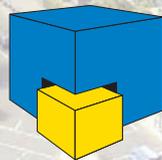


JAHRESBERICHT

2006



**essener
arbeit**

Beschäftigungsgesellschaft mbH

ARBEIT & BILDUNG
Essen-Gesellschaft mbH





Essener Arbeit
Beschäftigungsgesellschaft mbH
Zipfelweg 15 • 45356 Essen

100%ige Tochtergesellschaft der Stadt Essen
Rechtsform GmbH
Geschäftsführer Ulrich Lorch
Umsatzvolumen ca. 9,1 Mio Euro
Beschäftigte 100
Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert
Trägerzulassung nach AZWV

Arbeit & Bildung Essen GmbH
Zipfelweg 15 • 45356 Essen

100%ige Tochtergesellschaft der Essener Arbeit
Rechtsform GmbH
Geschäftsführer Ulrich Lorch
Umsatzvolumen ca. 13 Mio Euro
Beschäftigte 131
Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert
Trägerzulassung nach AZWV



impressum

Konzeption / Text Gerd Deitmar
Sabine Bengel
Schlussredaktion Ulrich Lorch
Gestaltung Ulrich Mütter
Druck März 2007



Inhaltsverzeichnis



	Vorwort	7
1	Der Arbeitsmarkt 2006	9
1.1	Der Arbeitsmarkt 2006 in Zahlen	9
1.2	Die Situation in der Stadt Essen 2006	12
2	Die ABEG / EABG im Kontext der Arbeitsmarktreformen	14
3	Gemeinwohlarbeit in Essen	15
3.1	Die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit bei der ABEG/EABG	15
3.1.1	Besetzungszahlen 2006	18
3.1.2	Beendigungen und Beendigungsgründe	19
3.2	Zentren für Integrierte Projekte (ZIP)	20
3.2.1	ZIP „Essen. Neue Wege zum Wasser“ und „Mustergärten“	20
3.2.2	ZIP „AHI“	22
3.2.3	ZIP „GEP“	22
3.3	Entgeltvariante	24
4	Maßnahmen 2006	24
5	Strukturdaten der Kunden „Teilnehmer“	26
5.1	Geschlecht	26
5.2	Altersstruktur	26
5.3	Nationalität	27
5.4	Familienstand und Kinder	28
5.5	Schulausbildung	29
5.6	Berufsausbildung	30
5.7	Dauer der Arbeitslosigkeit	32
5.8	Sprachkenntnisse	34
5.9	Krank- und Fehlzeiten	35
5.10	Vermittlungshemmnisse	36
6	Arbeitsmarktprojekte 2006	38
6.1	Arbeitsmarktprojekt der ABEG	38
6.1.1	Grün und Gruga Essen	38
6.1.1.1	Kur vor Ort	38
6.1.1.2	Stützpunkte von Grün und Gruga	39
6.1.2	Ausschreibungen 2006	40
6.1.3	Das Landesprogramm JobPLUS	41
6.1.4	Bund-Länder-Programm Ü58	43
6.1.5	Sprachförderung: Integrationskurse und modulare Deutschkurse	43
6.1.5.1	Integrationskurse	43
6.1.5.2	Modulare Deutschkurse	44
6.1.6	Einzeltrainingsmaßnahmen	45
6.1.7	TM Profiling	46
6.1.8	Triebfahrzeugführer	47
6.1.9	Neues Wirkungsfeld VOA	49



6.2	Arbeitsmarktprojekte der EABG	50
6.2.1	Schloß Borbeck	50
6.2.2	Rathaus 22. Etage	51
6.2.3	Arbeitslosenberatungsstelle WIA	52
7	Vermittlung	53
7.1	Persönliches Interview	55
8	Das Wichtigste in Kürze	58
9	Perspektiven	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Arbeitslosenzahlen 2006	10
Tabelle 2	Arbeitslosenquoten 2006	11
Tabelle 3	Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II	11
Tabelle 4	Leistungen nach dem SGB II	12
Tabelle 5	Arbeitslose der Stadt Essen 2006 und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	13
Tabelle 6	Eintritte 2006 in Gemeinwohlarbeit 2006	18
Tabelle 7	Beendigungen der Gemeinwohlarbeit nach Gründen 2006	19
Tabelle 8	Geplante Beendigungen 2006	19
Tabelle 9	EABG Maßnahmen 2006	24
Tabelle 10	ABEG Maßnahmen 2006	25
Tabelle 11	Kunden nach Geschlecht 2006	26
Tabelle 12	Herkunft der Kunden 2006	27
Tabelle 13	Anzahl Kinder	28
Tabelle 14	Kunden nach Schulabschluss	29
Tabelle 15	Art der Schulabschlüsse	29
Tabelle 16	Kunden nach Berufsabschluss	30
Tabelle 17	Art der Berufsausbildung	31
Tabelle 18	Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland 2003, BA	32
Tabelle 19	Dauer der Arbeitslosigkeit	33
Tabelle 20	Sprachkenntnisse – Deutsch verstehen	34
Tabelle 21	Sprachkenntnisse – Deutsch sprechen	34
Tabelle 22	Ausfallzeiten	35
Tabelle 23	Vermittlungshemmnisse 2006	36
Tabelle 24	Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen 2006	40
Tabelle 25	Landesprogramm JobPLUS 2006	42
Tabelle 26	Ergebnisse der Integrationskurse 2006	44
Tabelle 27	Vermittlungen 2006	54

Grafikverzeichnis

Grafik 1	Organisation ZIP GEP	23
Grafik 2	Alterstruktur nach Altersklassen	27
Grafik 3	Herkunft der Kunden	27
Grafik 4	Familienstand der Kunden	28
Grafik 5	Schulbildung der Kunden nach Abschlüssen	30
Grafik 6	Berufsausbildung der Kunden nach Abschlüssen	32
Grafik 7	Dauer der Arbeitslosigkeit	33
Grafik 8	Vermittlungshemmnisse der Kunden	37

Bildverzeichnis

Bild 1	Bauarbeiten Kur vor Ort	39
Bild 2	Kur vor Ort - Außenbereich nach Fertigstellung	39
Bild 3	Schloß Borbeck	50
Bild 4	Bauarbeiten Rathaus, 22. Etage	51
Bild 5	Foyer Rathaus, 22. Etage nach Fertigstellung	51



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2006 stand weiterhin unter dem Eindruck der Konsolidierung der Reformprozesse in der Arbeitsmarktpolitik. Die daraus aufgeworfenen zusätzlichen organisatorischen und konzeptionellen Fragen haben wir nach unserer Meinung überzeugend beantwortet. Die vielen tausend Personen, deren arbeitsmarktliche Entwicklung unsere Dienstleistung tagtäglich bestimmt, standen im vergangenen Jahr trotz einer Anpassung „im laufenden Betrieb“ erneut im Mittelpunkt der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Firmenverbund Essener Arbeit (EABG), Arbeit & Bildung (ABEG) und PerTransfer Gesellschaft (PTG).



Unser Firmenverbund verfolgt stringent das strategische Ziel der Integration (langzeit-)arbeitsloser Erwachsener in den Arbeitsmarkt. Zur Erreichung dieses Zieles halten wir ein breites Maßnahmespektrum in unserem Firmenverbund vor. Damit sind wir fast immer in der Lage, auf von unseren MitarbeiterInnen mit den Betroffenen individuell erarbeitete arbeitsmarktliche Bedarfe mit passgenauen Angeboten zu reagieren. Dieser individuelle Arbeitsansatz stand auch 2006 methodisch im Vordergrund unserer Arbeit. Dabei wurden im Laufe des Jahres verschiedene Bausteine und Methoden neu entwickelt und erfolgreich umgesetzt. So gelang es beispielsweise, für Menschen an der Schwelle ihrer Erwerbsfähigkeit ein spezielles niederschwelliges Angebot, die sog. „Basis-Gemeinwohlarbeit“, aufzubauen. In insgesamt sieben neuen externen Stützpunkten im Stadtgebiet können so bis zu 140 Personen in einem durchlässigen Beschäftigungskonzept auf weiterführende Angebote vorbereitet und getestet werden.

Arbeitsmarktnahe Qualifizierung erzeugt Praxisnähe. Praxisnähe als wichtige Grundlage einer erfolgreichen Integration bzw. Stabilisierung kann nach unserer festen Überzeugung nur gelingen, wenn sie durch eine entsprechende Auftragslage abgesichert ist. Auch 2006 bildete der interne Leistungsaustausch im „Konzern Stadt Essen“ das Fundament unserer methodischen Arbeit. Er bot uns die fachliche Sicherheit, den betroffenen Menschen mit ihrer überwiegend gewerblich-technisch ausgerichteten Kompetenz bzw. Neigung passgenaue Angebote über eine fachpraktische Qualifizierung und Beschäftigung, Beratung, Betreuung und Beleitung zu machen.

Neben der pünktlichen Fertigstellung des Arbeitsmarktprojektes Schloss Borbeck im Essener Konsens standen zwei weitere größere Arbeitsmarktprojekte 2006 im Vordergrund: Der Umbau und die Neugestaltung von „Kur vor Ort im Grugapark Essen“ und der „Umbau und die Sanierung der 22. Etage des Essener Rathauses“, bei denen die ABEG bzw. die EABG vom Rat der Stadt beauftragt waren, als Projektträger und Generalunternehmer tätig zu sein. Diese Arbeitsmarktprojekte boten den Betroffenen die Chance, sich bei den beauftragten Nachunternehmen zu empfehlen. Viele Menschen haben ihre Chance genutzt und sind heute wieder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eingemündet. Die ABEG hat 2006 mit der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung „VOA“ ein neues Wirkungsfeld aufgebaut, über das Integrationen in den Arbeitsmarkt organisiert werden sollen.

Dort werden bis zu 60 befristete tarifliche Arbeitsverhältnisse vorgehalten. Mit der Ausbildung zum Triebfahrzeugführer, die als zertifiziertes Bildungsträgerangebot (AZWV) neu in die Maßnahmepalette der ABEG aufgenommen wurde, erhalten interessierte und gut vorbereitete Menschen die Garantie, als erfolgreiche Absolventen dieser neunmonatigen Ausbildung bei einem privaten Betreiber von Zuglinien (Abellio GmbH) einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag abzuschließen. Bisher sind zwei Ausbildungsgänge mit jeweils 13 Teilnehmern, die entsprechende Bildungsgutscheine der Agenturen bzw. JobCenter ausgestellt erhalten hatten, in Kooperation mit einem anerkannten Ausbilder (Fa. TFR) angelaufen.

Unser Vermittlungserfolg in 2006, in dem es uns gelang, insgesamt 446 Integrationen (das höchste Integrationsergebnis in unserer Firmengeschichte) in den Arbeitsmarkt zu organisieren, bestärkt uns, unseren erfolgreichen Weg auch in 2007 weiterzugehen.

An dieser Stelle möchten wir uns für das große Engagement und die hervorragenden Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedanken, die dazu beigetragen haben, die fachlichen Konzepte mit einer hohen Qualität umzusetzen. Das erfolgreiche Audit nach der Zertifizierungsnorm DIN ISO 9000:2001 bestätigt unsere nachhaltige Qualitätssicherung.

Auch für das entgegengebrachte Vertrauen und die erfolgreiche Zusammenarbeit danken wir auf diesem Wege den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet insbesondere in Essen und natürlich unseren Partnern NEUE ARBEIT der Diakonie gGmbH und der Jugendhilfe Essen gGmbH.

Im Sinne einer nachhaltigen Integration der betroffenen Menschen in den Arbeitsmarkt werden wir mit dem Rückenwind aus der gegenwärtigen konjunkturellen Entwicklung intensiv an einem ebenso erfolgreichen Jahr 2007 arbeiten. Dabei wird uns unser Dienstleistungsansatz wieder antreiben.

Der nachfolgende Bericht über unsere Erkenntnisse aus der Evaluation unserer Ergebnisse 2006 soll Ihnen, die Sie uns auch in vielfältiger Weise in unserer Arbeit im vergangenen Jahr unterstützt haben, „Lust auf Mehr“ machen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen reichen Erkenntnisgewinn beim Studium unseres Berichtes

die Geschäftsführung des Firmenverbundes EABG / ABEG und PTG



Ulrich Lorch
Geschäftsführer



Kurt Gronkowski
Prokurist



Dirk Erwin
Kaufm. Leiter

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.

1 Der Arbeitsmarkt 2006¹

Es zeichnete sich bereits Mitte des Jahres 2006 ab, dass das Jahresergebnis der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung besser ausfallen würde als erwartet. Die deutsche Wirtschaft erlebte zum Jahresende einen kräftigen Aufschwung und wuchs aufgrund steigender Exporte und kräftiger Investitionen so stark wie seit sechs Jahren nicht mehr. Das reale Bruttoinlandprodukt (BIP) stieg laut statistischem Bundesamt um 2,5%.



Die konjunkturelle Erholung wirkte sich spürbar auf den Arbeitsmarkt aus. Der über fünf Jahre anhaltende Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung konnte nicht nur gestoppt werden, sondern die Beschäftigung wurde sogar aufgebaut. 39,1 Millionen Menschen waren Ende 2006 erwerbstätig, davon fast 27 Millionen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Damit war eine Viertelmillion Menschen mehr beschäftigt als im Vorjahr. Dies ist seit sechs Jahren mit 0,7% der größte Anstieg der Erwerbstätigkeit.

Insgesamt nahm die Anzahl der Personen mit geringfügiger Beschäftigung, die sog. Minijobs 2006 zu. Die Zahl der Selbstständigen stieg um 0,8% auf 4,4 Millionen Personen. Auch die Zahl der offenen Stellen spiegelt diese positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wider: Knapp 800.000 Stellen sind Anfang Januar 2007 (03.01.07) am Markt gemeldet.

Der Wirtschaftsaufschwung hat sich 2006 so verstetigt, dass er auch im Jahr 2007 anhalten wird, allerdings wird aufgrund der Mehrwertsteuererhöhung nach Experteneinschätzungen im ersten Quartal 2007 eine kleine Delle erwartet. Kalenderbereinigt wird 2007 nunmehr ein Zuwachs des realen Bruttoinlandproduktes von 2,0% erwartet.

Der positive Trend auf dem Arbeitsmarkt dürfte sich fortsetzen. Im Jahresdurchschnitt wird ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um mehr als 320.000 Menschen erwartet.

1.1 Der Arbeitsmarkt 2006 in Zahlen^{2 3 4}

Im Jahresdurchschnitt waren bundesweit 4,487 Millionen Menschen arbeitslos, 374.000 weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt bundesweit insgesamt 10,8%. Im Vergleich zum Vorjahr sank sie demnach um 0,9 Prozentpunkte.

Vergleicht man die Arbeitslosenquoten von Deutschland, Nordrhein-Westfalen (NRW) und der Stadt Essen, so zeigt sich, dass sowohl in NRW als auch in der Stadt Essen größere Bevölkerungsanteile von Arbeitslosigkeit betroffen sind als im Bundesdurchschnitt, wobei die Arbeitslosenquote der Männer weit höher liegt, als die der Frauen.

¹ Bundesregierung 2006:
Bundesregierung online
www.bundesregierung.de

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit:
Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an
Arbeitslosen - Arbeitslosenquoten.
Monats- / Jahreszahlen 2006.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit:
Arbeitsmarkt in Zahlen, Jahreszahlen
2006.

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit:
Arbeitsmarkt in Zahlen. - Report für
Kreise und kreisfreie Städte, Essen,
Stadt (05113) - Berichtsmontat
Dezember 2006.

Eine besonders betroffene Altersklasse ist sowohl im Bundesdurchschnitt als auch in NRW und der Stadt Essen die Generation 50+, wobei die Arbeitslosenquoten in allen Altersklassen in NRW höher liegen als im Bundesdurchschnitt und die der Stadt Essen höher als in NRW sind. In der Stadt Essen zeigt sich eine weitere Besonderheit: Die Arbeitslosenquoten bei den unter 25-Jährigen liegen fast 5% höher als im Bundesdurchschnitt und immerhin noch 4,8% höher als durchschnittlich in NRW.

Das Hauptproblem der Arbeitslosigkeit zeigt sich allerdings bei der Betrachtung der Langzeitarbeitslosen (=länger als ein Jahr arbeitslos). Sind im Bundesdurchschnitt rund ein Drittel der Arbeitslosen langzeitarbeitslos, sind in NRW mit 45,6% knapp die Hälfte und in der Stadt Essen mit 55,7% im Dezember 2006 bereits weit über die Hälfte von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Für die Stadt Essen lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch keine Gesamtzahlen für 2006 vor, daher wurden die Zahlen des Monats Dezember zugrundegelegt.

Die Aufteilung der Arbeitslosen nach den Rechtskreisen des SGB III und SGB II bestätigt das Hauptproblem in Essen. Setzt man die Arbeitslosenquoten zueinander ins Verhältnis zeigt sich, dass im Bundesdurchschnitt und in NRW das Verhältnis mit 1/3 zu 2/3 annähernd gleich ist. Das Verhältnis in der Stadt Essen hingegen zeigt ein ganz anderes Bild. Hier liegt das Verhältnis bei 1/4 zu 3/4. Auf einen Arbeitslosen nach dem SGB III kommen drei Arbeitslose nach dem SGB II. Ein derartiges Verhältnis fordert die Kommunalpolitik heraus, neben den arbeitslosen Jugendlichen ein besonderes Augenmerk auf die Langzeitarbeitslosen zu legen.

Nachfolgend sind die Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten des Jahres 2006 im Überblick dargestellt.

Tabelle 1
Arbeitslosenzahlen 2006

			
Jahresdurchschnitt 2006	Deutschland	NRW	Stadt Essen
Arbeitslosenzahlen	4.487.057	1.012.715	42.943
Arbeitslose Männer	2.337.822	539.456	23.937
Arbeitslose Frauen	2.149.118	473.228	19.006
Arbeitslose unter 25 Jahren	522.776	108.168	4.295
Arbeitslose 50 Jahre und älter	1.161.232	256.273	11.247
dar. Arbeitslose 55 Jahre und älter	567.843	130.743	5.648
Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez. 06)	1.605.094	431.188	21.956
Arbeitslose Ausländer	643.752	198.216	8.584
Arbeitslose nach dem SGB III (für Stadt Essen: Dez. 06)	1.663.837	335.127	9.079
Arbeitslose nach dem SGB II (für Stadt Essen: Dez. 06)	2.823.220	677.588	30.361

Tabelle 2

Arbeitslosenquoten 2006

			
Jahresdurchschnitt 2006	Deutschland	NRW	Stadt Essen
Arbeitslosenquote	10,8	11,4	15,2
Arbeitslosenquote Männer	12,0	12,7	17,8
Arbeitslosenquote Frauen	12,0	12,5	15,7
Arbeitslosenquote unter 25 Jahren	10,8	11,1	15,9
Arbeitslosenquote 50 Jahre und älter	25,8	25,3	26,1
Quote Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez. 06)	35,7	45,6	55,7
Arbeitslosenquote Ausländer	23,6	27,7	38,2
Arbeitslosenquote nach dem SGB III (für Stadt Essen: Dez. 06)	37,1	33,1	23,0
Arbeitslosenquote nach dem SGB II (für Stadt Essen: Dez. 06)	62,9	66,9	77,0

Struktur der Bedarfsgemeinschaften im Rechtskreis des SGB II⁵

Wie bereits oben festgestellt, sind die Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II eine besonders betrachtenswerte Gruppe. Daher sind in der Tabelle 3 einige Eckwerte dieser Gruppe beschrieben. In der Stadt Essen leben mehr Betroffene in einer Single-Bedarfsgemeinschaft, dafür aber weniger in einer Bedarfsgemeinschaft von Alleinerziehenden oder in Ehe- / Lebensgemeinschaften. Die weiteren Strukturdaten zeigen keine besonderen Unterschiede.

Tabelle 3

Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II

						
	Deutschland		NRW		Stadt Essen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Anzahl Bedarfsgemeinschaften (BG)	3.585.704		805.937		39.119	
dar.: Single-BG	1.882.666	52,5%	408.592	50,7%	21.077	53,9%
dar.: BG-Alleinerziehende	615.609	17,1%	141.442	17,5%	6.449	16,5%
dar.: Ehepaare/Lebensgemeinschaften als BG	979.193	27,3%	231.250	28,7%	10.470	26,8%
Personen in BG	6.927.462		1.623.534		76.686	
Erwerbsfähige Hilfebedürftige	5.050.648		1.151.533		54.692	
Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige	1.876.814		472.001		21.994	

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II. Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder.

Dezember 2006 (vorläufige Daten), verändert.

Die Höhe der Passivleistungen (Grundsicherung, Arbeitslosengeld II und Kosten der Unterkunft) unterscheidet sich in Essen signifikant von anderen Regionen. Diese liegen sowohl in NRW als auch in der Stadt Essen deutlich über der durchschnittlichen Höhe der monatlichen Leistungen je Bedarfsgemeinschaft des Bundesgebietes. Grund dafür sind die vergleichsweise höheren Leistungen für Unterkunft und Heizung.

Damit ist auch schon ein originäres Interesse der Kommunen gegeben: Verstärkte Bemühungen zu unternehmen, diese Kosten zu senken. Da nur geringe Einwirkungsmöglichkeiten auf das Mietniveau bestehen, bleibt nur das Ziel, die betroffenen Personen durch sozialversicherungspflichtige Arbeit unabhängig von der Transferleistung zu machen.

Diese Zielstellung bildet den Zweck der ABEG / EABG mit ihrem differenzierten Maßnahmenkatalog, wie weiter unten beschrieben wird.

Tabelle 4
Leistungen nach dem SGB II

Leistungen nach dem SGB II	 Deutschland		 NRW		 Stadt Essen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Durchschnittl. Höhe der monatlichen Leistungen je BG	866,5 €		920,0 €		942,0 €	
dar.: Arbeitslosengeld II -Regelleistung	348,0 €	40,2%	363,0 €	39,5%	364,0 €	38,6%
dar.: Spozialgeld - Regelleistung	15,0 €	1,7%	19,0 €	2,1%	21,0 €	2,3%
dar.: Leistungen für Unterkunft u. Heizung	300,0 €	34,6%	331,0 €	35,9%	348,0 €	36,9%
dar.: Sozialversicherungsbeiträge	202,0 €	23,3%	205,0 €	22,3%	205,0 €	21,8%
dar.: sonstige Leistungen	1,5 €	0,2%	1,9 €	0,2%	3,3 €	0,4%



1.2 Die Situation in der Stadt Essen 2006

Wie auch in anderen Großstädten steht auch die Stadt Essen vor der Herausforderung der Bekämpfung einer hohen Arbeitslosigkeit.

Vergleicht man die Arbeitslosenquoten der Jahre 2005 mit denen aus 2006 zeigt sich in der Gesamtheit jedoch eine positive Entwicklung (vgl. Tabelle 2). Lag die Arbeitslosenquote 2005 insgesamt bei 16,3%, so sank sie 2006 auf 15,2% ab.

In der nachfolgenden Tabelle 5 sind die Arbeitslosenzahlen von Dezember 2006 dargestellt und die Entwicklung zum Vergleichsmonat Dezember 2005. Verglichen werden die Monate Dezember beider Jahre, da die gesamten Zahlen des Jahres 2006 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht in Gänze veröffentlicht waren. Der Vergleich zeigt, dass die Zahl der Arbeitslosen in diesem Zeitraum um 11,2% gesunken ist, die der Männer gar um 14,7%.

Auch die Entwicklung des Arbeitsmarktes zeigt in der Stadt Essen eine sehr positive Entwicklung. Im Dezember 2006 waren 5.196 offene Stellen gemeldet, das ist eine Zunahme um 2.502 Stellen oder ein Plus von 92,9% gegenüber dem Vorjahresmonat. Damit spiegelt sich auch in der Stadt Essen die bundesweite positive Entwicklung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes wider.

Von besonderem Interesse ist jedoch die Entwicklung der Langzeitarbeitslosen. Im Zeitraum Dezember 2005 bis Dezember 2006 ist eine Steigerung von +11,3% zu verzeichnen. Entgegen dem allgemeinen Trend ist hier eine deutliche Zunahme zu erkennen. Damit setzt sich zwar der negative Trend des Vorjahres (+22%) weiter fort, aber auf nicht so hohem Niveau.

Der Blick auf diese Zahlen macht eines sehr deutlich: Das Hauptproblem des Arbeitsmarktes der Stadt Essen ist die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit. Die bisher schon ungünstige Struktur des Arbeitsmarktes hat sich weiter verschlechtert. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist gegen den Trend, der in Bund und Land zu beobachten ist, weiter angestiegen. Und hierbei handelt es sich nicht um eine Verschiebung der Gewichte, sondern auch um eine absolute Zunahme von 2.234 Personen.

Mit einer Zuwachsrate von +9,7% waren vor allem Personen über 25 Jahre von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Diese Personengruppe ist die „klassische“ Zielgruppe der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit der ABEG, die im Kapitel fünf näher betrachtet wird.

Der erneute Anstieg der Zahl der Langzeitarbeitslosen, d.h. Menschen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind und sich demnach weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben, zeigt auf, wie wichtig die Durchführung von speziellen, an diese Zielgruppe angepasste Programme und Maßnahmen sind.

5
Tabelle
Arbeitslose der Stadt Essen Dez. 2006⁶ und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr:

	Stadt Essen Dez. 06		Veränderung gegen- über Vorjahresmonat	
	absolut	%	absolut	%
Arbeitslosenzahlen	39.440		-4.993	-11,2%
darunter				
Arbeitslose Männer	21.508	54,5%	-3.701	-14,7%
Arbeitslose Frauen	17.932	45,5%	-1.292	-6,7%
Langzeitarbeitslose	21.956	55,7%	+2.234	+11,3%
Arbeitslose über 25 Jahre und langzeitarbeitslos	21.274	53,9%	+1.885	+9,7%
Arbeitslose unter 25 Jahren	3.729	9,5%	-141	-3,6%
dar.: über 6 Monate arbeitslos	1.464	3,7%	+62	+4,4%
Arbeitslose 50 Jahre und älter	10.506	26,6%	-1.234	-10,5%
dar.: Arbeitslose 55 Jahre und älter	5.330	13,5%	-562	-9,5%
Arbeitslose Ausländer	8.134	20,6%	-646	-7,4%
Arbeitslose nach dem SGB III	9.079	23,0%	-1.852	-16,9%
Arbeitslose nach dem SGB II	30.361	77,0%	-3.141	-9,4%
Arbeitslosenquote	-	13,8%	-	-2,3%
Gemeldete Stellen	5.196	-	+2.502	+92,9%
dar.: ungefördert	3.857	-	+1.251	+48,0%
dar.: sofort zu besetzen	4.852	-	+2.453	+102,3%

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. - Report für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt (05113). - Berichtsmonat Dezember 2006

2 Die ABEG / EABG im Kontext der Arbeitsmarktreformen

Mit Gründung der ABEG im Jahre 2004 sind die Inhalte des Unternehmenszwecks weiter präzisiert worden: Vorrangig Langzeitarbeitslose sind die Zielgruppe der unternehmerischen Tätigkeit. Damit ist gleichzeitig auch der Fokus auf einen Kooperationspartner gelenkt, nämlich die Arbeitsgemeinschaft zwischen der Agentur für Arbeit und der Stadtverwaltung Essen, das JobCenter Essen. Hierdurch bietet sich die Chance, dem Problem Langzeitarbeitslosigkeit, mit abgestimmten, langfristigen Angeboten zu begegnen. In diesem Zusammenhang versteht sich die ABEG / EABG als Dienstleister für das JobCenter Essen und als Dienstleister der zugewiesenen Kunden des JobCenter.

Konkret wird dies deutlich an dem Konzept der Gemeinwohlarbeit im Rahmen der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten. Die Dienstleistung für den langzeitarbeitslosen Kunden besteht in einer fachlichen Begleitung in einer Arbeitsgelegenheit mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration. Gelingt keine direkte Integration durch Vermittlung in Arbeit, werden die gewonnenen Erkenntnisse und Daten an das Fallmanagement des JobCenter weiter gegeben. Sie sind dann Grundlage für eine Fortschreibung der Berufswegeplanung. Hiermit sind die Voraussetzungen gegeben, weiter nachhaltig mit den Personen zu arbeiten.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre eine langfristige Absicherung der Dienstleistung mit Kooperationspartnern wie dem JobCenter Essen sinnvoll und anzustreben. Eine Bewilligung über einen Einjahreszeitraum hinaus ist aber nicht vorgesehen. Das hat für unsere Unternehmen zwei Konsequenzen: Zum einen müssen Alternativen in den Geschäftsfeldern gesucht werden und zum anderen muss dieser Sachverhalt in der Personalentwicklung und -planung berücksichtigt werden.

Mit Flexibilität und Professionalität ist auf Anforderungen des Arbeitsmarktes reagiert worden, um die Angebotspalette kurzfristig auszuweiten. Die Maßnahme TM Profiling ist eine logische Ergänzung zum bestehenden Maßnahmeangebot für Langzeitarbeitslose. Die Maßnahme zur Fortbildung zum Triebfahrzeugführer stellt eine neue Qualität dar. Hier werden mit kalkulierbarem unternehmerischem Risiko langzeitarbeitslose Personen zum qualifizierten Berufsabschluss geführt; die erfolgreichen Absolventen besitzen eine Einstellungsgarantie beim abnehmenden Verkehrsunternehmen. Für die Anerkennung dieser Maßnahme war eine Zertifizierung nach AZWV nötig, damit eine Abrechnung über Bildungsgutscheine erfolgen kann. Dieses Verfahren hat gezeigt, dass unser Unternehmensverbund auch auf höherwertige Berufsabschlüsse vorbereiten kann.

Eine wichtige Säule zur Integration von Langzeitarbeitslosen ist die Sicherstellung der Methode einer praxisnahen und -gerechten Beschäftigung und Qualifizierung. Dies geschieht zum einen in den Werkstätten der EABG und in zunehmendem Maße in Arbeitsmarktprojekten, bei denen die ABEG oder die EABG als Generalunternehmer auftritt und bei Vergaben an Unternehmen der regionalen Wirtschaft die Integration der eingesetzten Teilnehmer befördert.

Die gesamten Betätigungen haben enorme Auswirkungen auf die organisatorische Struktur der Gesellschaften. Neue Standorte wurden eröffnet, um die benötigten Kapazitäten unterzubringen. So befinden sich die Mitarbeiter, neben dem

Stammsitz Zipfelweg, bereits an fünf weiteren, projektbezogenen Standorten. Über 200 Stammbeschäftigte sind im Firmenverbund unter Vertrag, hiervon ein großer Teil in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Die qualitativ hochwertige Arbeit, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet wird, hat sich wieder einmal an dem Überwachungsaudit zur erfolgreichen Zertifizierung des Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001:2000 gezeigt.

3 Gemeinwohlarbeit in Essen

Kontrovers wurden im Jahr 2006 die gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten, die sogenannten „1-Euro-Jobs“ in der Öffentlichkeit diskutiert. In der Stadt Essen hat sich in den vergangenen zwei Jahren ein weitgespanntes Netzwerk von Trägern aufgebaut, mit denen die Gemeinwohlarbeit für Essen durchgeführt wird. Mit der Organisation sind zwei Fachstellen durch das JobCenter Essen beauftragt worden. Eine Fachstelle wird von der Jugendhilfe Essen gGmbH geleitet, die andere wird in Kooperation von der NEUEN ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH (NA) und der Arbeit und Bildung Essen GmbH (ABEG) betrieben, wobei die beiden Träger unterschiedliche Schwerpunkte anbieten: Die ABEG bietet Arbeitsgelegenheiten im gewerblich-technischen Bereich, die NA den sozial-pflegerischen und kaufmännisch-verwaltenden Bereich an.

Grundlage der Arbeit der Fachstellen ist die gesetzliche Regelung im § 16 Abs. 3 Satz 2 im SGB II, in der die Rede von der Schaffung zusätzlicher Arbeitsgelegenheiten für erwerbsfähige Hilfebedürftige ist, die keine Arbeit finden können. Die zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten (Gemeinwohlarbeit in Essen) haben eine Marktersatzfunktion, auch mit dem Ziel der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in eine aktivierende Förderungs- bzw. Eingliederungsleistung.

Die Fachstellen und Fachzentren für Gemeinwohlarbeit bieten den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die Betreuung, Begleitung und Unterstützung auf ihrem individuellen Integrationsweg durch kompetente Fachkräfte.

Vor dem Hintergrund der im SGB II geforderten Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten für ALGII-Empfänger hielten die drei Träger der beiden Fachstellen am Stichtag 31.12.2006 insgesamt 4.182 anerkannte Einsatzstellen bei rd. 320 Trägern im Essener Netzwerk vor. Davon waren am Stichtag 31.12.2006 insgesamt 2.630 Stellen besetzt und 1.552 Stellen unbesetzt.

Die hohe Zahl der unbesetzten Plätze ist ein gewollter konzeptioneller Bestandteil zur passgenauen Auswahl von motivierenden Arbeitsgelegenheiten.

3.1 Die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit bei der ABEG / EABG

Zur optimalen Zusammenarbeit der Fachstellen wurden im Verlauf der vergangenen zwei Jahre kooperative Strukturen aufgebaut. Dazu gehört neben den regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Treffen insbesondere die Nutzung einer gemeinsamen Datenbank. Diese Datenbank gibt Auskunft über alle relevanten Teilnehmer-

daten und bietet den Fachstellen einen Überblick über den individuellen Werdegang eines jeden Teilnehmers. So haben die Fachkräfte die Möglichkeit, sich schnell und zeitnah zu informieren, um individuell und zielführend reagieren zu können.

Die ALG-II-beziehenden Personen werden vom zuständigen Fallmanager des JobCenter Essen den Fachstellen der Gemeinwohlarbeit zugewiesen. Vor dem Hintergrund der Eingliederungsvereinbarungen werden sowohl mögliche Arbeitsfelder als auch der jeweils bestehende Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf ermittelt. Die Fortschreibung der Eingliederungsvereinbarung / des Hilfeplans erfolgt im weiteren Verlauf unter Beteiligung der Fachstellen für Gemeinwohlarbeit. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Fallmanagern der JobCenter. Die Fachkräfte der Fachstellen und die Fallmanager der JobCenter tauschen sich zeitnah aus, um Krisenintervention und weitere Entwicklungsschritte zu besprechen. Je nach Leistungsstand und Kompetenzen der zugewiesenen Teilnehmer erfolgt eine Beschäftigung auf einer Einsatzstelle bei einem Träger oder auf einem Gruppenarbeitsplatz in einem Zentrum für Gemeinwohlarbeit. In diesen Zentren erhalten die Teilnehmer, die noch weitere Stabilisierung benötigen, die Gelegenheit, in Gruppen zu arbeiten, um so ihre Kompetenzen für einen Einsatz bei anderen Trägern zu erwerben. Vielfach sind die Anforderungen an die zu leistenden Tätigkeiten in diesen Einsatzstellen sehr hoch und können von den zugewiesenen Teilnehmern nicht immer erfüllt werden. Im Sinne einer passgenauen Besetzung bleiben viele Stellen unbesetzt.

Die Zentren für Gemeinwohlarbeit bilden aus diesem Grund eine sinnvolle Variante der Einsatzmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Die Erfahrungen mit der Gemeinwohlarbeit haben im Verlaufe des Jahres gezeigt, dass die Initiierung neuer Projekte und zum Teil zielgruppenspezifisch gestaltete Strukturen notwendig waren. Dazu gehörte:

Neustrukturierung der Eignungsfeststellung:

Die Eignungsfeststellung, die im Rahmen der Gemeinwohlarbeit durchgeführt wird, dient denjenigen Teilnehmern als Hilfsinstrument, die aufgrund ihrer Struktur einen etwas höheren Unterstützungsbedarf haben. Ab September 2006 wurde die Eignungsfeststellung im Rahmen der Gemeinwohlarbeit neu strukturiert, d.h. die Betreuung wurde intensiviert.

Zwei der vier Wochen innerhalb der Eignungsfeststellung dienen der intensiven Betreuung in Einzelgesprächen, verschiedenen Tests, Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining und einem Planspiel. In der dritten und vierten Woche werden die Teilnehmer unter individueller Betreuung in der Praxis eingesetzt. Flankierend zu den Einsätzen in den Gewerken finden in dieser Zeit Einzelgespräche statt. Hiernach erfolgt die Entscheidung über eine Einsatzstelle oder ein Gruppenarbeitsplatz in einem Zentrum.

Initiierung der Basis-Gemeinwohlarbeit:

Ein weiteres Ergebnis der Gemeinwohlarbeit bei der ABEG ist die Feststellung, dass einige Teilnehmer mit den arbeitsmarktgleichen Anforderungen oftmals überfordert sind. Viele der heutigen Langzeitarbeitslosen sind

mit ihren vorhandenen Schlüsselqualifikationen sehr weit von den Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt. Diese Menschen stehen an der Schwelle zur Erwerbsfähigkeit, d.h. sie sind in der Lage, nur einer verminderten Arbeitszeit pro Tag nachzugehen und sind auch in ihrer Einsatzfähigkeit eingeschränkt.

Im Zuge von Hartz IV gelten Personen, die mehr als drei Stunden pro Tag arbeiten können als erwerbsfähig. Es fehlten jedoch geeignete Angebote für diejenigen, die an oder knapp über der Schwelle dieser Erwerbsfähigkeit stehen. Für diese Zielgruppe wurde daher bei der ABEG eine Maßnahmeform eingerichtet, die den Kompetenzen dieser Personen Rechnung tragen. Die Ausrichtung einer derartigen Maßnahmeform soll unterhalb der bestehenden einsetzen, jedoch den Übergang dorthin ermöglichen.

Seit Oktober 2006 bietet die ABEG für diese Zielgruppe die Maßnahme Basis-GeWArb an, die bis zum Ende des Jahres an vier Stützpunkten zu je 20 Teilnehmern durchgeführt wurde. Eine Ausweitung auf sieben Stützpunkte ist vorgesehen.

Damit besteht für die Personen, die an der Schwelle zur Erwerbsfähigkeit stehen, die Chance, sich wieder an Arbeit zu gewöhnen und die zum Teil „verschütteten“ arbeitsmarktlichen Potenziale nachhaltig zu entwickeln; sich also dem Arbeitsmarkt Schritt für Schritt wieder anzunähern und sich dabei auch sozial zu stabilisieren.

Da es sich um eine betreuungsintensive Zielgruppe handelt, arbeiten die einzelnen Gruppen unter Begleitung eines Vorarbeiters in verschiedenen Stadtteilen der Stadt Essen. Die eingesetzten Vorarbeiter wurden aus ausgelaufenen Maßnahmen rekrutiert und sind daher in der Lage, die Bedürfnisse und Zielerreichungsmöglichkeiten der Zielgruppe realistisch einzuschätzen. Die Teilnehmer können an ihrem Beispiel erfahren und auch in der täglichen Praxis erleben, dass ihr Einsatz erfolgreich sein kann. Damit nehmen die Vorarbeiter eine ganz entscheidende und für die Zielgruppe wichtige Vorbildfunktion ein, weil die Teilnehmer sich mit „ihrem“ Vorarbeiter identifizieren können, da ihnen ein Beispiel geben wird, wie durch eigene Kraft das „berufliche Leben in die Hand genommen werden kann“.

Die Basis-GeWArb ist gemeinsam mit der Eignungsfeststellung (EF) innerhalb der Gemeinwohlarbeit Teil der Gesamtbemühungen, den Teilnehmer (schrittweise) auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Entscheidend ist, für jeden Teilnehmer das passgenaue Angebot zu finden. Die Strukturen lassen es zu, dass ein Teilnehmer ggf. in ein weiterführendes Angebot der Gemeinwohlarbeit wechseln kann.

Einführung der modularen Qualifizierung:

Im Rahmen der Gemeinwohlarbeit bietet die ABEG in Zusammenarbeit mit dem Fachzentrum ihrer Gesellschafterin EABG den langzeitarbeitslosen Menschen in den gewerblich-technischen Bereichen praktische Qualifizierung an. Die Grundlage bildet hierfür ein umfangreicher Modulkatalog, der gemeinsam mit der NEUEN ARBEIT der Diakonie veröffentlicht und den Fallmanagern der JobCenter zu Verfügung gestellt wurde.

Die modularen Qualifizierungsangebote werden in den Bereichen gewerblich-technisch, kaufmännisch-verwaltend, sozial-pflegerisch, IT und Medien und sonstige Bereiche, wie z.B. Sprachförderung, Bewerbungstraining, Rechnen usw. angeboten.

Die ABEG bietet dabei insgesamt 127 Module an:

- ➔ 113 Module in den „gewerblich-technischen“ Bereichen Maler / Lackierer, Metallbereich, Bauhauptgewerbe, Garten- und Landschaftsbaubereich, Holzverarbeitung, Dienstleistungsbereich und in der Hauswirtschaft.
- ➔ 5 Module im Bereich „IT und Medien“, hier vor allem EDV-Module, wie z.B. Grundlagen MS Word und MS Excel.
- ➔ 9 Module im Bereich „Sonstiges“, hier vor allem Bewerbungstraining, Rechnen und Sprachkurse / Deutschkurse auf verschiedenen Niveaustufen.

Für welchen Teilnehmer eine modulare Qualifizierung notwendig ist, entscheidet der Fallmanager des JobCenters nach Vorschlag der Fachkraft der ABEG. Bei der Formulierung des Vorschlages ist der Teilnehmer eingebunden. Der erfolgreiche Absolvent erhält eine Teilnahmebescheinigung.

2006 wurden 279 Teilnehmer im Rahmen der Gemeinwohlarbeit 12.364 Stunden modular qualifiziert.

3.1.1 Besetzungszahlen 2006

Im Jahr 2006 mündeten insgesamt 2.010 Teilnehmer in Gemeinwohlarbeit bei der ABEG ein. Aufgrund der gewerblich-technischen Ausrichtung der ABEG waren es rd. 84% Männer und 16% Frauen.

Tabelle 6
Eintritte in Gemeinwohlarbeit 2006



	Anzahl	%
Männer	1682	83,7%
Frauen	328	16,3%
Eintritte gesamt	2.010	100,0%

Die Gesamtzahl der Kunden in 2006, die durch die Fachkräfte der ABEG betreut und begleitet wurden, d.h. Personen in zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16.3.2 SGB II, lag bei 3.429 Personen. Die Struktur dieser Kunden ist in Kapitel 5.1 bis 5.10 näher beschrieben.

3.1.2 Beendigungen und Beendigungsgründe

Von den insgesamt 3.429 beschäftigten Personen beendeten im Laufe des Jahres 1.952 Personen ihre Gemeinwohlarbeit.

Tabelle 7
**Beendigungen der Gemeinwohlarbeit
nach Gründen 2006**



	Anzahl	%
Vermittlung 1. AM	317	16,2%
andere Fördermaßnahme	380	19,5%
Personenbezogen	681	34,9%
Vertragsablauf	467	23,9%
Situationsbezogen	107	5,5%
Gesamt	1.952	100,0%

788 Personen brachen die Gemeinwohlarbeit vorzeitig ab (personenbezogene und situationsbedingte Abbrüche). Gründe der Abbrüche waren u.a. persönliches Fehlverhalten, wie z.B. Alkoholmissbrauch, Gewaltbereitschaft, Arbeitsverweigerung u.ä., aber auch situationsbedingte Gründe, wie z.B. Wegfall des ALG-II-Bezuges, Umzug, Arbeitsunfähigkeit u.ä.. Die Abbruchquote liegt demnach bei 40,37%.

Bei den Gründen für diese Abbrüche muss man auch die Dauer der Arbeitslosigkeit jedes Einzelnen berücksichtigen (vgl. Kapitel 5.7). Jahrelange Arbeitslosigkeit geht einher mit dem Verlust der Schlüsselqualifikationen (Zuverlässigkeit, Motivation, Flexibilität etc.).

Es verbleiben 1.164 Teilnehmer, die zielgerichtet die Maßnahme beendet haben: Rd. 33% von ihnen wechselte in eine andere weiterführende Fördermaßnahme, wodurch die Orientierung auf den Arbeitsmarkt aktiv unterstützt bleibt. In rd. 40% aller Fälle lief die Maßnahme planmäßig aus, ohne dass sich eine konkrete Anschlussperspektive ergab.

Tabelle 8
Geplante Beendigungen 2006



	Anzahl	%
Austritte gesamt	1.164	100,0%
davon...		
Vermittlung 1. Arbeitsmarkt	317	27,2%
Maßnahmeende	467	40,1%
andere Fördermaßnahme	380	32,7%

Im Jahr 2006 konnten 317 Personen aus der Gemeinwohlarbeit heraus (=27,2%) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden. Damit liegt die Quote des Aktivierungserfolges (Vermittlung zzgl. andere Fördermaßnahme) bei 59,9%.

3.2 Zentren für Integrierte Projekte (ZIP)

Bei den Zentren für Integrierte Projekte (ZIP) handelt es sich um komplexe Arbeitsmarktprojekte, bei denen Träger gemeinsam mit Unternehmen des Arbeitsmarktes zusammenarbeiteten. Überwiegend bilden Ausbauleistungen und landschaftsgärtnerische Arbeiten die Inhalte.

Die ZIP bieten den Teilnehmern die Chance, entsprechend ihrer Voraussetzungen und Lernpotenziale, an qualifiziertere Tätigkeiten herangeführt zu werden.

Die Qualifizierungsinhalte gestalten sich ganz unterschiedlich und erfolgen in Verbindung mit der Durchführung der Baumaßnahmen und Projekte. Praxisnähe und Betriebsnähe stehen im Vordergrund, wobei die Teilnehmer Arbeitsabläufe, -strukturen und -inhalte kennen lernen, die Grundvoraussetzungen sind, um den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Den Teilnehmern bietet sich die Chance, bei einer der beteiligten Fachfirmen dauerhaft einen Arbeitsplatz zu finden (sog. Klebeeffekt).

Über die ZIP wurden 2006 insgesamt 43 Personen vermittelt. In 17 Fällen kam die Vermittlung über das Förderinstrument der Entgeltvariante zustande (siehe Kapitel 3.3).

3.2.1 ZIP „Essen. Neue Wege zum Wasser“ und „Mustergärten“

ZIP „Essen. Neue Wege zum Wasser“

„Essen. Neue Wege zum Wasser“ heißt das Projekt, das innerhalb des Stadtentwicklungsprozesses Perspektive 2015+ das Gesicht der Stadt Essen verändern kann. Grundgedanke ist es, langfristig die Attraktivität der Wohnumfelder, der Landschaft und der Lebensräume in der Stadt Essen zu verbessern.

Der Masterplan „Freiraum schafft Stadtraum“ bietet die Möglichkeit, Grün- und andere Freiflächenstrukturen in Essen zu vernetzen.

Mit dem Umbau der Emscher in einen naturnahen Fluss ergibt sich für die Stadt Essen die Chance, einen neuen Stadtentwicklungsprozess anzustoßen, der vor allem dem Essener Norden zugute kommt. Entlang alter und neuer Freiräume entstehen Freizeit-, Kultur- und Wasserlinien, die den Süden und den Norden der Stadt verbinden sollen.

Eine der wichtigsten Säulen des zukunftsweisenden Projektes „Essen. Neue Wege zum Wasser“ ist seine Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Die ABEG als Träger des integrierten Arbeitsmarktprojektes (ZIP) bietet Langzeitarbeitslosen Chancen, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen und gibt gleichzeitig erkennbare Impulse für die Beschäftigungsentwicklung.

Die ABEG hat im Rahmen dieses Projektes 2006 Aufträge für den Einsatz von Anleitungspersonal, Maschinen und Material in Höhe von rd. 200.000 Euro an kooperationsbereite Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus vergeben.

Die Aktivierung und Beteiligung der Langzeitarbeitslosen kann auch private Investitionen auslösen und somit die Wirtschaft stimulieren. Die Investitionen aller Beteiligten werden auf diese Weise den kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region zugute kommen. So werden Arbeitsplätze geschaffen und gesichert.

Gestartet wurde das ZIP „Essen. Neue Wege zum Wasser“ 2006 mit 65 Teilnehmern, die sukzessive auf 117 Personen erhöht wurden.

Im Verbund von Grün und Gruga Essen (GGE) und der ABEG / EABG sind Begrünungsprogramme vorgesehen. Da jedoch viele größere Kooperationsprojekte einen längeren planerischen Vorlauf benötigen, wurden im laufenden Jahr vorzugsweise eine Reihe von Sofortmaßnahmen umgesetzt bzw. dauern sie noch an.

Eine Planungsgruppe, bestehend aus Absolventen unterschiedlicher Fortbildungsmaßnahmen des Haus-der-Technik (HdT) finden hier interessante Einsatzmöglichkeiten, um ihr erworbenes Wissen in einer unmittelbar anschließenden Praxisnähe umzusetzen. Zwölf Ingenieure bzw. Landschaftsarchitekten sind zusammen mit den Mitarbeitern von Grün und Gruga Essen in die Planung eingebunden. Die Mitarbeiter der Planungsgruppe erhalten nach ihrer Bildungsmaßnahme einen auf zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrag bei der ABEG. Hier wird auf effektive Weise theoretische Qualifizierung mit anschließendem Praxis-einsatz verbunden. Das Gelingen dieses anspruchsvollen Projektes hängt in hohem Maße von den Planungsleistungen dieser Gruppe ab.

In einem ersten Schritt ist ein Prioritätenkatalog erstellt worden. Hiernach rangieren an erster Stelle ad-hoc-Projekte, die eine sofortige Beschäftigung sicherstellen. In zweiter Priorität rangieren mittelfristige Projekte, bei denen erheblicher Abstimmungsbedarf besteht und Genehmigungen eingeholt werden müssen. Langfristige geplante Projekte sollen perspektivisch eine Beschäftigung für mehrere Jahre sicherstellen.

ZIP „Mustergärten“

Im Rahmen dieses integrierten Arbeitsmarktprojektes begann im Jahr 2006 der Bau einer Mustergartenanlage im Grugapark der Stadt Essen.

Rund um das Alexander-von-Humbold-Haus sind Mustergärten entstanden, die an die Ursprünge der GRUGA, der „Großen Ruhrländischen Garten-Ausstellung“ anknüpfen. Auf dem ehemals schwach genutzten Gelände zeigen jetzt Garten- und Landschaftsbaubetriebe reale Beispiele der heutigen Gartenbautechnik und -kultur.

Aus dem Arbeitskreis von Vertretern der GalaBau-Unternehmen, Landschaftsarchitekten, dem Gartenbauzentrum der Landwirtschaftskammer (LWK), der ABEG sowie Grün und Gruga hat sich am 01. Februar 2006 der Verein „Mustergartenanlage im Grugapark e.V.“ gegründet, der die Mustergartenanlage errichtete und seitdem betreibt.

Für die Errichtung stellte die Stadt Essen in der Gruga ein Grundstück zur Verfügung und über das ZIP „Mustergärten“ der ABEG wirkten Langzeitarbeitslose in Zusammenarbeit mit Essener Unternehmen aktiv bei der Errichtung dieser Mustergartenanlage mit. Die durchschnittlich 15 Teilnehmer wurden praxisnah bei den beteiligten Fachfirmen qualifiziert. Ihnen wurden berufsfeldspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt.

Die ersten Mustergärten sind fertig gestellt. Die Mustergartenanlage ist offen für alle Garteninteressierte und Förderer der Gartenkultur. Der Verein organisiert in der Mustergartenanlage fachbezogene Aktionen und Veranstaltungen, er informiert und berät aus der Gartenpraxis.

3.2.2 ZIP „AHI“

Im Zentrum für Integrierte Projekte „AHI“ haben die Teilnehmer in zwei Teilprojekten die Chance, sich über diese speziellen Projekte für eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt zu empfehlen.

Die Teilnehmerzahl im ZIP AHI wurde, entsprechend der anfallenden Tätigkeiten, sukzessiv von 50 Teilnehmern auf 75 Teilnehmer am Ende des Jahres erhöht.

In Kooperation mit der Altenessener Handwerksinitiative e.V. (AHI) werden die Teilnehmer mit Hilfe von zwei Projekten für den Arbeitsmarkt qualifiziert:

Sanierung und Umbau des historischen Malakowturmes:

Der Turm ist einer von wenigen gut erhaltenen Fördertürmen in der sog. Malakow-Bauart im Ruhrgebiet und ist mittlerweile das Wahrzeichen des gesamten Zechengeländes der Zeche Carl. Daher wird der Malakowturm auch liebevoll der „Schutzpatron der Zeche Carl“ genannt. Eine Qualifizierung erhielten die Teilnehmer im ZIP AHI in folgenden Bereichen: Sanierungs- und Trockenbauarbeiten, Mauerwerkssanierung, Fenster- und Fassadensanierung, Betonbauarbeiten, Bau von Metallkonstruktionen und Malerarbeiten.

Umgestaltung des Radwegenetzes in der Region der Stadt Essen (Wege und Raum):

Im Vordergrund des Projektes steht die Erstellung eines dichten Radwegenetzes im Essener Stadtgebiet und angrenzenden Regionen, um der Öffentlichkeit ein Rad- und Wanderwegenetz zur Verfügung zu stellen, das besonders den Ruhrgebiets-Radwandertourismus fördert und damit der gesamten Region Nutzen bringt. Die Qualifizierung innerhalb dieses ZIP-Teilprojektes liegt in den Bereichen: Anlegen von Radwegen, Neugestaltung und Erhaltung bestehender Radwege.

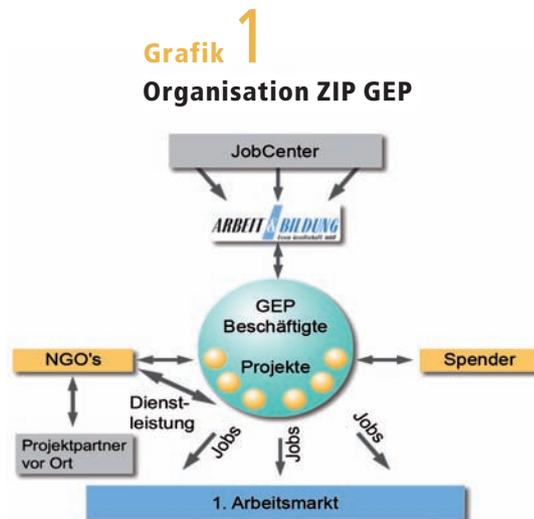
3.2.3 ZIP „GEP“

Unter dem Motto „Wir spannen Brücken für eine Welt - Gemeinwohlarbeit unterstützt Entwicklungshilfe“ steht das Zentrum für Integrierte Projekte „Gemeinnützige internationale Entwicklungspartnerschaft – GEP“ (Essen).

Die Idee, die dahinter steht ist, das vorhandene Potenzial der Teilnehmer zu nutzen, um Bedürftigen in der Dritten Welt zu helfen. Die Teilnehmer im ZIP GEP koordinieren und organisieren ihre Aufgaben im Sinne der Gemeinwohlarbeit und stehen dabei in enger Verbindung über die Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO) mit den Ansprechpartnern vor Ort in den Zielgebieten.

Beginnend mit 10 Teilnehmern hat sich die Teilnehmerzahl im ZIP GEP sukzessiv auf 89 im Dezember erhöht. Als Vorbild dient hier das Organisationsmodell der Übungsfirma. Alle Positionen eines Produktionsbetriebes mit eigenständiger Entwicklungsabteilung und einem exportorientierten Absatz wurden so gut es ging besetzt. Hierdurch erhalten die Teilnehmer größtmögliche Praxisnähe, die ihnen für eine spätere Integration nützlich sein wird.

Das nachfolgende Schaubild gibt graphisch den Überblick über die Organisation innerhalb des ZIP GEP.



Quelle: www.gep-essen.de, modifiziert

Unter dem Motto „Eine Partnerschaft für eine Welt“ beteiligen sich folgende Partner:

- ➔ GEP Hamburg - **G**emeinnützige internationale **E**ntwicklungs**P**artnerschaft Hamburg
- ➔ Eine Welt Forum Essen
- ➔ Eine Welt Netz NRW
- ➔ bengo – Beratungsstelle für private Träger in der Entwicklungszusammenarbeit
- ➔ bfz Essen – Berufsförderungszentrum Essen e.V.
- ➔ Caritas NRW
- ➔ inwent – **I**nternationale **W**eiterbildung und **E**ntwicklung gGmbH
- ➔ SBB – Stiftung berufliche Bildung Kompetenz gGmbH

Bisher wurden folgende soziale Projekte durchgeführt, die hier nur beispielhaft für die vielen anderen Projekte genannt werden:

- ➔ Nähmaschinen für Mendoza in Argentinien: Schwerpunkt dieses Projektes ist die Sammlung, Aufarbeitung bzw. Reparatur von z.B. elektrischen Koffer-Nähmaschinen, Nähzubehör usw.. Diese Materialien sollen alleinerziehenden Frauen in Mendoza (Argentinien) die Möglichkeit einer Ausbildung als Näherin geben.
- ➔ Entwicklungsprojekt Lastenfahrräder: Die Teilnehmer im ZIP GEP entwickeln Lastenfahrräder, mit deren Hilfe die Bedürftigen in der Dritten Welt Trinkwasser und Waren transportieren können.

3.3 Entgeltvariante

Wenn von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II, Abs. 3, Satz 2 gesprochen wird, muss zwischen der Entgelt- und der Mehraufwandsvariante unterschieden werden.

Bei der Entgeltvariante handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bei Unternehmen oder bei Trägern, bei denen der Beschäftigte ein Arbeitsentgelt an Stelle des ALG II erhält. Die Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante hat eine Laufzeit von max. 11,5 Monaten. Durch eine pauschale Förderleistung unterstützt das JobCenter diese Entgeltstellen.

Sowohl die ABEG als auch die EABG haben ab August 2006 dieses Förderinstrument genutzt und ALG-II-Bezieher eine Beschäftigung in der Entgeltvariante angeboten. Insgesamt handelt es sich hierbei um mehr als 100 Stellen. Den größten Teil machen 90 Stellen im gewerblich-technischen Bereich für die vermittlungsorientierte Zeitarbeit (VOA) aus. Die weiteren Stellen verteilen sich auf verschiedene Projekte.

4 Maßnahmen 2006

Wie in den vergangenen Jahren führte die ABEG / EABG auch im Jahr 2006 einen umfangreichen und breit angelegten Maßnahmenkatalog durch.

Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Hemmnisse des Einzelnen wurden in der Arbeit mit den Kunden die verschiedenen Methoden eingesetzt: Beratung, Berufswegeplanung, Profiling, Einzel- und Gruppengespräche, Training, Beschäftigung, Qualifizierung, individuelle Betreuung durch Fachkräfte, Erstellung von Bewerberprofilen und passgenaue Vermittlung.

Die verschiedenen Maßnahmen der EABG und der ABEG sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Tabelle 9
EABG Maßnahmen 2006

lfd.-Nr.	Art	Maßnahmebeschreibung Projekt	Maßnahmedaten				
			Beginn	Ende	MA/TN SOLL	MA/TN Monate SOLL	MA/TN Monate IST
1	Ziel 3	WiA Beratungsstelle	01.01.2006	31.12.2007	1	12	12
2	Entgeltvariante nach § 16 SGB II	Mitarbeit Essener Konsens Unterstützung der BL	16.05.2006	30.04.2007	1	8	8
3	Entgeltvariante nach § 16 SGB II	gewerbl.-techn. Bereiche	01.08.2006	31.03.2007	20	100	90
4	Trainingsmaßnahme	Einzel-Trainingsmaßnahme „Eignung - Erprobung - Arbeitsmarkt“	30.10.2006	02.02.2007	12	18	18
					34	138	128

Tabelle 10
ABEG Maßnahmen 2006

lfd.-Nr.	Maßnahmebeschreibung		Maßnahmedaten				
	Art	Projekt	Beginn	Ende	MA/TN SOLL	MA/TN Monate SOLL	MA/TN Monate IST
1	ABM	Essen. Neue Wege zum Wasser	27.12.2006	26.12.2007	40	40	1
2	ABM	Offene Ganztagschule	01.12.2006	31.08.2007	1	1	1
3	Trainingsmaßnahme	Einzel TM „Eignung - Erprobung - Arbeitsmarkt“	27.10.2006	02.02.2007	18	30	30
4	Entgeltvariante nach §16 SGB II	Wege zum Wasser	01.08.2006	31.03.2007	3	15	15
5	Entgeltvariante nach §16 SGB II	Verm.orientierte Zeitarbeit gewerbl.-techn.	01.08.2006	31.03.2007	60	250	226
6	öffentl. Ausschreibung	Ausschreibung 156-06-27493, Los 3	26.06.2006	26.01.2007	48	72	72
7	öffentl. Ausschreibung	Ausschreibung 156-05-25248, Los 6	18.04.2006	08.07.2007	48	72	72
8	öffentl. Ausschreibung	Ausschreibung 156-05-25248, Los 2	06.03.2006	28.07.2006	32	96	96
9	Landesprogramm	JobPlus1	01.01.2006	31.12.2007	39	468	504
10	Landesprogramm	JobPlus2	10.07.2006	31.12.2007	39	234	201
11	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	ZIP Essen. Neue Wege zum Wasser	01.01.2006	31.03.2007	110	1320	1202
12	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	GeWArb Zentrum und Träger	15.02.2005	31.03.2006	800	2400	2179
13	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	GeWArb Zentrum und Träger	01.04.2006	31.03.2007	900	8100	7221
14	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	ZIP AHI	07.09.2005	31.03.2006	50	150	146
15	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	ZIP AHI	01.04.2006	31.03.2007	50	450	452
16	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	ZIP GEP	01.10.2005	31.07.2006	75	525	330
17	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	ZIP GEP	01.08.2006	31.03.2007	75	375	392
18	Trainingsmaßnahme	TM Profiling	01.09.2006	18.06.2007	480	240	240
19	Bund / Länderprogramm	Ü58-Programm	01.01.2006	31.12.2008	60	720	705
20	FbW	Triebfahrzeugführer	15.11.2006	14.09.2007	12	18	18
21	Arbeitsgelegenheiten §16 SGB II	Basis-GeWArb	01.10.2006	31.03.2007	60	180	150
22	Bundesprogramm	Integrationskurse über das bamf	17.10.2005	15.05.2006	80	400	315
					3.080	16.156	14.568

Die Tabellen zeigen die Maßnahmen und Projekte mit ihren Strukturdaten, wie der Bezeichnung, Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmermonate. Die individuellen Laufzeiten der einzelnen Maßnahmen liefen von zwei Wochen bis hin zu neun Monaten.

Beide Gesellschaften ABEG und EABG zusammen führten insgesamt 26 Maßnahmen mit einem Volumen von 14.696 Teilnehmer-Monaten durch. Verteilt auf das gesamte Jahr 2006 bedeutet das eine durchschnittliche monatliche Auslastung von 1.225 Teilnehmern.

5 Strukturdaten der Kunden „Teilnehmer“

Aufgrund der Neustrukturierung im Rahmen von Hartz-IV hat sich ab 2005 die Struktur der Teilnehmer deutlich verändert. Abgesehen von Trainingsmaßnahmen und Integrationskursen sind es schwerpunktmäßig ALG-II-Bezieher, die bei der ABEG / EABG über das Instrument der Gemeinwohlarbeit wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Bei diesen Kunden handelt es sich um Langzeitarbeitslose, die sich sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben (sog. „C“ und „D“-Kunden des JobCenters Essen). In den nachfolgenden Kapitel 5.1 bis 5.10 werden die Strukturdaten der Kunden näher beleuchtet.

Die Aussagen stützen sich auf Angaben unserer Kundendatenbank, die von allen Trägern der Fachstellen für Gemeinwohlarbeit gemeinsam genutzt wird.

Die nachfolgenden Informationen zu Geschlecht, Altersstruktur, Vermittlungshemmnisse usw. beziehen sich ausschließlich auf die Kunden der ABEG / EABG 2006 aus der Gemeinwohlarbeit, d.h. Personen in zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16.3.2 SGB II.

5.1 Geschlecht

Die Geschlechtsstruktur der 3.429 Kunden der ABEG / EABG ist deutlich geprägt von der gewerblich-technischen Ausrichtung des Trägers. Auf Grund der Tatsache, dass der gewerblich-technische Bereich klar männerdominiert ist, liegt der Männeranteil mit 85% erwartungsgemäß hoch. Im Vergleich zum Vorjahr liegt der Frauenanteil mit 15% jedoch etwas höher als im Jahr 2005 (=12,5%). Diese Entwicklung ist eher zufällig als systematisch begründet.

Tabelle 11
Kunden nach Geschlecht



	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
Männer	2.922	85%
Frauen	507	15%
Gesamt	3.429	100%

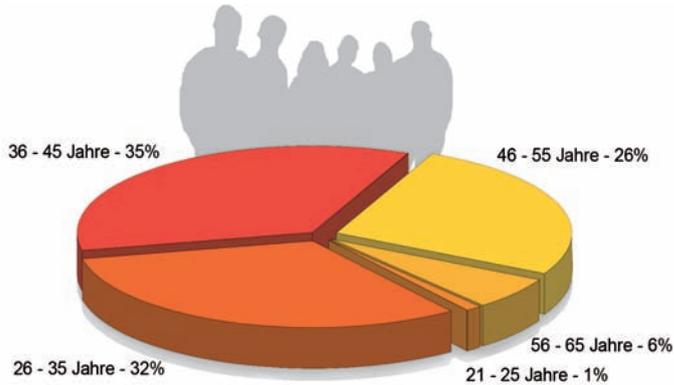
5.2 Altersstruktur

Diese Struktur der Kunden spiegelt die Verteilung des erwerbsfähigen Alters wider. In den drei Altersklassen 26 bis 35 Jahre, 36 bis 45 Jahre und 46 bis 55 Jahre sind die Kunden der ABEG / EABG nahezu gleichverteilt vertreten.

67% der Kunden der ABEG / EABG liegen in den Altersklassen zwischen 26 und 45 Jahren und damit im „besten“ Erwerbsalter. Die Verteilung auf die Altersklassen ist mit dem des Vorjahres vergleichbar, nur in der Altersklasse 46 bis 55 Jahre ist ein Anstieg von rd. 4% zu verzeichnen. Dafür sank im gleichen Zeitraum die Besetzung der Altersklasse 56 bis 65 Jahre um 4%. Absolut handelt es sich hierbei aber dennoch um 212 Personen. Die Verteilung der Altersklassen ist der nachfolgenden Grafik 2 zu entnehmen.

Grafik 2

Altersstruktur nach Altersklassen



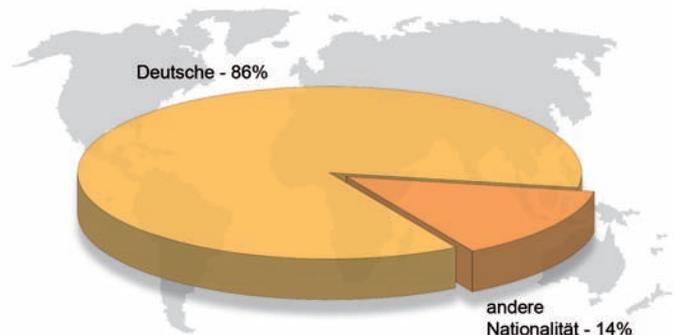
5.3 Nationalität

Das nachfolgende Schaubild zeigt, dass der Anteil der Deutschen mit 86% nahezu identisch ist mit dem Vorjahr. Zu beachten ist dabei jedoch, dass 86% zwar formell deutscher Nationalität sind, es sich aber bei einem hohen Anteil dieser Menschen um Deutsche mit einem Migrationshintergrund handelt, die aufgrund ihres sozialen Hintergrundes vielfache Hemmnisse mitbringen.

Tabelle 12
Herkunft der Kunden

Herkunft	Kunden gesamt	
	absolut	%
Deutsche	2.956	86,2%
andere Nationalität (Ausländer)	473	13,8%
	3.429	100,0%

Grafik 3
Herkunft der Kunden

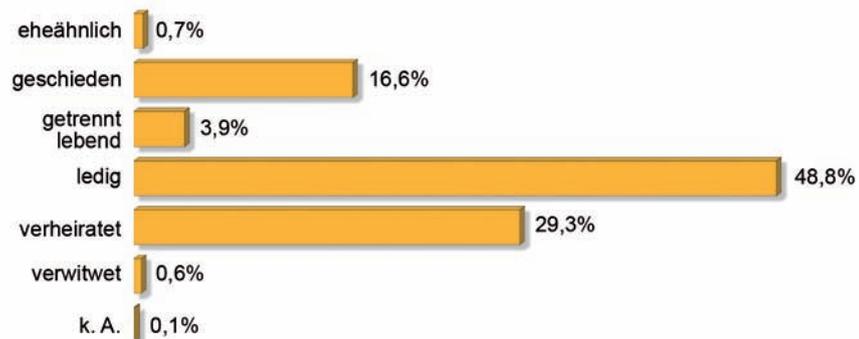


5.4 Familienstand und Kinder

Die Familienstände der Kunden 2006 sind mit denen aus dem Vorjahr nahezu identisch. Wie bereits 2005 bilden auch jetzt die Ledigen mit 48,8% die größte Gruppe. Ein Drittel ist verheiratet und rd. ein Fünftel lebt getrennt oder ist geschieden.

Familienstand und Anzahl der Kinder geben Auskunft über mögliche Problemfelder bei der Integration der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt.

Grafik 4
Familienstand der Kunden



Von den 3.429 Kunden haben insgesamt 1.718 Kunden, also rd. die Hälfte der Kunden insgesamt 3.539 Kinder. Damit haben die Kunden mit Kindern durchschnittlich 2,1 Kinder und liegen damit weit über dem Bundesdurchschnitt (= 1,2 Kind). Auch im Vergleich zu den Kunden 2005 haben die Kunden in 2006 durchschnittlich ein Kind mehr.

Die Verteilung der Anzahl der Kinder ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 13
Anzahl Kinder



Anzahl Kinder je Teilnehmer	Kunden gesamt	
	absolut	%
0	1.710	49,9%
1	683	19,9%
2 - 4	958	27,9%
> 4	77	2,2%
k. A.	1	0,1%
Gesamt	3.429	100,0%

5.5 Schulausbildung

Gute Startchancen sind eine wesentliche Voraussetzung für Bildung und Leistung. Schulabschlüsse sind eine notwendige Voraussetzung für weiterführende Bildungsgänge und eine Mindestvoraussetzung für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Dem ersten Bildungsbericht 2006⁷ zufolge liegt der Anteil der Abgänger ohne einen Schulabschluss bundesweit bei 8,5%. Dabei ist der Anteil der Mädchen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, mit ca. 6% nur etwa halb so groß, wie der der Jungen mit 10,5%.

Laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)⁸ haben 25% der Schulabgänger 2005 einen Hauptschulabschluss, 42% einen Mittleren Bildungsabschluss und 25% das (Fach)Abitur.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil der Kunden der ABEG / EABG mit und ohne abgeschlossener Schulausbildung getrennt nach Geschlecht.

Tabelle 14
Kunden nach Schulabschluss

		mit Schulabschluss		ohne Schulabschluss	
		absolut	%	absolut	%
Gesamt	3.429	2.546	74,2%	883	25,8%
davon					
Männer	2.922	2.137	62,2%	785	22,9%
Frauen	507	409	12,0%	98	2,9%

Ein Viertel der Kunden (25,8%) hat keine abgeschlossene Schulausbildung. Damit liegt ihr Anteil dreimal höher als im Bundesdurchschnitt !

Bei den Kunden mit Schulabschluss weisen drei Viertel (rd. 78%) einen Hauptschul- oder geringeren Schulabschluss auf. Erwartungsgemäß fallen die Anteile der mittleren und höheren Schulabschlüsse geringer aus, was mit der gewerblich-technischen Ausrichtung der ABEG / EABG in Zusammenhang steht. Die nachfolgende Tabelle und die Grafik geben Aufschluss über die Verteilung der Arten von Schulabschlüssen.

Tabelle 15
Art der Schulabschlüsse

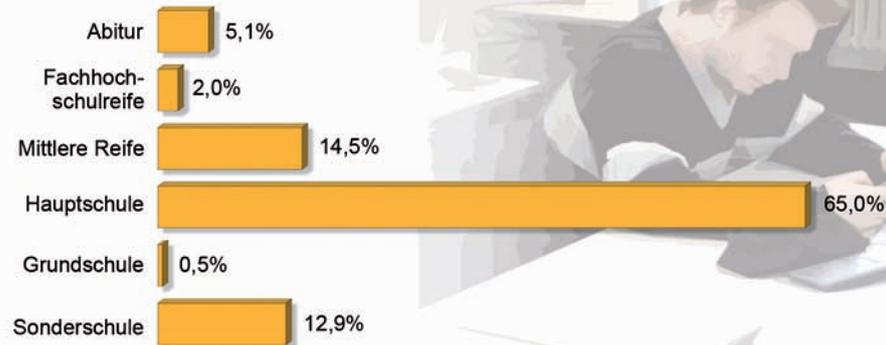
	Kunden gesamt	
	absolut	%
Schulabschlüsse		
Abitur	130	5,1%
Fachhochschulreife	52	2,0%
Mittlere Reife	369	14,5%
Hauptschule	1.655	65,0%
Grundschule	12	0,5%
Sonderschule	328	12,9%
Gesamt	2.546	100,0%

⁷ Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Wbv-Verlag

⁸ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2007): Die Schwächsten kamen seltener zum Zug. - iab Kurzbericht vom 30.01.07

Grafik 5

Schulbildung der Kunden nach Abschlüssen



5.6 Berufsausbildung

Keine Schulausbildung – keine Lehrstelle, das ist für viele junge Menschen Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Jährlich verlassen rund 80.000 Jugendliche in Deutschland die Schule ohne Abschluss. Weniger als 20% von ihnen finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Die restlichen nehmen entweder an Ergänzungs- und Berufsbildungsmaßnahmen teil oder gehen direkt in die Arbeitslosigkeit.

Laut erstem Bildungsbericht 2006⁹ hat sich, dem schulischen Niveau folgend, eine Polarisierung bei den Ausbildungschancen eingestellt und in den vergangenen Jahren verfestigt.

Aufgrund mangelnder Ausbildungsplätze drängen heute die Abiturienten in die Berufe, die früher Realschüler ergriffen haben, und die Realschüler weichen auf Lehrstellen aus, die den Hauptschülern vorbehalten waren. Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben eine deutlich geringere Ausbildungschance als Absolventen mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen. Für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss bleibt kaum eine Chance auf eine Ausbildung. Bringen die Jugendlichen weitere Hemmnisse mit, wie z.B. mangelnde Sprachkenntnisse, ist es für sie heutzutage fast aussichtslos, einen Beruf zu erlernen.

Tabelle 16

Kunden nach Berufsabschluss

		mit Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
		absolut	%	absolut	%
Personen gesamt	3.429	1.369	39,9%	2.060	60,1%
davon					
Männer	2.922	1.194	40,9%	1.728	59,1%
Frauen	507	175	34,5%	332	65,5%

⁹ Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Wbv-Verlag

Verfügt bereits ein Viertel der Kunden der ABEG / EABG über keinen Schulabschluss, so weisen zusätzlich 60% keinen Berufsabschluss auf. Die Situation der fehlenden Schul- und Berufsabschlüsse stellt ein hohes Vermittlungshemmnis bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)¹⁰ hatten im Jahr 2005 bundesweit insgesamt 49% der arbeitslosen Jugendlichen keine Berufsausbildung.

Das bedeutet, dass die Kunden der ABEG / EABG über noch geringere Berufsausbildungen verfügen, als die heutigen arbeitslosen Jugendlichen.

Tabelle 17

Art der Berufsausbildung

Berufsabschlüsse	Männer		Frauen		Kunden gesamt	
	absolut	% an allen Männern mit Berufsabschluss	absolut	% an allen Frauen mit Berufsabschluss	absolut	% an allen mit Berufsabschluss
Universität	28	2,4%	15	8,6%	43	3,1%
Fachhochschule	14	1,2%	8	4,6%	22	1,6%
Techniker	27	2,3%	0	0,0%	27	2,0%
Meister	6	0,5%	1	0,6%	7	0,5%
Geselle, gew. mit Berufserfahrung	368	30,8%	30	17,1%	398	29,1%
Geselle, kfm. mit Berufserfahrung	44	3,7%	16	9,1%	60	4,4%
Geselle, gewerblich	639	53,5%	58	33,1%	697	50,9%
Geselle, kfm.	68	5,6%	47	26,9%	115	8,4%
Gesamt	1.194	100,0%	175	100,0%	1.369	100,0%

Von den 1.369 Kunden der ABEG / EABG mit einer Berufsausbildung hat die Hälfte eine gewerblich-technische Lehre absolviert, jedoch keine Berufserfahrung. Insgesamt 29% haben als Geselle auch entsprechende Berufserfahrungen. Damit haben mehr als drei Viertel der Kunden mit einer Ausbildung einen gewerblich-technischen Beruf erlernt.

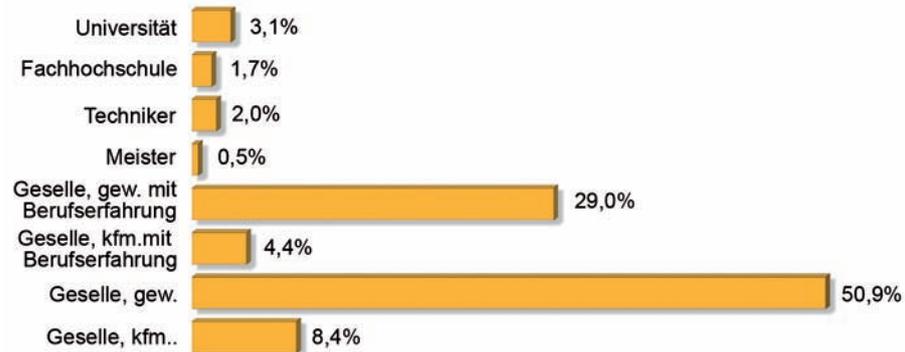
Bezogen auf alle 3.429 Teilnehmer bedeutet das:

1.095 Männer und 88 Frauen besitzen einen Gesellenbrief eines gewerblich-technischen Berufes (=34,5%). Mit anderen Worten: Zwei Drittel der Teilnehmer in Gemeinwohlarbeit verfügen über keine Formalqualifikationen in den Bereichen, in denen sie eingesetzt sind !

Höhere Berufsabschlüsse sind mit rd. 7% eher gering vertreten. Interessant ist der Anteil der Frauen mit einem gewerblich-technischen Berufsbild. Von den 175 Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind 50,3% Gesellinnen, insgesamt 17% weisen Berufserfahrung im gewerblich-technischen Bereich auf. 33% von ihnen haben zwar eine gewerblich-technische Berufsausbildung, jedoch keine Berufserfahrung.

¹⁰ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2007): Die Schwächsten kamen seltener zum Zug.- iab Kurzbericht vom 30.01.07

Grafik 6
**Berufsausbildung der Kunden
nach Abschlüssen**



5.7 Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit wird sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft umso problematischer, je länger sie dauert. Es ist ein Unterschied, ob die Phase der Arbeitslosigkeit nur ein kurzfristiges Zwischenstadium zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen darstellt oder ob die Arbeitslosigkeit zu einem Dauerzustand wird.

Die Wiederbeschäftigungschancen sinken dramatisch, wenn die Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr dauert. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist damit ein zentrales Thema arbeitspolitischer Programme und Maßnahmen.

Laut einer Studie der Bundesagentur für Arbeit (2003) zeigt die Dauer der Arbeitslosigkeit in den jeweiligen Altersklassen folgendes Bild:

Tabelle 18
Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland 2003
Prozent der Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe

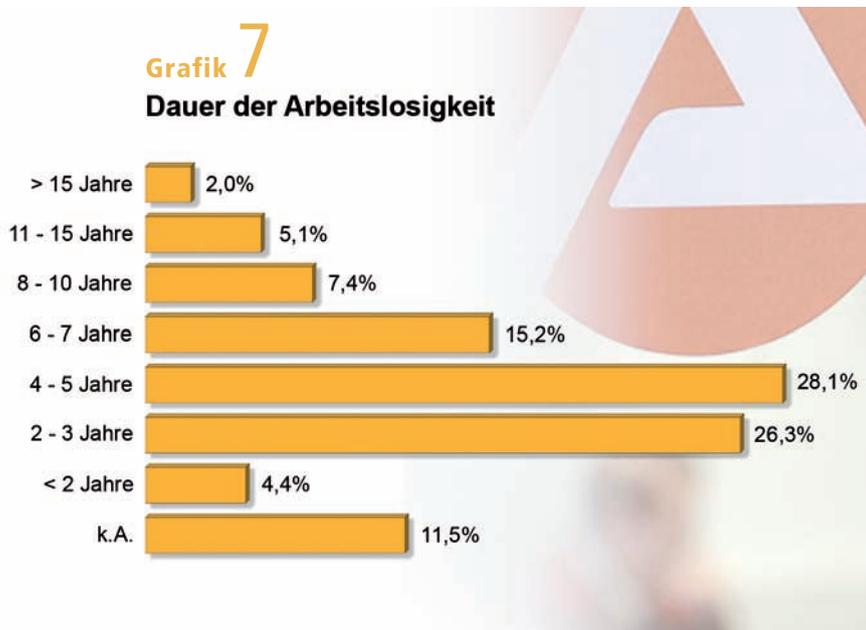


Dauer	insgesamt	< 25 Jahre	55 - 65 Jahre
	%	%	%
> 22 Monate	17,7%	0,9%	32,7%
12 - 24 Monate	18,7%	6,7%	22,2%
6 - 12 Monate	20,6%	14,6%	18,8%
3 - 6 Monate	14,6%	15,2%	11,2%
1 - 3 Monate	17,3%	37,5%	9,4%
< 1 Monat	11,1%	25,1%	5,7%
	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand: 11.2004

Demnach sind 36,4% der Arbeitslosen länger als 12 Monate arbeitslos und noch 17,7% länger als zwei Jahre. Die Tabelle zeigt auch, dass das zentrale Problem der Langzeitarbeitslosigkeit in der Altersklasse zwischen 55 und 65 Jahre liegt. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen in dieser Altersklasse (54,8%) sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Bei den Kunden der ABEG / EABG zeigte sich 2006 folgendes Bild:



Nur 4,4 % der Kunden waren weniger als 24 Monate arbeitslos, bevor sie in die zusätzliche Arbeitsgelegenheit einmündeten. Insgesamt 54,4%, also mehr als die Hälfte der Kunden, sind 2 bis 5 Jahre arbeitslos. Rund ein Drittel (29,7%) war länger als 6 Jahre arbeitslos, wobei ca. 7% über 11 Jahre arbeitslos waren.

Im Durchschnitt waren die Kunden der ABEG / EABG 4,6 Jahre arbeitslos !

Tabelle 19
Dauer der Arbeitslosigkeit

arbeitslos seit	Kunden gesamt	
	absolut	%
< 2 Jahre	152	4,4%
2 - 3 Jahre	901	26,3%
4 - 5 Jahre	965	28,1%
6 - 7 Jahre	521	15,2%
8 - 10 Jahre	253	7,4%
11 - 15 Jahre	175	5,1%
> 15 Jahre	69	2,0%
k.A.	393	11,5%
	3.429	100,0%

Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 4,6 Jahre

5.8 Sprachkenntnisse

Kenntnisse der deutschen Sprache sind die Voraussetzung einer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Sprachdefizite wirken sich auf die Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen negativ aus. Gezielte Sprachförderung ist demnach ein wichtiger Baustein bei der Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt. Mangelnde Sprachkenntnisse waren bei den Kunden der ABEG / EABG bis 2004 eines der größten Vermittlungshemmnisse. Seit 2005 hat sich die Situation verändert, was mit der veränderten Struktur der Kunden zusammenhängt. Aufgeteilt in „Deutsch sprechen“ und „Deutsch verstehen“ zeigt sich, dass rd. 90% der Kunden über sehr gute bis befriedigende deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Bei den Kunden im Jahr 2005 gab es keinen Unterschied zwischen dem Sprechen und Verstehen der deutschen Sprache.

Das hat sich 2006 verändert. Ein größerer Teil der Kunden konnte besser Deutsch verstehen als sprechen. Nachfolgend sind die Sprachkenntnisse der Kunden 2006 näher dargestellt.

Tabelle 20
Sprachkenntnisse - Deutsch verstehen

Niveau	Kunden gesamt	
	absolut	%
sehr gut	1.181	34,4%
gut	1.767	51,6%
befriedigend	281	8,2%
ausreichend	42	1,2%
mangelhaft	122	3,6%
k. A.	36	1,0%
Gesamt	3.429	100,0%

Tabelle 21
Sprachkenntnisse - Deutsch sprechen

Niveau	Kunden gesamt	
	absolut	%
sehr gut	1.062	30,9%
gut	1.771	51,7%
befriedigend	202	5,9%
ausreichend	51	1,5%
mangelhaft	308	9,0%
k. A.	35	1,0%
Gesamt	3.429	100,0%

Für die ABEG ergibt sich hieraus ein Qualifizierungsbedarf für einen überschaubaren Anteil an Personen. Je nach Ausprägung (von ausreichend abwärts oder erst ab mangelhaft) ergibt sich ein Potenzial von rd. 120 Personen für eine sprachliche Qualifizierung.

5.9 Krank- und Fehlzeiten

Ein wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Integration ist die Stärkung und Förderung der Kompetenzen der Teilnehmer. Die Teilnehmer sollen vorbereitet werden auf die reale Arbeitswelt, in der Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sauberkeit und auch die Motivation wichtige, oft ausschlaggebende Faktoren bei der Suche eines passenden Arbeitsplatzes sind.

Die Krank- und Fehlzeiten eines Teilnehmers sind Messgrößen, anhand derer sich Aussagen treffen lassen zur Arbeitseinstellung, Motivation des Mitarbeiters und seiner Identifikation mit dem Unternehmen. Die ABEG / EABG verfolgt die Philosophie, dass genau wie in der realen Arbeitswelt unentschuldigtes Fehlen entsprechende Sanktionen nach sich ziehen muss, um die Teilnehmer nachhaltig auf ihren Berufsweg vorzubereiten und zu integrieren.

Im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration wendet die ABEG in den Arbeitsgelegenheiten einen stringenten Sanktionskatalog an: Bei längeren Fehlzeiten erfolgen analog arbeitsrechtlicher Sanktionen Ermahnung, Abmahnung bis hin zum Abbruch.

Häufige Abwesenheiten infolge Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen geben den Fachkräften Anlass, mit dem Teilnehmer Gespräche über seinen Gesundheitszustand und seine Motivation zu führen. Dieses stringente Vorgehen ist eine Erkenntnis aus den Jahren erfolgreicher Tätigkeit in Arbeitsmarktprojekten mit dieser Zielgruppe. Verhaltensweisen von erwachsenen Personen sind in kurzfristigen Maßnahmen kaum zu beeinflussen oder gar zu verändern. Hier kann es nur über stringentes Handeln gelingen, Einsicht in Konsequenzen für individuelles Fehlverhalten zu erzeugen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Ausfallzeiten 2006 im Vergleich zu 2005.

Tabelle 22
Ausfallzeiten

	Kunden gesamt	
	Ausfallzeiten 2006	Ausfallzeiten 2005
Krankenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit	7,1%	8,4%
Fehlzeitenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit	3,7%	7,7%
Summe Ausfallzeiten	10,8%	16,1%



Die Krankenquote lag 2006 bei durchschnittlich 7,1% und sank damit im Vergleich zum Vorjahr um 1,3%. Damit folgt die Entwicklung bei der ABEG / EABG dem allgemeinen Trend auf dem Arbeitsmarkt. Lag hier 2004 die Krankenquote bei 4,4%, so sank sie 2006 auf das Rekordtief von 3,1%¹¹.

¹¹ Presseinformation v. 16.01.07 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Dass die Krankenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit höher als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegt, war zu erwarten. Die zentrale Aufgabe des Zentrums ist zunächst die Stabilisierung der Teilnehmer mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf. Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit verfügt über die dafür notwendigen Arbeits- und Anleitungsstrukturen, um die Teilnehmer, die sich sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben, auf ihrem Integrationsweg zu begleiten und zu unterstützen.

Auch bei der Entwicklung der unentschuldigten Fehlzeiten ist ein positiver Trend zu beobachten. Mit 3,7% liegt die Fehlzeitenquote 2006 im Zentrum für Gemeinwohlarbeit um mehr als die Hälfte niedriger als im vergangenen Jahr. Dies zeigt, dass sowohl die Strukturen bei der ABEG / EABG als auch die intensive Zusammenarbeit mit den Fallmanagern der JobCenter Essen sehr gut funktionieren, so dass bei Fehlverhalten der Teilnehmer schnell und konsequent reagiert werden kann. Betrachtet man die Krank- und Fehlzeiten in ihrer Gesamtheit, so ergibt sich für 2006 eine Ausfallquote von 10,8%. Damit liegt sie 5,3% unter der Quote aus 2005. Sicherlich liegt eine Begründung geringer Ausfallzeiten darin, dass die Teilnehmer bei Nichtanwesenheiten, bedingt durch Krankheit oder unentschuldigtem Fehlen, für diesen Zeitraum kein Mehraufwandsentschädigung erhalten, da nur für tatsächliche Anwesenheiten ausgezahlt wird.

5.10 Vermittlungshemmnisse

Ob ein Kunde in den Arbeitsmarkt integriert werden kann, hängt sehr stark von seinen Vermittlungshemmnissen ab. Bei Vorliegen multipler Hemmnisse wird eine Integration in den Arbeitsmarkt weiter erschwert bis unmöglich gemacht. Die hier betrachteten Kunden waren ausschließlich Langzeitarbeitslose, die größtenteils jedoch nicht nur das Hemmnis der Langzeitarbeitslosigkeit aufwiesen, sondern ihr Zugang zum Arbeitsmarkt durch weitere Vermittlungshemmnisse erschwert wurde. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Art der Vermittlungshemmnisse in der Übersicht.

Tabelle 23
Vermittlungshemmnisse 2006

3.123 Personen mit folgenden Merkmalen:	Kunden gesamt	
	absolut	% - Anteil
Dauer der Arbeitslosigkeit > 2 Jahre	2.884	92%
fehlender Führerschein	1.914	61%
fehlende Qualifikation	1.676	54%
gesundheitliche Einschränkungen	1.218	39%
Schulden	1.135	36%
Alter > 50	906	29%
Personen ausländischer Herkunft	473	15%
Vorstrafen	415	13%
Sprachprobleme	340	11%
Suchtprobleme	155	5%
Wohnungsprobleme	52	2%

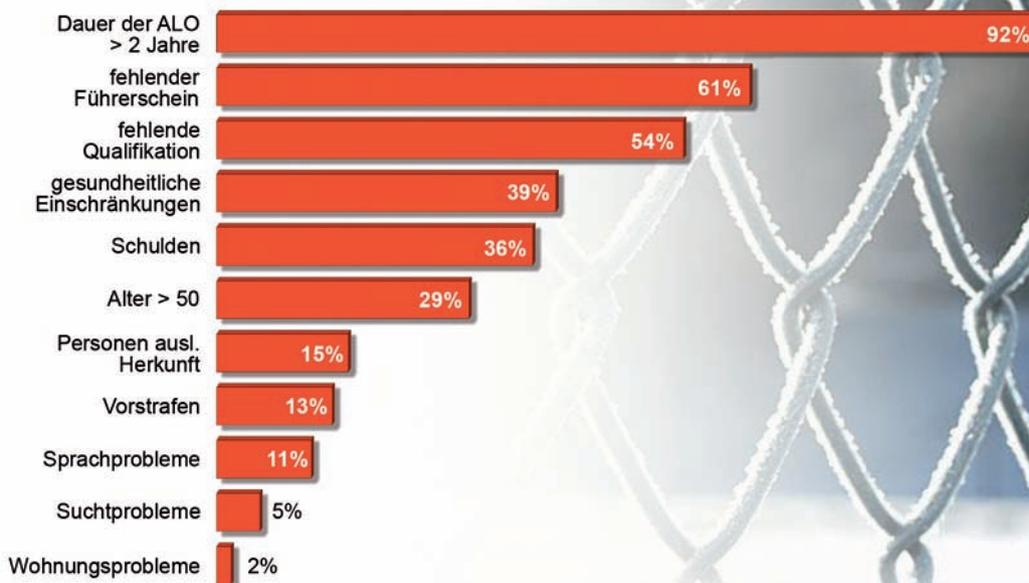
Durchschnittl. Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person: 3,6 Merkmale

Betrachtet wurden insgesamt 11 Vermittlungshemmnisse. Das größte Vermittlungshemmnis stellte die „Dauer der Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre“ dar. 92% der Kunden mit Hemmnissen waren länger als zwei Jahre arbeitslos.

Ein weiteres großes Vermittlungshemmnis ist das Fehlen des Führerscheins, was besonders im gewerblich-technischen Bereich ein großes Problem darstellt. Bei über der Hälfte stellt die fehlende berufliche Qualifikation ein Hemmnis dar und mehr als ein Drittel der Kunden weisen zudem noch gesundheitliche Einschränkungen auf.

Grafik 8

Vermittlungshemmnisse der Kunden



Insgesamt betrachtet hatten die Kunden 2006 durchschnittlich 3,6 Vermittlungshemmnisse, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren.

6 Arbeitsmarktprojekte 2006

6.1 Arbeitsmarktprojekte der ABEG

6.1.1 Grün und Gruga Essen

Beim Arbeitsmarktprojekt „Kur vor Ort“ und beim Arbeitsmarktprojekt „Stützpunkte“ für Grün und Gruga war die ABEG als Generalunternehmer tätig. Das Gesamtbudget lag hier bei rd. 5,3 Mio. €.

6.1.1.1 Kur vor Ort

Gesundheit mitten in der Stadt - das ist die Idee von „Kur vor Ort“. Der Blumenhof ist dabei das zentral gelegene Gesundheitszentrum mit Kur- und Schulungsangeboten inmitten des Grugaparks. Realisiert wurde das umfangreiche Projekt als Arbeitsmarktprojekt der ABEG, das die Erweiterung des Gebäudes Kur vor Ort für eine Wassertherapie- und Saunenanlage vorsah. Für die Erweiterung des Gebäudes war die ABEG als Generalunternehmer tätig, wobei ein Großteil der Arbeiten an Fremdfirmen mit der Bedingung der Einstellung von Langzeitarbeitslosen vergeben wurde.

Auch in den anderen folgenden Projekten waren das Vorgehen und die Aufteilung der Arbeiten zwischen der ABEG und den Fremdfirmen ähnlich. Exemplarisch wird es an diesem Arbeitsmarktprojekt dargestellt.

Arbeiten der ABEG:

- ➔ Erdarbeiten (z.B. Aushub für das Außenbecken)
- ➔ Legen von Entwässerungsleitungen
- ➔ Innenputzarbeiten
- ➔ Malerarbeiten im Innenbereich
- ➔ Erstellen einer Wärmedämmfassade
- ➔ Schlosserarbeiten
- ➔ Tischlerarbeiten für den Innenausbau (z.B. Schränke)
- ➔ Türeinebau

Arbeiten der 11 beteiligten Fremdfirmen (Vergaben):

- ➔ Elektroarbeiten
- ➔ Lüftungsarbeiten
- ➔ Badewassertechnik
- ➔ Heizungs-, Sanitärarbeiten
- ➔ Fliesenarbeiten
- ➔ Aluminiumfensterbänke
- ➔ Dachdeckerarbeiten
- ➔ Kaminbauarbeiten
- ➔ Konstruktiver Rohbau
- ➔ Saunabau
- ➔ Gartenbau / Außenarbeiten im Japanischen Garten

Bild 1

Bauarbeiten Kur vor Ort



Bild 2

Kur vor Ort - Außenbereich nach Fertigstellung



Der Umbau der Anlage dauerte insgesamt 13 Monate.

Am 31. Oktober 2006 wurde der neue Aqua-Vitalbereich feierlich eröffnet.

Das Kurhaus bietet nach der Erweiterung eine Saunalandschaft mit den verschiedensten Innen- und Außensaunen, Ruhe- und Therapieräume, Solebad, Kneippanlage u. v. m.. Das neue Wellness-Areal des Kurhauses erstreckt sich auf insgesamt 1.500 qm und bietet den Gästen neben dem im asiatischen Stil gestalteten Wassertherapiebereich ein abwechslungsreiches Wellnessprogramm.

6.1.1.2 Stützpunkte von Grün und Gruga

Kühlshammerweg

Bei dem Arbeitsmarktprojekt „Kühlshammerweg“ handelte es sich um die Sanierung und Renovierung von drei Gebäuden. Das alte Kassenhaus, das alte Verwaltungsgebäude und das alte Wirtschaftsgebäude sollten für die Grün und Gruga-Verwaltung renoviert und saniert werden, um deren Verwaltung zukünftig zentral unterzubringen.

Anhand der stark renovierungs- und sanierungsbedürftigen Gebäude hatten die Teilnehmer dieses Arbeitsmarktprojektes die Möglichkeit, von Beginn bis Ende innerhalb der verschiedenen Bauphasen der umfangreichen Renovierungs- und Sanierungsarbeiten qualifiziert zu werden, aufeinander aufbauende Arbeiten und Arbeitsabläufe einer Baustelle und die verschiedenen Arbeitsinhalte und Arbeitsweisen kennen zu lernen.

Die ABEG war auch bei diesem Arbeitsmarktprojekt als Generalunternehmer tätig. Der Großteil der Arbeiten wurde an Fremdfirmen vergeben. Wie bei jedem Arbeitsmarktprojekt waren die Teilnehmer auch hier nahe an beteiligten Fachfirmen des ersten Arbeitsmarktes.

Eine Bauphase war im April 2006 abgeschlossen. Weitere Arbeiten begannen dann in einem zweiten Bauabschnitt Ende 2006.

Lührmannstraße

Am zweiten Stützpunkt in der Lührmannstraße war das Ziel der Umbau eines Wirtschaftsgebäudes zu einem Bürogebäude, das zukünftig von Grün und Gruga als Verwaltungsgebäude genutzt werden soll.

Der Umbau wurde am 30.11.2006 fertig gestellt.

Silberkuhlshof

Auch bei dem Arbeitsmarktprojekt im Silberkuhlshof handelte es sich um einen Umbau eines Gebäudes mit neuem Nutzungskonzept, dem Umbau eines Gastronomiegebäudes in ein Bürogebäude.

Auch diese Arbeiten wurden sowohl von der ABEG als Generalunternehmer als auch von Fremdfirmen durchgeführt. Der Umbau wurde ebenfalls am 30.11.2006 fertig gestellt.

6.1.2 Ausschreibungen 2006

Auch 2006 wurden Arbeitsmarktdienstleistungen sowohl über die Regionalen Einkaufszentren (REZ) der einzelnen Bundesländer der Bundesagentur für Arbeit oder überregional über die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg öffentlich ausgeschrieben. Wie bereits im Jahr zuvor wurden die aktuellen Ausschreibungen des Bundes über den entsprechenden newsletter täglich überprüft, um auf die Ausschreibungen schnell und vor allem zeitnah reagieren zu können.

Im Jahr 2006 hat sich die ABEG an 10 öffentlichen Ausschreibungen beteiligt.

Tabelle 24

Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen 2006

Inhalte	Laufzeit	Anzahl Teilnehmer	Zuschlag ja/nein
Vermittlung/Coaching/Training nach § 37 SGB III	6 x 6 Wochen	360	nein
Sprachförderung 2007	6 x 13 Wochen	90	nein
Aktivierung & Bewerbung (A 2W VZ)	3 x 2 Wochen	48	nein
Eignungsfeststellung VZ und TZ (Profiling und Eignung)	VZ: 5 x 2 Wochen TZ: 2 x 4 Wochen	100 40	nein nein
Kenntnisvermittlung gewerbl.-techn. (E2WVZ K6WVZ P4WVZ)	4 x 12 Wochen	64	ja
TM Aktivierung u. Bewerbung	18 x 2 Wochen	288	nein
TM zur Eignungsfeststellung, Los 1 - 6	100 Wochen	352	nein
ATM-Aktivierungs - TM	VZ: 8 x 6 Wochen TZ: 4 x 8 Wochen	128 64	ja ja
Kenntnisvermittlung gewerbl.-techn.	2 x 12 Wochen	32	ja
Sprachförderung 2006	5 x 13 Wochen 3 x 8 Wochen	120	nein

Da vielfach die einzelnen Lose der Ausschreibungen sehr umfangreich sind, um sie als einzelner Träger gemäß den Vorgaben umzusetzen, hat sich in diesen Fällen die Form der Generalunternehmerschaft bewährt.

Bei insgesamt vier öffentlichen Ausschreibungen war die ABEG Alleinbieter, bei sechs öffentlichen Ausschreibungen hat sich die ABEG als Subunternehmer eines Generalunternehmers beworben.

Die Partner finden sich, entsprechend den geforderten Inhalten, für jede Ausschreibung neu zusammen. Mit folgenden Partnern wurden 2006 die Ausschreibungen erfolgreich umgesetzt:

- ➔ NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH
- ➔ Berufsförderungszentrum Essen e.V.
- ➔ Wirtschaftsschule Paykowski
- ➔ PerTransfer Essen GmbH (PTG mbH)

Die sich bereits 2005 angekündigte Situation des sich verschärfenden Wettbewerbs, hat sich auch im Jahr 2006 weiter fortgesetzt.

Von 10 Geboten der ABEG wurde dreimal der Zuschlag erteilt, in sieben Fällen wurde der Zuschlag nicht erteilt.

Da mittlerweile die Ausschreibungen inhaltliche (hohe) Standards beinhalten, ist es schwierig, über das Angebot von zusätzlichen Inhalten eine höhere Qualitätspunktzahl zu erreichen. Damit ist der Preis immer noch der entscheidende Faktor der Zuschlagserteilung.

Trotz der Konkurrenz der Angebote von Anbietern mit Dumpingpreisen steht die ABEG auf dem Standpunkt, dass das Bieten mit qualitätssichernden und damit (höheren) realen Preisen wichtig ist, um den ausschreibenden Stellen Signale hinsichtlich der Gefahr des Qualitätsabfalls zu geben.

Die ABEG hat sich 2006 an Ausschreibungen im Umfang von 2.200 Teilnehmermonaten beteiligt, wobei der Zuschlag für insgesamt 560 Teilnehmermonate erteilt wurde.

6.1.3 Das Landesprogramm JobPLUS

Mit dem Landesprogramm JobPLUS begann im Januar 2006 eine Maßnahme mit dem Schwerpunkt, über betriebliche Praktika eine direkte Arbeitsintegration zu erzielen.

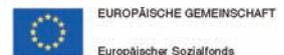
Als Anschlussmaßnahme an die Gemeinwohlarbeit bietet JobPLUS hierfür passgenaue Qualifizierungsangebote, Betriebpraktika und eine individuelle Unterstützung durch JobCoaches.

Demnach richtet sich JobPLUS an Teilnehmer, die zwar am Ende der Gemeinwohlarbeit noch nicht vermittelt wurden, aber mit einem Angebot der verschiedenen Bausteine gute Aussichten auf eine Vermittlung haben.

Aufgrund des positiven Verlaufs der ersten sechs Monate innerhalb der ersten Maßnahme wurde eine zweite Maßnahme beantragt, die am 10.07.2006 startete. In beide Maßnahmen mündeten 2006 insgesamt 139 Teilnehmer ein.

JobPLUS richtet sich an Teilnehmer in der Gemeinwohlarbeit, die sich dort mindestens drei Monate bewährt haben. In der Regel sind die grundlegenden Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit vorhanden, so dass

gefördert aus Mitteln
des Landes NRW und der EU



die zielgerichtete Vermittlungsarbeit im Mittelpunkt steht. In der Regel waren die Teilnehmer bereits durch die Verrichtung der Gemeinwohlarbeit auf bestimmte Berufsbereiche orientiert. Während des Coachingprozesses wurden dennoch zusätzliche Berufsmöglichkeiten entwickelt und im Rahmen von Qualifizierung und Praktika umgesetzt. In wenigen Ausnahmefällen sind berufliche Neuorientierungen entstanden, da die ursprünglichen Vorstellungen sich auf Bereiche bezogen, die am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden. Während der Vermittlungsbemühungen wurde und wird versucht, eine passgenaue und individuelle Lösung für die Teilnehmer und die Betriebe zu erreichen. Einige Betriebe zeichneten sich über die Durchführung einer betrieblichen Anpassung hinaus durch besondere und weiterführende Qualifizierungsangebote aus: Hier ist besonders ein Unternehmen aus dem ÖPNV-Bereich zu nennen, welches innerhalb des Programms Teilnehmer zum Straßenbahnfahrer qualifiziert mit entsprechender Übernahme. Ein weiteres Beispiel ist die Qualifizierung von Teilnehmern als Saunawärter / Saunatechnik im Bereich „Kur vor Ort“. Im Jahr 2006 konnten aus beiden Maßnahmen insgesamt 37 Teilnehmer in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Damit konnte bereits während der laufenden Maßnahmen mehr als jeder vierte Teilnehmer vermittelt werden.

Tabelle 25
Landesprogramm JobPLUS 2006

Laufzeit	JobPLUS 1 und 2
	01.01.06 - 31.12.07
Einmündungen	139
Planmäßige Austritte	26
Abbrüche	16
Vermittlungen	37

Fallbeispiele

- ➔ Herr M. (36 Jahre, ohne Ausbildung) wurde im Rahmen der Maßnahme JobPLUS im Bauhauptgewerbe eingesetzt. Dort führte er seine Tätigkeiten im Trockenbau weiter fort. Durch weiterführende Qualifizierungen verbesserten sich seine Fähigkeiten, so dass zum Ende der Maßnahme mit dem Fallmanager des JobCenters eine Eignungsprüfung durch den psychologischen Dienst mit anschließender Einmündung in eine betriebliche Einzelumschulungsmaßnahme zum Trockenbauer vereinbart wurde.
- ➔ Herr H. (50 Jahre, ohne Ausbildung, langzeitarbeitslos) konnte bereits nach einer Woche in ein Betriebspraktikum vermittelt werden. Noch vor Ablauf der Beendigung des Praktikums wurde er vom Arbeitgeber in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Herr H. übt dort nun die Funktion eines Vorarbeiters aus und leitet einen aktuellen JobPLUS Teilnehmer an.
- ➔ Herr Z. (34 Jahre, Ausbildung zum Kühlschrankschrankmonteur in der Ukraine) hatte vor seiner Einreise nach Deutschland Kühlschränke repariert. Da seine Sprachkennt-

nisse nicht ausreichend waren, wurde er in diesem Bereich aufqualifiziert. Anschließend absolvierte er ein Praktikum in einer Hausgeräte- und Klimatechnikwerkstatt, die plant, den Bereich Kälte- und Klimatechnik mit Herrn Z. auszubauen. Über die Förderung im Rahmen der Entgeltvariante wird eine Einstellung erfolgen, der sich dann eine ungeforderte Beschäftigung anschließen soll.

6.1.4 Bund-Länder-Programm Ü58

Gestartet wurde dieses Bund-Länder-Programm im Juli 2005. Mit der Bereitstellung von 30.000 gemeinnützigen Zusatzjobs für mindestens 58jährige ALG-II-Bezieher soll den Betroffenen eine Beschäftigung von max. drei Jahren bis zum vorzeitigen Renteneintritt ermöglicht werden. Seit Ende 2005 beteiligt sich die ABEG an dem Ü58-Programm. Das Programm läuft am 31.12.2008 aus.

Für Nordrhein-Westfalen sind diese gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten für 58Jährige und ältere ALG-II-Bezieher ausschließlich über Bundesmittel gefördert.

Im Anschluss an ein eingehendes Profiling werden die Ü58er unter Berücksichtigung ihrer Berufe, Kenntnisse und Fähigkeiten sowohl bei Trägern als auch im Zentrum für Gemeinwohlarbeit für max. drei Jahre beschäftigt.

Die Teilnehmer erhalten für ihre Beschäftigung zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung von 2 € pro geleisteter Stunde.

Bereits Ende 2005 mündeten 68 Personen in das Programm ein. Im Verlauf des Jahres 2006 schwankte die Teilnehmerzahl zwischen 52 und 65 Personen. Die Teilnehmer arbeiten durchschnittlich 15 bis 30 Stunden pro Woche in ausschließlich gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten.

6.1.5 Sprachförderung: Integrationskurse und modulare Deutschkurse

6.1.5.1 Integrationskurse

Bis Mai 2006 führte die ABEG im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ die bereits im Oktober 2005 begonnenen Integrationskurse durch. Aufgrund geänderter Rechtsgrundlagen erfolgt seit 2005 die Vermittlung der Deutschkenntnisse zur Einbürgerung und Integration von Migrantinnen und Migranten über Integrationskurse. Für die Durchführung der Kurse ist die ABEG vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als zertifizierter Träger anerkannt.

Ein Integrationskurs umfasst pro Teilnehmer maximal 630 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten. Davon entfallen 30 Unterrichtsstunden auf einen Orientierungskurs, in dem Grundsätzliches über die Politik, Kultur und Geschichte der Bundesrepublik Deutschland vermittelt wird. Es folgt eine 2-tägige Abschlussprüfung.

Die ABEG führte mit vier Lehrkräften im Jahr 2006 insgesamt vier Integrationskurse durch: Je einen Kurs mit langsamer und normaler Progression, einen Aufbaukurs und einen Integrationskurs mit Alphabetisierung.

Die Integrationskurse sollten über Basis- und Aufbausprachkurs zum Niveau B1 führen, das auf der Skala des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) als erste Stufe der selbstständigen Sprachverwendung beschrieben ist. Betrachtet man die gesamten Prüfungen, so ergibt sich folgendes Bild:

Tabella 26
Ergebnisse der Integrationskurse 2006

Niveau	Anzahl Teilnehmer	Ergebnis	
		bestanden	nicht bestanden
B 1 - Zertifikat Deutsch TELC	23	19	4
A 2 - Interne Prüfung	29	17	12
A 1 - Interne Prüfung	16	8	8

Von den 68 Teilnehmern haben insgesamt 44 die Prüfungen bestanden. Damit haben 64,7% die Integrationskurse erfolgreich abgeschlossen.

Zum Vergleich: Nach einer Trägerbefragung aller Integrationskursträger des Bundesministeriums des Inneren für den Abschlussbericht der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz lag die Erfolgsquote der bestandenen Prüfungen bei 46%¹². Aufgrund der Fördervoraussetzungen hat sich die ABEG entschieden, keine weiteren Integrationskurse anzubieten. Die Gründe dafür liegen zum einen in dem hohen Verwaltungsaufwand, zum anderen an der fehlenden Platzgarantie und an dem geringen Stundensatz von 2,05 € pro Teilnehmerstunde.

6.1.5.2 Modulare Deutschkurse

Die Teilnehmer, die während der Gemeinwohlarbeit in verschiedenen Gewerken arbeiten und aufgrund Unsicherheiten im sprachlichen Bereich nicht immer Arbeitsaufträge bewältigen können, erhalten die Möglichkeit, an einem Deutschmodul, dem ein Einstufungstest vorangeht, teilzunehmen. Der Test beruht auf einem europaweit einheitlichen Standard, ist mit dieser Form ein Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit. Das Angebot der ABEG von modularen Deutschkursen ist sehr vielfältig, um den unterschiedlichen Niveaus der Teilnehmer gerecht zu werden. Die modularen Deutschkurse, nach unterschiedlichen Niveaus der Teilnehmer gegliedert, reichen von der Vermittlung von Grundlagen der deutschen Sprache, Grundlagen der Lese- und Schreibfertigkeit über Deutsch für den Berufsalltag 1-2, indem die Erweiterung des berufsfeldbezogenen Grundwortschatzes angestrebt wird bis hin zum Kommunikationstraining, indem das Ziel eine sichere und angstfreie Kommunikation ist.

Sechs Kurse wurden mit insgesamt 500 Stunden für insgesamt 57 Teilnehmer durchgeführt. Der Unterricht fand in multinationalen Lerngruppen je nach Modul ein- oder zweimal wöchentlich während der Arbeitszeit statt. Neben alltagsbezogenen Themen wurde schwerpunktmäßig an berufsbezogene Inhalte angeknüpft mit dem Ziel, die mündlichen und die schriftlichen Kommunikationssituationen, die täglich im Arbeitsalltag stattfinden, zu erleichtern und zu fördern, den berufsbezogenen Wortschatz zu erweitern und Schlüsselqualifikationen

¹² Bundesministerium des Inneren (2006): Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz. Abschlussbericht und Gutachten über Verbesserungspotenziale bei der Umsetzung der Integrationskurse, Dezember 2006.

auszubauen. Am Ende des Moduls wurde die erreichte Sprachkompetenz mit Hilfe eines standardisierten Tests ermittelt und die Teilnahme am Sprachmodul durch eine Bescheinigung dokumentiert.

Das Angebot der Deutschmodule richtete sich an Personen ausländischer Herkunft. In der Regel waren die Teilnehmer sehr motiviert, die deutsche Sprache weiter zu erlernen, da sie auch während der Arbeit in den Gewerken die Erfahrung gemacht haben, dass das notwendige Vokabular fehlte, um an Arbeitsprozessen teilzunehmen, auch dann, wenn die Arbeitsabläufe aus dem Heimatland bekannt waren. Bei dem vorgeschalteten Einstufungstest wurde festgestellt und berücksichtigt, dass einige Teilnehmer schon an mehreren Sprachkursen teilgenommen hatten und andere wiederum auf keinerlei Erfahrungen mit dem strukturierten Erlernen der Sprache zurückgreifen konnten, da sie bisher keine Sprachkurse besuchten, obwohl sie schon seit vielen Jahren in Deutschland leben.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass auch die meisten Teilnehmer, die bereits Sprachkurse besucht hatten, den Kommunikationsanforderungen am Arbeitsplatz nicht gewachsen waren.

Die Deutschmodule orientierten sich am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen“. Um die Schwerpunkte des Unterrichts zu lokalisieren und in kurzer Zeit (100 Stunden Gesprächstraining bzw. 50 Stunden Lesen und Schreiben (für ungewohnte Lerner)) arbeitsbezogene Inhalte im gewerblich-technischen Bereich auf unterschiedlichen Niveaus (A2-B1) zu vermitteln, wurden die Bezeichnungen, die in den Gewerken verwendeten Geräte und Werkzeuge in die Übungseinheiten integriert. Auch das Fachvokabular von üblichen Arbeitsabläufen, häufige umgangssprachliche Redewendungen und Redeformen des Imperativs wurden vermittelt. Dadurch, dass der Unterricht innerhalb der ABEG / EABG stattfand, hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, das Gelernte umgehend am Arbeitsplatz zu erproben und zu überprüfen. Auf diese Weise konnten sie ihre sprachlichen Defizite besser erkennen und an deren Beseitigung weiter arbeiten.

Die Erfahrung zeigt, dass die Teilnehmer sich nach Absolvieren eines modularen Deutschkurses sprachlich besser in den Praxiseinsätzen integrieren können. Die Erfahrung zeigt jedoch auch, um die Sprachdefizite in Gänze zu beseitigen, sind mehrere Deutschkurse notwendig.

6.1.6 Einzeltrainingsmaßnahmen

Die Agentur für Arbeit Essen hat 2006 einen geringen monatlichen Bedarf an kurzfristigen Einzeltrainingsmaßnahmen erkannt, so dass sowohl die ABEG als auch die EABG monatlich je sechs Teilnehmer in einer Einzeltrainingsmaßnahme zu betreuen und begleiten hatten. Die Einzeltrainingsmaßnahme richtet sich an Arbeitslose aus dem gewerblich-technischen Bereich oder an Personen mit potenzieller Orientierung in den gewerblich-technischen Bereich.

Die Umsetzung erfolgt in drei Bausteinen, die aufeinander aufbauen und aufeinanderfolgend durchgeführt werden:

- ➔ 1 Woche Profiling, das in Kooperation mit dem Bfz Essen durchgeführt wird,
- ➔ 6 Wochen Kenntnisvermittlung / Praxiserprobung im gewerblich-technischen Bereich als praktischer Einsatz in den einzelnen Gewerken oder als modulare Qualifizierung, z.B. CNC-Bearbeitungszentrum, Grundlagen MAG- und WIG-Schweißen etc.
- ➔ 1 Woche Bewerbungstraining, das in Kooperation mit dem Bfz Essen durchgeführt wird.

6.1.7 TM Profiling

Die ARGE hatte 2006 den Bedarf, für über 17.000 ihrer Bestandskunden ein aktuelles Profiling erstellen zu lassen.

Vom Aktivierungsteam der ARGE eingeladen wurden Bestandskunden, die nur geringen oder noch keinen Kontakt zum Fallmanagement hatten und die der „Kundengruppe D“ zugeordnet sind.

Mit der Durchführung wurden die drei Träger, die ABEG und NEUE ARBEIT der Diakonie Essen für die über 25Jährigen und die Jugendhilfe Essen für die unter 25Jährigen beauftragt.

Bis zum 30.06.2007 sollen jeweils in drei parallel laufenden Gruppen á 20 Teilnehmer Profilings erstellt werden. Bei insgesamt 20 geplanten Durchläufen mit je 60 Teilnehmern bedeutet das am Ende die Erstellung von 1.200 Profilings.

In 2006 wurden insgesamt acht Durchläufe durchgeführt. Rund 20% brachen die Trainingsmaßnahmen vorzeitig ab. Häufigste Ursachen waren unentschuldigte Fehl- oder Krankzeiten. Krankheitsbedingte Fehlzeiten von fünf Tagen führten automatisch zum Abbruch, da ein verlässliches Profiling in der verbleibenden Restzeit nicht durchführbar war.

Die Teilnehmer waren zu einem überwiegenden Teil Langzeitarbeitslose, die bis zum 31.12.2004 entweder Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe bezogen. Diese ALG II-Bezieher weisen häufig kumulierte Vermittlungshemmnisse auf: Keine Schul- ausbildung, keine abgeschlossene Berufsausbildung, keine Berufspraxis, Langzeitarbeitslosigkeit, Schulden (ca. 30% sind überschuldet), gesundheitliche Beeinträchtigungen (Rücken- und Bandscheibenprobleme).

Auf der Grundlage dieser festzustellenden Defizite wurden mit den Teilnehmern Möglichkeiten und Perspektiven einer alsbald einzusetzenden Veränderung besprochen. Für eine Vielzahl an Teilnehmern bot sich die Gemeinwohlarbeit an, um eine berufliche Orientierung und/oder eine Erprobung der Arbeitstugenden vorzunehmen. Im Ideal- und Bewährungsfall kann sich nach der Gemeinwohlarbeit eine von der Agentur für Arbeit zu bewilligende Maßnahme der Berufsqualifikation anschließen.

Mit den Teilnehmern zusammen wurden umfangreiche Daten zur Person, Schulzeiten, Ausbildung, Berufstätigkeit, Qualifikationen, berufliche Fertigkeiten, gewünschte Tätigkeiten (einschließlich Alternativen), Sozialkompetenzen, persönliche Situation, finanzielle Situation u.a. erhoben.

Die Teilnehmer, die nicht selten unwillig und desinteressiert einmünden, waren binnen kürzester Zeit von der Sinnhaftigkeit der 14tägigen Trainingsmaßnahme überzeugt. Ausdruck dessen sind die guten bis sehr guten Bewertungen zu Veranstaltungsort, Inhalte der Trainingsmaßnahme, der Referenten und der Lernerfolg. Auf einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) wurde die Trainingsmaßnahme in 2006 mit der Note 1,8 bewertet.

Die Teilnehmer nahmen aus dieser Veranstaltung oftmals die Erkenntnis mit, dass sie als Person mit ihren Belangen Ernst genommen werden und die berechtigte Chance besteht, dass sich etwas grundlegend für sie verändert.

Im Idealfall löste die Teilnahme einen sog. „Spill-over-Effekt“ aus, d.h. die Konfrontation mit der konkreten Situation und das Erleben erster Erfolgserlebnisse, insbesondere durch die weg- und zukunftsweisenden Einzelgespräche mit dem Profiler, führten zu einem höheren Maß an Motivation, zunehmender Leistungs- und Einsatzbereitschaft und einem gestärkten Selbstbewusstsein.

6.1.8 Triebfahrzeugführer

In Kooperation mit einem Nahverkehrsunternehmen der Region führt die ABEG eine nach AZWV zertifizierte FbW-Maßnahme „Ausbildung zum Triebfahrzeugführer (Lokführer)“ durch.

Da sie hier nicht die Kernkompetenzen besitzt, hat sie sich für die Durchführung der Ausbildung die Dienste eines erfahrenen Dienstleisters auf diesem Gebiet gesichert.

Die Fortbildung wurde als Bildungsmaßnahme nach dem AZWV-Verfahren zertifiziert und wird über Bildungsgutscheine abgerechnet. Mit diesem Verfahren, dass die ABEG zum ersten Mal durchführt, ist das Unternehmen ein finanzielles Risiko eingegangen, da die Durchführung dieser Maßnahme zum einen nicht garantiert wird und damit abhängig wird vom Erfolg der eigenen Akquisition von Teilnehmern mit Bildungsgutscheinen.



In Zusammenarbeit mit dem Nahverkehrsunternehmen hat die ABEG ein umfassendes Schulungsprogramm für Lokführer ausgearbeitet und den Umfang der Ausbildung im Einklang mit der 8-monatigen Funktionsausbildung der DB (ein Fahrzeugtyp) auf 9 Monate definiert.

In Zusammenarbeit mit dem Nahverkehrsunternehmen hat die ABEG ein umfassendes Schulungsprogramm für Lokführer ausgearbeitet und den Umfang der Ausbildung im Einklang mit der 8-monatigen Funktionsausbildung der DB (ein Fahrzeugtyp) auf 9 Monate definiert.

Die Ausbildung findet in kleinen Gruppen von 12 - 15 Teilnehmern statt. Geplant sind zwei Durchläufe, von denen einer im November 2006 begann. Ein zweiter Durchlauf ist für Anfang Februar 2007 geplant.

Die Maßnahme ist deshalb besonders reizvoll, da alle Teilnehmer, die diese Maßnahme erfolgreich abschließen, eine Einstellungszusage des beteiligten Nahverkehrsunternehmens besitzen.

Voraussetzungen der Teilnehmer:

Der Auszubildende muss älter als 18 Jahre sein; für den selbstständigen Einsatz nach bestandener Prüfung ist i. d. R. ein Mindestalter von 21 Jahren vorgeschrieben. Das polizeiliche Führungszeugnis darf keine erheblichen oder wiederholten Verstöße gegen verkehrsrechtliche Vorschriften oder Strafgesetze enthalten. Die letzte ärztliche Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner (nach G 25/107 DB) darf nicht länger als 5 Jahre zurückliegen. Der Auszubildende muss physisch, psychisch und kognitiv in der Lage sein, die geplante Ausbildung inklusive Prüfungsanforderungen bewältigen zu können.

Ablauf der Durchführung:

Um das Ziel einer bestandenen Prüfung und einer anschließenden beruflichen Integration zu erreichen, durchlaufen die potentiellen Teilnehmer zunächst ein spezifisch für diese Maßnahme konzipiertes Profiling. Hinterfragt und festgehalten werden neben den persönlichen Daten der berufliche Werdegang (z.B. abgeschlossene handwerkliche Ausbildung) und mögliche Hemmnisse (gesundheitliche Einschränkungen körperlich wie geistig). Die Ergebnisse dieses Profilings und die sonstigen berufsbiographischen Daten der als geeignet erscheinenden Teilnehmer, werden dem Eisenbahnverkehrsunternehmen, sowie den zuständigen Agenturen für Arbeit und JobCentern mitgeteilt.

Auf Basis der vorliegenden Daten wird in Abstimmung mit den Unternehmen festgelegt, welcher Teilnehmer an einem betrieblichen Praktikum bei den Unternehmen teilnehmen wird.

Das Praktikum dient zur Feststellung der grundsätzlichen fachlichen und persönlichen Eignung für den zukünftigen Tätigkeitsbereich. Bestehende Qualifizierungsbedarfe können hier konkretisiert werden. Das Praktikum wird von der zuständigen Fachkraft der ABEG begleitet. Am Ende des Praktikums wird entsprechend der gemeinsamen Auswertung mit dem Teilnehmer, dem Unternehmen und der ABEG die weitere Vorgehensweise besprochen und festgelegt. Bei positiver Bewertung wird der Teilnehmer die Ausbildung zum Lokführer beginnen können.

Die benannten Personalbedarfe in den Bereichen Lokführer, Zugbegleiter, etc. werden von der ABEG in Abstimmung mit dem JobCenter und der Agentur für Arbeit Essen organisiert und fachlich bis zur erfolgreichen Vermittlung in Arbeit begleitet.

Inhalte der Ausbildung:

Die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer Führerscheinklasse 3 ist in 16 Einzelmodule gegliedert, an die sich eine theoretische und praktische Prüfung anschließt. Die Inhalte reichen von der Einführung in die Strukturen der Eisenbahnverkehrsunternehmen, den Grundlagen des Eisenbahnbetriebes und der Eisenbahntechnik, den Betriebsregeln über das Kennenlernen von Zugfunkanlagen und deren Bedienung, Grundlagen der Triebfahrzeuge bis hin zum Erlernen von Verhaltensregeln bei Unregelmäßigkeiten und Kundendienst.

Da der Unterricht in Modulen durchgeführt wird, wird die Theorie in kurzen Abständen immer wieder durch praktische Unterweisungen unterbrochen. Während der praktischen Unterweisung ist der Auszubildende einem fahrberechtigten Lokführer beigegeben. Dabei wird zunächst durch das Mitfahren auf der Lok dem Auszubildenden ein Einblick in den Bahnbetrieb gegeben. Mit fortschreitendem Ausbildungsstand können dann Schritt für Schritt auch Arbeiten im Bahnbetrieb vom Auszubildenden übernommen werden.

6.1.9 Neues Wirkungsfeld: VOA



Die Arbeitswelt ändert sich. Immer mehr Unternehmen nutzen neue und flexiblere Wege, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung sind heutzutage nichts Anrüchiges mehr, sondern Antworten auf sich schnell ändernde wirtschaftliche Bedingungen. Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung ist ein nützlicher Weg zur Wiedereingliederung für Arbeitslose in den Arbeitsmarkt.

Flexible Personalplanung wird für die Unternehmen immer wichtiger. Mit der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung können maßgeschneiderte Lösungen angeboten werden mit dem Ziel der dauerhaften Übernahme.

Die ABEG hat 2006 die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung VOA aufgebaut. Ziel der VOA ist die Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt und ist damit ein weiterer Baustein / ein zusätzliches Instrument im Vermittlungsnetzwerk der ABEG geworden. Über den sogenannten Klebeeffekt verfolgt die VOA das Ziel, dass aus dem Arbeitsverhältnis auf Zeit ein Dauerarbeitsverhältnis wird. Hier ist auf eine Besonderheit hinzuweisen, die von den Mitarbeitern, die überwiegend ihre Erfahrung in der Zeitarbeit gemacht haben, ein widersprüchliches Vorgehen verlangt. Einerseits muss sich dieses Projekt aus den erwirtschafteten Erlösen tragen. Andererseits wird das Ziel verfolgt, die „produktiven“ Mitarbeiter zu den Ausleihbetrieben zu vermitteln. Inwieweit es gelungen ist, diesen „Widerspruch“ aufzulösen, kann erst im Laufe des Jahres 2007 beurteilt werden.

Schwerpunkte der VOA der ABEG ist die Arbeitnehmerüberlassung in gewerblich-technische Bereiche, sowohl für Helfer als auch für Facharbeiter. Der Bewerber erhält einen auf zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrag, d.h. Lohn, Urlaub und Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall auf der Grundlage des BZA-Tarifs. Der Vorteil für den Bewerber ist die individuelle Betreuung. In Einzelgesprächen wird ein Profiling durchgeführt, die Bewerbungsunterlagen zusammengestellt und diese ggf. optimiert. Außerdem werden die Wünsche und Vorstellungen vom zukünftigen Arbeitsplatz mit den Chancen am Arbeitsmarkt abgeglichen. Während der Arbeitseinsätze hat der Bewerber einen ständigen Ansprechpartner.

Die Bewerber haben über die VOA viele Vorteile:

- ➔ Die Arbeitslosigkeit ist sofort beendet.
- ➔ Der Bewerber erhält durch die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ein eigenes, regelmäßiges und tarifliches Einkommen.
- ➔ Der Bewerber kann sein Wissen und Engagement beim Unternehmen unter Beweis stellen.
- ➔ Bei jedem Arbeitseinsatz lernt der Bewerber neue Aufgaben kennen und erweitert so seine Kenntnisse und Fertigkeiten.
- ➔ Der Bewerber wird dem Unternehmen vorübergehend überlassen und hat so die Chance, seine Eignung direkt im Betrieb unter Beweis zu stellen. Damit kann er seine Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz erheblich verbessern.

Über die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung werden (Langzeit)Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert. Aber es bietet auch den beteiligten Unternehmen Vorteile:

- ➔ Das Unternehmen erhält genau den passenden Bewerber auf eine offene Stelle.
- ➔ Den Unternehmen werden zunächst auf Zeit motivierte Arbeitslose überlassen – aber unter dem Motto „Abwerbung ausdrücklich erwünscht“ auch in Festanstellung vermittelt.
- ➔ Den Unternehmen bietet sich eine zeitsparende, kostengünstige und professionelle Lösung, um kurzfristig Personalbedarfe zu decken und zukünftige Arbeitskräfte zu gewinnen.

Über die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung waren 2006 bei der ABEG insgesamt bis zu 60 Personen beschäftigt.

6.2 Arbeitsmarktprojekte der EABG

6.2.1 Schloß Borbeck

Bild 3
Schloß Borbeck



Im Rahmen eines Arbeitsmarktprojektes (städtisches Investitionsprogramm) wurde die EABG von der Stadt Essen beauftragt, das Schloß Borbeck inklusive technischem Ausbau, brandschutztechnischer Einrichtung usw. unter Einhaltung des Denkmalschutzes umzubauen und zu renovieren. Bei diesem Arbeitsmarktprojekt wurden sowohl bei der EABG als auch bei den beauftragten Fachfirmen anteilig des Auftragsvolumens arbeitslose Sozialhilfeempfänger bis zu zwölf Monate beschäftigt. Bereits im Jahr 2004 wurde das umfangreiche Bauvorhaben, mit einem Volumen von rd. 2,3 Mio. € begonnen. In mehreren Bauabschnitten konnte das Schloß Borbeck als Bauwerk bis Ende 2005 fertiggestellt werden, so dass im Jahr 2006 die Innenausstattung der Dauerausstellung, des Standesamtes und des Institutes der Jugendmusikschule im Vordergrund stand. Hier waren es neben Restarbeiten v.a. Tischlerarbeiten für die Erstellung von Möbeln für die Dauerausstellung. Daneben wurden im Außen Gelände noch Natursteinarbeiten und Pflegearbeiten der Außenanlage durchgeführt.

Das vollständig renovierte Schloß Borbeck wurde offiziell am 25.03.2006 im Rahmen einer Feier festlich eröffnet.

Im Borbecker Schloß finden seitdem kulturelle Veranstaltungen wie auch Tagungen und Seminare statt. Nach der endgültigen Fertigstellung befindet sich im Schloß Borbeck eine historische Dauerausstellung, ein Kammerkonzertsaal, das Standsamt inklusive des neu gestalteten Trauzimmers und Büroräume.

6.2.2 Rathaus 22. Etage

Nach sieben Monaten Renovierungsarbeiten im Zeitraum von April bis Oktober 2006 werden nun die nationalen und internationalen Gäste der Stadt Essen in der neu gestalteten 22. Etage des Rathauses empfangen.

Bild 4

Bauarbeiten Rathaus, 22. Etage



Realisiert wurde das umfangreiche Projekt als Arbeitsmarktprojekt, bei dem die EABG als Generalunternehmer tätig war. Das Gesamtvolumen lag bei rd. 700.000 €, wobei rd. 95% der Arbeiten an insgesamt 25 Fremdfirmen vergeben wurde.

Im Zuge der Sanierungsarbeiten wurde eine Klimaanlage installiert, die Elektroinstallation überarbeitet und die Sanitärräume und Bodenbeläge erneuert.

Mit der Umsetzung eines neuen Brandschutzkonzeptes entspricht die 22. Etage nun den heutigen Erfordernissen des Brandschutzes und der Arbeitssicherheit. Dazu war es notwendig, die Überarbeitung der Sprinkleranlage, die Schaffung neuer Brandabschnitte und die Installation von Brand- und Rauchschutztüren vorzunehmen.

Am 27. Oktober 2006 wurde die 22. Etage im Rahmen einer Eröffnungsfeier offiziell übergeben. Sie dient der Stadt Essen als Repräsentations- und Empfangsetage für internationale und nationale Gäste. Weiterhin wird sie genutzt für offizielle Veranstaltungen, Empfänge der Stadt Essen, Verleihungen und für Ausstellungen der besonderen Art.

Bild 5

Foyer Rathaus, 22. Etage nach Fertigstellung



gefördert aus Mitteln
des Landes NRW und der EU



6.2.3 Arbeitslosenberatungsstelle WIA



Ziel und Schwerpunkt der Beratungsstelle ist die Stabilisierung und Aktivierung der Zielgruppe, um diese auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Beratung, Unterstützung und Information zu integrieren.

Die Beratungsstelle „WiA - Wegweiser in Arbeit“ richtet sich mit ihrem Angebot vor allem an Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Einwohner Essens und hier speziell an diejenigen, die in den umliegenden Stadtteilen der Beratungsstelle wohnen: Bergeborbeck, Nordviertel, Westviertel, Altendorf, Gerschede, Borbeck-Mitte, Bochohd, Altenessen-Süd, Vogelheim und Dellwig.

Mit Stichtag 31.12.2006 waren in diesen Stadtteilen 10.768 Personen arbeitslos gemeldet (im Vorjahr 11.898 Personen), was im Vergleich zur gesamten Stadt Essen bedeutet, dass ca. 27,3% (im Vorjahr 26,8%) der in der Stadt Essen arbeitslos gemeldeten Personen im Einzugsgebiet der Beratungsstelle, d.h. in den oben genannten Stadtteilen wohnten.

In der Beratungsstelle WIA finden die Personenkreise Langzeitarbeitslose; ältere Langzeitarbeitslose; Personen mit persönlichen und sozialen Problemlagen; Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen; ALG II-Bezieher und Alleinerziehende, besondere Beachtung. Die Beratungstätigkeit gliedert sich in die drei Bereiche nachfrageorientierte, konzeptionelle und vermittlungsorientierte Beratung.

Nachfrageorientierte Beratung – Themen u.a.:

Informationen über Rechte und Pflichten von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen; Erklärungen zum Bewilligungs- / Ablehnungsbescheid ALG II; Bedürftigkeitsprüfung beim Arbeitslosengeld II; Erwerbseinkommen und ergänzendes Arbeitslosengeld II.

Konzeptionelle Beratung – Themen u.a.:

Clearing / Eingrenzen von Problemen; Treffen von Vereinbarungen; Informations- und Wissensvermittlung; Zielfindung und Orientierung; Entwicklung von Aktivitäten; Feedback; Dokumentation.

Vermittlungsorientierte Beratung - Themen u.a.:

Erstellung von beruflichen Entwicklungsplänen; Erstellung von Bewerberprofilen zur passgenauen / passgerechten Vermittlung; passgenaue / passgerechte Angebote (Praktikum, Beschäftigung, Qualifizierung, Weiterbildung, Ausbildung); Erstellung von Bewerbungsschreiben.

Die seit dem Jahreswechsel 2004/2005 in Kraft getretene „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ hatte auch im Jahr 2006 zur Folge, dass sich eine Vielzahl von Arbeitsuchenden in der Stadt Essen an eine erhebliche Umstrukturierung der Unterstützungs- und Hilfesysteme gewöhnen mussten.

Die bereits in 2005 begonnene Anfertigung von Informationsblättern zu aktuellen Themen des SGB II und SGB III wurde in 2006 seitens der Beratungsstelle fortgesetzt, da diese Form der Information, auch zum Mitnehmen und Weitergeben, von Betroffenen verstärkt angenommen wurde.

Mit Unterstützung der Beratungsstelle WIA wurden 2006 insgesamt 32 Personen in eine befristete oder unbefristete Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vermittelt. Die Personen brachten dabei die unterschiedlichsten beruflichen Voraussetzungen bzw. Erfahrungen mit. Es fanden sowohl ungelernete Helfer als auch ausgebildete und berufserfahrene Handwerker und Kaufleute eine Beschäftigung.

18 Personen konnten auf eigenen Wunsch hin, unter Mithilfe der Beraterin, kurzfristig mit der Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit nach § 16 SGB II („Gemeinwohlarbeit“) beginnen und acht Arbeitslose nahmen Qualifizierungsmaßnahmen bei unterschiedlichen Trägern auf.

Bei den 294 Klienten in 2006 mit insgesamt 1.133 Beratungskontakten waren besonders die geschlechtsspezifische Vertretung und die Altersstruktur auffällig. So lag der Frauenanteil der Ratsuchenden bei 49,7% (33,8% in 2005) und der Anteil der über 50-Jährigen bei 20,5% (12,8% in 2005). Erstmals seit Bestehen der Beratungsstelle war der Anteil der Ratsuchenden mit einer Ausbildung (inkl. Fach- und Hochschulausbildung) mit 51,6% höher als der bei beratenen Personen ohne Ausbildung.

Da die Ratsuchenden fast ausschließlich die Beratungsstelle auf eigenen Wunsch aufsuchten (Informationen über sie liegen in verschiedenen öffentlichen Einrichtungen aus, wöchentliche Hinweise in der Tagespresse, „Mund-zu-Mund-Propaganda“, „Wiedererkennung“), gestalteten sich die Beratungsprozesse überwiegend positiv. Nur in Einzelfällen (drei) wurde die Beratung seitens der Beraterin abgebrochen, weil erkennbar war, dass die Betroffenen zu keiner aktiven Zusammenarbeit bereit waren.

7 Vermittlung

Das Ziel aller Arbeitsmarktprogramme der ABEG / EABG ist eine nachhaltige Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes.

Die größte Kundengruppe der ABEG / EABG waren Langzeitarbeitslose, die über das aktivierende Angebot der Gemeinwohlarbeit für den Arbeitsmarkt vorbereitet und möglichst in ihn integriert werden sollten. Bei dieser Kundengruppe handelt es sich um Personen, die sich sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben. Rund 92% der in Gemeinwohlarbeit eingesetzten Kunden waren 2 Jahre und länger arbeitslos und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 4,6 Jahre. Zusätzlich wiesen die Kunden aus der Gemeinwohlarbeit durchschnittlich 3,6 vermittlungshemmende Merkmale auf, wobei die Dauer der Arbeitslosigkeit größer als zwei Jahre, fehlender Führerschein, fehlende Qualifikation und gesundheitliche Einschränkungen an der Spitze der Vermittlungshemmnisse standen.

Im Jahr 2006 konnten aus den verschiedenen Programmen und Maßnahmen insgesamt 446 Personen in allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Dieser Vermittlungserfolg ist auf die enge und transparente Zusammenarbeit aller Beteiligten, dem Vermittlerteam, der Fachkräfte und die Gewerke zurückzuführen, die alle die Integration des Kunden zum Ziel haben.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der Vermittlungen 2006 und stellt 2005 zum Vergleich gegenüber.

Tabelle 27
Vermittlungen 2006



Maßnahmeart	Vermittlungen 2006	zum Vergleich Vermittlungen 2005
Gemeinwohlarbeit	317	117
WiA-Beratungsstelle	32	37
JobPLUS	37	—
ABM	0	15
Trainingsmaßnahmen	17	30
Sonstige	43	13
Vorschaltmaßnahmen (FM, PE...)	—	10
Summen	446	222

71% der Vermittlungen fanden aus der Gemeinwohlarbeit heraus statt. Wurden 2005 insgesamt 117 Teilnehmer aus der Gemeinwohlarbeit heraus in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt, so waren es 2006 insgesamt 317 Menschen.

Neben der Gemeinwohlarbeit konnten 32 Personen aus der Arbeitslosenberatungsstelle WIA und 37 Personen aus dem Landesprogramm JobPLUS heraus vermittelt werden.

Hinter den sonstigen Vermittlungen mit einem Anteil von insgesamt 9,5% verbergen sich Vermittlungen aus Sonderprojekten und freie Vermittlungen. Dazu gehören beispielsweise ehemalige Teilnehmer, die über einen Vermittlungsgutschein die Dienstleistung des Vermittlungsteams in Anspruch nahmen.

Von den 446 Vermittlungen sind 354 Vermittlungen eindeutig dem SGB II-Rechtskreis zuzuordnen. Diese 354 ehemaligen ALG II-Empfänger bedeuten erhebliche finanzielle Einsparungen der öffentlichen Hand. Legt man die durchschnittliche Leistung je Bedarfsgemeinschaft von 942 € pro Monat für die Stadt Essen zugrunde (Regelleistung für Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Leistungen für Unterkunft und Heizung usw.), so summieren sich die Einsparungen bei 354 Vermittlungen auf 4.001.616 € pro Jahr.

Allein für die Stadt Essen, die zu 71% für die Leistungen für Unterkunft und Heizung aufkommt, bedeuteten diese 354 Vermittlungen bei einer durchschnittlichen Leistung von 348 € für Unterkunft und Heizung pro Monat für eine Bedarfsgemeinschaft eine Einsparung von 1.049.595 € pro Jahr.

7.1 Persönliches Interview

Eine besondere Herausforderung in der Vermittlungsarbeit ist die Integration älterer Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitnehmer bedeuten ein hohes Maß an Wissen, Erfahrung und Gelassenheit. Die Unternehmer heutzutage setzen Alter oftmals gleich mit Unflexibilität, veraltetem Wissen und häufiger Krankheit. Doch wer genauer hinsieht weiß, dass die Älteren genauso gut ausgebildet sind, genauso flexibel sind wie die Jüngeren. Sich die Erfahrungen der Älteren in einem gemischten Team zunutze zu machen, wäre für die Unternehmer sinnvoll, damit alle Generationen voneinander lernen können.

2006 konnte das Vermittlungsteam der ABEG / EABG insgesamt vier ältere Langzeitarbeitslose aus der Gemeinwohlarbeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln. Darunter auch Wilfried S., mit dem eine Mitarbeiterin am 05.02.2007 ein persönliches Interview führte.

Herr S. war eingesetzt als Teilnehmer im Landesprogramm Ü58 bei der ABEG und wurde Ende 2006 im Alter von 63 Jahren in einen Betrieb des ersten Arbeitsmarktes vermittelt. Herr S. ist verheiratet und hat eine Tochter.

Guten Tag, Herr S. Vielen, herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben und diesem Interview zur Verfügung stehen.

Können Sie mir Ihren schulischen und beruflichen Werdegang beschreiben?

Nach acht Jahren Volksschule habe ich 1957 eine dreijährige Tischlerlehre im Betrieb meines Vaters absolviert, der seit 1897 im Familienbesitz war. Nach meiner Lehre arbeitete ich dort auch als Geselle, habe aber parallel dazu das Fachabitur und dann den Tischlermeister in der Abendschule nachgemacht. Ab 1973 war ich zunächst Mitinhaber im elterlichen Betrieb und habe 1981, nach dem Tod meines Vaters, die Leitung des Betriebes übernommen.

Wir waren ein mittelständischer Familienbetrieb mit 10 bis 15 Mitarbeitern und haben immer Jugendliche ausgebildet. Die Auftragslage war gut, doch brach dann ein Großauftraggeber aus dem Baubereich weg, weil er in Insolvenz ging. Damit fiel ein Großteil von zugesagten Aufträgen weg.

Davon haben uns nie wieder erholt und mussten nach einiger Zeit auch Insolvenz anmelden. Den eigenen Betrieb abzuwickeln fiel mir sehr schwer. Sie müssen wissen, in einem solchen Familienbetrieb wie wir es waren, kennt man nicht nur alle Mitarbeiter, sondern auch deren Familien sehr gut.

Es war mir wichtig, dass nach der Insolvenz alle untergebracht sind und keiner auf der Straße landet. 2005 wurde der Betrieb dann endgültig geschlossen, nachdem alle Mitarbeiter, auch unsere zwei Azubis eine neue Anstellung hatten.

So wurde ich arbeitslos.

Wie lange waren Sie arbeitslos und welche Erfahrungen haben Sie während der Arbeitslosigkeit gemacht?

2005 habe ich mich arbeitslos gemeldet und zunächst war die Agentur für Arbeit für mich zuständig. Wissen Sie, für die war ich zu alt. Mit damals 62 Jahren hat man es auf dem Arbeitsmarkt schwer und ich bekam keine Arbeitsangebote. Die Agentur für Arbeit hat mir nahegelegt, in Rente zu gehen, aber das wollte ich nicht. Ich möchte noch arbeiten und etwas Sinnvolles tun.

Natürlich habe ich selber auch Bewerbungen geschrieben und auch versucht,



über meine ehemaligen Firmenkontakte eine Stelle zu finden. Aber Sie wissen, wie schwer es zur Zeit ist, etwas Neues zu finden – und dann noch in meinem Alter. Da hat mein so gut wie keine Chance.

Ganz untätig habe ich aber nicht rumgesessen, sondern habe viel ehrenamtlich gearbeitet, besonders in der Arbeit mit Auszubildenden.

Als ich ALG-II-Bezieher wurde, war dann das JobCenter für mich zuständig. Bei meinen Fallmanager habe ich mich dann direkt freiwillig für einen Einsatz bei der ABEG gemeldet.



Wo waren Sie bei der ABEG tätig und welche Erfahrungen haben Sie dort gemacht?

Mit meinen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten kam ich in die Tischlerei. Die Tätigkeit dort hat mir Spaß gemacht und ich habe mich dort sehr wohl gefühlt. Gleich am Einführungstag habe ich Kontakt zu einen der Vermittler aufgenommen. Der hatte zunächst kein Arbeitsangebot für mich. In den zwei Monaten bei der ABEG habe ich mich regelmäßig während der Woche bei ihm gemeldet und nachgefragt, bis er mich eines Tages anrief und mir ein Arbeitsangebot unterbreitete. Der Kontakt zur Firma wurde hergestellt und kurz darauf saß ich im Vorstellungsgespräch.

Mit dem Chef der Firma habe ich mich auf Anhieb verstanden – die Chemie stimmte einfach. Noch während des Vorstellungsgespräches hat er mir einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten. Ich konnte es gar nicht fassen und habe es auch erst geglaubt, nachdem ich es Schwarz auf Weiß gesehen habe und den Vertrag unterschrieb. Seit 1. Dezember 2006 arbeite ich mit 64 Jahren als Betriebsleiter bei einer Essener Holztechnik-Firma.



Was ist das für ein Betrieb und wie sieht Ihr Tätigkeitsfeld dort aus?

Wir sind ein international agierender Betrieb. Wir fertigen für den Innenausbau Einrichtungsgegenstände, wie z.B. Tische usw.. Es ist ein türkisches Unternehmen, der Inhaber ist Dipl.-Ingenieur und hat mich als Älteren ganz bewusst eingestellt. Für ihn zählte meine Qualifikation, meine Berufserfahrung, mein Wissen, aber auch die Lebenserfahrung, die ein Älterer nun einmal hat. Ich wurde eingestellt als Betriebsleiter und bin zuständig für Ausschreibungen, Angebote, ich bin im Außendienst auf Baustellen und bei Kunden und bin für unsere Mitarbeiter zuständig.

Irgendwie bin ich „Junge für alles“. Wir haben bei uns fast ausschließlich türkische Mitarbeiter beschäftigt und ich helfe auch bei Ämtergängen, Sprachproblemen usw..

Es war am Anfang eine Umstellung für mich, da die Abläufe und die Organisation in einem türkisch geführten Betrieb auf die muslimische Religion angepasst sind. Da musste ich viel Neues lernen. Aber auch umgekehrt ist es so. Wir lernen täglich voneinander. Die Mitarbeiter schätzen mich, erkennen mich als Älteren mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen respektvoll an.

Seitdem ich da bin, habe ich bereits einige Veränderungen eingeführt. So z.B. die typisch deutsche Pünktlichkeit und die Sprache untereinander. Heute wird im Betrieb Deutsch gesprochen, um die Mitarbeiter dazu zu bewegen, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern und Sprachhemmnisse abzubauen. Das ist wichtig, wenn der Betrieb sich zukünftig weiter auf dem deutschen Markt positionieren will.

Da wir zur Zeit expandieren, haben wir in den vergangenen Monaten auch neue Mitarbeiter eingestellt. Dem Vermittler der ABEG habe ich ein Wunschprofil gegeben und er konnte mir dann passgenau jemanden aus der Gemeinwohlfahrt vermitteln. Nach einer kurzen betrieblichen Trainingsmaßnahme haben wir denjenigen unbefristet eingestellt und sind wirklich sehr zufrieden mit ihm.

Welche Erfahrungen und Tipps möchten Sie gerne anderen Arbeitslosen mit auf den Weg geben?

Das Wichtigste ist die richtige Einstellung zur Arbeit und die Eigeninitiative. Man muss sich selber kümmern und einen Job wollen. Aber auch flexibel zu sein ist besonders heutzutage wichtig, das heißt auch mal über „den Teller- rand gucken“ und auch in berufsfremden Sparten eine Arbeitsstelle suchen und annehmen. Sich nicht so festlegen, aber auch einen langen Atem haben und auch wenn etwas einmal nicht klappt, nicht mutlos werden und nicht aufgeben.



8 Das Wichtigste 2006 in Kürze

- Im Jahresdurchschnitt waren bundesweit 4,487 Millionen Menschen arbeitslos, das waren 374.000 weniger als im Vorjahr.
- Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt bundesweit insgesamt 10,8% und sank im Vergleich zum Vorjahr um 0,9%.
- Die Arbeitslosenquote der Stadt Essen lag 2006 bei 15,2% (Vorjahr 16,3%).
- Das Hauptproblem des Arbeitsmarktes der Stadt Essen ist die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit. Mit einer Zuwachsrate von +9,7% waren vor allem Personen über 25 Jahre von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.
- Vor dem Hintergrund der im SGB II geforderten Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten waren es am Stichtag 31.12.2006 insgesamt 4.182 anerkannte Einsatzstellen bei rd. 320 Trägern. Davon waren am Stichtag 31.12.2006 insgesamt 2.630 Stellen besetzt und 1.552 Stellen noch frei.
- Neues in 2006:
 - ➔ Neustrukturierung der Eignungsfeststellung
 - ➔ Initiierung der Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GeWArb)
 - ➔ Einführung der modularen Qualifizierung im Rahmen der Gemeinwohlarbeit
 - ➔ Ausbildung zum Triebfahrzeugführer
 - ➔ TM Profiling
 - ➔ Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung VOA
- In der Gemeinwohlarbeit, d.h. in zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16.3.2 SGB II wurden 3.429 Personen durch Mitarbeiter der ABEG betreut.
- Sowohl die ABEG als auch die EABG bieten seit August 2006 das Förderinstrument in der Entgeltvariante nach § 16 SGB II Abs. 3, Satz 2 an.
- Die ABEG / EABG führten 2006 insgesamt 26 Maßnahmen mit einem Volumen von 14.696 Teilnehmer-Monaten durch. Das ist eine durchschnittliche monatliche Auslastung von 1.225 Teilnehmern.
- 2006 waren die Kunden der ABEG / EABG im Durchschnitt 4,6 Jahre arbeitslos.
- Insgesamt betrachtet hatten die Kunden durchschnittlich 3,6 Vermittlungshemmnisse, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschwerten.
- Die ABEG / EABG führten im Auftrag der Stadt Essen vier Arbeitsmarktprojekte durch: Beendigung des Umbaus vom Schloß Borbeck; Erweiterung und Neugestaltung des Gebäudes Kur vor Ort zu einer Wassertherapie- und Saunaaanlage; Sanierung und Umbau von drei Stützpunkten von Grün und Gruga und der Umbau und die Sanierung der 22. Etage des Rathauses der Stadt Essen.

- Die ABEG beteiligte sich an 10 öffentlichen Ausschreibungen. Für drei dieser Ausschreibungen hat die ABEG als Alleinbieter oder als Nachunternehmer den Zuschlag erhalten.
- Die ABEG beteiligt sich bis Ende 2007 mit zwei Maßnahmen am Landesprogramm JobPLUS. Über dieses Programm konnten bislang 37 Personen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.
- Über die Arbeitslosenberatungsstelle WIA konnten 2006 insgesamt 32 Personen in eine befristete oder unbefristete Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vermittelt werden.
- Sowohl die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer als auch die berufsorientierten Sprachkurse sind nach der AZWV als Bildungsmaßnahme zertifiziert.
- Alle Unternehmen im Firmenverbund sind nach der AZWV als Bildungsträger zertifiziert. Sämtliche Geschäftsprozesse unterliegen seit mehreren Jahren den Regeln der DIN EN ISO 9001:2000.

**2006 wurden insgesamt 446 Personen
in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt !**

9 Perspektiven

Das zurückliegende Jahr kann aus unternehmerischer und arbeitsmarktlicher Sicht als ein sehr gutes bezeichnet werden. Sowohl bei der ABEG als auch bei der EABG wurden die besten Jahresergebnisse erzielt. Die entscheidende Zahl, die uns alle mit Stolz erfüllt, sind unsere erfolgreichen Vermittlungen in Arbeit. Im Ergebnis wurden in einem Jahr genau so viele Personen vermittelt, wie in den beiden vorhergehenden Jahren zusammen.

Alles in allem sind durch diese hervorragenden Ergebnisse hohe Erwartungen für das kommende Jahr geweckt. Wirtschaftspolitische Aussagen über die Konjunktur-entwicklung lassen uns positiv auf die zu erwartenden Integrationen und Aktivierungserfolge blicken. Die Arbeitsmarktprojekte als Methode zur Beschäftigung und Qualifizierung werden unsere praxisnahen Methoden entscheidend prägen. Hier gibt aus heutiger Sicht folgenden Stand: Bei dem Rückbau von drei Übergangwohnheimen und bei dem Umbau von 23 Grundschulen zur „Offenen Ganztagschule“ wird die ABEG / EABG als Träger von Arbeitsmarktprojekten mit Generalunternehmereigenschaft auftreten. Ein Gesamtvolumen von rd. 5,1 Mio. € bildet die Grundlage für Qualifizierung und Beschäftigung in Verbindung mit Auftragsvergaben an Fremdfirmen.

Der Fokus im Firmenverbund lag im letzten Jahr klar auf der Gemeinwohlarbeit. Der zentrale Bewilligungsbescheid des JobCenters Essen zur Durchführung von bisher 900 Stellen ist für das Folgejahr um einen Korridor von 10% erweitert worden und sichert so die methodischen Bemühungen um die Integration Langzeitarbeitsloser und sichert die Beschäftigung zahlreicher Stammkräfte.

Für eine Verlängerung der ZIP-Projekte, als Ergänzung zu der Gemeinwohlarbeit, wird noch geworben. Das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ ist in seinen Dimensionen gerade erst angelaufen und bietet daher eine längere Perspektive. Verlängerungen der anderen ZIP-Projekte sind abhängig von dem jeweiligen Fertigstellungsgrad.

Die Verfestigung der Zahlen der Langzeitarbeitslosigkeit, trotz bemerkbarer Konjunkturbelebung, weist auf ein zentrales Problem hin: Trotz aller Qualifizierungsanstrengungen wird es immer eine große Gruppe von Menschen geben, für die der allgemeine Arbeitsmarkt keine einfachen Arbeitsplätze bereitstellt. Soll aber jeder Einzelne eine Chance für die eigene Lebensgestaltung bekommen, dann ist ein durch die Förderinstrumente des SGB II entwickelter Arbeitsmarkt eine unerlässliche gesellschaftliche Aufgabe. Die Diskussionen um einen sog. Dritten Arbeitsmarkt sind auf bundespolitischer Ebene schon sehr weit gediehen. Der Unternehmensverbund ABEG / EABG wird sich zur gegebenen Zeit auf der operativen Ebene an den Diskussionen beteiligen und wird seine langjährigen Erfahrungen im 2. Arbeitsmarkt dort einbringen.

Mit der Durchführung der Bildungsmaßnahme zum Lokführer haben wir in 2006 Neuland betreten. Das Prinzip der gewerblich-technischen Ausrichtung ist hierbei zwar nicht verlassen worden, aber das Berufsfeld des Lokführers ist für alle Beteiligten neu. Die erfolgreiche Akquisition und die Gewinnung von Kooperationspartnern zur Durchführung der Maßnahme hat Potenziale unserer Dienstleistungsunternehmen abgerufen, die uns erwartungsvoll und selbstbewusst in die Zukunft schauen lassen.