

JAHRESBERICHT

2007

Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Arbeitsmarktprojekte
Ergebnisse
Perspektiven



Beschäftigungsgesellschaft mbH



Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000
Zugelassene Träger nach AZWV i.V.m. SGB III

Essener Arbeit
Beschäftigungsgesellschaft mbH
Zipfelweg 15 • 45356 Essen
www.eabg.essen.de

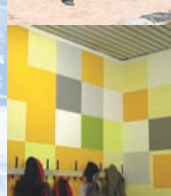
100%ige Tochtergesellschaft der Stadt Essen
Rechtsform GmbH
Geschäftsführer Ulrich Lorch
Umsatzvolumen ca. 10 Mio. Euro
Beschäftigte 84
Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert
Trägerzulassung nach AZVV

Arbeit & Bildung Essen GmbH
Zipfelweg 15 • 45356 Essen
www.abeg.essen.de

100%ige Tochtergesellschaft der Essener Arbeit
Rechtsform GmbH
Geschäftsführer Ulrich Lorch
Umsatzvolumen ca. 13 Mio. Euro
Beschäftigte 147
Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert
Trägerzulassung nach AZVV

impressum

Konzeption / Text Gerd Deitmar
Sabine Bengel
Schlussredaktion Ulrich Lorch
Gestaltung Ulrich Mütter
Druck März 2008



Inhaltsverzeichnis



	Vorwort	7
1	Der Arbeitsmarkt 2007	11
1.1	Der Arbeitsmarkt in Zahlen	13
1.2	Die Situation in der Stadt Essen	16
2	Die EABG / ABEG Im Kontext der Arbeitsmarktreformen	19
2.1	Maßnahmen 2007	20
2.2	Die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit	22
2.2.1	Besetzungszahlen 2007	27
2.2.2	Austritte und Austrittsgründe	27
2.2.3	Kundenzufriedenheit	28
2.3	Zentren für Integrierte Projekte (ZIP)	29
2.3.1	ZIP „Essen.Neue Wege zum Wasser“	31
2.3.2	ZIP „Mustergärten“	37
2.3.3	ZIP „Essener Konsens“	37
2.3.3.1	TVG Holsterhausen	38
2.3.3.2	Mikwe	39
2.3.3.3	Stenshofturm	39
2.3.4	ZIP „Malakowturm / Radwegebau bei der Altenessener Handwerker Initiative e.V. - AHI“	40
2.3.5	ZIP „Gemeinnützige internationale Entwicklungspartnerschaft - GEP“	42
2.4	Entgeltvariante	43
3	Arbeitsmarktprojekte 2007	45
3.1	Arbeitsmarktprojekte der ABEG	46
3.1.1	Beschäftigungsprogramm zur Förderung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen	46
3.1.2	Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen 2007	46
3.1.3	Das Landesprogramm JobPLUS	48
3.1.4	Bund-Länder Programm Ü58	50
3.1.5	Sprachförderung	50
3.1.6	Trainingsmaßnahme „TM-Profilng“	51
3.1.7	Triebfahrzeugführer	52
3.1.8	VermittlungsOrientierte Arbeitnehmerüberlassung - VOA	53
3.1.9	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)	54
3.2	Arbeitsmarktprojekte der EABG	55
3.2.1	Offener Ganztag - OGS	55
3.2.2	Rückbau Übergangwohnheime	56
3.2.3	Arbeitslosenberatungsstelle WIA	56



4	Strukturdaten der Kunden „Teilnehmer“	59
4.1	Geschlecht	60
4.2	Altersstruktur	60
4.3	Staatsangehörigkeit und Herkunft	61
4.4	Familienstand und Kinder	62
4.5	Schulausbildung	62
4.6	Berufsausbildung	64
4.7	Dauer der Arbeitslosigkeit	66
4.8	Sprachkenntnisse	67
4.9	Krank- und Fehlzeiten	68
4.10	Vermittlungshemmnisse	69
5	Arbeitsmarktintegration	73
6	Das Wichtigste 2007 in Kürze	81
7	Perspektiven	85

Bildverzeichnis

Bild	1	Das Essener Strahlenmodell	31
Bild	2	Wasserroute - Grünzug Levinstraße / Zinkstraße, Übersicht	32
Bild	3	Wasserroute - Abschnitt Levinstraße / Zinkstraße während der Erweiterung eines Kreuzungsbereiches	33
Bild	4	Wasserroute - Abschnitt Levinstraße / Zinkstraße nach der Umgestaltung der Grünanlage	33
Bild	5	Naturroute - Pfeifferstraße vor der Neugestaltung	34
Bild	6	Naturroute - Pfeifferstraße nach der Neugestaltung	34
Bild	7	Still- und Fließgewässer - Teich im Hallo-Park vor der Umgestaltung	35
Bild	8	Still- und Fließgewässer - Teich im Hallo-Park nach der Umgestaltung	35
Bild	9	Wegeverbindungen - Schlosspark Borbeck, Überblick über das neue Wegenetz	36
Bild	10	Segerothpark	37
Bild	11	Malakowturm	41
Bild	12	Beispiel Radwegbau „Wege und Raum“	41
Bild	13	Umbau- und Sanierungsarbeiten Offener Ganztag	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Arbeitslosenzahlen 2007	14
Tabelle 2	Arbeitslosenquoten 2007	14
Tabelle 3	Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II	15
Tabelle 4	Leistungen nach dem SGB II	16
Tabelle 5	Arbeitslose der Stadt Essen 2007 und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	17
Tabelle 6	EABG - Maßnahmen 2007	20
Tabelle 7	ABEG - Maßnahmen 2007	21
Tabelle 8	Eintritte in die Gemeinwohlarbeit 2007	27
Tabelle 9	Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen	27
Tabelle 10	Geplante Beendigungen	28
Tabelle 11	Vermittlungsergebnisse der ZIP-Projekte	30
Tabelle 12	Beteiligungen an Ausschreibungen	47
Tabelle 13	Das Landesprogramm JobPLUS	49
Tabelle 14	Ausbildung zum Triebfahrzeugführer 2007	52
Tabelle 15	Kunden nach Geschlecht	60
Tabelle 16	Staatsangehörigkeit der Kunden	61
Tabelle 17	Anzahl Kinder	62
Tabelle 18	Kunden nach Schulabschluss	63
Tabelle 19	Art der Schulabschlüsse	63
Tabelle 20	Kunden nach Berufsabschluss	64
Tabelle 21	Art der Berufsausbildung	65
Tabelle 22	Dauer der Arbeitslosigkeit	67
Tabelle 23	Sprachkenntnisse - Deutsch verstehen	67
Tabelle 24	Sprachkenntnisse - Deutsch sprechen	68
Tabelle 25	Ausfallzeiten	69
Tabelle 26	Vermittlungshemmnisse der Kunden 2007	70
Tabelle 27	Vermittlungen 2007 aus Maßnahmen	74
Tabelle 28	Arbeitsmarktintegration 2007	76

Grafikverzeichnis

Grafik 1	Altersstruktur der Kunden nach Altersklassen	61
Grafik 2	Herkunft der Kunden	61
Grafik 3	Familienstand der Kunden	62
Grafik 4	Schulbildung der Kunden nach Abschlüssen	64
Grafik 5	Berufsausbildung der Kunden nach Abschlüssen	65
Grafik 6	Dauer der Arbeitslosigkeit	66
Grafik 7	Vermittlungshemmnisse der Kunden 2007	71





Liebe Leserinnen und Leser,

folgt auf die Frage „Was bist Du?“ ein resignatives „arbeitslos“, meint dies zunächst „erwerbslos“. Im sozialen Erleben eines Arbeitslosen aber meint es schlicht und ergreifend „wertlos“. Für die meisten Betroffenen bedeutet es nämlich ausgeschlossen zu sein aus dem gesellschaftlichen Leben, abgeschnitten zu sein von der gesellschaftlichen Anerkennung. Erwerbsarbeit ist nach wie vor die Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Wir haben uns das Ziel gesetzt, mit möglichst vielen arbeitslosen Essenern neue Chancen auf ein selbstbestimmte Leben durch Erwerbsarbeit zu erarbeiten.

Seit der Reform der Arbeitsmarktpolitik, die nun bereits 5 Jahre zurückliegt, steht ein doppelter Imperativ im Mittelpunkt unserer nicht nachlassender Bemühungen: Fördern und Fordern. Die Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



füllt die beiden Begriffe aus: Wir fördern die Aktivierung mit passgenauen, individuell abgestimmten Angeboten; wir fordern gleichzeitig die aktive und zumutbare Mitarbeit des Einzelnen an der Verbesserung seiner Arbeitsmarktchancen.

Dass die Integration in den Arbeitsmarkt auf diese Weise erfolgreich sein kann, beweisen unsere hervorragenden Ergebnisse des Jahres 2007: Es ist uns gelungen, eine neue Bestmarke für den Firmenverbund EABG / ABEG mit 533 Aktivierungen, darunter 456 Vermittlungen in den Arbeitsmarkt, aufzustellen. Und dies in einem Arbeitsmarktsegment, in dem es überwiegend um ungelernete, langzeitarbeitslose Menschen mit gewerblich-technischer Ausrichtung geht. Der Evaluationsbericht 2007 geht detailliert auf die Einzelheiten ein. Wir sind stolz auf das Erreichte. Daraus schöpfen wir Motivation für unsere zukünftige Arbeit.

Das Jahr 2007 zeigte allen Akteuren am Arbeitsmarkt, dass die neue Organisationsform der Arbeitsgemeinschaft in Essen zunehmend schlagkräftiger arbeitete. Ausgerechnet in diese

Entwicklung hinein kam der arbeitsmarktpolitische Paukenschlag: Mit der Mehrheit einer Richterstimme hat der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichtes am 20.12.2007 ein Urteil verkündet, mit dem die Trägerschaft im SGB II neu angestoßen wurde. Die Tragweite des Urteils ist außerordentlich weitreichend. Es geht um Teilbereiche der föderalen Struktur der Bundesrepublik und die Frage nach der Aufgaben- und Lastenverteilung zwischen Bund, Ländern und Kommunen auf einem wichtigen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Feld. Es geht um die Administration eines Finanzvolumens von ca. 40 Milliarden € bei Bund und Kommunen. Für ca. 60.000 Beschäftigte bei der Bundesagentur für Arbeit und bei den Kommunen ist die Frage nach dem künftigen Dienstherrn aufgeworfen. Das Wichtigste: Für über 6 Mio. Leistungsbezieher im SGB II (8 % der bundesdeutschen Bevölkerung) stellt sich die Frage, wer künftig in welcher Weise ihre Hilfebedarfe bearbeitet bzw. ihre Arbeitsintegration unterstützt. Die nun zu findende Lösung für die Trägerschaft im SGB II wird die soziale Landschaft in Deutschland auf Jahre hinaus prägen.

Priorität muss auf eine sachgerechte und nachhaltige Lösung der anstehenden

Fragen gelegt werden. Ein besonderer Eilbedarf ist im Interesse der betroffenen Bürger nicht zu erkennen. Die Arbeitsmarktpolitik muss dahingehend weiterentwickelt werden, dass Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, eine Chance bekommen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und zu erhalten. Wir hoffen auf einen geordneten Prozess der Lösungsfindung unter Ausschöpfung des zeitlichen Rahmens von drei Jahren, den das Bundesverfassungsgericht gesetzt hat.

Dass eine dezentrale Arbeitsmarktpolitik in einer Stadt wie Essen erfolgreich sein kann, zeigen die aktuellen Daten des Arbeitsmarktes, auf die dieser Bericht eingeht. Die Legitimation, den dezentralen Ansatz fortzuführen, ergibt sich nach unserer festen Überzeugung aus der in Essen erfolgreichen Verknüpfung kommunaler Politikfelder mit der Arbeitsmarktpolitik. Es ist über verschiedene Arbeitsmarktprojekte gelungen, zusätzliche Ressourcen zu erschließen und Synergien zu erzeugen. Die Integration von verschiedenen Problemsichten auf kommunaler Ebene stellt sog. „win-win-Effekte“ sowohl für die betroffenen langzeitarbeitslosen Menschen als auch für die kommunale Infrastruktur und für die lokale Wirtschaft her.

Die von uns umgesetzte arbeitsmarktnahe Qualifizierung erzeugt Praxisnähe. Praxisnähe als wichtige Grundlage einer erfolgreichen Integrationsarbeit kann nur gelingen, wenn sie durch eine entsprechende Auftragslage abgesichert ist. Auch 2007 bildete der interne Leistungsaustausch im „Konzern Stadt Essen“ das Fundament unserer methodischen Arbeit.

Wir bedanken uns für das große Engagement und die hervorragenden Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dazu beigetragen haben, unsere fachlichen Konzepte mit hoher Qualität umzusetzen. Die erfolgreichen Audits nach den Zertifizierungsnormen DIN ISO 9000:2001 und AZWV (als zugelassener Träger) bestätigt unsere nachhaltige Qualitätssicherung.

Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet insbesondere in Essen danken wir für das entgegengebrachte Vertrauen und die erfolgreiche Zusammenarbeit. Unseren zahlreichen Essener Partnern gilt ebenfalls unser Dank.

Der nachfolgende Bericht soll Ihnen, die Sie uns in vielfältiger Weise in unserer Arbeit im vergangenen Jahr unterstützt haben, verdeutlichen, dass es sich im Sinne der arbeitslosen Menschen gelohnt hat, uns Ihr Vertrauen zu schenken. Wir laden Sie ein, mit uns in den Dialog zu gehen, wenn nach dem Lesen noch Fragen offen sein sollten –

die Geschäftsführung des Firmenverbundes EABG / ABEG und PTG



Ulrich Lorch
Geschäftsführer



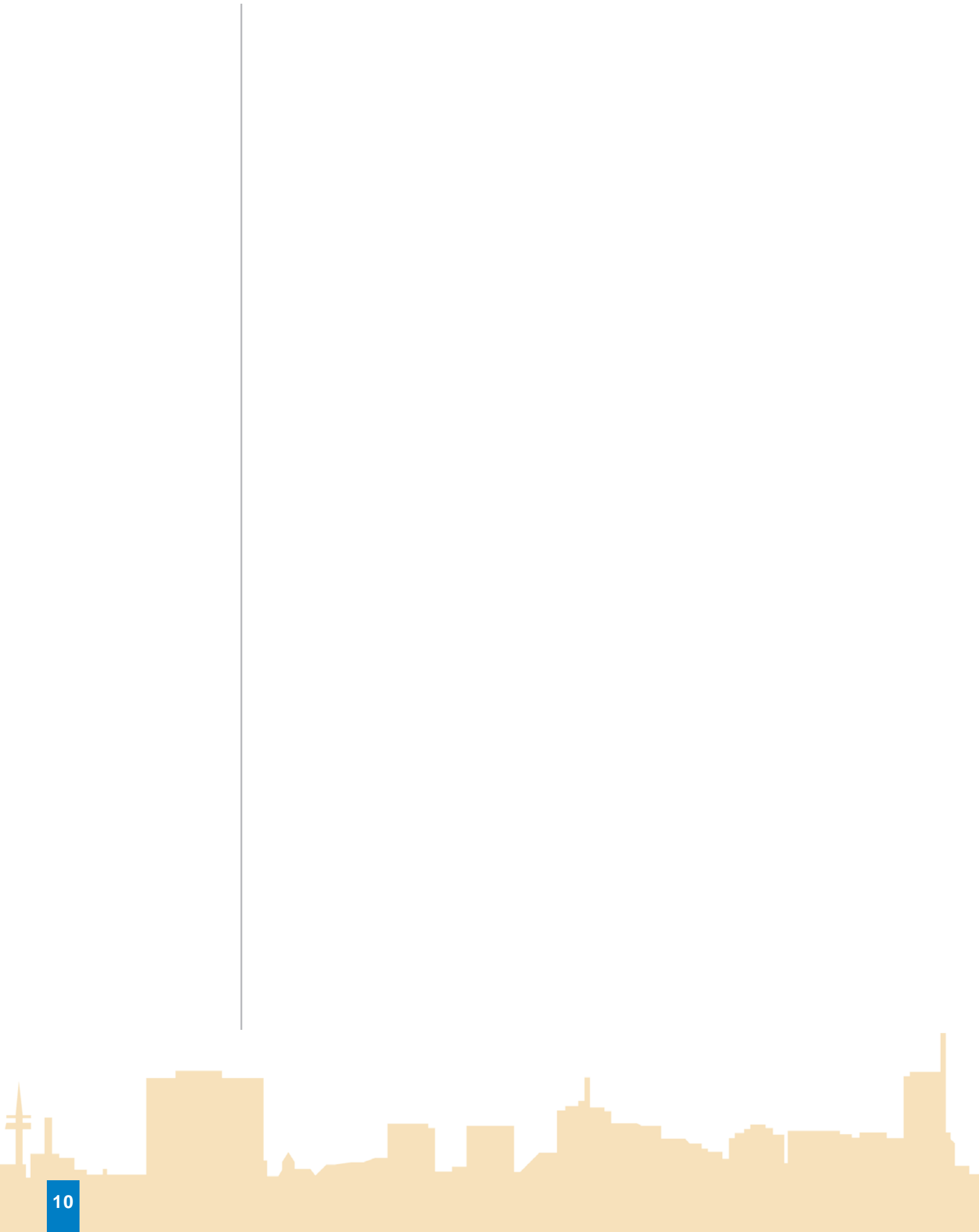
Kurt Gronkowski
Prokurist



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.





KAPITEL 1

Der Arbeitsmarkt 2007



1 Der Arbeitsmarkt 2007^{1,2}

Die Belegung am Arbeitsmarkt setzte sich 2007 - gestützt auf den konjunkturellen Aufschwung und günstige wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen – weiter fort. Die Situation am Arbeitsmarkt entwickelte sich positiv.

Das reale Bruttoinlandsprodukt wuchs um 2,5 Prozentpunkte. Das anhaltende Wirtschaftswachstum hat die Arbeitskräftenachfrage weiter belebt, so dass die Erwerbstätigkeit, vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich zunahm. Der Beschäftigungsaufbau war 2007 auch der Hauptgrund für den deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Begünstigt wurde diese Entwicklung sicherlich auch durch die vergleichsweise milde Witterung. Maßgeblich ist jedoch der Beschäftigungsaufbau und der Rückgang der Arbeitslosigkeit sowohl konjunkturell bedingt als auch als Ergebnis wirtschaftspolitischer Reformen für mehr Beschäftigung.

Auch der Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) zeigt als Indikator für die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland einen kontinuierlichen Anstieg. Beginnend mit einem Wert von 188 (Indexwert 2004 = 100) im Januar 2007 stieg der BA-X im Jahresverlauf kontinuierlich bis zu seinem Höchststand von 243 im Dezember 2007 an. Die Zunahme um 55 Punkte zeigt, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen deutlich gestiegen ist.

Exkurs: BA-X

Der BA-X ist der aktuellste und umfassendste Stellenindex in Deutschland. Er beruht auf konkreten Stellengesuchen der Unternehmen und ist somit ein Frühindikator und Maßstab für die tatsächliche Einstellungsbereitschaft in den deutschen Unternehmen.

Der BA-X bildet die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage am ersten Arbeitsmarkt ab. In den saisonbereinigten Index fließen die der BA gemeldeten ungeforderten Stellen, Stellen für Freiberufler und Selbstständige, gemeldete Stellen aus der privaten Arbeitsvermittlung und zusätzliche Stellen der BA-Job-Börse sowie des BA-Job-Roboters ein.

Der Aufschwung in 2007 ist in fast allen Branchen angekommen. Im Dezember 2007 standen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bundesweit 939.000 Stellen zur Vermittlung zur Verfügung, das sind 142.000 Stellen mehr als im Vorjahr. Gesucht wurden v.a. Mitarbeiter in kaufmännischen Berufen (Verkäufer, Warenkaufleute, Bürokaufleute). Im Handwerk wurden besonders Elektriker und Schlosser nachgefragt. Hohe Nachfrage gab es auch in der Logistikbranche (Kraftfahrer, Lager- und Transportbereich).

Auch für Geringqualifizierte haben sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt 2007 leicht verbessert. So wurden im Dezember 2007 bundesweit 12.000 Hilfsarbeiter gesucht.

¹ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung, Dezember 2007

² Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1.1 Der Arbeitsmarkt in Zahlen^{3,4}

Im Jahresdurchschnitt 2007 waren bundesweit 3,776 Millionen Menschen arbeitslos, rd. 711.000 weniger als im Vorjahr, das ist ein Rückgang von 15,8 %. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt bundesweit 10,1 % und sank gegenüber dem Vorjahr um 1,9 Prozentpunkte.

Dank der guten Konjunktur 2007 profitierten alle Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Im Vergleich zum Vorjahr ist bundesweit ein Rückgang der durchschnittlichen Zahlen der Langzeitarbeitslosen von 13,6 % zu verzeichnen (= 218.346 Menschen). Die größten Erfolge sind bei den Jugendlichen unter 25 Jahren zu verzeichnen. Die durchschnittliche Zahl arbeitsloser Jugendlicher sank bundesweit von 2006 auf 2007 um 22,6 %.

Aber auch in der Generation 50+ ist ein bundesweiter Rückgang von 15 % zu verzeichnen, bei den über 55jährigen sogar um 16,3 %.

In Nordrhein-Westfalen sank der Jahresdurchschnitt der Arbeitslosenzahlen um 15,5 % und spiegelt damit fast den bundesweiten Trend wider. Anders als im Bundesdurchschnitt sank in NRW jedoch der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Jahresdurchschnitt in stärkerem Maße, er ging um 16,7 % zurück.

Bei den unter 25jährigen Jugendlichen und den über 50jährigen lag der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Bundesdurchschnitt. Bei den über 55jährigen hingegen ging die Zahl deutlicher zurück, nämlich um 19,4 % gegenüber 16,3 % im Bund.

Die Entwicklung in der Stadt Essen weicht in deutlichem Maße von der bundesweiten Entwicklung und der Entwicklung in NRW ab. Zwar ist ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von 11 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Die Abnahme ist jedoch niedriger als bundes- und landesweit.

Bei der Entwicklung der Langzeitarbeitslosen zeigt sich in der Stadt Essen eine erfreuliche Entwicklung. Vergleicht man Dezember 2007 mit dem Vorjahresmonat Dezember 2006, so verringerte sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 17,1 %. Ein ganz anderes Bild zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen der Generation 50+. Sank deren Zahl bundesweit um 15 % und landesweit um 16,1 %, so verringerte sich in der Stadt Essen die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre „nur“ um 8,4 %, bei den über 55jährigen sank die Zahl sogar „nur“ um 8,1 %.

Eine weitere Auffälligkeit in der Stadt Essen ist die Entwicklung der Arbeitslosenzahl aus dem SGB II-Rechtskreis. Im Zeitraum Dezember 06 bis Dezember 07 reduzierte sich die Zahl um 5 %, im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt mit -10,6 % und landesweitem Durchschnitt mit -9,7 % fällt der Rückgang der SGB II-Arbeitslosen damit signifikant gering aus.

1

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen - Arbeitslosenquoten. Monats- und Jahreszahlen 2007.

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. - Report für Kreise und kreisfreie Städte. Essen Stadt (05113) - Berichtsmonat Dezember 2007.

Nachfolgend sind die Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten der Jahres 2007 im Überblick dargestellt.

Tabelle 1
Arbeitslosenzahlen 2007







			
Jahresdurchschnitt 2007	Deutschland	NRW	Stadt Essen
Arbeitslosenzahlen	3.776.425	855.457	38.225
Arbeitslose Männer	1.900.295	437.665	20.844
Arbeitslose Frauen	1.873.396	417.253	17.381
Arbeitslose unter 25 Jahren	404.911	83.463	3.582
Arbeitslose 50 Jahre und älter	987.351	214.928	10.298
dar. Arbeitslose 55 Jahre und älter	475.421	105.353	5.191
Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez. 07)	1.386.748	359.188	18.205
Arbeitslose Ausländer	559.096	176.617	7.927
Arbeitslose nach dem SGB III (für Stadt Essen: Dez. 07)	1.253.403	243.672	7.233
Arbeitslose nach dem SGB II (für Stadt Essen: Dez. 07)	2.523.022	611.785	28.843

Tabelle 2
Arbeitslosenquoten 2007*

			
Jahresdurchschnitt 2007	Deutschland	NRW	Stadt Essen
Arbeitslosenquote	10,1	10,6	14,0
Arbeitslosenquote Männer	9,8	10,3	15,5
Arbeitslosenquote Frauen	10,4	10,9	14,2
Arbeitslosenquote unter 25jähriger	8,5	8,5	13,0
Arbeitslosenquote 50 Jahre und älter	26,1	25,1	26,9
Quote Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez. 07)	36,7	42,0	50,5
Arbeitslosenquote Ausländer	20,2	24,2	33,7
Arbeitslosenquote nach dem SGB III (für Stadt Essen: Dez. 07)	33,2	28,5	20,0
Arbeitslosenquote nach dem SGB II (für Stadt Essen: Dez. 07)	66,8	71,5	80,0




* bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

Struktur der Bedarfsgemeinschaften im Rechtskreis des SGB II⁵

In der Tabelle 3 sind die Eckwerte der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II näher dargestellt.

Tab3

Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II

	 Deutschland		 NRW		 Stadt Essen	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Anzahl Bedarfsgemeinschaften (BG)	3.464.484		786.072		39.014	
dar.: Single-BG	1.716.453	49,5 %	375.190	47,7 %	20.795	53,3 %
dar.: BG-Alleinerziehende	633.037	18,3 %	147.868	18,8 %	6.845	17,5 %
dar.: Ehepaare / Lebensgemeinschaften als BG	1.037.029	29,9 %	246.491	31,4 %	11.452	29,4 %
Personen in BG	6.703.174		1.592.985		77.268	
Erwerbsfähige Hilfebedürftige	4.867.238		1.127.250		54.710	
Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige	1.835.936		465.735		22.558	

Im Gegensatz zum Bundes- und Landesvergleich leben in der Stadt Essen mehr Betroffene in einer Single-Bedarfsgemeinschaft, dafür aber weniger in einer Bedarfsgemeinschaft von Alleinerziehenden oder Ehe- / Lebensgemeinschaften.

Interessanter ist allerdings die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften im Zeitraum von Dezember 2006 bis Dezember 2007. Sank die Zahl der Personen in einer Bedarfsgemeinschaft bundesweit um 3,2 %, landesweit in NRW um 0,8 %, so stieg die Zahl der Personen in einer Bedarfsgemeinschaft in der Essen um 2,6 % auf 77.268 Personen an. Dieser vergleichsweise gegenläufige Trend der Entwicklung in der Stadt Essen ist durch die Zunahme der nicht erwerbsfähigen Hilfebedürftigen um 2,6 % (Vergleich: Bund: - 2,2 % und Land NRW - 1,3 %) begründet. Damit waren 2007 mehr Menschen in Essen in den Bedarfsgemeinschaften abhängig von Leistungen aus dem SGB II als noch ein Jahr zuvor.




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 im Bundesgebiet. Grund dafür sind die vergleichsweise höheren Leistungen für Unterkunft und Heizung.

Damit ist auch schon ein originäres Interesse der Kommune gegeben, verstärkte Bemühungen zu unternehmen, diese Kosten zu senken. Da nur geringe Einwirkungsmöglichkeiten auf das Mietniveau bestehen, kann nur zielführend sein, die betroffenen Personen durch sozialversicherungspflichtige Arbeit unabhängig von Transferleistungen zu machen. Diese Zielstellung spiegelt sich im Unternehmenszweck der EABG / ABEG mit ihrem differenzierten Maßnahmenkatalog, wie weiter unten beschrieben wird, wider.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder, Dezember 2007 (vorläufige Daten), verändert.

Tabelle 4

Leistungen nach dem SGB II

	 Deutschland		 NRW		 Stadt Essen	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Durchschnittl. Höhe der monatlichen Leistungen je BG	810,0 €		866,0 €		900,0 €	
dar.: Arbeitslosengeld II -Regelleistung	339,0 €	41,9 %	356,0 €	41,1 %	365,0 €	40,6 %
dar.: Sozialgeld - Regelleistung	15,0 €	1,9 %	19,0 €	2,2 %	22,0 €	2,4 %
dar.: Leistungen für Unterkunft u. Heizung	304,0 €	37,5 %	336,0 €	38,8 %	353,0 €	39,2 %
dar.: Sozialversicherungsbeiträge	150,0 €	18,5 %	153,0 €	17,7 %	157,0 €	17,4 %
dar.: Sonstige Leistungen	1,6 €	0,2 %	1,9 €	0,2 %	3,2 €	0,4 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II. Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder. Dezember 2007 (vorläufige Daten), verändert.



1.2 Die Situation in der Stadt Essen

Wie andere Großstädte steht auch die Stadt Essen vor der Herausforderung der Bekämpfung einer hohen Arbeitslosigkeit. In der Stadt Essen waren im Dezember 2007 insgesamt 38.225 Menschen ohne Arbeit. Damit lag die Arbeitslosenquote mit 14,0 % insgesamt 4,1 % über dem Bundes- und 3,6 % über dem Landesdurchschnitt.

In der nachfolgenden Tabelle 5 sind die Arbeitslosenzahlen von Dezember 2007 im Vergleich zur Entwicklung des Vergleichsmonats Dezember 2006 dargestellt. Da die Jahreszahlen 2007 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht in Gänze veröffentlicht waren, wurde der Vergleich der beiden Monate gewählt.

Der Vergleich zeigt, dass die Zahl der Arbeitslosen in diesem Zeitraum um 8,5 % gesunken ist, wobei die Entwicklung bei den Frauen und Männern annähernd gleich verlief. Auch die Entwicklung des Arbeitsmarktes zeigt in der Stadt Essen eine positive Entwicklung. Im Dezember 2007 waren 6.509 offene Stellen gemeldet, das ist eine Zunahme um 1.313 Stellen oder ein Plus von 25,3 % gegenüber dem Vorjahresmonat. Damit spiegelt sich auch in der Stadt Essen die bundesweite positive Entwicklung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes wider, wenn auch nicht auf so hohem Niveau wie die Entwicklung im Zeitraum von Dezember 2005 bis Dezember 2006.

Von besonderem Interesse ist jedoch die Entwicklung der Langzeitarbeitslosen. Hier liegt die Stadt Essen mit einer Quote von 50,5 % weit über den Quoten des Bundes (36,7 %) und den Quoten des Landes (42,0 %), trotz des Absinkens im Betrachtungszeitraum von 17,1 %. Hieran wird zweierlei deutlich:

- 1.) Die positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes wirken sich auch auf die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen aus; sie bewirken eine Abnahme der absoluten Zahl.
- 2.) Die Effekte sind jedoch geringer als bei den übrigen Zielgruppen, so dass der hohe Anteil von über 50 % bestehen bleibt.

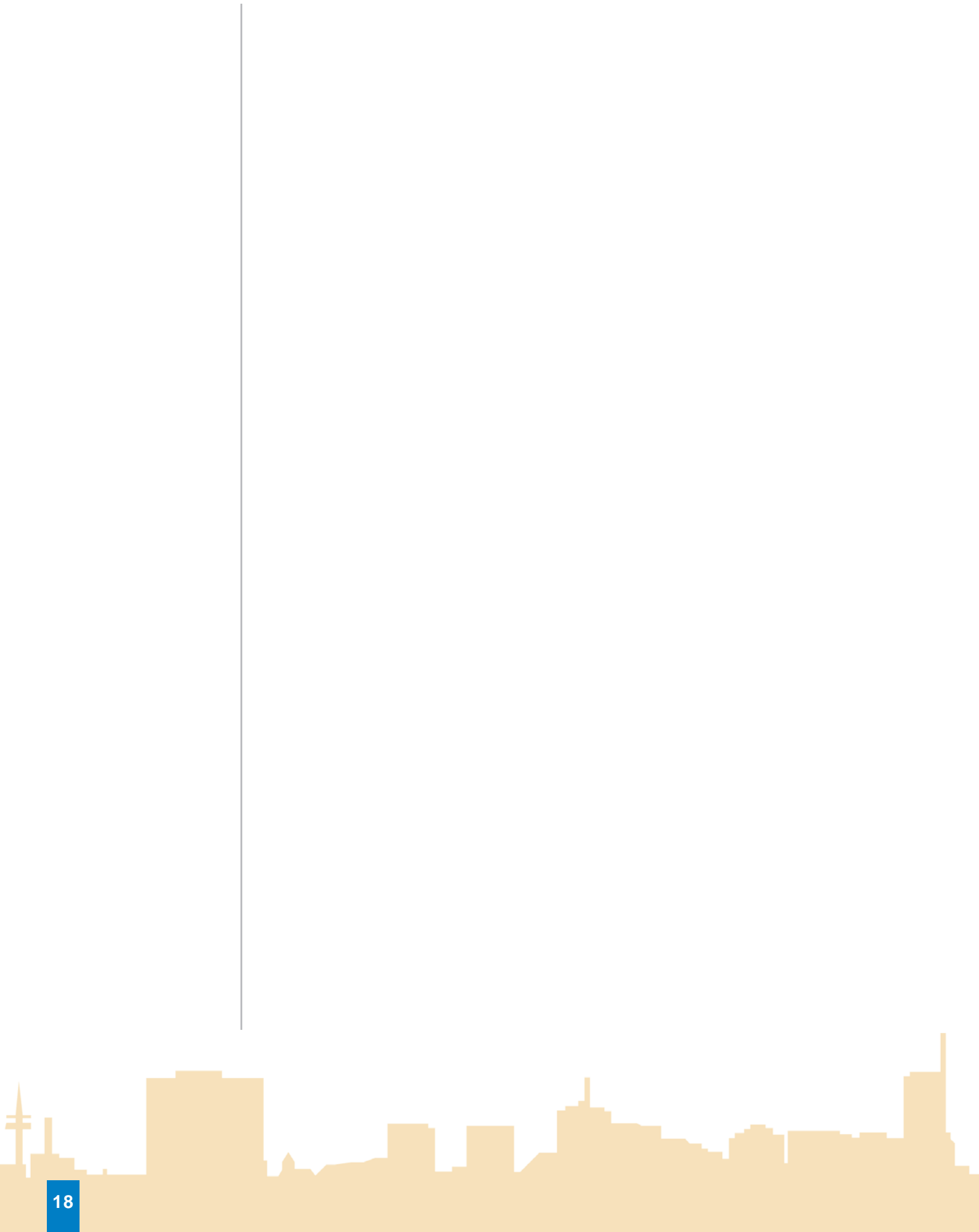
Die nachfolgende Tabelle 5 zeigt die Entwicklung innerhalb der Stadt Essen im Überblick.

Tabelle 5
Arbeitslose der Stadt Essen 2007 und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr



1

	Stadt Essen Dezember 2007		Veränderung zu Dezember 2006	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Arbeitslosenzahlen	36.076		-3.364	-8,5 %
darunter				
Arbeitslose Männer	19.668	54,4 %	-1.840	-8,6 %
Arbeitslose Frauen	16.408	45,5 %	-1.524	-8,5 %
Langzeitarbeitslose	18.205	50,5 %	-3.751	-17,1 %
Arbeitslose über 25 Jahre und langzeitarbeitslos	17.795	49,3 %	-3.479	-16,4 %
Arbeitslose unter 25 Jahren	3.075	8,5 %	-654	-17,5 %
dar.: über 6 Monate arbeitslos	864	2,4 %	-600	-4,1 %
Arbeitslose 50 Jahre und älter	9.302	25,8 %	-1.204	-11,5 %
dar.: Arbeitslose 55 Jahre und älter	4.448	12,3 %	-882	-16,6 %
Arbeitslose Ausländer	7.631	21,2 %	-503	-6,2 %
Arbeitslose nach dem SGB III	7.233	20,0 %	-1.846	-20,3 %
Arbeitslose nach dem SGB II	28.843	80,0 %	-1.518	-5,0 %
Arbeitslosenquote	-	14,0 %	-	-1,3 %
Gemeldete Stellen	6.509	-	+1.313	+25,3 %
dar.: ungefördert	4.409	-	+552	+14,3 %
dar.: sofort zu besetzen	6.287	-	+1.435	+29,6 %



KAPITEL 2

Die EABG / ABEG im Kontext der Arbeitsmarktreformen



2 Die EABG / ABEG im Kontext der Arbeitsmarktreformen

2.1 Maßnahmen 2007

Die EABG und die ABEG boten – wie in den Jahren zuvor – einen umfangreichen und breit angelegten Maßnahmenkatalog, um auf individuelle arbeitsmarktliche Bedarfe ein passgenaues Angebot bereitzuhalten. Alle Maßnahmekonzepte richteten sich dabei methodisch an möglichst großer Praxisnähe bzw. an der Arbeit in der beruflichen Praxis aus. Hierin liegt der wesentliche Grund für die große Akzeptanz der Maßnahmen seitens der Teilnehmenden, weil darüber die realistische Chance für eine nachhaltige berufliche Integration besteht.

Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Hemmnisse des Einzelnen wird ein breites Spektrum verschiedenster Arbeitsansätze eingesetzt: Beratung, Berufswegeplanung, Profiling, Einzel- und Gruppengespräche, Training, Beschäftigung, Qualifizierung, individuelle Betreuung durch Fachkräfte, Erstellung von Bewerberprofilen und nicht zuletzt die passgenaue Vermittlung. Die verschiedenen Maßnahmen der EABG und der ABEG sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Tabelle 6
EABG-Maßnahmen 2007

Maßnahmebeschreibung			Maßnahmedaten				
Nr.	Art	Projekt	Beginn	Ende	MA/TN SOLL	MA/TN Monate SOLL	MA/TN Monate IST
1	Ziel 3	WiA - Arbeitslosenberatungsstelle	01.01.2006	31.12.2007	1	12	12
2	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Mitarbeit Essener Konsens Unterstützung der Bauleitung	16.05.2006	31.04.2007	1	4	4
3	AGH § 16.3 Entgeltvariante	gewerbl.-techn. Bereiche	01.08.2006	31.03.2007	20	60	60
4	AGH § 16.3 Entgeltvariante	gewerbl.-techn. Bereiche	01.04.2007	31.07.2007	20	80	64
5	Trainingsmaßnahme	Einzel-Trainingsmaßnahme	01.01.2007	30.06.2007	6	36	9
					48	192	149

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 einem Jahr. Beide Gesellschaften EABG und ABEG zusammen führten insgesamt 37 Maßnahmen mit einem Volumen von 18.444 Teilnehmermonaten durch. In 2007 wird eine durchschnittliche monatliche Auslastung von 1.537 Teilnehmern erreicht.

Nr.	Maßnahmebeschreibung		Maßnahmedaten				
	Art	Projekt	Beginn	Ende	MA/TN- Monate	MA/TN- Monate SOLL	MA/TN Monate IST
1	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Wege zum Wasser	01.08.2006	31.03.2007	2	6	6
2	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Wege zum Wasser	01.04.2007	15.07.2007	2	7	7
3	AGH § 16.3 Entgeltvariante	ZIP Wohnen am Wasser	01.12.2006	30.06.2007	1	6	6
4	AGH § 16.3 Entgeltvariante	ZIP Wohnen am Wasser	01.07.2007	15.11.2007	1	4,5	4,5
5	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Koordinator ZIP WAW	02.10.2006	15.09.2007	1	8,5	8,5
6	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Verm.orientierte Zeitarbeit gewerbl.-techn.	01.08.2006	31.03.2007	60	180	150
7	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Verm.orientierte Zeitarbeit gewerbl.-techn.	01.04.2007	31.07.2007	50	200	175
8	AGH § 16.3 Entgeltvariante	Verm.orientierte Zeitarbeit gewerbl.-techn.	01.08.2007	31.03.2008	50	250	199
9	Trainingsmaßnahme	Öffentliche Ausschreibung 156-06-27493, Los 3, Egew. / K gew. / Praktikum	06.11.2006	26.01.2007	16	16	16
10	Trainingsmaßnahme	Öffentliche Ausschreibung 301-07-10057, Los 9, Egew. / K gew. / Praktikum	25.06.2007	19.05.2008	16	96	96
11	Landesprogramm JobPLUS	Landesprogramm JobPlus 1	01.01.2006	31.12.2007	39	78	158
12	Landesprogramm JobPLUS	Landesprogramm JobPlus 2	10.07.2006	31.12.2007	39	78	109
13	Landesprogramm Ü 58	Ü58-Programm	01.01.2006	31.12.2008	60	720	720
14	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP WAW	01.01.2006	31.03.2007	165	495	447
15	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP WAW	01.04.2007	31.03.2008	165	1.485	1.393
16	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit GeWArb-Zentrum und -Träger	01.04.2006	31.03.2007	990	2.970	2.875
17	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit GeWArb-Zentrum und -Träger	01.04.2007	31.03.2008	930	8.370	8.219
18	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP AHI	01.04.2006	31.03.2007	75	225	216
19	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP AHI	01.04.2007	31.07.2007	50	200	205
20	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP AHI	01.08.2007	31.03.2008	45	225	185
21	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP GEP	01.08.2006	31.03.2007	120	360	257
22	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP GEP	01.04.2007	31.07.2007	75	300	303
23	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP GEP	01.08.2007	31.03.2008	75	375	347
24	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Gemeinwohlarbeit - ZIP Konsens	01.04.2007	31.03.2008	45	405	268
25	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Basis-Gemeinwohlarbeit	01.10.2006	31.03.2007	80	240	240
26	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Basis-Gemeinwohlarbeit	01.04.2007	31.07.2007	80	320	320
27	AGH § 16.3 Mehraufwandvariante	Basis-Gemeinwohlarbeit	01.08.2007	31.03.2008	80	400	400
28	Trainingsmaßnahme	TM Profiling	01.09.2006	18.06.2007	720	360	360
29	FbW	Triebfahrzeugführer	01.11.2006	30.11.2007	24	192	192
30	ABM	Essen. Neue Wege zum Wasser	27.12.2006	26.12.2007	40	480	396
31	ABM	Offene Ganztagsschule - OGS	01.12.2006	31.08.2007	1	8	8
32	Trainingsmaßnahme	Einzel-Trainingsmaßnahme	01.01.2007	30.06.2007	6	36	9
					4.103	19.096	18.295

2.2 Die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit

Unter dem Begriff Gemeinwohlarbeit wird die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 Absatz 3 SGB II verstanden, allgemein auch „Ein-Euro-Job“ genannt. Um einen möglichst großen Nutzen für die Teilnehmenden zu erreichen, hat die ABEG gleich zu Beginn der Umsetzungsphase 2005 in Kooperation mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH und der Jugendberufshilfe e.V. (heute Jugendhilfe Essen gGmbH) ein Konzept erarbeitet, das den neu gestellten Anforderungen des „Förderns und Forderns“ entsprach. Hierzu sind Qualitätsstandards für Inhalte und Abläufe erarbeitet worden, die das Instrument der AGH zu einem effektiven und anerkannten aber nachrangigen Instrument der Arbeitsmarktpolitik werden ließ. An die Arbeitsgelegenheiten wurden vom Gesetzgeber Kriterien der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses, die die Kooperationspartner in Abstimmung mit dem JobCenter Essen ausformulierten, geknüpft. Damit war die inhaltliche Brücke zum Gemeinwohl geschlagen und die Gemeinwohlarbeit als Bezeichnung für die Arbeitsgelegenheiten mit Qualitätsstandards definiert. Parallel zu den Essener Überlegungen ist ein „Modellprojekt Gemeinwohlarbeit NRW“⁶ beim Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW begonnen worden. Die hier definierten Qualitätsstandards und Bedingungen haben weitgehende Ähnlichkeit mit der Essener Gemeinwohlarbeit. Inzwischen liegt eine Evaluation des Modellprojektes vor, auf die in diesem Jahresbericht an einzelnen Stellen Bezug genommen wird.

Für die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit in Essen ist eine zentrale Anlaufstelle, die „Fachstelle für Gemeinwohlarbeit“, eingerichtet worden (im Übrigen auch im Modellprojekt Gemeinwohlarbeit NRW sinngemäß gefordert). Im Auftrag des JobCenter Essen erfolgt die Beschäftigung und Betreuung der eingesetzten Gemeinwohlarbeitskräfte über die beiden Fachstellen der Jugendhilfe Essen gGmbH (für unter 25jährige) sowie der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH (NA) in Kooperation mit der Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG) (für über 25jährige).

Die ABEG als ein Kooperationspartner der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit für über 25jährige arbeitet mit Hilfe eines umfangreichen Netzwerkes von Trägern aus gemeinnützigen Einrichtungen, Gesellschaften und Vereinen, die zusätzliche und gemeinnützige Tätigkeiten anbieten, mit den Betroffenen. In enger Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen werden die Teilnehmer unterstützt, beraten, qualifiziert und gefördert, mit dem Ziel einer nachhaltigen und passgenauen Integration in den Arbeitsmarkt.

In ihrem selbst definierten Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt unterscheidet sich die Essener Variante deutlich von dem Modellprojekt Gemeinwohlarbeit NRW. Dort heißt es: „Das Instrument Gemeinwohlarbeit wird auch durch die Umsetzung der erarbeiteten Qualitätsstandards nicht zu einem vorrangigen Integrationsinstrument in Erwerbsarbeit.“⁷ Die Fakten hierzu werden im Verlaufe dieses Berichtes dargestellt.

Die Teilnehmer erhalten 1,25 Euro pro tatsächlich geleisteter Stunde als anrechnungsfreie Mehraufwandsentschädigung, zzgl. Fahrtkosten und Arbeitskleidung. In der Regel beträgt die Beschäftigungsdauer 9 Monate bei einer wöchentlichen Beschäftigungszeit von 15 bis 30 Stunden.

Vor dem Hintergrund der im SGB II geforderten Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten

⁶ Der Paritätische Wohlfahrtsverband NRW (2008): Praxishandbuch Gemeinwohlarbeit - Ergebnisse des nordrhein-westfälischen Modellprojekts zur qualifizierten Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II. - Düsseldorf

⁷ SÖSTRA 2008: Modellprojekt Gemeinwohlarbeit NRW - Gesamtbericht der Evaluation, Januar 2008, S. 21

für ALG II-Empfänger hielten die drei Träger am Stichtag 31.12.2007 insgesamt 4.580 vom JobCenter Essen anerkannte Einsatzstellen bei rd. 400 Trägern im Essener Netzwerk vor. Davon waren am Stichtag 31.12.2007 insgesamt 2.711 Stellen besetzt. Die hohe Zahl bevorrateter, unbesetzter Plätze ist als Bestandteil der Konzeption ein wichtiges Instrument zur passgenauen Auswahl sinnstiftender Arbeitsgelegenheiten.

Der Aufbau kooperativer Strukturen, die Nutzung einer trägerübergreifenden gemeinsamen Datenbank, das gut funktionierende Netzwerk aller am Integrationsprozess Beteiligten sowie die enge Zusammenarbeit mit den Fallmanagern der JobCenter Essen und das Angebot einer Vielzahl zielgruppengerichteter Projekte und Maßnahmen war auch im Jahr 2007 die Grundlage für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit.

Im Rahmen der Gemeinwohlarbeit wurden 2006 drei Projekte / Maßnahmen neu initiiert, von denen 2007 erste Ergebnisse und Erfahrungen vorliegen. Dabei handelt es sich um die *modulare Qualifizierung* innerhalb der Arbeitsgelegenheiten, die *Basis-GeWArb* und die *Eignungsfeststellung* als besonderer Baustein im System der Gemeinwohlarbeit. Diese Differenzierung der Maßnahmen ist eine Reaktion auf die unterschiedlichen Anforderungen der Teilnehmenden. Die Programmatik folgt hier der faktischen Notwendigkeit. Hohe Flexibilität zeigte in diesem Prozess das JobCenter als Träger der Maßnahmen. Vorschläge der durchführenden Träger sind dort fachlich konstruktiv kritisch geprüft und unterstützt worden. Die Eignungsfeststellung als „jüngstes Kind“ wird im Anschluss ausführlicher dargestellt, um den hohen Aufwand, der dort betrieben wird, im Detail vorzustellen.

Modulare Qualifizierung

In Zusammenarbeit mit dem Fachzentrum für Gemeinwohlarbeit bietet die ABEG langzeitarbeitslosen Menschen in gewerblich-technischen Bereichen eine praktische Qualifizierung in modularer Form an. Von Einführungskursen über Aufbaukurse bis hin zu Kursen zu speziellen Themen bietet die ABEG einen umfangreichen Katalog von rd. 130 Modulen an.

Den Teilnehmern können so zielgerichtet und bedarfsorientiert ein breites Spektrum mit unterschiedlichen Inhalten, wie z.B. gewerblich-technische Module, EDV-Module, Bewerbungstraining und Sprachkurse mit unterschiedlichen Niveaustufen angeboten werden.

Für welchen Teilnehmer eine modulare Qualifizierung notwendig ist, entscheidet der Fallmanager des JobCenters auf der Grundlage eines individuellen Vorschlages der Fachkraft der ABEG. Bei der Formulierung des Vorschlages ist der Teilnehmer bereits eingebunden. Der erfolgreiche Absolvent erhält eine Teilnahmebescheinigung.

2007 wurden 616 Teilnehmer im Rahmen der Gemeinwohlarbeit 29.916 Stunden modular qualifiziert.

Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GeWArb)

Die Basis-GeWArb ist ein Baustein der Gemeinwohlarbeit zum schrittweisen Heranführen von Teilnehmern, die an der Schwelle zur Erwerbsfähigkeit stehen. Dieses Angebot bietet ihnen die Chance, sich wieder an Arbeit zu gewöhnen und ihre zum Teil „verschütteten“ arbeitsmarktlichen Potenziale wieder zu entwickeln; sich also dem Arbeitsmarkt Schritt für Schritt anzunähern und sich dabei auch sozial zu stabilisieren.

Bei den Arbeitsangeboten handelt es sich um eher niederschwellige Arbeiten, wie z.B. einfache Pflege- und Aufräumarbeiten im Grünbereich, wie z.B. Kehren oder Papiersammeln, d.h. Arbeiten, die den zuvor festgestellten Kompetenzen dieser Personengruppe entsprechen. Die Arbeitsinhalte sind geprägt durch körperlich leichte Tätigkeiten im Freien ohne besondere qualitative oder fachliche Anforderungen und werden ohne Zeit- und Termindruck durchgeführt.

Insgesamt 4 Gruppen mit maximal 20 Teilnehmern werden unter Anleitung eines hauptamtlichen Ansprechpartners von einem dezentralen Stützpunkt aus eingesetzt. Kleineres Arbeitsgerät, wie z.B. Werkzeuge (Schaufeln, Harken, Schubkarren usw.) sind im Stützpunkt vorhanden. Die Räumlichkeiten verfügen alle über sanitäre Einrichtungen und Umkleidemöglichkeiten.

Die Teilnehmer werden entsprechend eines abgestimmten Schemas regelmäßig durch ihre Ansprechpartner und Fachkräfte beurteilt, wobei vor allem die Beurteilung der Schlüsselqualifikationen im Vordergrund steht, mit dem Ziel, festzustellen, ob der Teilnehmer für eine weiterführende Maßnahme geeignet ist. Das System der Gemeinwohlarbeit ist konzeptionell auf wechselseitige Durchlässigkeit ausgerichtet. Die vorgehaltenen 80 Plätze in der Basis-Gemeinwohlarbeit waren durchgängig im Jahr voll besetzt, wodurch die Notwendigkeit dieses Angebotes unterstrichen wird.

Eignungsfeststellung

Die Eignungsfeststellung wurde als Instrument für besonders arbeitsmarktferne Teilnehmer installiert, die z.B. wegen fehlender beruflicher Orientierung, besonders schwerer Vermittlungshemmnisse wie z.B. physischer, psychischer und / oder motivationaler Einschränkungen oder mangelhafter Sprachkenntnisse nur sehr schwer an den Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

Mit den Teilnehmern wird in der Eignungsfeststellung in besonders intensiver Erarbeitung der individuellen berufsrelevanten Stärken, Schwächen und Interessen ein möglichst passgenaues Angebot im Rahmen der dann folgenden Gemeinwohlarbeit ermittelt. Dies könnte z.B. ein Einsatz in einer Gruppen- oder Einzelmaßnahme sein, der Einsatz in der Basis-Gemeinwohlarbeit oder beispielsweise ein begleitender Sprachkurs, eine betriebliche Trainingsmaßnahme, aber auch die Rückführung zum Fallmanagement des JobCenters mit einer gesonderten Empfehlung (z.B. Überführung in das System der Job-Orientierung bei therapeutischem Bedarf).

Die Eignungsfeststellung hat sich als aktivierendes Instrument bewährt. Die Kombination aus einem zweiwöchigen Seminar mit einer sich anschließenden Erprobungsphase in einem der gewerblich-technischen Gewerke des Gemeinwohlarbeitszentrums bei der EABG mit individuellen, intensiven Einzelgesprächen erwies sich als erfolgreich.

Bei den vorzeitig abgebrochenen Teilnehmern wurde dem Fallmanager des JobCenters eine individuelle Empfehlung zur weiteren Berufswegeplanung übergeben (z.B. Erstellung eines amtsärztlichen Leistungsbildes, andere Förderprojekte wie z.B. JobOrientierung u.a).

Erfahrungen

Der Seminarteil der Eignungsfeststellung wurde von den Teilnehmern überwiegend als positives Element betrachtet. Es wurde sowohl das Ziel erreicht, den Teilnehmern ein realitätsnahes Bild des Arbeitsmarktes zu vermitteln, als auch arbeitsmarktbezogene Stärken und Schwächen herauszuarbeiten sowie Schlüsselqualifikationen präziser einzuschätzen. Die Teilnehmer konnten bereits während der Test-Situationen Erfolgserlebnisse sammeln, welche in vielen Fällen zu einer Selbstreflexion über eigene Stärken und Schwächen führte und vielen Teilnehmern neuen Mut gab. So konnte für jeden Teilnehmer ein möglichst passgenauer weiterer Maßnahmenverlauf geplant werden.

Das zweiwöchige Seminar bot den Teilnehmern die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Arbeitsmarkt und damit zusammenhängend ihren Stärken, Schwächen und Interessen auseinander zu setzen, einen geregelten Tagesablauf aufzunehmen, sowie soziale Kontakte zu knüpfen. Das zweiwöchige Seminar hatte den Vorteil, dass die Teilnehmer über einen längeren Zeitraum beobachtet werden konnten und im Anschluss ein detaillierter Maßnahmenverlauf und die Zuordnung zu den Gewerken vorgenommen werden konnte.

Inhalte der Seminararbeit

- ➔ **Deutsch- und Mathetest:** Die Tests waren notwendig, um besonders gute und besonders schwache Teilnehmer zu identifizieren und ihnen ein passgenaues Angebot zum weiteren Maßnahmenverlauf zu unterbreiten. Mit sehr leistungsstarken Teilnehmern wurde ggf. eine Einsatzmöglichkeit im kaufmännischen Bereich und evtl. die Teilnahme an einem PC-Kurs erörtert. Teilnehmer mit sehr schlechten Deutschkenntnissen (Nicht-Muttersprachler) nahmen an einem ausführlichen Einstufungstest teil, um ggf. in eine passgenaue Deutschqualifizierung einsteigen zu können.
- ➔ **Zeichnen, Räumliches Vorstellungsvermögen, Drahtbiegeprobe (Fingergeschick)** stießen hauptsächlich auf positive Resonanz, da die Ergebnisse sofort für jeden Teilnehmer ersichtlich waren und viele Teilnehmer unmittelbare Erfolgserlebnisse verzeichnen konnten.
- ➔ **Unterrichtseinheit „Stärken-Schwächen-Analyse“; „Schlüsselqualifikationen“:** Diese Unterrichtseinheit stieß bei den meisten Teilnehmern auf positive Resonanz und hohe Mitarbeit. Vielen wurde zum ersten Mal deutlich, wie schwierig es ist, sich mit seinen eigenen Stärken und Schwächen auseinander zu setzen und ein präzises Bild von sich selbst zu gewinnen. Die Teilnehmer gelangten zu der Erkenntnis, dass eine präzise Selbst- und Fremdeinschätzung der berufsbezogenen Stärken und Schwächen erst durch entsprechende Arbeitserfahrung möglich ist, die sie später in den Praxiseinsätzen gewinnen konnten. Den Teilnehmern wurde oftmals zum ersten Mal deutlich, was Schlüsselqualifikationen überhaupt sind und erkannten deren Notwendigkeit, um im Berufsleben erfolgreich zu sein.

- ➔ **Planspiel „Wir gründen eine Firma“:** Die Teilnehmer erarbeiteten in Kleingruppen ihre eigenen Stärken, Schwächen und beruflichen Interessen. Unter Berücksichtigung der beruflichen und persönlichen Eigenschaften / Fähigkeiten aller Gruppenmitglieder gründeten sie eine fiktive Firma und entwickelten ein werbewirksames Konzept (Grundriss, Werbeplakat, Firmenlogo). Die Ergebnisse stellten sie dann reihum den anderen Gruppen vor. Anschließend erfolgte ein Rundum-Feedback. Der Maßnahmeleiter konnte Erkenntnisse über soziale Kompetenz, Selbsteinschätzung der Stärken, Schwächen und Interessen, Kritikfähigkeit, Kompromissbereitschaft, Kreativität, Einbringen von Ideen, rhetorisches Geschick, Präsentation und die Einschätzung anderer Teilnehmer gewinnen. Gleichzeitig war dieser Baustein ein guter Übergang zum anschließenden Bewerbungstraining. Das Planspiel stieß auf sehr positive Resonanz, da die Teilnehmer sich intensiv und kreativ mit sich selbst auseinander setzen konnten und sich mit einem „gemeinsamen Projekt“ identifizierten. Die Übung funktionierte auch gut als „Eisbrecher“ und konnte bis dahin zurückhaltende Teilnehmer aktivieren und in die Gruppe integrieren.
- ➔ **Bewerbungstraining:** Im Rahmen des Seminars wurde ein kurzes Bewerbungstraining durchgeführt. Inhalte dieser Unterrichtseinheit waren allgemeine Informationen über den ersten Arbeitsmarkt, das Thema Stellensuche, Erstellung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen sowie Training eines persönlichen Vorstellungsgesprächs.

Den Abschluss der Eignungsfeststellung bildet ein zweiwöchiger *Praxiseinsatz im Gemeinwohlarbeitszentrum*. Einige Teilnehmer wechselten dabei das Gewerbe, wobei häufige Gründe gesundheitliche Einschränkungen waren, die erst im Praxiseinsatz sichtbar wurden. Für Teilnehmer mit besonders hohen Vermittlungshemmnissen war häufig die Basis-Gemeinwohlarbeit die passgenaue, sich anschließende Einsatzmöglichkeit. Dort wurden die Teilnehmer unter besonderer Berücksichtigung ihrer körperlichen und gesundheitlichen Einschränkungen bei leichten Tätigkeiten und stufenweise steigenden Arbeitszeiten an den Arbeitsmarkt herangeführt.

In einigen Fällen musste die Teilnahme an der Eignungsfeststellung abgebrochen werden. Die häufigsten Gründe waren geringe Motivation und dementsprechend hohe Fehlzeiten und unüberwindbare Vermittlungshemmnisse (z.B. gesundheitliche Einschränkungen, die sich besonders im Praxiseinsatz zeigten), die einer weiteren Aktivierung und Integration im Wege standen. In diesen Fällen wurden die Fallmanager informiert und eine Empfehlung zur weiteren Arbeit mit dem Betroffenen (Formulierung von Hilfsangeboten, individuelle Lösungsansätze in der Berufswegeplanung) formuliert.

Aus der Eignungsfeststellung heraus konnten 2007 insgesamt 13 Teilnehmer auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Dieses Ergebnis zeigt, dass durch den Einsatz eines solchen Instrumentes auch diejenigen Teilnehmer eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, die ansonsten durch das „Raster“ fallen würden.


Aufbau von Motivation durch eine intensive und individuelle Betreuung, Abbau von Ängsten gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie dem Berufsalltag, Aufbau von Selbstvertrauen und der enge Kontakte zwischen den Maßnahmebetreuern, Vermittlern und Teilnehmern begründeten dieses Ergebnis.

2.2.1 Besetzungszahlen 2007

Im Jahr 2007 mündeten insgesamt 2.246 Teilnehmer in Gemeinwohlarbeit bei der ABEG ein. Aufgrund der gewerblich-technischen Ausrichtung der ABEG waren rd. 78,1 % Männer und 21,9 % Frauen.

Tabelle 8

Eintritte in Gemeinwohlarbeit 2007



	Anzahl	Anteil %
Männer	1.754	78,1 %
Frauen	492	21,9 %
Eintritte gesamt	2.246	100,0 %


Die Gesamtzahl der Kunden in 2007, die durch die Fachkräfte der ABEG betreut und begleitet wurden, d.h. Personen in zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II, lag bei 4.085 Personen. Die Struktur dieser Kunden ist in Kapitel 4.1 bis 4.10 näher beschrieben.

2.2.2 Austritte und Austrittsgründe

Von den insgesamt 4.085 beschäftigten Personen beendeten im Laufe des Jahres 2.898 Personen ihren Einsatz in Gemeinwohlarbeit.

Tabelle 9

Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen



Beendigungsgründe	Anzahl	Anteil %
Übergänge 1. AM	343	11,84 %
Andere Fördermaßnahme	490	16,91 %
Personenbezogene Abbrüche	704	24,29 %
Maßnahmeende / Vertragsablauf	843	29,09 %
Situationsbezogenen Abbrüche	91	3,14 %
Wechsel im System Gemeinwohlarbeit	427	14,73 %
Gesamt	2.898	100,00 %

795 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 27,4 %. Bei den Gründen für diese Abbrüche muss man auch die Dauer der Arbeitslosigkeit jedes Einzelnen berücksichtigen (vgl. Kapitel 4.7).

Jahrelange Arbeitslosigkeit geht einher mit dem Verlust von Schlüsselqualifikationen (z.B. Zuverlässigkeit, Motivation, Flexibilität etc.).

Es verbleiben 2.103 Teilnehmer, die zielgerichtet die Maßnahme beendet haben. Zieht man hiervon einmal die Personen ab, die in einen anderen GeWArb-Bau-stein wechselten (z.B. in die Basis-GeWArb oder Eignungsfeststellung), verblei- ben 1.676 Teilnehmer, die die Maßnahmen planmäßig beendeten.

29 % von ihnen wechselten in eine andere weiterführende Fördermaßnahme, wo- durch die Orientierung auf den Arbeitsmarkt aktiv unterstützt bleibt. In rd. 50 % aller Fälle lief die Maßnahme planmäßig aus, ohne dass sich eine konkrete An- schlussperspektive ergab.

Tabelle 10
Geplante Beendigungen



	Anzahl	Anteil %
Austritte gesamt (ohne Abbrüche)	1.676	100,00 %
davon		
Vermittlung Arbeitsmarkt	343	20,47 %
Andere Fördermaßnahme	490	29,23 %
Maßnahmeende	843	50,30 %

343 Personen konnten aus der Gemeinwohlarbeit heraus (= 20,47 %) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt vermittelt wer- den. Die Quote des Aktivierungserfolges (Vermittlung zzgl. andere Förder- maßnahme) liegt damit bei 49,7 %.

2.2.3 Kundenzufriedenheit

Die Befragung der Kunden „Teilnehmer“ ist eine systematische Erhebung und Auswertung der Meinung des Kunden „Teilnehmer“. Mit dem Instrument dieses Kundenfeedbacks, das gleichzeitig auch ein Instrument des Qualitätsmanagements ist, bietet sich die Möglichkeit der Analyse von Einschätzungen, Meinungen, An- forderungen und Wünschen der Kunden.

Die Befragung der Kunden ist ein bereits langfristig bewährtes Instrument und wurde auch 2007 eingesetzt. Über einen standardisierten Fragebogen werden die Kunden zu Beginn und am Ende ihrer Maßnahme befragt. Zunächst sollen sie zu Beginn ihre berufliche (hier v.a. ihre beruflichen Fertigkeiten / Fachpraxis), allge- meine und persönliche Situation einschätzen und beurteilen, wie sich diese, ihrer Meinung nach, durch die Maßnahme verändern wird. Am Ende der Maßnahme werden die Kunden zu den gleichen Themen befragt. Vergleicht man beide Befra- gungen, kann man eine Aussage zur Effektivität der Maßnahme treffen und ggf. Veränderungen vornehmen.

Auf einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) lag die Zufriedenheit

der Kunden 2007 in der Beginn- und Endbefragung durchschnittlich bei 2,4. Hiermit ist eine deutliche Akzeptanz der Maßnahme erreicht. Die Teilnehmenden steigen mit einer hohen Erwartung in die Maßnahme ein und bestätigen dies am Ende durch eine gleich hohe Benotung. Einschränkend muss gesagt werden, dass alle Teilnehmenden die Eingangsbefragung absolvieren aber nur die Personen, die sich am Ende noch in der Maßnahme befinden, an der Endbefragung teilnehmen.

Das „Modellprojekt GemeinwohlArbeit NRW“ hat auch das Instrument der Teilnehmer-Befragung eingesetzt und erhält ähnliche Ergebnisse bei dem Block „Veränderungstendenzen bei den TN“. Selbstvertrauen wird aufgebaut und steigende Aussichten auf einen Arbeitsplatz sind hier die prägnanten Zielformulierungen. Über Dreiviertel der Teilnehmenden würde gerne noch einmal in der Gemeinwohlarbeit tätig sein.⁸ Damit erhält die an Qualitätsstandards ausgerichtete Gemeinwohlarbeit eine hohe Kundenakzeptanz.

2.3 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 zusammenarbeiten. Teilnahmevoraussetzung ist eine bereits absolvierte Gemeinwohlarbeit. Damit kann erfolgreichen Absolventen, die während oder direkt nach ihrem Einsatz in Gemeinwohlarbeit (noch) nicht in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, ein Folgeangebot gemacht werden. Dies verhindert Brüche in der z.T. intensiven Aktivierungsarbeit der Teilnehmer.

Die Ziele, die mit den ZIP-Projekten verfolgt werden sind u.a.:

- ➔ Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt.
- ➔ Stärkung der Kompetenzen von Langzeitarbeitslosen durch den Einsatz in sinnvoller Beschäftigung unter Anleitung von Fachpersonal.
- ➔ Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Langzeitarbeitslosen über den praktischen Einsatz, häufig im Verbund mit beauftragten Unternehmen.
- ➔ Stärkung der Wirtschaftsregion, Standortförderung und -weiterentwicklung sowie Imagestärkung und -förderung.
- ➔ Stadtteolförderung.
- ➔ Förderung und Stärkung von kulturellem Verständnis.
- ➔ Stärkung interkultureller Zusammenarbeit.

Die Inhalte sind auf konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet und stärken die individuelle Integrationsfähigkeit. Ziel ist es, die Teilnehmer an die beruflichen Anforderungen einer qualifizierten Tätigkeit heranzuführen.

Es geht im Wesentlichen darum, den Teilnehmern zielgerecht die beruflichen Kompetenzen zu vermitteln, die im betrieblichen Alltagsleben grundsätzlich und in entsprechenden Arbeitsfeldern speziell benötigt werden.

Im Bereich der persönlichen Fähigkeiten wird ein wichtiges Augenmerk auf die sog. Schlüsselqualifikationen gelegt. Dabei stehen die im Arbeitsprozess unerlässlichen kommunikativen Fähigkeiten im Vordergrund. Im Bereich der beruflich-

⁸ vgl. Modellprojekt SÖSTRA 2008: Modellprojekt GemeinwohlArbeit NRW - Gesamtbericht der Evaluation, Januar 2008, S. 21

fachlichen Kompetenzen gilt es Neues zu erlernen, sich branchenbezogene Techniken und Fertigkeiten anzueignen.

In der Praxis bedeutet das, dass die Teilnehmer praxisnah von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Ausbildereignung oder einem Mitarbeiter mit Meisterqualifikation aus dem gewerblich-technischen Bereich mit langjähriger Berufserfahrung orientiert und qualifiziert werden.

Neben der Praxisnähe und der (bau)fachlichen Begleitung durch das Personal der ABEG zeichnen sich die Projekte durch eine starke Teilnehmerorientierung aus. Die Teilnehmer werden individuell durch die Fachkräfte (Betriebswirte, Pädagogen, (Arbeits-) Psychologen usw.) beraten, betreut, begleitet und unterstützt.

Zielführend werden die Teilnehmer durch ein kompetentes Vermittlungsteam in ihrem Integrationsprozess unterstützt und begleitet. Die Vermittlung erfolgt durch hauptamtliche Spezialisten, die einerseits langjährige Erfahrung mit Zielgruppenarbeit haben, andererseits die Bedingungen des Arbeitsmarktes und hier im Besonderen die Anforderungen der Unternehmen an die Leistungsfähigkeit ihrer zukünftigen Mitarbeiter kennen.

Damit bietet sich den Langzeitarbeitslosen über die ZIP-Projekte die Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder „Fuß zu fassen“. Diese Möglichkeit wird verstärkt durch die enge Kooperation mit Betrieben der örtlichen Wirtschaft (sog. „Klebeffekt“).

Über die ZIP-Projekte wurden 2007 insgesamt 65 Personen für den Arbeitsmarkt aktiviert. In 13 Fällen wurde in eine berufliche Weiterbildung (Bildungsgutschein) vermittelt, in einem Fall lag eine Existenzgründung vor.

Das bedeutet, dass 80 % der aktivierten Personen aus den ZIP-Projekten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden konnten.

Tabelle 11

Vermittlungsergebnisse der ZIP-Projekte



ZIP-Projekte	Anzahl Vermittlungen
ZIP-Essen.Neue Wege zum Wasser	20
ZIP Essener Konsens	7
ZIP GEP	24
ZIP AHI	14
Summen	65

Nachfolgend sind die einzelnen ZIP-Projekte mit ihren Schwerpunkten und Inhalten näher beschrieben.

2.3.1 ZIP „Essen. Neue Wege zum Wasser“

„Essen.Neue Wege zum Wasser“ - das Projekt ist mittlerweile weit über seine Grenzen hinaus bekannt. Eingebunden in den Masterplan „Freiraum schafft Stadtraum“ bietet sich mit diesem Projekt die Unterstützung eines Stadtentwicklungsprozess, der nachhaltig das Gesicht der Stadt Essen verändern wird. Entlang alter und neuer Freiräume entsteht das sog. Essener Strahlenmodell, bestehend aus drei Routen / Strahlen, die den Süden mit dem Norden der Stadt verbindet: Die **Wasserroute** im Westen, die **Kulturroute** im Zentrum und die **Naturroute** im Osten der Stadt.

Bild 1

Das Essener Strahlenmodell



Mit der Verbesserung als Wohn- und Wirtschaftsstandort, der Steigerung der Attraktivität der Landschaft und des Wohnumfeldes sowie der Lebensräume der Menschen wird das Projekt in Zukunft die Stadt Essen als zentralen Standort in der Region stärken und auch die Attraktivität der Stadt erhöhen.

Damit der Masterplan sinnvoll und nachhaltig umgesetzt werden kann, ist eine interdisziplinäre und umfassende Beteiligung aller relevanten Akteure notwendig.

Wasserroute

Schwerpunkt ist die Schaffung einer Rad- und Wegeverbindung zwischen dem Rhein-Herne-Kanal in Essen-Dellwig und der Ruhr in Essen-Werden entlang des Grünzug Levinstraße, Borbecker Mühlenbach, Kesselbach und des Wolfsbachs.

Kulturroute

Innerhalb der Kulturroute liegt der Schwerpunkt der Arbeitsmarktprojekte bei der Erstellung einer ca. 18 Kilometer langen Rad- und Gehwegeverbindung, die das Emschertal in Karnap mit dem Stadtzentrum und dem Baldeneysee im Stadtteil Bredeney verbinden soll.

Naturroute

Entlang der Naturroute entsteht eine ca. 16 Kilometer lange Rad- und Gehwegeverbindung, die von der Alten Emscher in Karnap über das Weltkulturerbe Zollverein bis an die Ruhr in Bergerhausen führen wird, wobei sie durch zahlreiche

Parks und Grünanlagen führt.

Eines der wichtigsten Säulen des zukunftsweisenden Projektes ist seine Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Die ABEG als Träger des integrierten Arbeitsmarktprojektes „Essen.Neue Wege zum Wasser“ bietet 165 Langzeitarbeitslosen die Chance, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen und gibt gleichzeitig Impulse für die Beschäftigungsentwicklung.

Das Gesamtbudget lag 2007 bei ca. 1,8 Mio. €, wobei die ABEG als Generalunternehmerin im Rahmen der Einzelprojekte 2007 insgesamt Aufträge mit einem Gesamtvolumen von rd. 1,2 Mio. € an kooperierende Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus vergeben hat. Das Arbeitsmarktprojekt leistet damit einen wichtigen Beitrag, die regionale Wirtschaft, insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen, zu stärken.

Standen 2006 neben der Durchführung kleinerer Projekte die Planungsarbeiten im Vordergrund, so waren es 2007 schwerpunktmäßig zu realisierende Projekte entlang der Wasserroute. Dazu gehörten u.a. der Grünzug an der Levinstraße / Zinkstraße sowie der Borbecker Mühlenbach.

Bild 2

Wasserroute - Grünzug Levinstraße / Zinkstraße, Übersicht



Bild 3

Wasserroute - Abschnitt Levinstraße / Zinkstraße während der Erweiterung eines Kreuzungsbereiches



Bild 4

Wasserroute - Abschnitt Levinstraße / Zinkstraße nach der Umgestaltung der Grünanlage (gelichteter Gehölzbestand, erneuerte Wege, neue Rasenflächen)



In 2007 wurde mit einigen kleinen Projekten auf der Kulturroute, z.B. Abschnitt Bernetal-Vogelheim und auf der Naturroute, z.B. Pfeifferstraße, begonnen. Die weiteren Arbeiten werden ab 2008 sukzessiv folgen.

Bild 5 / 6

Naturroute - Pfeifferstraße vor und nach der Neugestaltung



Neben den Projekten entlang der Wasserroute standen verschiedene andere Arbeitsmarktprojekte rund um das Thema Teichentschlammungen mit Uferzonen-gestaltung im Vordergrund: Entschlammung, Neugestaltung erodierter und zerstörter Uferbereiche, Sicherung und Freischneiden der Uferbereiche, Wiederherstellung von Sichtachsen, Rekonstruktion von Wegen und Schaffung neuer Aufenthaltsbereiche waren dabei die Arbeitsschwerpunkte.

Zu diesen Projekten gehörten beispielsweise der Stadtgartenteich, der Teich im Hallo-Park, der Margarethensee im Grugapark, der Teich im Kaiserpark Altenessen oder der Teich im Volksgarten Kray.

Für 2008 sind weitere Arbeiten an Still- und Fließgewässern geplant, wie z.B. Halbbachhammersee oder der Waldsee in der Gruga.

Bild 7 / 8

Still- und Fließgewässer - Teich im Hallo-Park vor und nach Umgestaltung
(erneuerter Weg, gelichtete Böschung, gestaltetes Ufer)



Auch zum Thema Wegeverbindungen wurden 2007 die verschiedenen Projekte gestartet. So beispielsweise die Neugestaltung und Wiederherstellung des Wegenetzes im Schlosspark Borbeck oder im Segerothpark. Das Anlegen neuer Wege, die Neugestaltung vorhandener Wege gehörte dabei genauso zu den Arbeiten wie die Teichentschlammung, Freischneidarbeiten, Verrohrung, Grabenbau und Neupflanzungen.

Bild 9

Wegeverbindungen - Schlosspark Borbeck, Überblick über das neue Wegenetz



Bild 10 Segerothpark



In 2008 wird (zusätzlich zu den Projekten entlang der drei Routen) ein weiterer Schwerpunkt auf Regenwasserentkoppelungsprojekten liegen, die u.a. an Essener Schulen durchgeführt werden. Zurzeit sind Arbeiten an 18 Schulen geplant, eine Machbarkeitsstudie dazu liegt bereits vor.

2.3.2 ZIP „Mustergärten“

Im Rahmen dieses integrierten Arbeitsmarktprojektes wird im Grugapark Essen seit 2006 eine Mustergartenanlage (MUGA) rund um das Alexander-Humbold-Haus gebaut. Der Verein „Mustergartenanlage im Grugapark e.V.“ als Betreiber MUGA zeigt Interessierten in Kooperation mit Garten- und Landschaftsbaubetrieben reale Beispiele der heutigen Gartenbautechnik.

Im Jahr 2007 wurde im Rahmen dieses Arbeitsmarktprojektes in der MUGA der Eingangsbereich inklusive eines Kassenhauses und eines Informationszentrums errichtet bzw./ neu gestaltet. Bei einem Gesamtbudget von rd. 180.000 € wurden dabei 75.000 € an Unternehmen der Wirtschaft vergeben, hier u.a. Elektroarbeiten, Heizung- / Sanitärarbeiten und alle Erschließungsarbeiten.

2.3.3 ZIP „Essener Konsens“

Der Essener Konsens ist ein seit Jahrzehnten bewährtes und erfolgreiches Netzwerk aus Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Bildungsträgern und weiteren Institutionen unter der Leitung des Oberbürgermeisters der Stadt

Essen. Gegründet, um mit Hilfe abgestimmter, dem Allgemeinwohl dienender Projekte Arbeitslosigkeit abzubauen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, wird und wurde im Essener Konsens projektbezogen zusammengearbeitet. Die Einbindung lokaler Unternehmen bei der Umsetzung ist Teil des Konsens.

Vor diesem Hintergrund ist das am 01.04.07 gestartete integrierte Projekt „Essener Konsens“ (ZIP Konsens) einzuordnen, in dem bis zu 45 Langzeitarbeitslose die Chance haben, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Alle Konsens-Projekte wurden und werden in enger Kooperation mit Betrieben der örtlichen Wirtschaft durchgeführt. Zu diesem Zweck fanden sich die unterschiedlichsten Kooperationspartner mit wechselnden Aufgaben zusammen. Dabei wird ein organisatorischer Vorlauf immer benötigt, damit aufwändige Abstimmungsgespräche und Terminabsprachen durchgeführt werden können.

Der Aufbau einer festen Organisationsstruktur durch das ZIP-Projekt hat die gewünschte Effektivität gebracht. Der Aufbau eines Planungs- und Bauleitungsbüros sowie der Aufbau eines Pools von 45 Gemeinwohlarbeitskräften aus dem gewerblich-technischen Bereich unter der Anleitung eines Teams von 6 Facharbeitern und einem Bauleiter haben hieran einen entscheidenden Anteil.

Beispielhaft für die Effektivität des Projektes kann der Umbau der Räumlichkeiten des TVG-Holsterhausen zu einem modernen Fitness- und Gesundheitszentrum gelten: Enge Kooperation mit dem Bauherrn von Planungsbeginn an, kurze Entscheidungswege, bautypische Arbeitsabläufe durch Einbindung von Fremdunternehmen auf der Baustelle prägten dieses erfolgreiche Arbeitsmarktprojekt. Die in 2007 durchgeführten ZIP-Konsens-Projekte sind nachfolgend näher beschrieben.

2.3.3.1 TVG Holsterhausen

Ab Juni 2007 führte die ABEG in Kooperation mit dem TVG Holsterhausen dieses integrierte Arbeitsmarktprojekt durch.

Der TVG Holsterhausen ist ein traditionsreicher Sportverein, der seit über 100 Jahren in Essen-Holsterhausen angesiedelt ist. Der Verein besitzt ein vielseitiges Sport-, Freizeit- und Integrationsangebot für Kinder, Jugendliche und Erwachsene jeden Alters.

Der bauliche Zustand des Vereinshauses entsprach in Teilen nicht dem heutigen

Standard. Besonders die sanitären Anlagen befanden sich in einem eher desolaten und maroden Zustand. Die ergänzenden Sanierungs- und Renovierungsmaßnahmen über dieses ZIP-Konsens-Projekt dienten der Erhöhung der Attraktivität dieser Sportstätte und lieferte damit einen wichtigen Beitrag in den Bereichen Stadtteilarbeit, Sport und Integration.



Das Ziel, die Erweiterung und Sanierung des Sport- und Gesundheitszentrums des Vereins TVG Holsterhausen, musste unter Berücksichtigung besonderer ökologischer und bautechnischer Vorgaben (sog. „Passivhaus“) erreicht werden. Damit unterlag dieses integrierte Arbeitsmarktprojekt mehreren Besonderheiten,

die wichtige Grundlagen für die Qualifizierung der Teilnehmer bildeten: Die Erweiterungsmaßnahmen wurden bei laufendem Sport- und Kursbetrieb durchgeführt. Die zweite Herausforderung bestand in der Vorgabe des Bauherrn, dass das Gesamtgebäude, d.h. sowohl der Altbestand als auch der Neubau dem Standard eines Passivhauses entsprechen musste. Eine weitere Vorgabe war die Errichtung des Gebäudes mit einem Holzständerwerk. Last but not least stellte die Verwendung spezieller Bautechniken und –materialien, wie z.B. einer ganz speziellen Dämmstoffverblastechnik eine Herausforderung für die beauftragten Unternehmen und das Arbeitsmarktprojekt dar.

An Unternehmen der Wirtschaft wurden u.a. Arbeiten der Dämmstoffverblastechnik, Elektroarbeiten, Heizung- / Sanitär-, Dachdeckerarbeiten und der Bereich der Lüftungs- und Klimatechnik vergeben. Ende 2007 wurde dieses Konsensprojekt termingerecht fertig gestellt.

2.3.3.2 Mikwe

Die Mikwe (hebräisch, „Wasseransammlung“) ist das rituelle Tauchbad in einer jüdischen Gemeinde und ist im Judentum eine Anlage für rituelle Waschung mit einem Mindestmaß „lebendigen“ (nicht stehenden) Wassers für Personen und Objekte. Fast jede jüdische Gemeinde ist oder war im Besitz eines solchen rituellen Tauchbades. Die Mikwen, vorstellbar als eine Art kleines „Minibad“, unterliegen im Bau und in der Nutzung bestimmten Regeln. So muss vor allem das Wasser, das später zur rituellen Reinigung dienen soll, besondere Anforderungen erfüllen. Es muss „lebendiges“, fließendes Wasser sein, das heißt, dass nur Wasser natürlichen Ursprungs für diesen Zweck genutzt werden kann.

Auch die neu erbaute Essener Synagoge an der Sedanstraße besitzt eine Mikwe, die allerdings nicht vom Grundwasser, sondern vom Regenwasser gespeist wurde. Die Mikwe war in baulicher und technischer Hinsicht stark renovierungsbedürftig und konnte nicht genutzt werden. Unter Beachtung der Auflagen der Denkmalpflege wurden die eingesetzten Teilnehmer seit August 2007 in den Bereichen Abbrucharbeiten, Bautenschutz, Putzarbeiten an Wänden und Decken, Fliesenarbeiten (u.a. Restaurierung der Glaswandfliesen, Entfernen und Erneuerung Glaswandfliesen, Ergänzung beschädigter Stellen im Kleinsteinmosaik, Ausbesserung beschädigter Fugen im Kleinsteinmosaik), Heizung und Sanitärarbeiten, Elektro-, Metall-, Bodenbelags-, Malerarbeiten qualifiziert. Vor allem Elektroarbeiten, Heizung- / Sanitärarbeiten, Bautenschutz sowie Außen- und Innenschutz gegen aufsteigende Feuchtigkeit wurden an Unternehmen der Wirtschaft vergeben.

Die Mikwe war Ende 2007 bis auf die Restaurierung der denkmalgeschützten Fliesen fertig gestellt, die Arbeiten werden voraussichtlich im ersten Quartal 2008 abgeschlossen sein.

2.3.3.3 Stenshofturm

Der Stenshofturm ist ein zweigeschossiger romanischer Turmrest aus der 1. Hälfte des 12. Jh.. Auch als „romanisches Haus“ bezeichnet gehört er zu den wenigen in Essen erhaltenen Bauten aus dieser Zeit. Der historische Teil besteht aus Natur-

stein-Bruchmauerwerk, die Böden sind mit Polygonplatten aus Naturstein belegt. Die Bausubstanz des Gebäudes befindet sich in einem guten, die schießscharten-



artigen Fenster und Türen hingegen in einem schlechten Zustand. In den 60er Jahren wurde ein Anbau aus Klinkermauern, mit einer großen Fensterfront über beide Geschosse, angegliedert. Hier befanden sich zur Bundesgartenschau 1965 das Informations- und Beratungszentrum des Zentralverbandes Gartenbau. Die Planungen sehen vor, den historischen Teil in seiner Bausubstanz zu belassen, die vorhandenen zwei Räume zur Besichtigung für Ausstellungen herzurichten und im Erdgeschoss wieder einen Beratungsraum für Besucher der angrenzenden Mustergartenanlage und im Obergeschoss ein Büro zu erstellen.

Die eingesetzten Teilnehmer sollen in den verschiedenen Sanierungs- und Umbaumaßnahmen qualifiziert werden, hier vor allem bei der Umgestaltung des Betonfußbodens in Hohlbauweise oder ggf. Keramikplatten, beim Austausch der großen Fensterfront, der Installation eines Wasseranschlusses, einer Toilettenanlage, Heizungsanlage, bei Sanierungsarbeiten am Dach (Undichtigkeiten), bei Isolierungsarbeiten (Decken, Dach) und bei der Sanierung der Türen.

Unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes haben ab Herbst 2007 die Planungsarbeiten begonnen, so dass in der ersten Jahreshälfte 2008 mit den Arbeiten begonnen werden kann.

Von dem geplanten Gesamtbudget wird erneut ein beachtliches Volumens an Unternehmen der örtliche Wirtschaft vergeben.

2.3.4 ZIP „Malakowturm / Radwegebau bei der Altenessener Handwerker Initiative e.V. - AHI“

Im Rahmen des 2006 gestarteten integrierten Arbeitsmarktprojektes ZIP AHI konnten sich die eingesetzten Teilnehmer über die Qualifizierung in den verschiedenen Teilprojekten für eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt empfehlen. Neben den Sanierungsarbeiten am Malakowturm auf der Zeche Carl und der Fortführung der Erstellung eines Rad- und Wanderweges (Weg und Raum), die bereits 2006 begannen und in 2007 sukzessiv fortgesetzt werden, wurden 2007 u.a. folgende Teilprojekte durchgeführt:



➔ **Christuskirche in Essen-Altendorf**

Restaurierung der Backstein-Außenfassade und die Um- und Neugestaltung des Umfeldes mit Platz- und Freiflächen waren die Bestandteile der Qualifizierung der Teilnehmer in diesem integrierten Projekt. Durch die Umgestaltung und die Restaurierung hat die Christuskirche und ihr Umfeld im Stadtteil Altendorf eine echte Aufwertung erfahren.

➔ **Stadttor West**

Das Umfeld der Eisenbahnunterführung „Hindenburgstraße“ war bis Anfang

des Jahres 2007 in keinem guten Zustand. Verfallene Bahndammwände und wild beklebte Wandflächen waren nicht nur ein öffentliches Ärgernis, sondern senkten auch die Hemmschwelle zu weiterer Zerstörung und illegaler Müllentsorgung. Im Rahmen des integrierten Projektes wurde das Stadttor West saniert und neu gestaltet. Dazu gehörten u.a. Beton- und Fassadensanierung, Malerarbeiten und Farbgestaltung.



➔ Zeche Zollverein

Auf der Zeche Zollverein ging es bei diesem integrierten Projekt um die Erhaltung und Umstrukturierung von Freiflächen. Dazu gehörten landschaftspflegerische Arbeiten, wie z.B. Baumpflege- und Schnitтарbeiten.

➔ Haus der Kirche

Die Räumlichkeiten des Haus der Kirche im ehemaligen „Finanzamt Mitte“ (Nähe des Kennedyplatzes in der Essener Innenstadt) wurden mit Hilfe des integrierten Projektes saniert und umgebaut. Die Arbeiten reichten von Abbrucharbeiten über Entkernungsarbeiten bis hin zu Trockenbauarbeiten. Der evangelische Stadtkirchenverband konnte im September 2007 die fertigen Räume beziehen.

Neben den laufenden Projekten „Fertigstellung des Malakowturms“, „Radwegebau“ und „Christuskirche in Altendorf“ sind für 2008 folgende neue Projekte geplant:

- ➔ Bau eines Jugendsportheimes des Sportvereins BV Altenessen
- ➔ Bau eines Werkstattgebäudes an der Hauptschule Kapitelwiese
- ➔ Sanierung von Sandsteinmauern im Bereich „Haus Fuhr“

Bild 11
Malakowturm



Bild 12
Beispiel Radwegebau
„Wege und Raum“





2.3.5 ZIP „Gemeinnützige internationale Entwicklungspartnerschaft - GEP“

Auch im Jahr 2007 wurde über das 2006 gestartete Projekt eine Vielzahl von sozialen Projekten insbesondere Entwicklungshilfeprojekte abgewickelt. Bis 2007 konnten 63 Einzelprojekte abgeschlossen werden, aktuell laufen noch 29 Projekte. Das Projekt organisiert sich vergleichsweise wie eine sog. Übungsfirma.

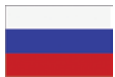
Bei den Projekten waren die Teilnehmer mit der Entwicklung und logistischen Abwicklung innerhalb der Einzelprojekte betraut. Die nachfolgend genannten Projekte stehen beispielhaft für viele andere.



→ **Kabulprojekt:** Über eine Spendenaktion wurden Möbel und Haushaltswaren gesammelt, aufbereitet und nach Kabul transportiert und dort Bedürftigen zur Verfügung gestellt.



→ **Windräder für den Sudan:** In diesem sozialen Projekt haben die Teilnehmer Windräder geplant und entwickelt. Mit Hilfe dieser Pläne werden im Sudan vor Ort die Windkraftträder gebaut und genutzt.



→ **Werkzeuge für Russland:** Bei dieser Spendenaktion wurden Werkzeuge aller Art gesammelt und für eine Behindertenwerkstatt in Russland entsprechend aufbereitet.



→ **„Spinboldak“:** Das Schulprojekt Spinboldak e.V. ist ein gemeinnütziger Verein aus deutschen und afghanischen Mitgliedern. Das Hauptaugenmerk des Vereins gilt der Entwicklung des ländlichen afghanischen Raumes. Das ZIP-GEP-Projekt unterstützt den Verein in Form von Kleiderspenden, Spenden von Schulutensilien, Organisation einer Werkstattausrüstung für eine Kfz-Lehrwerkstatt, Organisation von Nähmaschinen.



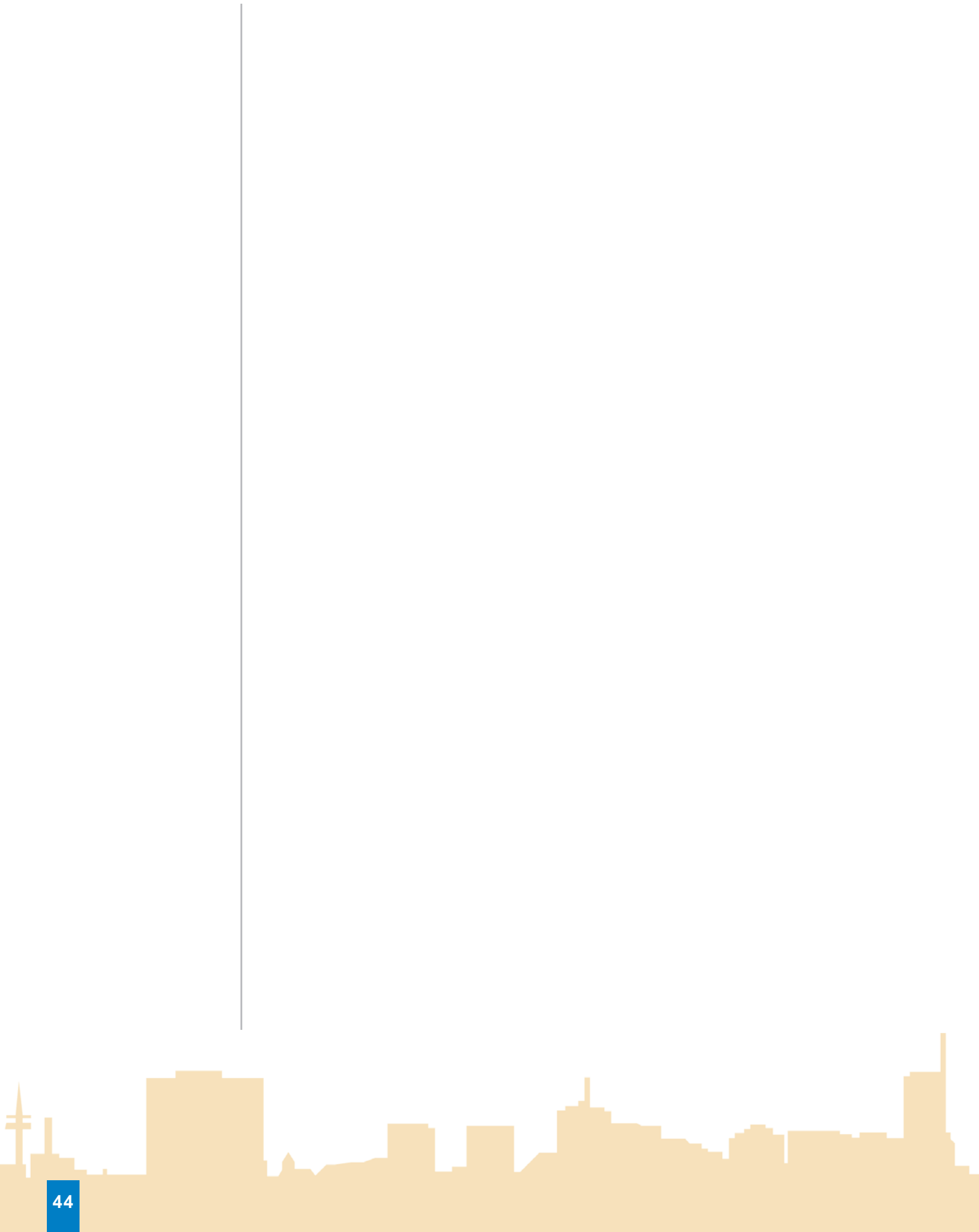
→ **„New home Beruwala“:** Seit 1992 betreibt der Verein „New home Beruwala e.V.“ dörfliche Entwicklungsprojekte im Süden von Sri Lanka. Das ZIP-GEP-Projekt unterstützt den Verein mit der Neugestaltung der existierenden Homepage mit einem professionellen Design.

2.4 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 denen der Beschäftigte ein Arbeitsentgelt an Stelle des Arbeitslosengeld II (ALG II) erhält. Die Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante hat eine Laufzeit von max. 11,5 Monaten, um durch diese Laufzeitbegrenzung neue Leistungsansprüche nach dem SGB III zu verhindern. Das JobCenter Essen fördert die Arbeitgeberkosten pauschal.

Sowohl die ABEG als auch die EABG haben 2007 dieses Förderinstrument genutzt und für 66 ALG-II-Bezieher eine Beschäftigung in der Entgeltvariante bereitgestellt.



KAPITEL 3

Arbeitsmarktprojekte 2007



3 Arbeitsmarktprojekte 2007

3.1 Arbeitsmarktprojekte der ABEG

3.1.1 Beschäftigungsprogramm zur Förderung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen

Hintergrund der Initiierung des kommunalen Beschäftigungsprogramms ist die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Essen, die als ein Hauptproblem des Arbeitsmarktes wahrgenommen wird. Im Jahr 2006 betrug die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit 55,7 %. Vor diesem Hintergrund hat der Rat der Stadt Essen ein kommunales Beschäftigungsprogramm beschlossen, dass erfolgsabhängig für maximal drei Jahre durchgeführt werden kann.

Im Rahmen des Beschäftigungsprogramms werden Projekte des Stadtumbaus durchgeführt. Mit dieser Kombination wird ermöglicht, dass Langzeitarbeitslose über den Einsatz in nachhaltigen Maßnahmen der Stadtentwicklung beteiligt werden, die in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt werden.

Für die Langzeitarbeitslosen besteht immer dann eine realistische Chance zur Arbeitsmarktintegration, wenn sie arbeitsmarktnah eingesetzt und qualifiziert werden. Damit bereiten sie sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor. Sie können sich über den praktischen Einsatz insbesondere bei den beteiligten Unternehmen für den Arbeitsmarkt empfehlen. Für die Erarbeitung ihrer Integrationschancen ist hierbei eine stabile und professionelle Infrastruktur notwendig, deren Kontinuität von der ABEG abgesichert wird.

Zur Umsetzung des kommunalen Beschäftigungsprogramms hat der Rat der Stadt Essen am 15.05.2007 Zuschüsse in Höhe von 2007: 1,2 Mio. €, 2008: 1,5 Mio. € und 2009: 1,5 Mio. € für Struktur-, Personal- und Sachkosten bewilligt.

Die Umsetzung des kommunalen Beschäftigungsprogramms obliegt der ABEG in Kooperation mit Dienststellen der Stadtverwaltung, insbesondere Grün & Gruga Essen (GGE) neben zahlreichen anderen, auch privaten Beteiligten. Eingebunden sind Partner des Essener Konsens wie die Agentur für Arbeit, Emscher-Genossenschaft, RVR, Universität Duisburg-Essen, Haus der Technik, Essener Wohnungsbaugesellschaften u.a.

Seitens der Agentur für Arbeit und des JobCenter Essen wird dieses Konsensprojekt im Rahmen ihrer verfügbaren Haushaltsmittel unterstützt.

Der Aufsichtsrat der EABG und der Ausschuss für Umwelt, Verbraucherschutz, Grün und Gruga werden eine gemeinsame Kommission bilden, um die Einzelprojekte des Beschäftigungsprogramms zu beraten und ggf. Empfehlungen an beschlussfassende Gremien vorzubereiten.

3.1.2 Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen 2007

Auch im Jahr 2007 hat sich ABEG an öffentlichen Ausschreibungen für Arbeitsmarktdienstleistungen beteiligt.

Die einzelnen Lose der Ausschreibungen waren vielfach so umfangreich und oftmals inhaltlich in mehrere Themenblöcke unterteilt, so dass ein einzelner Träger die Umsetzung gemäß den Vorgaben nicht gewährleisten konnte. In diesen Fällen

hat sich die Form der Kooperation mit anderen Trägern bewährt. Hierbei agiert eine Gesellschaft als Generalunternehmer, während die anderen als Subunternehmer beteiligt werden.

Von insgesamt 7 Ausschreibungen hat sich die ABEG bei einer Ausschreibung als Alleinanbieter, in 6 Fällen als Subunternehmer eines Generalunternehmers beworben. Die Ausschreibungsthemen reichten von Bewerbungstraining über Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung bis hin zur Aktivierungs-Trainingsmaßnahme und Sprachkursen.

In zwei Fällen erhielt die Kooperationsgemeinschaft den Zuschlag und hat 2007 mit den Maßnahmen begonnen. Die Gesamtkapazität dieser Maßnahmen liegt bei 216 Teilnehmerplätzen mit einem Zeitraum von zwei bis zwölf Wochen.

Tabelle 12
Beteiligung an Ausschreibungen

Nr. der Ausschreibung	Inhalte	Laufzeit	Individuelle Laufzeit	Anzahl TN	Zuschlag ja / nein
301-07-10314, Los 2	Bewerbungstraining, Orientierung und Aktivierung (O&A)	15 Maßnahmen / 03.03.08 – 03.11.08	4 Wochen	180	nein
301-07-10265, Los 2	TrainingsCenter mit Praktikum	11.02.08 – 10.02.09	14 Tage bis zu 3 Monate	120 Plätze	ja
301-07-10262, Los 21	Bewerbungstraining, Orientierung und Aktivierung (O&A)	15 Maßnahmen / 04.02.08 – 03.11.08	4 Wochen	180	nein
301-07-10057, Los 7	Bewerbungstraining, Orientierung und Aktivierung (O&A)	22 Maßnahmen / 18.06.07 – 26.05.08	VZ: 3,4 Wochen TZ: 6,8 Wochen	352	nein
301-07-10057, Los 9	Eignungsfeststellung / Kenntnisvermittlung / Praktikum im gewerblich- techn. Bereich	8 Maßnahmen / 25.06.07 – 19.05.08	12 Wochen	96	ja
301-07-10057, Los 18	Eignung Deutsch	4 Maßnahmen / 20.08.07 – 05.05.08	4 Wochen	64	nein
156-07-1000, Los 208	Orientierung und Aktivierung (O&A)	12 Maßnahmen / 04.06.07 – 23.05.08	3 - 4 Wochen	144	nein

Je nach geforderten Ausschreibungsinhalten finden sich die Partner für jede Ausschreibung neu zusammen. Mit folgenden Partnern wurden 2007 die Ausschreibungen erfolgreich umgesetzt:

- ➔ NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH
- ➔ Berufsförderungszentrum Essen e.V. – BFZ
- ➔ Wirtschaftsschule Paykowski – WIPA

Zukünftig wird sich das Ausschreibungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit stark verändern. In Zusammenarbeit mit dem Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Inneren werden ab dem zweiten Quartal 2008 die Arbeitsmarktdienstleistungen nur noch per elektronischer Vergabe (e-Vergabe) über ein speziell dafür eingerichtetes Portal ausgeschrieben.

Mit dem neuen Verfahren wird auch zukünftig eine hohe Flexibilität in der Organisation notwendig sein. Drei Jahre lang konnte das bestehende System der Ausschreibungen, nachdem es mit viel „Schmerzen“ geboren und ausgeführt wurde, mit der gewonnenen Routine durchgeführt werden. Die dargestellte Umstellung wird die Träger vor neue Herausforderungen stellen.

gefördert aus Mitteln
des Landes NRW und der EU



3.1.3 Das Landesprogramm JobPLUS

Im Jahr 2007 wurde das bereits 2006 begonnene Landesförderprogramm JobPLUS mit zwei Maßnahmen und jeweils 39 Teilnehmerplätzen als Perspektive für erfolgreiche Absolventen von Gemeinwohlarbeit weiter geführt.

Das Programm JobPLUS richtet sich an Teilnehmer, die nach der Gemeinwohlarbeit noch nicht vermittelt wurden, aber bereits eine große Nähe zum Arbeitsmarkt zeigen. Der integrierende Charakter des Landesförderprogramms basiert auf individueller und ganzheitlicher Begleitung und Beratung der Menschen. Durch passgenaue Qualifizierungsangebote, intensives Coaching und betriebliche Praktika werden die Voraussetzungen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt geschaffen.

Ein Schwerpunkt der Arbeit wurde auch im Jahr 2007 auf Beteiligung von Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes gesetzt. Die betrieblichen Praktika ermöglichen den Teilnehmern das Kennenlernen unterschiedlicher betrieblicher Strukturen und Anforderungen, sowie das Training verschiedener Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte und Fertigungstechniken.

Während der Vermittlungsaktivitäten wurde stets versucht, eine passgenaue und individuelle Lösung für Teilnehmer und Betriebe zu erreichen. Zur Realisierung wurden die Instrumente Coaching, Praxiserprobung in den Gewerken und Qualifizierung eingesetzt. Die Betriebe zeigten sich überwiegend offen und kooperativ gegenüber dem Landesförderprogramm JobPLUS. Die Kombination von betrieblichen Praktika, passgenauen Qualifizierungsmodulen und individuellem JobCoaching wurde von den Teilnehmern als sehr positiv empfunden.

Durch große Kooperationsbereitschaft aller am Integrationsprozess Beteiligten wurde am gemeinsamen Ziel, der Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, gearbeitet. Alle administrativen und organisatorischen Abläufe wurden unbürokratisch und teilnehmernah zwischen den Betrieben und den Coaches abgestimmt.

Tabella 13

Das Landesprogramm JobPLUS

	JobPLUS	Anteil %
Laufzeit	01.01.06 - 31.12.07	
Einmündungen	267	
Vermittlungen	98	36,7 %
davon in Fort- und Weiterbildung	7	
Abbrüche	36	13,5 %

Insgesamt mündeten 267 Personen ein, von denen 13,5 % vorzeitig die Maßnahme abbrachen. Die Gründe hierfür waren vielseitig, größtenteils waren es jedoch gesundheitliche Gründe.

36,7 % aller Teilnehmenden (= 98 Personen) konnten über das Landesprogramm in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Damit verzeichnet das Programm eine außergewöhnlich hohe Integrationsquote für Langzeitarbeitslose. Da das Programm eine sechsmonatige Nachbetreuung der Teilnehmer vorsieht, können sich im Jahr 2008 weitere Vermittlungen ergeben.

Fallbeispiele

- ➔ Ein 57jähriger Teilnehmer hat im Rahmen eines Betriebspraktikums in einer kleinen Vertriebsgesellschaft eine komplette Buchhaltung aufgebaut und sich so seinen eigenen Arbeitsplatz schaffen können.
- ➔ Ein gelernter Maler und Lackierer, 35 Jahre alt, konnte seinen Beruf aus gesundheitlichen Gründen (60 % Schwerbehinderung) nicht mehr ausüben. Er hatte für sich kaum noch berufliche Perspektiven, jedoch den Traum, als Pferdepfleger zu arbeiten. Über ein Betriebspraktikum wurde er auf einen Reiterhof vermittelt.
- ➔ Im Rahmen einer Praxiserprobung im Gemeinwohlarbeitszentrum stellte ein 52jähriger Teilnehmer seine Fähigkeiten als technischer Zeichner unter Beweis. Über ein anschließendes Betriebspraktikum wurde die Einstellung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erzielt. Er war seit 1996 arbeitslos.
- ➔ Ein junger Mann, 27 Jahre, dessen Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt war, nutzte das intensive Coaching zur Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven. Inzwischen absolviert er eine berufliche Weiterbildung zum Metallfacharbeiter.

Die Laufzeit des Landesförderprogramms JobPLUS endete am 31.12.2007. Aufgrund der großen Resonanz wird die ABEG für die gleiche Zielgruppe im Auftrag des JobCenter Essen ab dem 01.01.2008 das Modellprojekt „Kommunales Job Plus“ durchführen mit entsprechend angepassten konzeptionellen Veränderungen.

3.1.4 Bund-Länder-Programm Ü58

Seit Juli 2005 beteiligt sich die ABEG an dem Bund-Länder-Programm Ü58, das den Betroffenen eine Beschäftigung von max. drei Jahren bis zum vorzeitigen Renteneintritt ermöglicht. Das Programm endet am 31.12.2008.

Entsprechend ihrer Berufe, Kenntnisse und Fähigkeiten werden 46 der 60 teilnehmenden über 58jährigen bei Trägern und 14 im Zentrum für Gemeinwohlarbeit eingesetzt. Die Einsatzgebiete reichen von Projektunterstützung, Seniorenbegleitung, Unterstützung bei der Seniorenbetreuung (z.B. Mithilfe bei der Gestaltung und Durchführung von Veranstaltungen, Spielen, Spaziergehen) über handwerklichen Hilfsdienste auf einer gemeinnützigen Jugendfarm oder beim Kinderschutzbund bis hin zur Hilfe bei allgemeinen Bürotätigkeiten (z.B. Telefondienst, Kopieren u.ä.) beim Verband der Kriegsgeschädigten.

Nach Beendigung des Programms, also ab 31.12.2008, haben die Teilnehmer perspektivisch die Möglichkeit des Überganges in das Programm KomET („Kompetenz-Erfahrung-Tatkraft“), einem Kooperationsprojekt für Ältere ab 50 Jahre, das im Januar 2008 begann und eine Laufzeit von drei Jahren hat.

Weiterhin hat das Vermittlungsteam das Ziel, Unternehmen für die Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers, zu gewinnen. Der Arbeitsmarkt zeigt zurzeit tendenziell eine höhere Bereitschaft der Unternehmen, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen.

3.1.5 Sprachförderung

Im Rahmen der Gemeinwohlarbeit wurden im Jahr 2007 arbeitsbegleitende Deutschkurse in modularer Form durchgeführt. Die Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit, die in den verschiedenen Gewerken qualifiziert werden und eingesetzt sind, können aufgrund von Unsicherheiten im sprachlichen Bereich nicht immer alle Arbeitsaufträge bewältigen. Sie erhalten die Möglichkeit, an einem modularen Deutschkurs, dem ein Einstufungstest vorangeht, teilzunehmen. Die Sprachkurse orientieren sich am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen“, der einen europaweit einheitlichen Standard sicherstellt.



Der Unterricht findet in multinationalen Lerngruppen je nach Modul ein- oder zweimal wöchentlich während der Arbeitszeit statt. Neben alltagsbezogenen Themen wird 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 auszubauen.

Am Ende des Moduls wird die erreichte Sprachkompetenz mit Hilfe eines standardisierten Tests ermittelt. Die Teilnahme am Sprachmodul wird durch die Bescheinigungen dokumentiert. Die Module haben eine Dauer von 50 bzw. 100 Stunden. Insgesamt wurden im laufenden Jahr 12 Sprachmodule durchgeführt mit insgesamt 137 Teilnehmern. 1.000 Stunden sind in dieser Zeit absolviert worden.

3.1.6 Trainingsmaßnahme „TM Profiling“

Im Auftrag der ARGE Essen führten die zwei Träger, die ABEG und die NEUE ARBEIT im Zeitraum von 04.09.2006 bis 30.06.2007 die Trainingsmaßnahme „TM Profiling und Eignungsfeststellung“ - kurz *TM Profiling* durch. Dabei handelte es sich um eine Maßnahme nach § 16 Abs. 2 SGB II.

Sie richtete sich an langzeitarbeitslose Erwachsene, die sich sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben (ehem. Kundengruppe D, heute: IG). Es handelt sich dabei um Langzeitarbeitslose mit einem komplexen Hilfebedarf, die u.U. mehrere, aufeinander abgestimmte Maßnahmen durchlaufen müssen, um an den Arbeitsmarkt herangeführt werden zu können. Ziel der TM Profiling war sowohl die Ermittlung von persönlichen sowie berufsrelevanten Daten und die Erstellung eines lückenlosen Lebenslaufes als auch die Ermittlung und Einschätzung von beruflichen Kenntnissen, sozialen Kompetenzen (wie z.B. soziales Verhalten usw.) und Stärken und Schwächen des Teilnehmers.

Das Ergebnis der TM Profiling diente als Grundlage für den weiteren beruflichen Werdegang, zeigt Qualifizierungsbedarfe auf und war Entscheidungsgrundlage weiterführender Maßnahmen.

Bausteine innerhalb der zweiwöchigen Maßnahme waren:

- ➔ Eine Informationsveranstaltung in der Gesamtgruppe (ca. 60 Personen)
- ➔ Einzelgespräche / Erstgespräche
- ➔ Testverfahren
- ➔ Grundlagen einer schriftlichen Bewerbung
- ➔ Bewerbungstraining inkl. EDV
- ➔ Planspiel „Kreativfirma“
- ➔ Information / Beratung inklusive der Vorstellung u. Bewertung verschiedener handwerklicher Berufsfelder, Berufswegeplanung, Selbstorganisation / Zeitmanagement

Das Ergebnis des Profiling war die Ermittlung der verschiedenen persönlichen und berufsrelevanten Daten der Teilnehmer und die Einschätzung in einer der fünf Kundengruppen (ehem. A-E). Die Bewertung beinhaltete eine Berufswegeplanung und die Empfehlung der Fachkräfte über den weiteren beruflichen Werdegang, wie z.B. Einsatz in Anschlussmaßnahmen wie Gemeinwohlarbeit, Trainingsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen u.ä.. Das Profiling diente dem JobCenter als Entscheidungsgrundlage für das weitere individuelle Vorgehen zur (Re-)Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die ABEG führte die TM Profiling im Zeitraum vom 01.09.06 bis 30.06.07 durch. In 57 Maßnahmen á 2 Wochen mündeten insgesamt 1.142 Teilnehmer ein. Während der TM Profiling wurde für 202 Personen die Maßnahme vorzeitig abgebrochen (= 17,7 %), wobei die häufigsten Gründe unentschuldigtes Fehlen und / oder gesundheitliche Gründe waren.

86,7 %, d.h. 990 Personen haben die TM Profiling beendet. Von Ihnen wurde ein ausführlicher Profilingbogen erstellt und mit einer Empfehlung dem JobCenter zur Verfügung gestellt. Bei einem Drittel der Teilnehmer (342 Personen) wurde die Empfehlung der Gemeinwohlarbeit als Anschlussmaßnahme ausgesprochen.

3.1.7 Triebfahrzeugführer

In Kooperation mit einem Nahverkehrsunternehmen der Region führte die ABEG die FbW-Maßnahme „Ausbildung zum Triebfahrzeugführer (Lokführer)“ durch.

Die Ausbildung ist als Bildungsmaßnahme nach dem AZWV-Verfahren zertifiziert und wird über Bildungsgutscheine abgerechnet.

Die Qualifizierung zum Triebfahrzeugführer wurde mit zwei zeitlich versetzten Gruppen durchgeführt, wobei die Teilnehmer unterschiedlichste gewerblich-technische Facharbeiterbriefe besaßen. Die erste Gruppe startete im November 2006 mit 13 Teilnehmern und beendete die Ausbildung im September 2007. Die zweite Ausbildungsgruppe begann im Februar 2007 mit 12 Teilnehmern und einer Teilnehmerin und wurde im September 2007 beendet.

Tabelle 14
Ausbildung zum Triebfahrzeugführer 2007

Gruppe	Laufzeit	Anzahl TN	vorzeitig beendet	Prüfung bestanden	Prüfung nicht bestanden
1	15.11.06 - 14.09.07	13	1	12	0
2	05.02.07 - 20.11.07	13	0	12	1
		26	1	24	1

Da für die erfolgreichen Absolventen eine Arbeitsplatzgarantie vom kooperierenden Verkehrsunternehmen ausgesprochen wurde, sind die Inhalte entsprechend den Anforderungen des Personennahverkehrs gewichtet worden. Alle Module schlossen zeitnah mit einer Lernerfolgskontrolle ab.

Von den 13 Teilnehmern der ersten Gruppe beendeten 12 Personen die Ausbildung mit dem Führerschein Klasse III. Ein Teilnehmer verließ die Gruppe vorzeitig, um ein Arbeitsangebot als Zugschaffner anzunehmen.



Von den 13 Teilnehmern der zweiten Gruppe haben 12 die Abschlussprüfungen erfolgreich absolviert, einem Teilnehmer konnte der Führerschein Klasse III aufgrund der Prüfungsergebnisse nicht ausgestellt werden.

Zusammenfassend haben insgesamt 24 von 26 Teilnehmer die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer erfolgreich absolviert (= 92,3 %). Alle 24 Absolventen haben direkt im Anschluss einen Arbeitsvertrag als Triebfahrzeugführer begonnen. Berücksichtigt man die Vermittlung eines Teilnehmers als Zugschaffner, so beträgt die Vermittlungsquote 96,2 % (= 25 von 26 Teilnehmern), bezogen auf die erfolgreichen Absolventen sind 100 % vermittelt worden.

Im Januar 2008 ist ein weiterer Kurs mit

insgesamt 12 Teilnehmern angelaufen. Ein vierter Kurs befindet sich derzeit noch in der Planung mit den Projektpartnern.

3.1.8 Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung - VOA

Wurde die Zeitarbeit und die Arbeitnehmerüberlassung bis vor einigen Jahren noch als „Schmuddelbranche“ angesehen, nutzen mittlerweile immer mehr Arbeitnehmer die Zeitarbeit als Jobeinstieg, Neuanfang oder Karrieresprungbrett. Flexible und schnelle Antworten bei Personalbedarfen mit maßgeschneiderten Angeboten sind die Kriterien, die dieses Instrument bei den Unternehmen immer beliebter werden lassen. Der Unterschied zu einem „normalen“ Zeitarbeitsunternehmen besteht in der VOA in dem Ansatz, den Mitarbeiter langfristig per Arbeitsvertrag an ein Ausleihunternehmen zu binden. Daraus ergibt sich für die VOA das Dilemma, die leistungsstärksten Mitarbeiter, die als zuverlässige Verleihkräfte einen sicheren Deckungsbeitrag erzielen, abzugeben. Hierdurch geht nicht nur der Mitarbeiter „verloren“, sondern auch die aktuelle Einsatzstelle bei den Kunden, die von dem Mitarbeiter fest besetzt wird.



Bereits 2006 hatte die ABEG das Instrument der **Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung – VOA** installiert, um auf diesem Wege die Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt zu erzielen. Schwerpunkt der VOA ist die Arbeitnehmerüberlassung in gewerblich-technische Bereiche sowohl für Helfer als auch für Facharbeiter. Die Bewerber erhalten einen bis zu 11,5 Monate befristeten Arbeitsvertrag auf der Grundlage des BZA-Tarifbeschlusses.

Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung wird als ein aufbauendes Instrument im Anschluss an eine mindestens sechsmonatige Teilnahme in der Gemeinwohlarbeit oder nach erfolgreichem Abschluss der Gemeinwohlarbeit initiiert.

Die ABEG hält ein Kontingent von 50 Stellen aus den Bereichen Elektro, Sanitär, Dienstleistung, Holz, Metall und im Maler- / Lackierbereich vor. Die Mitarbeiter der VOA werden in den Unternehmen ganz unterschiedlich eingesetzt, die Einsätze reichen von Tages- bis hin zu langfristigen Einsätzen. In der überlassungsfreien Zeit werden die Mitarbeiter in ihrem Bereich zusätzlich bei Kooperationspartnern qualifiziert.

Viele Arbeitnehmer sehen die Arbeitnehmerüberlassung als eine Chance auf eine Festanstellung. Nicht selten wird ihre Hoffnung auch erfüllt: Der sogenannte „Klebeffekt“, also die Quote der Arbeitnehmer, die vom Kunden in eine feste Anstellung übernommen werden, liegt im Schnitt bei 30 Prozent.⁹

Insgesamt 17 Mitarbeiter wurden über die VOA im Jahr 2007 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes sowohl als Helfer, mit und ohne spezielle Fachkenntnisse als auch als Facharbeiter mit Facharbeiterbrief in die verschiedensten Branchen vermittelt. Nutznießer waren Mitarbeiter aller Altersklassen, wobei der jüngste 26 Jahre alt und der Älteste über 50 Jahre alt war. Das heißt, dass auch für die Gruppe der über 50jährigen, die als potentielle Arbeitskräfte bei den Unternehmen gegen die Vorbehalte „zu alt“, „zu unflexibel“ oder „zu teuer“ kämpfen müssen, die Arbeitnehmerüberlassung ein Integrationsinstrument darstellt.

⁹ Focus online v. 06.04.2007

Die Quote der Arbeitnehmer, die vom Kunden in eine feste Anstellung übernommen wurden („Klebeeffekt“) liegt damit bei 27,4 % (= 17 Vermittlungen von 62 Ausgeschiedenen).

3.1.9 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Im Jahr 2007 hat die ABEG im Auftrag der Agentur für Arbeit Essen zwei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) durchgeführt, die nachfolgend kurz beschrieben sind.

ABM „Offener Ganzttag“

Die ABM „Offener Ganzttag“ wurde im Zeitraum 01.12.06 bis 31.08.07 durchgeführt. Die ABM ist im Zusammenhang mit dem Investitionsprogramm des Bundes „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) zur Unterstützung vom Auf- und Ausbau von Ganztagschulen zu sehen. Für die umfangreichen Umbau- und Sanierungsarbeiten waren im Vorfeld umfangreiche Planungsarbeiten notwendig.

Die Teilnehmerin hat als technische Zeichnerin innerhalb der ABM für 15 Schulen selbstständig Förderanträge planerisch erarbeitet und zeichnerisch dargestellt. Im Rahmen der technischen Gebäudeausrüstung wurden Küchendetailplanungen einschl. Rohrleitungsführungen erstellt. Für Neubauprojekte im Hochbau wurde nach Vorlagen Baukonstruktionsdetails weiterentwickelt und zeichnerisch erarbeitet.

Die eingesetzte Teilnehmerin wurde direkt im Anschluss an die ABM in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen.

ABM „Essen. Neue Wege zum Wasser“

Die ABEG führte im Zeitraum 27.12.2006 – 26.12.2007 die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) „Essen.Neue Wege zum Wasser“ durch.

Ziel der ABM war es, geeignete Fachkräfte zu akquirieren, zu „erproben“ und ggf. zu qualifizieren, um im Anschluss im Arbeitsmarktprojekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ die dort eingesetzten Teilnehmer aus der Gemeinwohlarbeit anzuleiten. Durch Kooperation des Trägers ABEG mit Firmen des Garten- und Landschaftsbaus bei der Umsetzung der geplanten Projekte konnten die Arbeitssuchenden ihr Fachwissen erweitern bzw. aktualisieren und sich auch selbst zur Vermittlung empfehlen.

Insgesamt waren 33 Teilnehmer in der ABM beschäftigt, davon 30 Facharbeiter aus dem Bereich des Garten- und Landschaftsbaus mit speziellen Fachkenntnissen und 3 Personen aus dem kaufmännisch-verwaltenden Bereich.

15 Teilnehmer der ABM „Essen.Neue Wege zum Wasser“ wurden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Betrieben des ersten Arbeitsmarktes vermittelt. Davon wurden insgesamt 5 Teilnehmer nach Abschluss der ABM im ZIP „Essen.Neue Wege zum Wasser“ als Anleiter / Kolonnenleiter beschäftigt.

Damit haben sich insgesamt 45,5 % (= 15 Teilnehmer) über die ABM für eine Beschäftigung im Arbeitsmarkt erfolgreich empfohlen.

3.2 Arbeitsmarktprojekte der EABG

3.2.1 Offener Ganzttag – OGS

Eine offene Ganzttagsschule mit einem Angebot nach 13 Uhr - Theater in der Aula, Förderunterricht in Deutsch im gemütlichen Schülercafé, Sport in der Turnhalle, Gitarre lernen im Klassenraum und zum Surfen mal schnell in den Computerraum im ersten Stock – das alles unter einem Dach. In Essen wird an der Umsetzung dieses Konzeptes gearbeitet.

Der Begriff Offene Ganzttagsschule (OGS) bezeichnet eine besondere Form der Ganzttagsschule. Im Gegensatz zur gebundenen Ganzttagsschule wird die herkömmliche Zeitstruktur des Unterrichts um eine Übermittagbetreuung, Angebote zur Freizeitgestaltung aber auch um ein schulisches Nachmittagsangebot erweitert. Da die Anmeldung zur OGS freiwillig ist und jährlich bestätigt werden muss, spricht man von der *offenen* Ganzttagsschule.

Die Einführung der Offenen Ganzttagsschule bedingt investive Baumaßnahmen an den Schulen. So müssen beispielsweise Betreuungsräume, Küchen und Speiseräume geschaffen werden, um einen kontinuierlichen Betrieb der Schule zu gewährleisten.

Bild 13

Umbau- und Sanierungsarbeiten Offener Ganzttag

Gerviniusschule, Schillerschule / Johann-Michael-Sailer Schule, Stadthafenschule



Das Arbeitsmarktprojekt „Umbau der Essener Schulen in Offene Ganzttagsschulen“ wird in mehreren Staffeln durchgeführt. Bei der Durchführung der ersten und zweiten Staffel war die EABG / ABEG nicht beteiligt.

3. Staffel

Innerhalb der dritten Staffel hat die EABG von März bis Dezember 2007 im Garten- und Landschaftsbaubereich die Außenanlagen von ca. 10 Schulen im Essener Stadtgebiet umgebaut und neu gestaltet.

4. Staffel

Für die vierte Staffel ist die EABG als Generalunternehmerin tätig, mit dem Ziel, 22 Schulen in der Stadt Essen als offene Ganztagschulen umzubauen. Mit einem Gesamtbudget von rd. 3,5 Mio. € (netto) werden sämtliche Arbeiten sowohl als Fremdvergabe als auch in Eigenregie durchgeführt.

Zu den fremd vergebenen Arbeiten gehören u.a. Dachdecker-, Zimmerarbeiten, Arbeiten im Bereich Heizung / Sanitär / Klima, Oberböden (Teppiche, Kunststoff), Elektro-, Abdichtarbeiten und Teile der Maler- / Lackiererarbeiten.

Zu den Eigenleistungen gehörten Bauhauptarbeiten (Fliesenarbeiten, Gipskartondecken, Deckenbau), Tischlerarbeiten (Fenster-, Möbelbau), Schlosserarbeiten (Geländer, Rauch- und Brandschutztüren) und Maler- / Lackiererarbeiten (Anstricharbeiten, Tapezier- und Lackierarbeiten, Farbgestaltungen).

Begonnen wurde mit den Arbeiten der vierten Staffel im Januar 2007. Bis Ende des Jahres waren 15 Schulen bereits fertig gestellt. Alle 22 Schulen werden bis August 2008 fertig gestellt sein.

Geplant ist die 5. Staffel ab April 2008, in der weitere 15 Schulen im Essener Stadtgebiet zu offenen Ganztagschulen umgebaut werden sollen. Auch in dieser Staffel wird die EABG als Generalunternehmerin tätig sein und einen Teil der Arbeiten fremd vergeben.

3.2.2 Rückbau Übergangwohnheime

In Folge eines Ratsbeschlusses der Stadt Essen wurden in 2007 die Essener Übergangwohnheime in der Lerchenstraße, Neustraße und Haus-Berge-Straße zurückgebaut.

Hintergrund des Rückbaus sind zum einen rückläufige Zuweisungen von Flüchtlingen (Asylanten). Zum anderen konnten viele Asylanten in Wohnungen vermittelt werden, so dass in der Folge ein hoher Leerstand der Wohnheime zu verzeichnen war. Weiterhin befanden sich die drei Übergangwohnheime in einem maroden Zustand.

Die Rückbauarbeiten begannen Anfang 2007 mit den Arbeiten am Übergangwohnheim in der Lerchenstraße, die im 1. Quartal 2007 abgeschlossen wurden. Daran anschließend wurde mit den Abbrucharbeiten in der Neustraße begonnen, welche Ende 2007 abgeschlossen waren. Die Abbrucharbeiten beim dritten Objekt in der Haus-Berge-Straße werden voraussichtlich im 1. Quartal 2008 fertig gestellt. Hier kam es zu ungeplanten Verzögerungen auf Grund von Schadstoffbelastungen, die erst in der Rückbauphase festgestellt werden konnten.

3.2.3 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



gefördert aus Mitteln
des Landes NRW und der EU



den umliegenden Stadtteilen der Beratungsstelle wohnen: Bergeborbeck, Nordviertel, Westviertel, Altendorf, Gerschede, Borbeck-Mitte, Bochohd, Altenessen-Süd, Vogelheim und Dellwig.

Mit Stichtag 30.06.2007 waren in diesen Stadtteilen 10.382 Personen arbeitslos gemeldet, (am 31.12.2006 waren es 10.768 Personen) was im Vergleich zur gesamten Stadt Essen bedeutet, dass 27,6 % (27,3 % am 31.12.2007) der in der Stadt Essen arbeitslos gemeldeten Personen im Einzugsgebiet der Beratungsstelle, d.h. in den oben genannten Stadtteilen wohnten. Auffällig dabei ist, dass obwohl sich die Gesamtzahl der Arbeitslosen in diesen Stadtteilen im Vergleich zum 31.12.2006 verringert hat, sich der prozentuale Anteil im Vergleich zur Quote der gesamten Stadt Essen erhöht hat. Die Arbeitslosenquote der Stadt Essen in Höhe von 10,4 % lässt zur Quote der genannten Stadtteile in Höhe von 27,6 % ein beachtliches Gefälle erkennen. Die allgemeine positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist für diese Stadtteile demnach nicht wesentlich erkennbar.

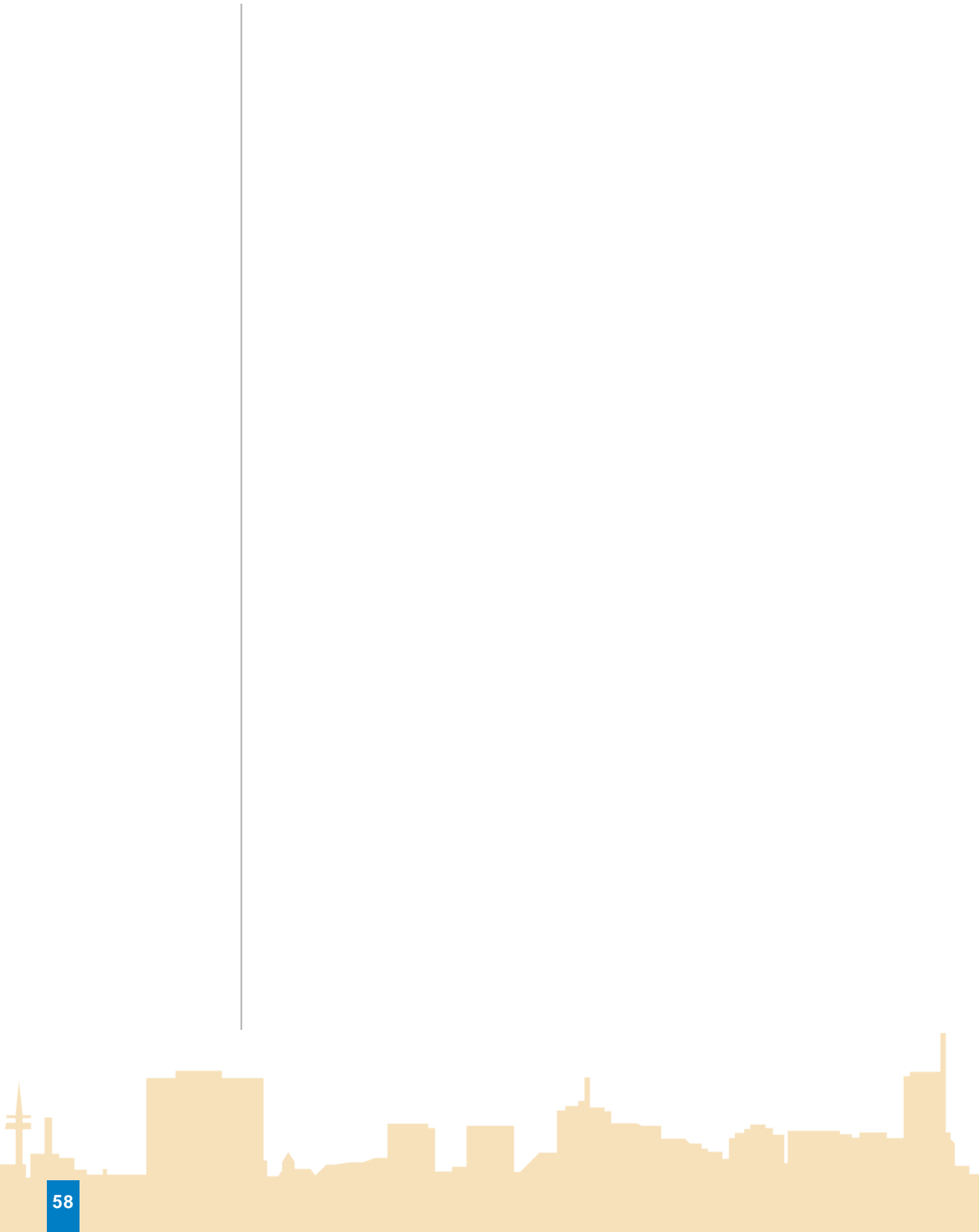
Die Beratungsthemen waren auch im Jahr 2007 wieder sehr vielfältig und reichten von Informationen zu Rechte und Pflichten von Arbeitslosen; Erklärungen zu ALG II Bewilligungs- und Ablehnungsbescheiden über das Erstellen von beruflichen Entwicklungsplänen bis hin zum Erstellen von Bewerberprofilen, Bewerbungsschreiben u.a..

Von den 305 Ratsuchenden in 2007 mit insgesamt 1.067 Beratungskontakten bezogen 75,7 % Arbeitslosengeld II. Sowohl die geschlechts- als auch die altersspezifische Struktur der Teilnehmer hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verändert. Der Frauenanteil ist mit 42 % leicht zurückgegangen (2006: 49,7 %) und der Anteil der über 50jährigen sank von 20,5 % in 2006 auf 15,7 % in 2007.

Mit Unterstützung der Beratungsstelle WIA wurden 2007 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.

Von den 32 vermittelten Personen konnte für vier Personen eine Ausbildungsstelle akquiriert werden. Weiterhin haben fünf Personen einen Minijob aufgenommen. Der Großteil der vermittelten Personen, insgesamt 23 Personen, konnten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Unternehmen der regionalen Wirtschaft vermittelt werden. Davon waren 18 Vollzeit- und fünf Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse.

Aufgrund perspektivisch auslaufender Fördermittel des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds - ESF) wurde die Beratungsstelle zum 31.12.2007 eingestellt.



KAPITEL 4

Strukturdaten der Kunden „Teilnehmer“



4 Strukturdaten der Kunden „Teilnehmer“


Wie bereits im Vorjahr handelte es sich bei den Kunden 2007 größtenteils um Langzeitarbeitslose, die sich sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben. 2007 war schwerpunktmäßig die Gemeinwohlarbeit das vorrangige Instrument der Integration in den Arbeitsmarkt. In den nachfolgenden Kapiteln 4.1 bis 4.10 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 EABG / ABEG 2007 aus der Gemeinwohlarbeit, d.h. Personen in zusätzlichen Arbeitsmöglichkeiten nach § 16 Absatz 3 Satz 2 SGB II und aus dem Landesprogramm JobPLUS, die aus der Kundendatenbank generiert wurden. Für die weiteren Betrachtungen standen Daten von max. 4.085 Personen zur Verfügung.

4.1 Geschlecht

Die Geschlechtsstruktur der 4.085 Kunden der EABG / ABEG ist deutlich von der gewerblich-technischen Ausrichtung der Träger geprägt. Aufgrund der Tatsache, dass der gewerblich-technische Bereich deutlich männerdominiert ist, liegt der Männeranteil mit 81 % erwartungsgemäß hoch. Im Vergleich zum Vorjahr liegt der Frauenanteil mit 19 % um 4 % höher, was u.a. mit den unterschiedlichen ZIP-Projekten in Zusammenhang steht, bei denen auch Frauen in den Organisations- und Planungsbereichen eingesetzt waren.

Tabelle 15
Kunden nach Geschlecht



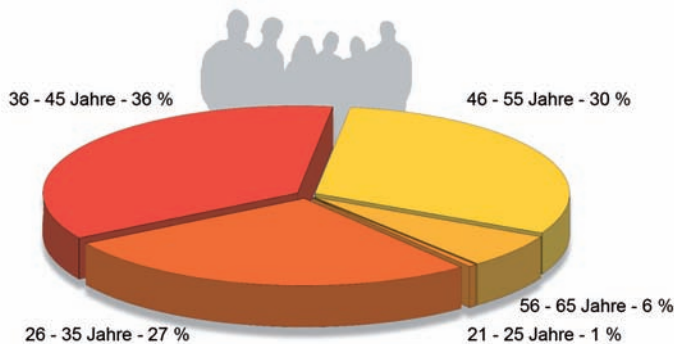
	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
Männer	3.293	81 %
Frauen	792	19 %
Gesamt	4.085	100 %

4.2 Altersstruktur

Die Verteilung der Kunden in den Altersklassen spiegelt die erwerbsfähige Altersstruktur wider. Am stärksten und nahezu identisch besetzt sind die drei Altersklassen 26 bis 35 Jahre, 36 bis 45 Jahre und 46 bis 55 Jahre. Damit liegen 63 % der Kunden im „besten“ Erwerbssalter zwischen 26 und 45 Jahren. Im Vergleich zum Vorjahr ist jedoch eine leichte Verschiebung von den jüngeren Altersklassen hin zu den älteren, zu verzeichnen. Die Generation 46+ ist im Jahr 2007 um 4 % stärker besetzt als noch ein Jahr zuvor. Die Verteilung der einzelnen Altersklassen ist der nachfolgenden Grafik 1 zu entnehmen.

Grafik 1

Altersstruktur der Kunden nach Altersklassen



4.3 Staatsangehörigkeit und Herkunft

Der Anteil der Deutschen ist nahezu identisch mit dem des vergangenen Jahres. Die Aussage, dass 86 % der Kunden die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ist aber nicht automatisch gleichzusetzen mit deutscher Herkunft.



Tabelle 16

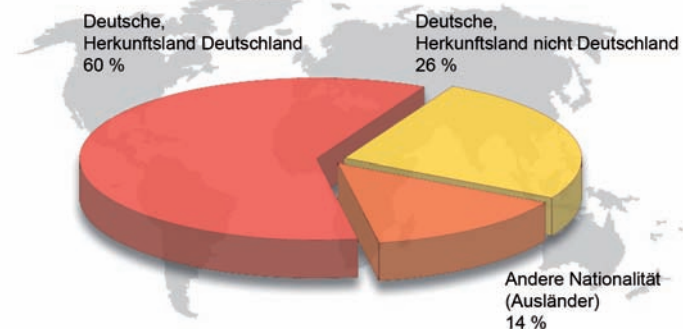
Staatsangehörigkeit der Kunden

	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
Deutsche	3.502	85,73 %
Andere Nationalität (Ausländer)	583	14,27 %
Gesamt	4.085	100,00 %

Betrachtet man die Herkunft der Kunden, so zeigt sich, dass rd. die Hälfte der Personen mit deutschem Pass ausländischer Herkunft ist. Das bedeutet oftmals, dass diese Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund ihres sozialen Hintergrundes vielfache Hemmnisse aufweisen, die eine Arbeitsmarktintegration deutlich erschweren.

Grafik 2

Herkunft der Kunden

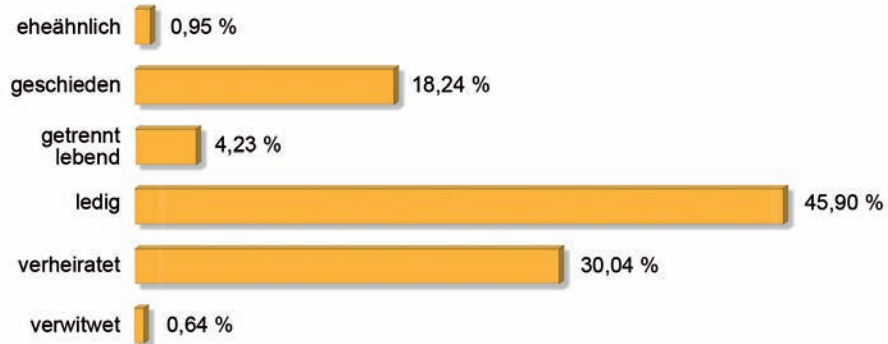


4.4 Familienstand und Kinder

Die Struktur des Familienstandes der Kunden ist wie in den vergangenen Jahren nahezu gleich. Rund die Hälfte der Kunden ist ledig, ca. ein Drittel verheiratet. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Ledigen zu Gunsten der Verheirateten und Geschiedenen etwas zurück gegangen, was aber auch mit der leicht gestiegenen Altersklasse 45+ im Zusammenhang stehen kann, da die Häufigkeit im Alter geschieden oder verheiratet zu sein, zunimmt.

Grafik 3

Familienstand der Kunden



Von 4.085 Kunden haben insgesamt 2.119, d.h. über die Hälfte der Kunden, insgesamt 4.689 Kinder. Damit haben die Kunden mit Kindern durchschnittlich 2,1 Kinder und liegen damit weit über dem Bundesdurchschnitt mit 1,5 Kindern. Die Verteilung der Anzahl der Kinder ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 17

Anzahl Kinder



Anzahl Kinder je Kunde	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
0	1.865	45,65 %
1	818	20,03 %
2 - 4	1.317	32,24 %
> 4	84	2,06 %
k. A.	1	0,02 %
Gesamt	4.085	100,00 %

4.5 Schulausbildung

Ein Schulabschluss ist die Basis für den weiteren beruflichen Werdegang und damit eine wesentliche Voraussetzung für weiterführende Bildungsgänge und eine entscheidende Grundlage für nachfolgende Berufsabschlüsse. Die Schulabschlüsse

stellen bereits die Weichen für eine erfolgreiche Integration in den späteren Arbeitsmarkt. Noch immer verlassen in Deutschland viele Jugendliche die Schule ohne einen Abschluss. In den vergangenen zehn Jahren sank die Quote der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss nur um 0,8 Prozent. Das geht aus einer neuen Statistik der Kultusministerkonferenz (KMK) hervor. Die Quote lag 2007 bei 7,9 Prozent, 1996 betrug sie 8,7 Prozent. Insgesamt 76.249 Jugendliche haben im vergangenen Jahr ihre Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen. Die rd. 8 % Prozent der Jugendlichen, die die Schule mit erfüllter Schulpflicht, aber ohne Schulabschluss verlassen, haben nahezu keine Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Anteil der Kunden 2007 mit und ohne Schulabschlüsse, getrennt nach Geschlecht.

Tabelle 18
Kunden nach Schulabschluss

		mit Schulabschluss		ohne Schulabschluss	
		Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Gesamt	4.085	3.053	74,74 %	1.032	25,26 %
davon					
Männer	3.293	2.421	59,27 %	872	21,35 %
Frauen	792	632	15,47 %	160	3,92 %

Demnach hatten rd. ein Viertel der Kunden 2007 keine abgeschlossene Schulausbildung. Damit ist ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr nahezu identisch, aber dreimal höher als im Bundesdurchschnitt.

Von den Kunden mit einem Schulabschluss weisen rd. 79 % der Kunden eine Hauptschul- oder geringeren Schulabschluss auf. Erwartungsgemäß fallen die Anteile an höheren Schulabschlüssen der Kunden geringer aus, was mit der gewerblich-technischen Ausrichtung der EABG / ABEG im Zusammenhang steht. Die nachfolgende Tabelle und Grafik geben Auskunft über die Verteilung der Arten von Schulabschlüssen.

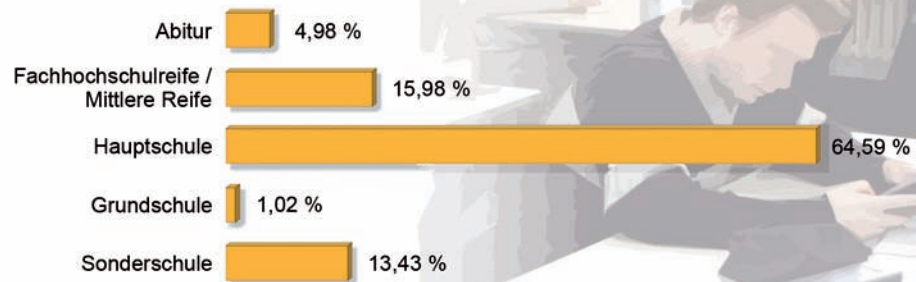


Tabelle 19
Art der Schulabschlüsse

	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
Abitur	152	4,98 %
Fachhochschulreife / Mittlere Reife	488	15,98 %
Hauptschule	1.972	64,59 %
Grundschule	31	1,02 %
Sonderschule	410	13,43 %
Gesamt	3.053	100,00%

Grafik 4

Schulbildung der Kunden nach Abschlüssen



4.6 Berufsausbildung

Die Vorteile einer abgeschlossenen Berufsausbildung liegen auf der Hand: Es werden immer weniger Arbeitsplätze für Ungelernte angeboten, der Anteil einfacher Tätigkeiten geht zurück, höher qualifizierte Tätigkeiten nehmen zu. Ungelernte werden erfahrungsgemäß vielfach zuerst arbeitslos und bleiben es dann länger.

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

Verfügen bereits ein Viertel der Kunden der EABG / ABEG über keinen Schulabschluss, so weisen 60 % der Kunden zusätzlich keinen Berufsabschluss auf. Damit liegt ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr auf gleich hohem Niveau. Laut der Bundesagentur für Arbeit waren 2006 38,5 % der Arbeitslosen in Deutschland ungelernt.

Table 20

Kunden nach Berufsabschluss

		mit Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
		Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Gesamt	4.085	1.629	39,88 %	2.456	60,12 %
davon					
Männer	3.293	1.355	33,17 %	1.938	47,44 %
Frauen	792	274	6,71 %	518	12,68 %

Über die Hälfte der Kunden (rd. 57 %) mit Berufsabschluss hat eine gewerblich-technische Lehre absolviert, weist jedoch keinerlei Berufserfahrung auf. Im Vergleich zum Vorjahr ist bei ihnen ein Anstieg von rd. 6 % zu verzeichnen.

Nur rd. ein Viertel der Kunden mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung konnte als Facharbeiter bereits Berufserfahrung sammeln. Damit liegt ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um rd. 7 Prozentpunkte niedriger.

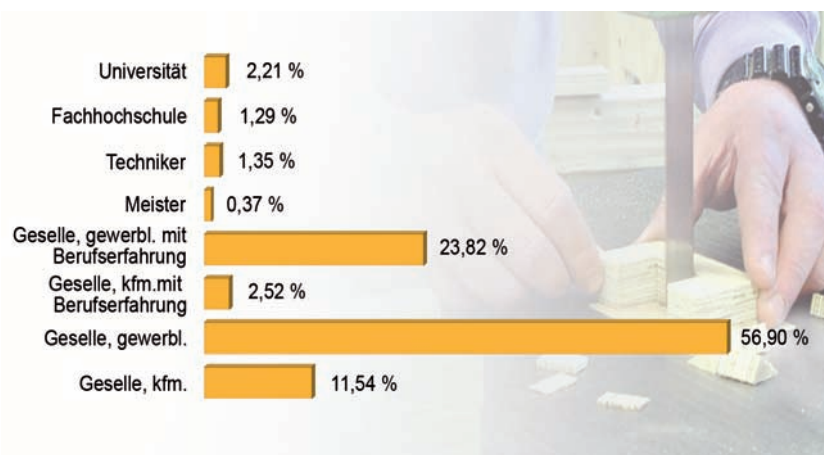
Im Vergleich zum Vorjahr weisen demnach mehr Personen einen formellen Berufsabschluss auf, aber nur ein geringerer Teil von ihnen kann auf Berufserfahrung zurückgreifen. Höhere Bildungsabschlüsse sind mit rd. 5 % erwartungsgemäß eher gering vertreten.

Tabelle 21
Art der Berufsausbildung

	Männer		Frauen		Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
Universität	25	1,85 %	11	4,01 %	36	2,21 %
Fachhochschule	11	0,81 %	10	3,65 %	21	1,29 %
Techniker	21	1,55 %	1	0,37 %	22	1,35 %
Meister	5	0,37 %	1	0,37 %	6	0,37 %
Geselle, gewerblich mit Berufserfahrung	351	25,90 %	37	13,50 %	388	23,82 %
Geselle, kaufmännisch mit Berufserfahrung	27	2,00 %	14	5,11 %	41	2,52 %
Geselle, gewerblich	806	59,48 %	121	44,16 %	927	56,90 %
Geselle, kaufmännisch	109	8,04 %	79	28,83 %	188	11,54 %
Gesamt	1.355	100,00 %	274	100,00 %	1.629	100,00 %

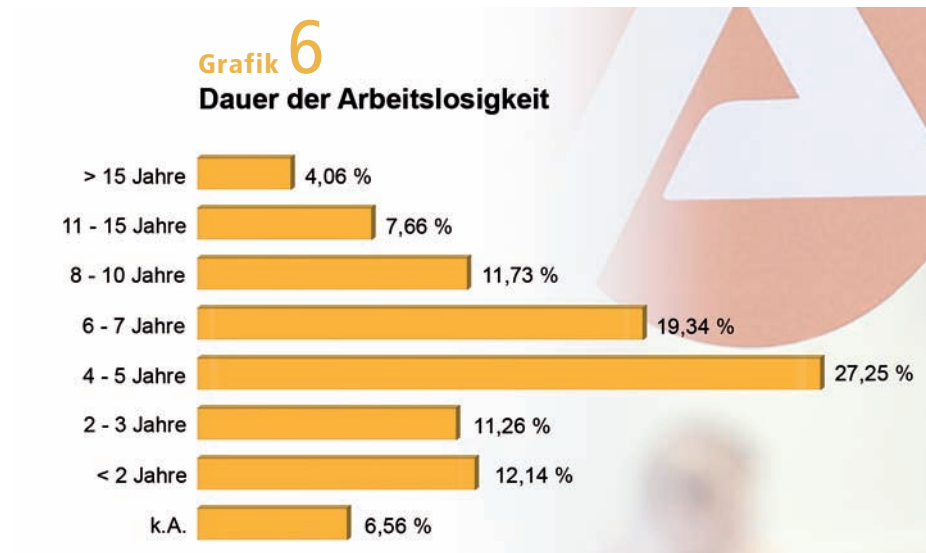
Grafik 5

Berufsausbildung der Kunden nach Abschlüssen



4.7 Dauer der Arbeitslosigkeit

Je länger eine Person arbeitslos ist, desto problematischer ist eine Wiederbeschäftigung. Bei längeren Arbeitslosenzeiten, bereits schon ab einem Jahr, sinkt die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung dramatisch. Neben längeren Arbeitslosenzeiten verschärft sich das Problem bei geringerer beruflicher Qualifikation, gesundheitlichen Einschränkungen und mit steigendem Alter. Bei den Kunden 2007 zeigte sich folgendes Bild:



Insgesamt waren rd. 12 % kürzer als 2 Jahre arbeitslos. Damit liegt ihr Anteil um rd. 8 % höher als im Vorjahr.

Diese positive Entwicklung wird jedoch schnell relativiert, wenn man sich die Besetzungen der übrigen Klassen ansieht. Waren 2006 insgesamt 30,7 % unter 3 Jahren arbeitslos, war es 2007 weniger als ein Viertel. Dafür stieg im gleichen Zeitraum die Anzahl der Personen, die länger als 6 Jahre arbeitslos waren von 29,7 % auf 42,8 %, also um 13,1 Prozentpunkte !

Auch der Anteil der Personen, die länger als 11 Jahre arbeitslos waren, stieg von 7,1 % in 2006 auf 11,7 % in 2007.

**Im Durchschnitt waren die Kunden der EABG / ABEG 2007
5,6 Jahre arbeitslos !**

4 Tabelle 22

Dauer der Arbeitslosigkeit

arbeitslos seit	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
< 2 Jahre	496	12,14 %
2 - 3 Jahre	460	11,26 %
4 - 5 Jahre	1.113	27,25 %
6 - 7 Jahre	790	19,34 %
8 - 10 Jahre	479	11,73 %
11 - 15 Jahre	313	7,66 %
> 15 Jahre	166	4,06 %
k. A.	268	6,56 %
Gesamt	4.085	100,00 %

Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 5,6 Jahre

4.8 Sprachkenntnisse

Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sind Grundlage für die Teilhabe am Berufsleben, aber auch Voraussetzung für die Teilhabe am sozialen und öffentlichen Leben in Deutschland. Die gezielte Förderung der Sprachkompetenz bietet Chancengleichheit und ist ein wesentlicher Baustein bei der Unterstützung einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt.

Aufgeteilt in „Deutsch verstehen“ und „Deutsch sprechen“ zeigt sich, dass rd. 96 % der Kunden der EABG / ABEG Deutsch bis hin zum Niveau „ausreichend“ versteht und rd. 94 % bis hin zum Niveau „ausreichend“ spricht. Für die ABEG ergibt sich daraus ein Qualifizierungsbedarf für einen überschaubaren Anteil an Personen. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Sprachkenntnisse im Bereich des Verstehens, besonders aber im Bereich des Sprechens verbessert. Diese Unterstützungsleistung wird über modularisierte Sprachkurse angeboten (siehe Kapitel 3.1.5).

Tabelle 23

Sprachkenntnisse - Deutsch verstehen



Niveau	Kunden gesamt	
	Anzahl	Anteil %
sehr gut	1.532	37,50 %
gut	2.026	49,60 %
befriedigend	294	7,20 %
ausreichend	83	2,03 %
mangelhaft	99	2,42 %
k. A.	51	1,25 %
Gesamt	4.085	100,00 %

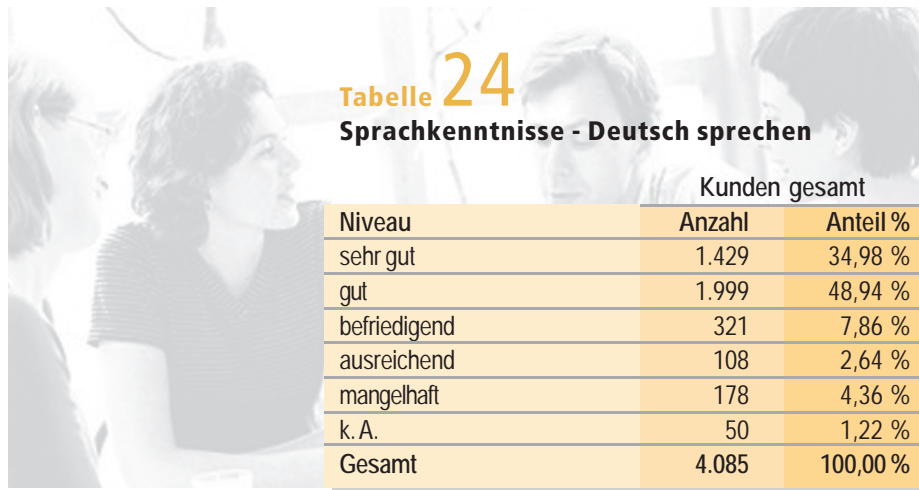


Tabelle 24
Sprachkenntnisse - Deutsch sprechen

Kunden gesamt

Niveau	Anzahl	Anteil %
sehr gut	1.429	34,98 %
gut	1.999	48,94 %
befriedigend	321	7,86 %
ausreichend	108	2,64 %
mangelhaft	178	4,36 %
k. A.	50	1,22 %
Gesamt	4.085	100,00 %

4.9 Krank- und Fehlzeiten

Schlüsselqualifikationen, sog. „soft skills“ sind in heutigen Unternehmen fast ebenso wichtig wie formale Qualifikationen, in einigen Bereichen werden sie oftmals noch höher bewertet und sind ausschlaggebend bei der Vergabe eines passenden Arbeitsplatzes. Zu den Schlüsselqualifikationen zählen u.a. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sauberkeit / Hygiene und Motivation.

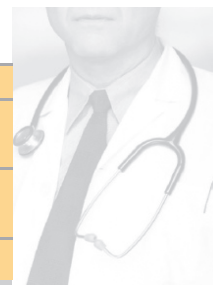
Die Krank- und Fehlzeiten sind wichtige Messgrößen, anhand derer sich Aussagen treffen lassen zu Arbeitseinstellung, Motivation des Mitarbeiters und seiner Identifikation zum Unternehmen.

Die EABG / ABEG verfolgt das Ziel, die (Langzeit-)Arbeitslosen auf die Bedingungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Daher wird die Philosophie verfolgt, dass unentschuldigtes Fehlen oder nicht angepassten Verhalten entsprechende Sanktionen nach sich zieht, um die Teilnehmer nachhaltig auf ihren Berufsweg und auf die reale Arbeitswelt zu orientieren und damit ihre Integrationschancen zu erhöhen. Das Anwenden eines stringenten Sanktionskatalogs bei längeren unentschuldigtem Fehlzeiten mit Ermahnung, Abmahnung bis hin zum Abbruch ist daher besonders wichtig im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration. Auch bei häufigem Fehlen infolge Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wird mit dem Teilnehmer ein persönliches Gespräch über seinen Gesundheitszustand und seine Motivation geführt.

Dieses stringente Vorgehen ist eine Erkenntnis aus den Jahren erfolgreicher Tätigkeit in Arbeitsmarktprojekten mit dieser Zielgruppe. Verhaltensweisen von erwachsenen Personen sind jedoch 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 2007 im Vergleich zu 2006.

Tabella 25 Ausfallzeiten

	Kunden gesamt	
	Ausfallzeiten 2007	Ausfallzeiten 2006
Krankenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit	7,00 %	7,10 %
Fehlzeitenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit	2,20 %	3,70 %
Summe Ausfallzeiten	9,20 %	10,80 %



4

Die Krankenquote lag 2007 im Zentrum für Gemeinwohlarbeit bei 7 % und damit um 0,1 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr.

Zum Vergleich: Laut Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK) stieg der Krankenstand in den ersten zehn Monaten des Jahres 2007 leicht auf 3,74 Prozent. Demnach waren deutsche Arbeitnehmer im Schnitt an 11,4 Tagen arbeitsunfähig. Im selben Zeitraum des Vorjahres waren es - laut BKK - 10,6 Tage gewesen. Selbst bei Berufsgruppen mit hoher Qualifikation und traditionell niedrigen Krankheitsausfällen waren steigende Ausfalltage zu verzeichnen.

Die Krankenquote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit lag damit erwartungsgemäß über der durchschnittlichen Quote der BKK. Der Trend geht jedoch seit Jahren nach unten, wodurch die Arbeit in diesem Feld auf das Beste bestätigt wird.

Auch bei der Entwicklung der unentschuldigten Fehlzeiten ist ein positiver Trend zu verzeichnen. Mit 2,2 % liegt die Fehlzeitenquote um 1,5 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Diese Zahlen sind ein Indikator, dass sowohl die Strukturen und die angewendeten Verfahren 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.

In der Gesamtheit betrachtet lag die Ausfallquote 2007 bei 9,2 % und sank gegenüber dem Vorjahr um 1,6 %. Sicherlich liegt auch eine Begründung geringer Ausfallzeiten darin, dass die Teilnehmer bei Nichtanwesenheiten, bedingt durch Krankheit oder unentschuldigtem Fehlen, für diesen Zeitraum keine Mehraufwandsentschädigung erhalten, da diese nur für tatsächliche Anwesenheiten ausgezahlt wird.

4.10 Vermittlungshemmnisse

Lange Arbeitslosenzeiten, Qualifikationsdefizite, Überschuldung, Suchterkrankungen, gesundheitliche Beeinträchtigungen (sowohl physische als auch psychische), soziale Problemlagen oder auch Sprachdefizite – all das sind Vermittlungshemmnisse, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Summieren sich gleich mehrere dieser Hemmnisse, ist die Integration der Betroffenen, d.h. der Zugang zum Arbeitsmarkt weiter erschwert bis oft unmöglich. Die hier betrachteten Kunden 2007 waren größtenteils Langzeitarbeitslose, die zusätzlich zum Vermittlungshemmnis „länger als 2 Jahre arbeitslos“ weitere Vermittlungshemmnisse aufwiesen.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Art der Vermittlungshemmnisse sowie ihre Häufigkeit der Kunden 2007 aufgezeigt.

Table 26

Vermittlungshemmnisse der Kunden 2007

3.807 Personen mit folgenden Merkmalen	Kunden gesamt		
	Anzahl	Anteil %	Veränderung zu 2006
Dauer der Arbeitslosigkeit > 2 Jahre	3.321	87 %	-5 %
Fehlender Führerschein	2.347	62 %	+1 %
Fehlende Qualifikation	2.132	56 %	+2 %
Gesundheitliche Einschränkungen	1.750	46 %	+7 %
Schulden	1.675	44 %	+8 %
Personen ausländischer Nationalität	583	15 %	+/-0 %
Deutsche mit Migrationshintergrund	1.045	27 %	—
Alter > 50 Jahre	772	20 %	+5 %
Sprachprobleme	477	13 %	+2 %
Vorstrafen	438	12 %	+1 %
Suchtprobleme	212	6 %	+1 %

Durchschnittl. Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person: 3,9 Merkmale

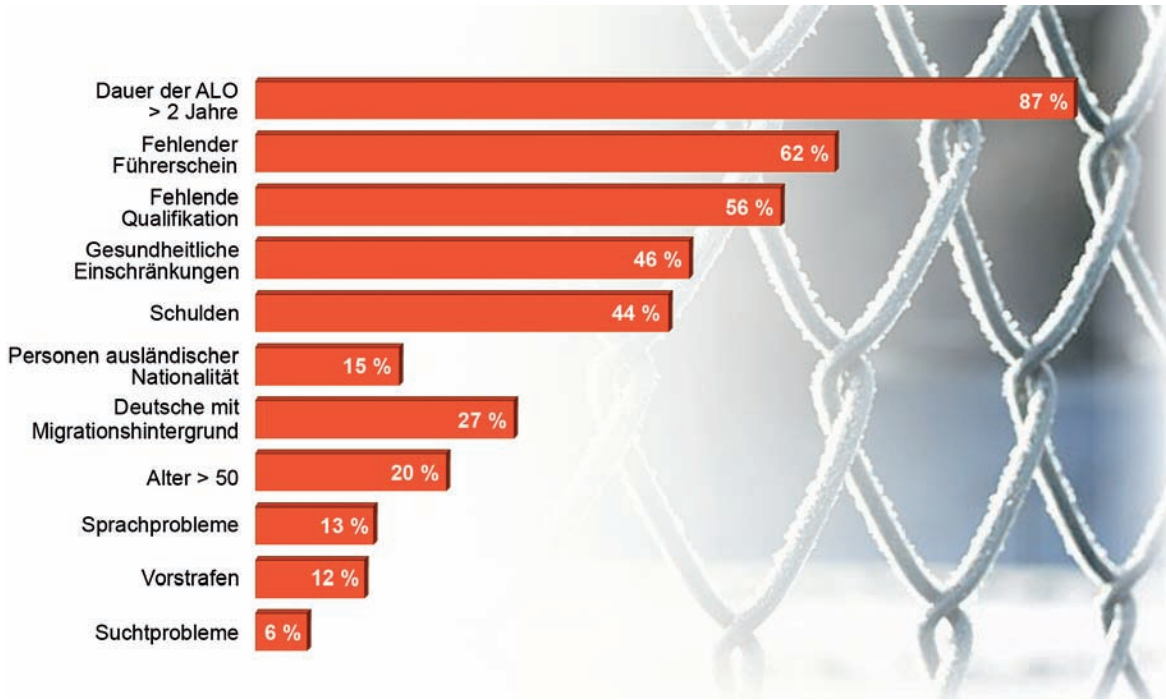
Bei einer Betrachtung von 11 Vermittlungshemmnissen weisen von insgesamt 4.085 Personen 93 % (= 3.807 Personen) mehrere Vermittlungshemmnisse auf.

Neben dem größten Vermittlungshemmnis „Dauer der Arbeitslosigkeit über 2 Jahre“ rangiert an zweiter Stelle mit 62 % das Vermittlungshemmnis „fehlender Führerschein“, dicht gefolgt vom Vermittlungshemmnis „fehlende Qualifikation“. Besonders im gewerblich-technischen Bereich stellt das Fehlen des Führerscheins ein großes Hemmnis dar, da in vielen Fällen in den Unternehmen die Arbeitskräfte auf verteilten Baustellen arbeiten oder auch Material transportiert werden muss. Bei über der Hälfte der Betroffenen stellt die fehlende berufliche Qualifikation ein Hemmnis dar und knapp die Hälfte weisen gesundheitliche Einschränkungen auf.

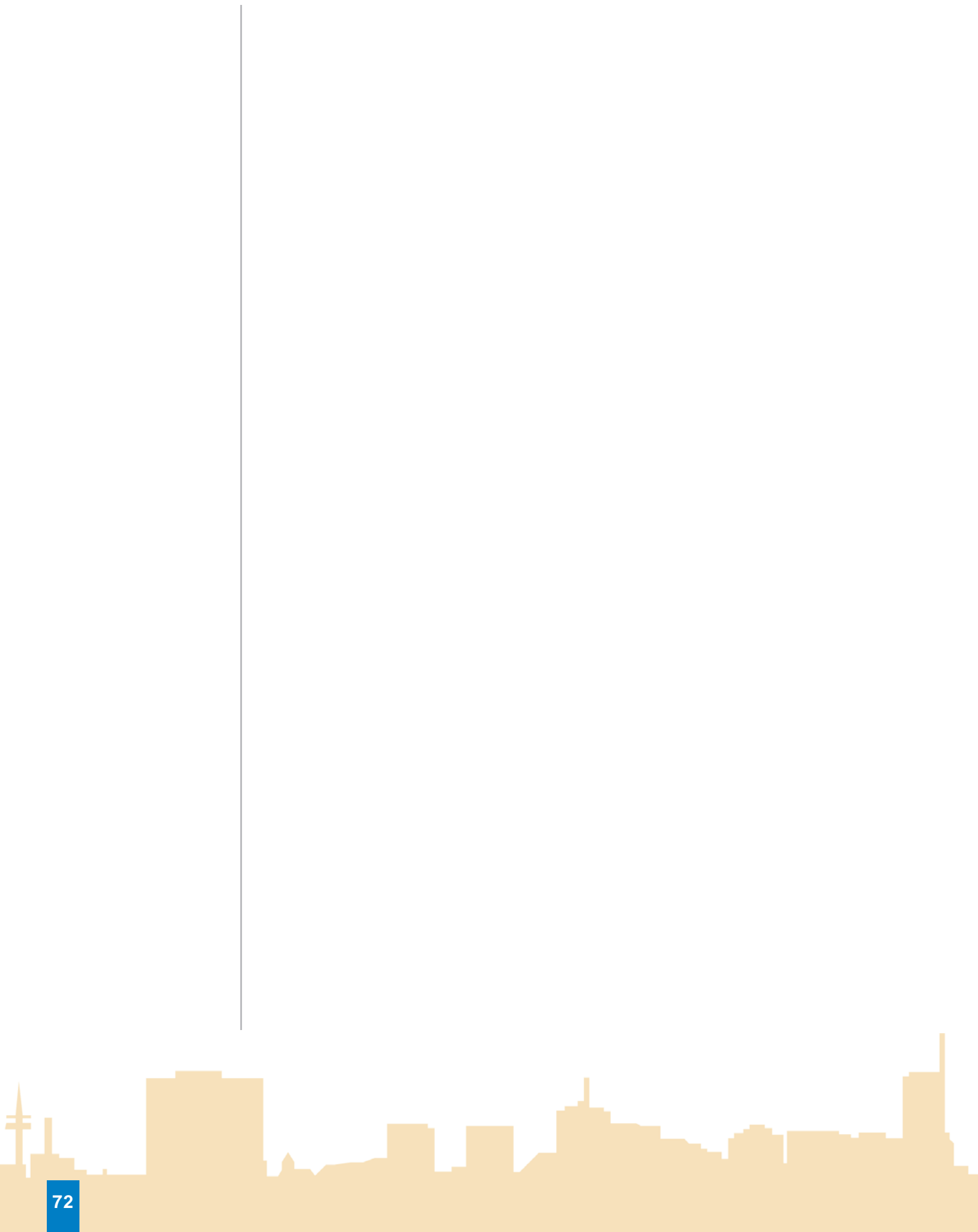
Grafik 7

Vermittlungshemmnisse der Kunden 2007

4



Insgesamt betrachtet hatten die Kunden 2007 durchschnittlich **3,9** Vermittlungshemmnisse, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren.



KAPITEL 5

Arbeitsmarktintegration



5 Arbeitsmarktintegration

Ebenso wie in den Jahren zuvor war auch im Jahr 2007 das Ziel aller Arbeitsmarktprogramme und Aktivierungsbemühungen die nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Unternehmen des Arbeitsmarktes.

Die Kunden der EABG / ABEG waren auch 2007 größtenteils Langzeitarbeitslose, die vorwiegend über das Instrument der Gemeinwohlarbeit auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, qualifiziert und aktiviert wurden. Bei der Kundengruppe der EABG / ABEG handelt sich um Menschen, die sich aufgrund langer Arbeitslosenzeiten, fehlender Qualifikationen und fehlender Berufserfahrung sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt haben. Hinzu kommen oftmals mehrere Vermittlungshemmnisse, wie z.B. gesundheitliche Einschränkungen u.a., die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.

Trotz aller Einschränkungen ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EABG / ABEG erneut gelungen, unter Einsatz abgestimmter Methoden mit klarem Fokus auf die individuellen Kompetenzen Arbeitsmarktintegrationen mit **einer neuen Rekordmarke** für den Firmenverbund gemeinsam mit den Kunden zu erarbeiten.

Im Jahr 2007 wurden über den Einsatz der verschiedenen Programme und Maßnahmen insgesamt 533 Personen für den allgemeinen Arbeitsmarkt aktiviert. Darunter befanden sich 456 Personen, die in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Dieser Vermittlungserfolg ist das Ergebnis mehrerer Komponenten: Anwendung verschiedener Integrationsansätze, eine vielfältige Angebotsstruktur an Maßnahmen und Programmen und vor allem das Ergebnis einer engen und transparenten Zusammenarbeit aller am Integrationsprozess Beteiligten, wie z.B. dem Vermittlerteam, den Fachkräften, den gewerblich-technischen Bereichen und dem belastbaren Netzwerk mit Unternehmen der regionalen Wirtschaft.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick, aus welchen Maßnahmen und Programmen heraus die Kunden integriert werden konnten.



Tabelle 27
Vermittlungen 2007 aus Maßnahmen

Vermittlungen aus der Maßnahme...	Anzahl 2007	Zum Vergleich 2006
... Gemeinwohlarbeit	343	317
... WiA-Beratungsstelle	32	32
... JobPLUS	58	37
... ABM	15	0
... Trainingsmaßnahmen	11	17
... Sonstige	74	43
Summen	533	446

Der größte Anteil der Vermittlungen (343 Personen) wurde 2007 aus der Gemeinwohlarbeit heraus getätigt.

Neben der Gemeinwohlarbeit konnten 2007 über die Arbeitslosenberatungsstelle WiA insgesamt 32 Personen und aus dem Landesprogramm JobPLUS insgesamt 58 Personen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Hinter den sonstigen Vermittlungen mit einem Anteil von 13,8 % verbergen sich Vermittlungen aus Sonderprojekten und freien Vermittlungen. Freie Vermittlungen sind u.a. auch Teilnehmer, die über einen Vermittlungsgutschein die Dienstleistung der Vermittlungsagentur in Anspruch genommen haben.

Eindeutig dem Rechtskreis des SGB II zuzuordnen sind 424 Personen. Dazu gehören 343 aus der Gemeinwohlarbeit, die Vermittlungen aus dem Landesprogramm JobPLUS und den Trainingsmaßnahmen sowie 12 Vermittlungen aus dem Bereich der sonstigen Vermittlungen. Diese 424 ehemaligen ALG II-Empfänger bedeuten für die öffentliche Hand erhebliche finanzielle Einsparungen. Legt man die durchschnittliche Höhe der monatlichen Leistungen je Bedarfsgemeinschaft in Höhe von 900 € für die Regelleistung des Arbeitslosengeld II, Unterkunft- und Heizkosten sowie Sozialgeld u.ä. (siehe Tabelle 4) zu Grunde, so summieren sich die Einsparungen der Vermittlungen von 424 Personen aus dem SGB II-Rechtskreis auf 4.579.200 € pro Jahr.

Für den kommunalen Haushalt, die Stadt Essen hat die Leistungen für Unterkunft- und Heizkosten (= 353 € pro Monat) zu 71 % zu tragen, bedeuten 424 Vermittlungen aus dem SGB II-Rechtskreis eine Einsparung von rd. T€ 1.300 jährlich.

Eine andere Betrachtung der Vermittlungsergebnisse zeigt die nachfolgende Tabelle 28. Wurden in der Tabelle 27 die Vermittlungen aus den Maßnahmen und damit deren Wirksamkeit dargestellt, so zeigt die nachfolgende Tabelle die Form der Integration.

Jeder Siebte (77 Personen = 14,4 %) nahm eine aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahme auf.

Eine Besonderheit in 2007 war die Nachfrage nach Arbeitskräften im Bau-Helferbereich seitens niederländischer Arbeitgeber, die sich hilfesuchend an das JobCenter Essen gewandt haben. Daraufhin führte die ABEG gemeinsam mit dem JobCenter Essen mehrere Informationsveranstaltungen für interessierte Teilnehmer durch, um über die Inhalte und Konditionen zu informieren. Das Angebot der niederländischen Arbeitgeber: Einem sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in den Niederlanden als Bauhelfer im Bereich Bauhaupt / Gerüstbau zu einem weit über dem deutschen Branchendurchschnitt liegenden Helferlohn. Erforderlich war eine vorgeschaltete dreimonatige Qualifizierung (FbW), um die potentiellen Mitarbeiter in den für die Niederlande üblichen Bausystemen, zu qualifizieren.

Insgesamt 20 Teilnehmer nahmen an der vorgeschalteten Qualifizierung teil, 10 Teilnehmer brachen die FbW vorzeitig ab, 10 Teilnehmer erhielten einen Arbeitsvertrag bei einem niederländischen Unternehmen.

Der Großteil, d.h. 456 Personen, also 85,6 % wurden in den Arbeitsmarkt vermittelt, davon 338 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 9 Existenzgründungen und 34 Vermittlungen in einen Minijob.

Insgesamt 66 Personen wurden mit Hilfe des Instrumentes der Förderung in der Entgeltvariante und 9 Personen über das Instrument des Kombilohns gefördert in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt.

Tabelle 28 Arbeitsmarktintegration 2007

Vermittlung in...	Anzahl 2007	Anteil %
... aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahmen	77	14,4 %
... Arbeitsmarkt	456	85,6 %
davon		
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	338	74 %
Existenzgründung	9	2 %
Minijob	34	7,5 %
Entgeltvariante	66	14,5 %
Kombilohn	9	2,0 %
Arbeitsmarktintegration 2007 gesamt	533	100,0 %

Erfahrungen 2007

Der Aufschwung ist auch bei den regional ansässigen klein- und mittelständischen Unternehmen angekommen. Im Jahr 2007 haben deutlich mehr Unternehmen Arbeitskräfte nachgefragt als noch ein Jahr zuvor. Vor allem eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften konnte verzeichnet werden. Aber auch Helfer mit Berufserfahrungen und / oder fachspezifischen Zusatzkenntnissen wurden stärker nachgefragt.

Trotz Arbeitsmarktferne und oft multiplen Vermittlungshemmnissen konnten die Kunden der EABG / ABEG in fast alle Branchen im gewerblich-technischen Bereich vermittelt werden, angefangen vom Garten- und Landschaftsbau, Verkehrsgewerbe, wie z.B. Taxi- und Busunternehmen, Logistikbranche über das Hotel- und Gaststättengewerbe, Gebäudereinigung, Hausmeisterservice bis hin zum Bauhaupt- und Baunebengewerbe.

Von den 456 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wurden insgesamt 26,3 %, d.h. 120 Personen in Zeitarbeitsfirmen vermittelt.

Die Verbleibsquote 6 Monate nach Vermittlung lag 2007 bei 62 %. Gemeinsam mit den Rückmeldungen der Unternehmen zeigt sich dadurch die Nachhaltigkeit der Vermittlungen. Die Unternehmen honorieren die passgenaue Vermittlung eines Bewerbers, die durch mehrere Faktoren bestimmen werden:

- ➔ Übereinstimmung von Stellenprofil und Bewerberprofil
- ➔ Offensiver Umgang mit Vermittlungshemmnissen
- ➔ Vorbereitende, zielgerichtete Qualifizierung während der Maßnahme
- ➔ „Kennenlernen“ der zukünftigen Vertragspartner über eine unverbindliche betriebliche Trainingsmaßnahme
- ➔ Beratung der Unternehmen zu Fördermöglichkeiten

Persönliches Interview

Ziel aller Aktivierungsbemühungen, Arbeitsmarktprojekte, Beratungs- und Unterstützungsangebote im Firmenverbund ist die Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Die Vermittlungsarbeit steht dabei im Vordergrund aller Bemühungen, jedoch steht oftmals eine Vielzahl von Vermittlungshemmnissen einer Integration im Wege. Die Vermittlungszahlen 2007 zeigen, dass trotz vielfältiger Hemmnisse eine Integration erfolgreich gelingen kann.

Das folgende Interview beschreibt einen solchen Vermittlungserfolg.

Persönliches Interview mit Herrn B. (44 Jahre, verheiratet), Inhaber einer Dachdeckerfirma aus Essen-Dellwig, am 23. Januar 2008.

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

Erzählen Sie uns bitte etwas über Ihre Firma. Um welche Art von Firma handelt es sich?

Wir sind ein kleiner Familienbetrieb, der sich 1986 gegründet hat. Wir bieten unseren Kunden als Dachdeckerfirma ein breites Spektrum, angefangen bei Arbeiten der Bedachung, Fassaden, Abdichtungen, Klempnerarbeiten über Dachgaubenbau, Fenstermontage, Carportbau bis hin zu Reparaturen, Asbestsanierung und Objektbetreuung.

Ich habe heute 5 Mitarbeiter beschäftigt, es waren mal 19, aber da konnte ich mich nicht so um meine Mitarbeiter und um die Baustellen kümmern, sondern war nur mit administrativen Aufgaben beschäftigt. Heute nehme ich nur noch Aufträge aus der Privatwirtschaft an und keine Großaufträge von Konzernen. So kann ich mich wieder um alle Baustellen und meine Mitarbeiter kümmern, bin einer von ihnen und nicht nur der Chef. Die Geschäfte laufen gut, auch die Auftragslage ist zurzeit gut.

Sie haben in den vergangenen zwei Jahren insgesamt vier Teilnehmer von uns eingestellt. Sind alle noch bei Ihnen beschäftigt?

Ein befreundetes Handwerksunternehmen hat mir von der EABG / ABEG erzählt und mir den Tipp gegeben, neue Mitarbeiter doch auch mal dort zu suchen. So kam der Kontakt zu Ihrem Vermittler zustande.

Das ist jetzt 2 Jahre her und seitdem habe ich insgesamt 4 ehemalige Teilnehmer von Ihnen nach einer zweiwöchigen „Erprobungsphase“ in meinem Unternehmen eingestellt. Bei einem fünften Kandidat wurde während der Erprobungsphase schnell klar, dass der Teilnehmer nicht in mein Team passt und trotz intensiver Betreuung sehr unmotiviert war.

Die anderen vier Teilnehmer habe ich eingestellt. Drei von ihnen sind heute immer noch meine Mitarbeiter. Den vierten musste ich leider nach einem Jahr entlassen. Er ist irgendwie „abgerutscht“, hatte familiäre Probleme. Trotz intensiver Gespräche und Hilfsangebote waren diese Probleme nicht zu lösen. Er wurde zusehends unmotivierter und dann ging es leider nicht anders und ich musste ihn entlassen.



Mit den anderen drei Mitarbeitern bin ich sehr zufrieden. Ich kenne ihre Stärken und Schwächen und kann sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen.



Welche Erfahrungen haben Sie mit den Teilnehmern gemacht und was ist Ihnen an Ihren Mitarbeitern besonders wichtig?

Ich bin zwar der Chef, aber ich verstehe mich als einer von ihnen. Meine Frau nennt mich oft einen Exoten, weil ich meine ganz eigene Firmenphilosophie verfolge. Wichtig sind mir neben meinen Kunden meine Mitarbeiter. Dabei ist mir ein gutes Betriebsklima wichtig. Gegenseitiges Vertrauen und respektvoller Umgang miteinander und sich kollegial gegenseitig helfen, wenn es notwendig ist.

Bei Neueinstellungen sind mir das Alter und die formale Qualifikation nicht so wichtig. Was für mich zählt ist, dass der Mitarbeiter die richtige Arbeitseinstellung mitbringt, das heißt für mich, derjenige möchte arbeiten, ist motiviert und bringt Ehrlichkeit und Teamgeist mit.

Ich stelle lieber einen ungelerten Helfer mit dieser Einstellung ein, als einen unmotivierten Facharbeiter. So war es auch bei den vier ehemaligen Teilnehmern von Ihnen. Nur einer von ihnen ist gelernter Dachdecker, die anderen drei sind ungelerte Helfer, zum Teil ohne Vorkenntnisse. Aber das macht nichts, für die Neuen nehme ich mir viel Zeit, ihnen alles zu zeigen und beizubringen. Wenn ich merke, dass es fruchtet, dann investiere ich diese Zeit gerne. Ich glaube, dass jeder eine Chance verdient, etwas aus seinem Leben zu machen.



Wie sehen Sie sich als Chef? Welche Verpflichtungen haben Sie?

Mein Team stimmt und alle ziehen mit. Auch der von mir angebotene 24h Notdienst ist für meine Mitarbeiter kein Problem.

Als Chef und Arbeitgeber habe ich eine Verpflichtung meinen Mitarbeitern gegenüber. Ich bin der Meinung, alle sollten von den Aufträgen profitieren. Ich biete meinen Mitarbeitern einen guten und sicheren Arbeitsplatz mit einer fairen Bezahlung, auch für Überstunden und Notdienstzeiten.

Doch nicht nur die Bezahlung ist wichtig, sondern auch Lob und Anerkennung. Wenn etwas gut gelaufen ist, dann finde ich es wichtig, es seinen Mitarbeitern auch zu sagen. Oder auch mal als Dankeschön einen kleinen Bonus ausbezahlen.

Ich bin zwar der Chef, aber mit mir kann man reden – auch über persönliche Probleme und Sorgen. Ich denke, es gibt für alles eine Lösung und wenn ich kann, dann helfe ich gerne.

So habe ich einem Mitarbeiter auch schon mal einen Teil des Führerscheins mit finanziert oder einen Beitrag zu einem Autokauf geleistet. Davon habe ich langfristig doch auch etwas, weil ich diesen Mitarbeiter dann anders einsetzen kann.

Wie ich meine Einstellung kurz beschreibe?

Ein faires Miteinander?

Ja.

Ehrlichkeit?

Auf jeden Fall.

Lob und Anerkennung?

Klar.

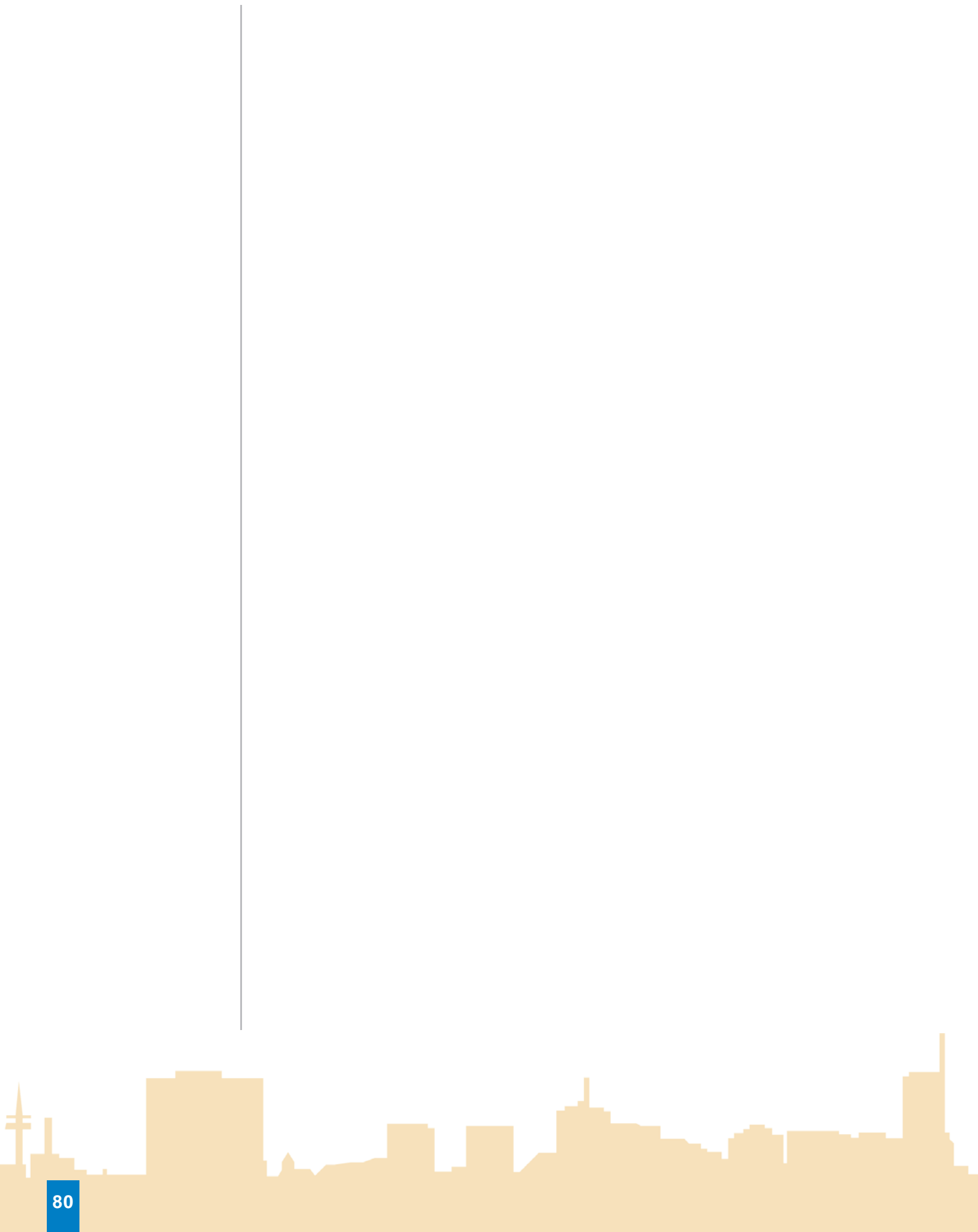
Eine angemessene und faire Bezahlung auch für Überstunden und Notdienst?

Selbstverständlich. Dafür verlange ich aber auch etwas: Die richtige Arbeitseinstellung, Teamgeist, die richtige Motivation und kundenfreundliches Arbeiten. Wenn das exotisch ist, dann bin ich gerne ein Exot.

Wenn Sie Einstellungen planen, würden Sie weiteren Teilnehmern von uns eine Chance geben?

In absehbarer Zeit plane ich keine weiteren Neueinstellungen. Aber sollte sich dies in der Zukunft ändern, dann rufe ich gerne wieder Ihren Vermittler an und frage nach einem geeigneten Bewerber, denn mit der Beratung und Betreuung durch Ihren Vermittler war ich sehr zufrieden.





KAPITEL 6

Das Wichtigste 2007 in Kürze



6 Das Wichtigste 2007 in Kürze

- ➔ Im Jahresdurchschnitt waren bundesweit 3,77 Millionen Menschen arbeitslos, das waren rd. 711.000 weniger als im Vorjahr (= - 15,8 %).
- ➔ In der Stadt Essen waren im Vergleich zum Vorjahr durchschnittlich 11 % weniger Menschen arbeitslos.
- ➔ Die Zahl der älteren Arbeitslosen 50+ sank in der Stadt Essen nur halb so stark wie im Bundesgebiet und im Land NRW.
- ➔ Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosen zeigt einen bundesweiten Rückgang um 13,6 %, landesweit um 16,7 %.
- ➔ In der Stadt Essen sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 17,1 %. Damit zeigt sich eine deutliche Trendumkehr im Vergleich zum Vorjahreszeitraum, in dem noch ein Plus von 11,3 % zu verzeichnen war.
- ➔ In der Stadt Essen nahm die Zahl der Personen einer Bedarfsgemeinschaft im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 % auf 77.268 Personen zu. Die Stadt Essen zeigt im Bundes- und Landesvergleich damit einen gegenläufigen Trend.
- ➔ Die EABG / ABEG führten 2007 insgesamt 37 Maßnahmen mit einem Volumen von 18.444 Teilnehmermonaten durch. Das bedeutet eine monatliche Auslastung mit durchschnittlich 1.537 Teilnehmern.
- ➔ Vor dem Hintergrund der im SGB II geforderten Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten für ALGII-Empfänger hielten die drei Träger der beiden Fachstellen am Stichtag 31.12.2007 insgesamt 4.580 anerkannte Einsatzstellen bei rd. 400 Trägern im Essener Netzwerk vor. Davon waren am Stichtag 31.12.2007 insgesamt 2.711 Stellen besetzt.
- ➔ In der Gemeinwohlarbeit, d.h. in zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II wurden 4.085 Personen durch die Mitarbeiter der ABEG betreut.
- ➔ Die Abbruchquote (personen- und situationsbedingte Abbrüche) liegt bei 27,4 %.
- ➔ Rd. ein Viertel der Kunden 2007 hatten keinen Schulabschluss und 60 % von ihnen wiesen keinen Berufsabschluss auf.
- ➔ 2007 waren die Kunden im Durchschnitt 5,6 Jahre arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Anstieg um durchschnittlich 1 Jahr.
- ➔ Jeder Kunde wies 2007 durchschnittlich 3,9 Vermittlungshemmnisse auf.
- ➔ Die Quote des Aktivierungserfolges (Vermittlung zzgl. andere Fördermaßnahme) lag 2007 bei 49,7 %.
- ➔ Die ABEG führte 2007 über die Zentren für Integrierte Projekte (ZIP) erfolgreich Anschlussmaßnahmen für Absolventen der Gemeinwohlarbeit durch.
- ➔ Seit 2007 führt die ABEG im Auftrag der Stadt Essen das Beschäftigungsprogramm zur Förderung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen durch. Zur Umsetzung hat der Rat der Stadt am 15.05.2007 Zuschüsse in Höhe von 1,2 Mio. € (2007), 1,5 Mio. € für 2008 und 1,5 Mio. € für 2009 in

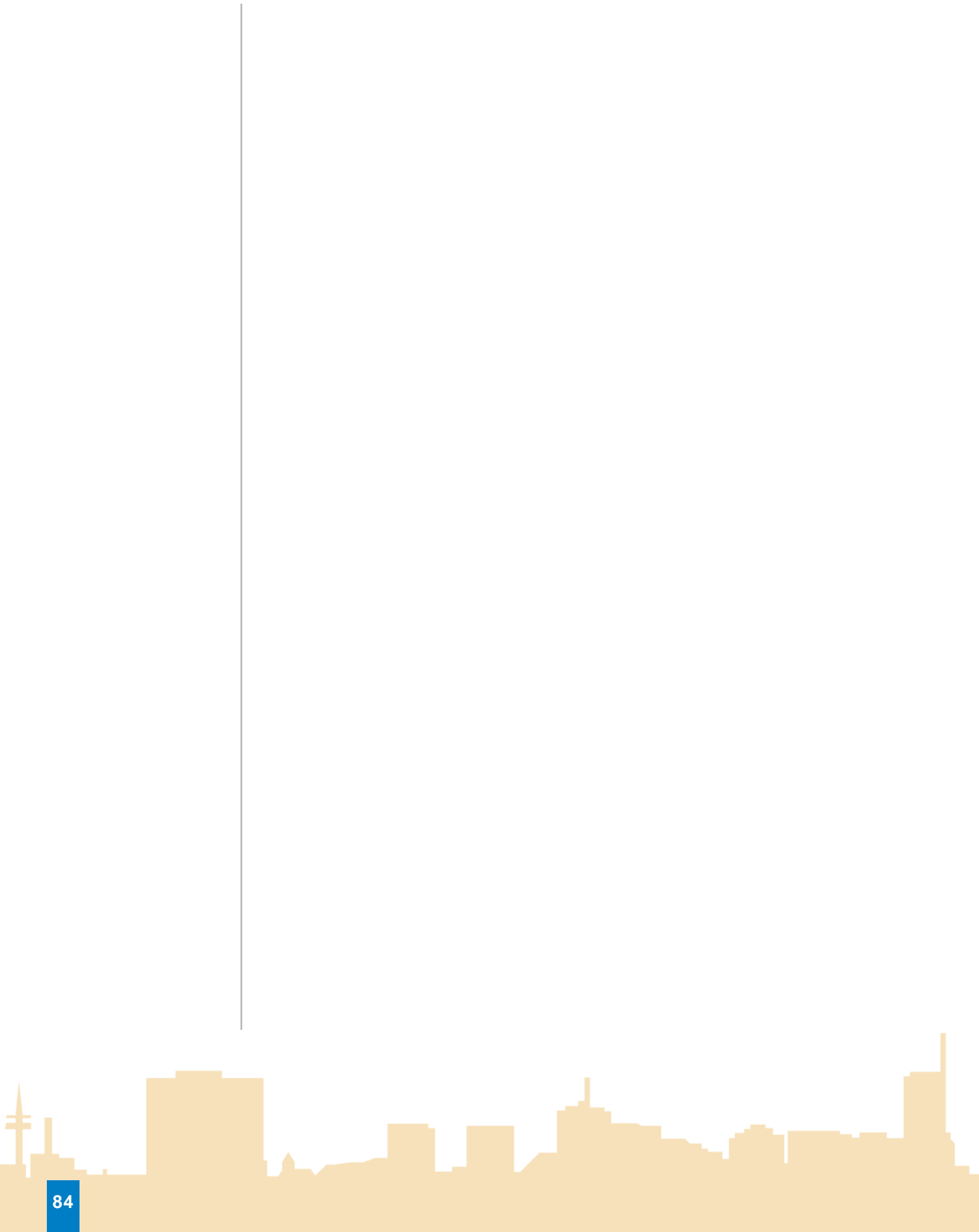
- Abhängigkeit des jährliche nachzuweisenden Erfolges für Struktur-, Personal- und Sachkosten bewilligt.
- ➔ Die ABEG hat sich im Rahmen einer Trägerkooperation 2007 an 7 öffentlichen Ausschreibungen beteiligt. Für zwei der Ausschreibungen hat die Trägerkooperation einen Zuschlag erhalten.
 - ➔ Beendet in 2007 wurden:
 - Das Landesprogramm JobPLUS
 - Arbeitslosenberatungsstelle WIA
 - Trainingsmaßnahme „TM-Profilung“ nach § 16 SGB II
 - ➔ Die ABEG führte 2007 insgesamt zwei Ausbildungskurse zum Triebfahrzeugführer mit 100%igem Erfolg durch.

**In 2007 wurden insgesamt 533 Personen
für den Arbeitsmarkt aktiviert!**

davon

**456 Personen mit Vermittlung in den Arbeitsmarkt;
77 Personen nahmen eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme auf.**





KAPITEL 7

Perspektiven



7 Perspektiven

Wenn der Trend auf dem Arbeitsmarkt weiter so anhält, wird es auch im Jahr 2008 einen spürbaren Rückgang der Arbeitslosigkeit geben.

Die Unternehmen wollen im kommenden Jahr weitere Stellen neu schaffen. Das geht aus Untersuchungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft sowie der landeseigenen Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW (G.I.B.) hervor. So rechnet die G.I.B. mit einem Zuwachs von 108.000 Arbeitsplätzen allein in NRW. Das sei das Ergebnis einer Befragung von knapp 1.250 Firmen. Besonders viele Jobs entstehen demnach in unternehmensnahen Dienstleistungen (45.000 Stellen) sowie in der Metall- und Elektroindustrie (16.000). Auch für un- oder angelernte Arbeitnehmer ergeben sich Chancen: Für sie würden 14.000 neue Jobs geschaffen. Zudem verbessere sich die Lage für ältere Menschen. Von den zurzeit 135.000 offenen Stellen in NRW (ein Plus von 45 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) könnten zwei Drittel auch mit Bewerbern besetzt werden, die älter als 50 Jahre seien.

Das sind insgesamt gute Voraussetzungen für die EABG / ABEG auch in 2008 ähnlich positive Beiträge im Rahmen der kommunalen Arbeitsmarktpolitik zu leisten wie im abgelaufenen Jahr. Die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind das eine, für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen bedarf es aber eines gezielten Instrumenten- und Methodeneinsatzes, um die Chancen effektiv zu nutzen. Bei dem Nutzen für diese Zielgruppe ist nach kurz-, mittel- und langfristigen Effekten zu unterscheiden.

Arbeitsmarktprognosen zeigen für die nächsten Jahre weiterhin erhöhten Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Der vorliegende Bericht (und alle vorherigen Jahresberichte) zeigt aber die Problematik der Langzeitarbeitslosen: überwiegend ungelern, dieser Zustand kann langfristig für die meisten kaum dauerhaft verändert werden.

Für die Personen, die noch am ehesten die Voraussetzungen mitbringen, sind langfristige Fortbildungsmaßnahmen angesagt. Dieses sind i.d.R. abschlussbezogene Maßnahmen, die im Firmenverbund z.Zt. nur im Bereich der Triebfahrzeugführer vorgesehen sind. Als Einstieg in die langfristige Lösung ist das neue Bundesprogramm nach § 16a des SGB II, die sog. „Job Perspektive“ zu verstehen. Hier wird Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine dauerhafte Beschäftigung angeboten. In ausgesuchten Arbeitsfeldern haben Unternehmen die Möglichkeit, mit einem Eigenanteil von mindestens 25 % an den Lohnkosten Langzeitarbeitslose dauerhaft einzustellen. Für das JobCenter Essen sind Mittel für rd. 500 Stellen vorgesehen. Da die Bedingungen zur Beschäftigung der Zielgruppe ganz eng gefasst sind, besteht bei den einstellenden Betrieben auch nicht die Gefahr des Drehtüreffektes, d.h. ein Stammmitarbeiter wird entlassen für einen subventionierten „billigeren“ Arbeitslosen. Vielmehr sind hier echte zusätzliche Beschäftigungseffekte zu erwarten. Ein großer Teil der Absolventen der ABEG-Maßnahmen wird hierfür in Frage kommen. Insofern haben die Maßnahmen hier als Filterfunktion eine wesentliche Bedeutung.

Die Stärken unseres Firmenverbundes liegen eindeutig im kurzfristigen Stellenmatching, d.h. passgenaue Besetzungen von offenen Stellen mit

Maßnahmeteilnehmern. Hierfür ist jedoch eine genaue Kenntnis der Kompetenzen des Einzelnen inklusive der Stärken und Schwächen notwendig. Hier hat sich die Praxisnähe unserer Arbeitsmarktprojekte in besonderer Weise bewährt. Praxisnähe als Grundlage der Stabilisierung, Qualifizierung und Integration wird sichergestellt durch den konzerninternen Leistungsaustausch im „Konzern Stadt Essen“, im Rahmen der ZIP-Projekte und im Rahmen des Essener Konsens. Die Voraussetzungen, dass diese Projekte auch im neuen Jahr wieder als methodischer Rahmen zur Verfügung stehen, sind schon im auslaufenden Jahr erarbeitet worden.

Als Essener-Konsens-Projekte stehen interessante und sehr unterschiedliche Bauobjekte zur Verfügung.

➔ ZIP Konsens-Projekte 2008

- **Helen-Keller-Schule:** Hierbei handelt es sich um ein Projekt mit dem Ziel, die Schulhöfe dieser Schule für Behinderte um- und neu zu gestalten. Dabei liegen die Schwerpunkte in der Entsiegelung von Flächen und einer themenbezogenen Gestaltung der Schulhöfe, z.B. durch Spiel- und Bewegungslandschaften und einen Sinnesgarten.
- **Biomasseheizwerk in der Gruga:** Hier sind überwiegend tiefbau- und gärtnerische Tätigkeiten zu erledigen, um ein umfassendes Leitungssystem zur eigenen Energieversorgung der Gruga, gespeist über ein Biomasseheizwerk, zu verlegen.
- **Grugabadrestaurant:** Die Umbauarbeiten zu Büro- und Schulungsräumen sowie zu Räumen für eine Betriebskinder-tagesstätte bieten für die Bereiche des Bauhauptgewerbes und für die Maler und Lackierer interessante Betätigungsfelder.
- **Deilbachtal:** In einem langfristig angelegten Projekt soll das Deilbachtal, als Wiege der Industriekultur mit der ältesten Industrieanlage, dem Deilbachhammer, sukzessiv saniert werden. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Neugestaltung der Wasserführung und der Wasserläufe.
- **SG Schönebeck:** Beim Neubau eines Sport- und Gesundheitszentrums der SG Schönebeck stehen für die Teilnehmer Berufsfelder des Innenausbau zur Verfügung.

➔ Zu den bestehenden ZIP-Projekten kommt im Laufe des Frühjahres 2008 ein weiteres hinzu, das **ZIP-Emscher-Projekt**. In diesen Maßnahmen werden 28 Teilnehmer im Rahmen des Masterplanes „Freiraum statt Stadtraum“ (siehe „ZIP Essen. Neue Wege zum Wasser“) auf Flächen der Emschergenossenschaft eingesetzt, um Radwege entlang der Emscherzuläufe anzulegen.

➔ **TrainingsCenter als Kooperationsprojekt:** Im letzten Quartal des Jahres haben sich die bekannten Kooperationspartner (ABEG, Bfz, Neue Arbeit, WIPA) an einer qualitativ neuen Ausschreibung beteiligt. Zentraler Bestandteil des „TrainingsCenter“ ist die Kenntnisvermittlung in Betrieben des Arbeitsmarktes. Begleitet wird diese Maßnahme durch Eignungsfeststellung, Praktika und Bewerbungscoaching. Durch die praxisnahe

Qualifizierung am Arbeitsplatz ist das Projekt nachhaltig darauf angelegt, Menschen in Arbeit zu bringen. Hierfür haben die Kooperationspartner den Zuschlag erhalten mit dem Starttermin 11.02.2008. Das TrainingsCenter hat eine Kapazität von 120 Plätzen, die individuell mit Alg-I-Empfängern besetzt werden. Die Herausforderung dieser Maßnahme liegt in dem unterschiedlichen Mix der Weiterbildungsanbieter. In der Summe bieten die 4 Partner eine breite Palette an beruflicher Kompetenz an (gewerblich-technisch, dienstleistungs- und kaufmännisch-verwaltend, pflegerisch sowie gastronomisch). Die bestehenden Kontakte zu klein- und mittelständischen Betrieben aus Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen sind ein gutes Fundament für eine erfolgreiche Arbeit im Sinne der betroffenen Menschen.

- ➔ **KomET („Kompetenz-Erfahrung-Tatkraft“):** Der Name soll andeuten, um was es geht: Ältere Arbeitslose über 50 Jahre. Die Maßnahme wird mit der Neuen Arbeit als Kooperationspartner und 4 Trägern der Arbeitsmarktregion des Kreises Wesel als Verbundprojekt durchgeführt. Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ des Bundes werden Mittel für 3 Jahre zur Verfügung gestellt, um ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Als Zielgröße sind allein für die ABEG 450 Aktivierungen und 90 Vermittlungen in 2008 vorgesehen. Bei erfolgreicher Umsetzung ist dies eine wichtige Entlastung des Essener Arbeitsmarktes.

- ➔ **Kommunales JobPLUS:** Ab dem 01.01.2008 wird das Modellprojekt „Kommunales Job PLUS“ mit geringfügigen konzeptionellen Veränderungen gegenüber dem Vorgänger JobPLUS durchführt.