



EABG
GRUPPE

Arbeit. Bildung. Soziales.



Jahresbericht 2012



Geschäftsführung **Ulrich Lorch (Vorsitzender),
Burkhard Wüllscheid**

Gesamtleistung Firmengruppe 2012 **35,09 Mio. Euro**

Stammbeschäftigte Firmengruppe zum 31.12.2012 **342**

Durchschnittliche mtl. Zahl der Kunden in
Beschäftigung und Qualifizierung **1.993**

impressum



Herausgeber **Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH**
Zipfelweg 15
45356 Essen

Konzeption / Redaktion **Susanne Wunder**
Dr. Stephan Märkt
Claudia Pasoldt

Layout / Grafik **Ulrich Mütter**

Schlussredaktion **Geschäftsführung**

Druck **V+V Sofortdruckerei**
April 2013

inhalt

Seite

1	Grußwort	7
2	Rahmenbedingungen	13
2.1	Arbeitsmarkt	15
2.2	Politische Rahmenbedingungen	17
3	Beschäftigungsförderung	19
3.1	Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten	21
3.1.1	Fachstelle für Gemeinwohlarbeit	21
3.1.2	Zentrum für Gemeinwohlarbeit	25
3.1.3	Basis-Gemeinwohlarbeit	30
3.1.4	Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit	32
3.2	Arbeitsmarktprojekte	34
3.2.1	Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP)	34
3.2.1.1	„Essener Konsens“	36
3.2.1.2	„AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“	37
3.2.1.3	„Essen.Neue Wege zum Wasser“	38
3.2.2	Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) gem. § 16 e SGB II	39
3.2.3	KomET - Kompetenz, Erfahrung und Tatkraft	40
3.2.4	WiA - Wegweiser in Arbeit	42
3.2.5	ESF-Sprachkurse	43
3.2.6	Maßnahme für alleinerziehende Mütter und Väter im ALG II- Bezug in Teilzeit (Teilzeit-MAMA)	43
3.2.7	PerspektivCenter	45
3.2.8	Gruppenmaßnahme Modul Garten- und Landschaftsbau	46
3.2.9	Maßnahme zur Eignungsfeststellung für Bestandskunden (Kompetenzanalyse)	48
3.3	Angebote zum neuen Förderinstrument „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“	48
4	Qualifizierung	51
4.1	Angebote der Bfz, CG und ABEG	53
4.2	Struktur der Bildungskunden	54
4.2.1	Altersstruktur Bildungskunden	56
4.2.2	Bildungskunden nach Kostenträgerort	56
4.2.3	Bildungskunden nach Rechtskreisen	57
4.2.4	Entwicklung der Abbruchquoten	57
4.2.5	Bestandene Abschlussprüfungen	58

4.3	Alleinstellungsmerkmale der Qualifizierungsangebote	58
4.3.1	Außerfachliche Begleitung	59
4.3.2	Interventionsgespräche bei kritischem Maßnahmeverlauf und enge Zusammenarbeit mit Kostenträgern	59
4.4	Jobcenterakademie	60
4.5	Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings - ZÜF	61
4.6	Fernkurse (LernEs®)	62
4.7	Besondere Angebote und Entwicklungen in 2012	63
4.7.1	Das Bfz-Qualifizierungsmodell zur Fachkräftesicherung im Elementarbereich - staatlich geprüfter Erzieher	63
4.7.2	Beauftragungen für Berufsvorbereitung und berufliche Eignungsdiagnostik und neue Zertifizierungen	64
4.7.3	Europakompetenz inklusive! - Bfz-Sprachtraining	64
4.7.4	Hauptschulabschluss plus Berufseinstieg	65
4.7.5	Neue Angebote im niederschweligen Bereich	66
4.7.5.1	Umschulung zum Teilezurichter	66
4.7.5.2	Brücke zum Berufsabschluss: Bauten- und Objektbeschichter	67
4.7.6	Eisenbahntriebfahrzeugführer	68
4.8	Beteiligung an Projekten und Kooperationen	68
4.8.1	KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt	68
4.8.2	Teilnahme am Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Region MEO für die Metall- und Elektroindustrie (Q+MEO)“	69
4.8.3	Projekt „Gesellschaftsbild und Weiterbildung“	70
5	Firmengeschäft	71
5.1	Bestehendes Firmengeschäft in 2012	73
5.2	Vertriebsaktivitäten für Firmenkunden	73
5.3	Beschäftigtentransfer	74
6	Personalentwicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen	77
7	Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement	81
7.1	Bildungshotel	83
7.2	Veranstaltungsmanagement	84
8	Vermittlung und Aktivierung	85
9	Vorstellung der Firmengruppe EABG	89
9.1	Gesamtleistung in 2012	92
9.2	Beschäftigtenstruktur	93

Wir bitten um Verständnis, dass in den Texten nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form auch dann benutzt wird, wenn gleichzeitig die weibliche Form gemeint ist.

In den folgenden Texten und Übersichten wird in der Regel die in Klammern gesetzte Abkürzung verwendet.

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (**EABG**)
Arbeit & Bildung Essen GmbH (**ABEG**)
PerTransfer Essen GmbH (**PTG**)
Bfz-Essen GmbH (**Bfz**)
ComIn Genius GmbH (**CG**)
ComIn Personal & Service GmbH (**CPS**)



Kapitel 1

Grußwort



Britta Altenkamp
Aufsichtsratsvorsitzende



Ulrich Lorch
*Vorsitzender der
Geschäftsführung*



Burkhard Wüllscheidt
Geschäftsführer

Grußwort

Die guten und schlechten Seiten der politischen Reformen der letzten Jahre prallen aktuell direkt aufeinander: Es war ein erklärtes Ziel der Agenda-Gesetzgebung, den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten und gerade im Niedriglohnbereich zu öffnen. De-Regulierung und Flexibilisierung haben aber, wie von vielen damaligen Kritikern schon befürchtet, zu einem kaum noch vertretbaren Ausmaß an prekärer Beschäftigung geführt, dessen volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten uns noch einzuholen drohen, wenn nicht konsequent gegengesteuert wird. Heute ist bereits jede zweite Neuanstellung befristet. 40 % der Arbeitnehmer sind nicht mehr in einem „Normalarbeitsverhältnis“ tätig, sondern in Teilzeit, Leiharbeit oder Mini-Jobs. Immer mehr Menschen erleben zumindest kurzfristige Phasen der Arbeitslosigkeit.

Wir konstatieren eine Beschleunigung und Komplizierung der Übergangsdynamik am Arbeitsmarkt, zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, eine wachsende Zahl von Übergängen zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, mit Risiken stark schwankender Arbeitseinkommen oder gar Armut trotz Arbeit.

Die Spaltung des Arbeitsmarktes, so zeigen uns die Arbeitsmarktforscher, hat sich in den vergangenen Jahren weiter verfestigt und führt zu teilweise paradoxen Folgen: Etwa 83.000 Arbeitslose aus dem Rechtskreis SGB III müssen mit Hartz IV aufstocken, obwohl sie Arbeitslosengeld von der Agentur für Arbeit beziehen. Das waren etwa 14 % mehr als ein Jahr zuvor.

Auch die Anzahl der Personen mit einem Erwerbseinkommen unter der Grundversicherung (Hartz IV) hatte sich bis 2010 kontinuierlich erhöht. Im Juni 2010 gab es bereits knapp über 1,4 Millionen dieser „Aufstocker“ in Deutschland, ihre Zahl ist bis Juni 2012 mit rd. 1,34 Millionen bundesweit nur unwesentlich gesunken.

Insbesondere die zweite Zielgruppe wird vorrangig aus der kommunalen Kasse finanziert. Nicht nur deshalb sind unserer Meinung nach in Zukunft besondere arbeitsmarktpolitische Anstrengungen notwendig, die diese Menschen in die Lage versetzen, unabhängig von Transferleistungen zu leben.

Machen wir als Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleister vielleicht doch viel richtig? BA-Chef Frank-Jürgen Weise antwortete im Handelsblatt-Interview vom 31.12.2012 auf die Frage des Redakteurs, wie der Beitrag des einzelnen Arbeitslosen zur Senkung der Arbeitslosigkeit aussehen könnte:

„Auch jeder Einzelne ist gefordert, sich im Rahmen seiner Möglichkeiten ein bisschen Mühe zu geben: Samstags Volkshochschulkurs, Englisch lernen, Unterstützung annehmen, Hauptschulabschluss nachholen, Teilqualifikation. Wir sind aber kein Staat, der dem Einzelnen vorschreibt, was er zu tun hat. Er muss selbst darauf kommen: Bildung und Qualifizierung ist besser als Spielekonsole. Qualifizierte haben nun mal bessere Arbeitsmarktchancen.“

Modulare Qualifizierungsangebote im Bereich Bauten- und Objektbeschichter, mit der Chance auf einen (späteren) Berufsabschluss als Maler und Lackierer, Umschulungen in Stufen, ausgerichtet am Nutzen jedes einzelnen Bildungsbau- steins für eine schrittweise Arbeitsmarktintegration, erfolgreicher Hauptschul- abschluss mit nahtlosem Übergang in eine berufliche Qualifikation mit Berufs- abschlussperspektive, Berufsausbildung für selbst zahlende Studienabbrecher mit Vermittlungsgarantie und auch die Vorbereitung auf die Externenprüfung für angehende Erzieher und Erzieherinnen sind nur einige von vielen Beispielen unserer Firmengruppe für Qualifizierungsangebote im Sinne des BA-Vorsitzenden. Leider scheitern bereits im Ansatz viele Bemühungen, auch hierüber einen (kleinen) Beitrag zur Erhöhung des Fachkräfteangebotes zu leisten, an den drastischen Kürzungswellen, die alle Bildungsdienstleister seit 2011 jährlich zu verkraften hatten. Insbesondere dringend notwendige und zeitnahe Angebote für arbeitslos gemeldete Hartz-IV-Bezieher sind durch die Kürzungen nach der „Rasenmähermethode“ betroffen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat 2012 sein bestes Jahr seit 1991 erlebt, ist zum Jahresende aber stärker in den Sog des europaweiten Wirtschafts- abschwungs geraten. Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im Dezember 2,84 Millionen Arbeitslose registriert. Das waren 88.000 mehr als im November und 60.000 mehr als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote stieg auf 6,7 %. Im Jahresdurchschnitt verzeichnete die BA 2,897 Millionen Arbeitslose, rund 79.000 weniger als im Jahr 2011. Noch weniger Arbeitslose hatte es zuletzt 1991 im Wiedervereinigungsboom mit damals rund 2,6 Millionen gegeben. Zehn Jahre nach dem Start der Hartz-Gesetze plädiert der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Reformbedarf dieser Gesetze äußerst unterschiedlich.

Hält der Vorstandsvorsitzende Weise in seinem Handelsblattinterview vom 31.12.2012 neue Arbeitsmarktreformen für überflüssig und setzt auf die Leis- tungssteigerung der Agenturen und der gemeinsamen Einrichtungen, plädiert das Vorstandsmitglied Alt in der Frankfurter Rundschau am 01.03.2013 für eine neue Hartz-Reform. Insbesondere die Hilfen für Hartz-IV-Empfänger müssten institutionell gebündelt und verbessert werden, sagte BA-Vorstand Heinrich Alt. Das Nebeneinander von Arbeitsagenturen, Jobcentern und rein kommunalen Anlaufstellen habe sich „aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer als wenig überzeugend“ erwiesen und sei intransparent.

Legt man neben diese beiden sich widersprechenden Vorstandsmeinungen dann noch die Meinung des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats der BA, Eberhard Einsiedler, dokumentiert im Diskussionspapier „Perspektive Qualität“ aus Oktober 2012, mit der er die aktuelle und bisherige Vermittlungsleistung der BA stark, aber konstruktiv kritisiert, entsteht ein irritierendes und konturloses Bild aus der Welt der zentral gesteuerten Agenturen und gemeinsamen Einrichtungen! Eberhard Einsiedler bringt aus seiner Sicht die Meinung der Beschäftigten in der Agentur auf den Punkt: „Wir wollen weg von einer Erfolgsbetrachtung, die vor allem Zahlen im Blick hat. Wir wollen uns stärker an Qualität und am nachhaltigen

Kundennutzen orientieren." Dieser Meinung schließen wir uns vorbehaltlos an!

Die Bundesregierung sieht bei der Konjunktorentwicklung in Deutschland eine positive Trendwende kommen. „Die Perspektiven für die deutsche Wirtschaft hellen sich allmählich auf. Die Frühindikatoren deuten auf ein absehbares Ende der aktuellen Schwächephase hin“, heißt es im Bericht des Bundeswirtschaftsministeriums zur wirtschaftlichen Lage in Deutschland im Februar 2013.

Laut dem Bericht ist auch am deutschen Arbeitsmarkt mit einer günstigen Entwicklung zu rechnen. Die seit dem Frühjahr 2012 moderate Zunahme der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit schein vorerst gestoppt zu sein: „Die Frühindikatoren zeichnen ebenfalls eine verhalten positive Entwicklung für die weitere Entwicklung am Arbeitsmarkt“.

Wir sind - auch nach teilweise bitteren Erfahrungen in der ersten Jahreshälfte 2012 - nun mit dem Start in das neue Wirtschaftsjahr 2013 vor diesem gesamtwirtschaftlichen Hintergrund weiterhin sehr zuversichtlich, dass Essen mit seiner Entscheidung pro Option für eine Großstadt mit einer strukturell erklärbaren, verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit den richtigen Weg eingeschlagen hat. Nur mit vor Ort festgestelltem Bedarf und ausschließlich daran orientierten Angeboten zur Vermittlung, Orientierung und Qualifizierung der betroffenen Menschen bei ausreichender Finanzierung kommen wir weiter. Diesen Weg, arbeitslose Menschen in der Region individuell zu motivieren, zu beraten und vorzubereiten, werden wir mit allen flexiblen Möglichkeiten, die unsere Firmengruppe zu bieten hat, unterstützen.

Nach diesem wirklich turbulenten Jahr 2012 danken wir auch auf diesem Wege allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Firmengruppe für ihr erneut großes Engagement. Es war das belastbare Fundament für die erreichten Erfolge und die notwendigen Anpassungen.

Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Essen, insbesondere des JobCenter Essen, der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet, danken wir ganz herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen. Die konstruktiv kritische Begleitung unserer Arbeit durch den Rat und die Verwaltung der Stadt hat uns zusätzliche Sicherheit im Handeln gegeben. Auch dafür ein herzliches Dankeschön.

Liebe Leserinnen und Leser, wir wünschen Ihnen reichhaltige Erkenntnisgewinne beim Lesen unseres Jahresberichtes 2012.

Essen, im April 2013



Britta Altenkamp
Aufsichtsratsvorsitzende



Ulrich Lorch
Vorsitzender der
Geschäftsführung



Burkhard Wüllscheidt
Geschäftsführer



Kapitel 2

Rahmen- bedingungen

2. Rahmenbedingungen

Die Möglichkeiten der Firmengruppe EABG, ihre Aufgaben, also Qualifizierung, Beschäftigungsförderung und Integration, zu erfüllen, haben sich auch 2012 noch einmal deutlich verändert. Neben der zweiten drastischen Kürzung der Eingliederungstitel in Folge waren dafür sowohl die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt als auch gesetzliche Veränderungen ausschlaggebend. Vor allem das am 01.04.12 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ hat deutliche Spuren hinterlassen. Diese Herausforderung für die gesamte Firmengruppe war nur mit einschneidenden Veränderungen im Angebotspektrum und nachhaltigen Anpassungsprozessen zu stemmen.

2.1 Arbeitsmarkt



Entwicklung Arbeitsmarkt 2012¹	Deutschland Entwicklung 2012 in %	NRW Entwicklung 2012 in %	Essen Entwicklung 2012 in %
Arbeitslose gesamt	-7,8	-1,9	-1,9
aus SGB III	-8,6	-0,4	-8,2
aus SGB II	-7,5	-2,1	-0,4
Frauen	-6,2	-1,4	-0,7
Männer	-9,2	-1,9	-2,8
Ausländer	-2,0	+0,6	+0,8
15-U 25 Jahre	-8,4	-2,1	-1,4
50-U 65 Jahre	-5,8	+0,9	+2,4
Langzeitarbeitslose*	-2,7	0,1	+4,3
gemeldete Arbeitsstellen	-6,9	-8,0	-36,0
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit**	-1,3	-1,3	+1,3

* Entwicklung Februar zu Dezember 2012, aufgrund der technischen Restriktionen der Datenmigration bei der Umstellung des JCE sind die Zahlen erst ab Februar verfügbar.

** In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht arbeitslos im Sinne des SGB gelten, weil sie Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik (z.B berufliche Weiterbildung, AGH) oder in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus (z.B. vorruhestandsähnliche Regelungen, Arbeitsunfähigkeit) sind.

Wie auch in 2011 ist die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Bundesgebiet im Jahresverlauf 2012 deutlich positiver ausgefallen als in NRW und Essen. Die Arbeitslosenzahlen sind in Essen mit 1,9 % weniger stark gesunken als national (- 7,8 %) und liegen somit auf NRW-Niveau. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosigkeit im Dezember 2012 in Essen sogar um 4,7 % angestiegen², während sie im selben Zeitraum in Deutschland nur um 2,1 % stieg³.

1 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen Deutschland nach Ländern, Januar, Februar und Dezember 2012, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Report für Kreise und kreisfreie Städte, Essen Januar, Februar, Mai und Dezember 2012, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Deutschland und Länder, Mai und Dezember 2012, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Januar und Dezember 2012, eigene Berechnungen.

2 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Report für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Dezember 2012

3 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen Deutschland nach Ländern, Dezember 2012

Ursache dieser Entwicklung dürfte vor allem der starke saisonbedingte Anstieg der Arbeitslosenzahl im Januar 2012 sein (Bundesgebiet: +301.500; NRW: +47.130; Essen: +2.245)¹. Daher gestalten sich die Handlungsspielräume auf dem ersten Arbeitsmarkt schwieriger, als man aufgrund der Jahresentwicklung in 2012 vermuten könnte. Diesen Schluss legt auch die Betrachtung weiterer Arbeitsmarktzahlen nahe.

In der Jahresbetrachtung sank die Anzahl der Arbeitslosen in Essen, die dem **Rechtskreis SGB III** zugerechnet werden, zwar um 8,2 % (Bund -8,6 %). Im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember stieg sie hingegen um 13,2 % genauso stark wie im Bund².

Der Anteil der Arbeitslosen in Essen aus dem **Rechtskreis SGB II** sank in der Jahresentwicklung hingegen nur marginal um 0,4 %, im Gegensatz zur nationalen Entwicklung, die eine Veränderung um -7,5 % ausweist (NRW -2,1 %). Zum Ende des Jahres 2012 waren in Essen jedoch 2,9 % mehr Menschen in diesem Rechtskreis arbeitslos gemeldet als im Dezember des Vorjahres².

Betrachtet man die Entwicklung der **Langzeitarbeitslosigkeit** in Essen, so ist diese im Jahresverlauf 2012 um 4,3 % gestiegen, obwohl der nationale Trend mit -2,7 % ein umgekehrtes Vorzeichen trägt. So waren in Essen im Dezember 2012 44,9 % aller gemeldeten Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Auch die Zahl der **Bedarfsgemeinschaften** ist in Essen von Dezember 2011 (41.046) auf 42.544 im Dezember 2012 gestiegen.³

Die Zahl der Arbeitslosen der **Altersgruppe 50 bis unter 65** ist in Essen im Jahresverlauf 2012 um 2,4 % gestiegen. Auch hier ist der Trend in Essen entgegen der nationalen Entwicklung (-5,8 %; in NRW leichter Anstieg um +0,9 %) negativ.

Zudem befindet sich die Zahl der **erwerbsfähigen Alleinerziehenden** im Leistungsbezug in Essen nach wie vor auf sehr hohem Niveau (September 2012: 6.865 Alleinerziehende): Ein hohes Potenzial für Arbeitsmarktprojekte!⁴ So bietet die ABEG seit Anfang 2012 für diese Zielgruppe erfolgreich eine Aktivierungsmaßnahme an. Weitere Maßnahmen sind dringend geboten, um den spezifischen Lebenslagen und Herausforderungen dieser Personengruppe gerecht zu werden.

Betrachtet man die tatsächliche **Unterbeschäftigung** in der Jahresentwicklung 2012 (Vergleichszeitraum Mai – Dezember 2012), so ist diese in Essen um 1,3 % gestiegen, während sie im gleichen Zeitraum im Bundesgebiet und NRW um 1,3 % sank. Im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember 2011 ergab sich hingegen folgende Entwicklung: Bundesgebiet: -2,2 %; NRW: +0,1 %; Essen: -6,3 %⁵.

Schaut man schließlich auf die **Arbeitgeberseite und deren angebotene Stellen**, so zeigt sich im Gegensatz zur Entwicklung in 2011 ein durchgängig negatives Bild. Die Anzahl der als offen gemeldeten Arbeitsstellen ging national im Jahresverlauf 2012 um 6,9 % zurück. In NRW betrug der Rückgang sogar 8,0 %.

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Report für Kreise und Kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar 2012, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen Deutschland nach Ländern, Januar 2012

² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Report für Kreise und Kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Dezember 2012

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Statistik: aktuelle Eckwerte der Grundsicherung für Arbeitsuchende Kreise und kreisfreie Städte – Zeitreihe, Januar 2013

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Report für Kreise und Kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Dezember 2012

⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Deutschland und Länder, Dezember 2012

In Essen hat sich das Vorzeichen der Entwicklung im Vergleich zu 2011 genau umgekehrt: die Anzahl der gemeldeten Stellen im Jahresverlauf 2012 ging um 36 % zurück, im Jahresverlauf 2011 stieg sie noch um 36 %. Dieser deutliche Rückgang der Stellenangebote hat sowohl für Arbeitssuchende als auch für die Unternehmensgruppe spürbare Folgen: Gute Bewerbungsstrategien für den Einzelnen verbunden mit konsequenter Vermittlungsarbeit werden noch wichtiger!

Einer Umfrage der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet aus dem Herbst 2012 zufolge werden die Unternehmen im Ruhrgebiet in Bezug auf ihr Einstellungsverhalten vorsichtiger sein, wobei sich im Großen und Ganzen ein in etwa gleichbleibender Beschäftigungsstand abzeichnet.¹ Zurückzuführen sei dies auf die nachlassende Wachstumsdynamik.

Zusammenfassend lässt sich auch für 2013 festhalten, dass der Arbeitsmarkt in Essen vor besonderen strukturellen Herausforderungen steht, was sich insbesondere in der in 2012 wieder gestiegenen Zahl der Langzeitarbeitslosen ausdrückt. Es ist daher wichtig, Menschen mit multiplen bzw. schwerwiegenden Eingliederungshemmnissen passgenaue Aktivierungsangebote zu unterbreiten, um den Zugang zum Arbeitsmarkt mittelfristig wieder herzustellen.

2.2 Politische Rahmenbedingungen

Darüber hinaus waren in 2012 zwei wichtige Entwicklungen für die Firmengruppe EABG von Bedeutung: zum einen die wiederum gekürzten Eingliederungsmittel, zum anderen die neuen gesetzlichen Bestimmungen im zum 01.04.2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ (Instrumentenreform).

Mittelkürzungen

Aufgrund der bundesweiten Kürzungen standen z.B. dem JobCenter Essen 2012 im Bereich der Leistungen zur Eingliederung lediglich noch Ausgabemittel in Höhe von rund 49,73 Mio. Euro sowie Mittel aus dem Beschäftigungspakt 50 plus/Projekt KomET in Höhe von rund 3,7 Mio. Euro zur Verfügung.² Für 2013 sollen die Mittel nochmals um 7 % sinken.³ Damit stehen seit Jahren immer weniger Gelder zur Verfügung, um beschäftigungsfördernde Maßnahmen für Arbeitslose zu initiieren (z.B. verfügte das JobCenter Essen in 2010 noch über rund 81,2 Mio. Euro, in 2011 über rund 61,2 Mio. Euro für Eingliederungsleistungen).

In Kommunen wie Essen, die unter negativen strukturellen Bedingungen ihre Arbeit mit langzeitarbeitslosen Bürgern gestalten, ist die gravierende Kürzung von fast 50 % zwischen 2011 und 2013 eine nicht hinnehmbare politische Rahmenbedingung. Städtetag und Rat der Stadt sind nach unserer Meinung gefordert, ihre Kritik an der Kürzung der Mittel im Rechtskreis SGB II deutlich zum Ausdruck zu bringen.

Auch die Firmengruppe EABG hat diese kontinuierlichen Mittelkürzungen zu spüren bekommen, denn das Essener JobCenter ist der größte Auftraggeber. So ist beispielsweise die Zahl der Teilnehmerplätze im Rahmen von Gemeinwohlarbeit seit 2009 von 3.777 auf mittlerweile 2.234 deutlich zurückgegangen.

¹ Vgl. 89. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet, S. 4.

² Vgl. Bericht „Arbeitsmarkt Programm 2012“; herausgegeben von Stadt Essen, Geschäftsbereich Jugend, Bildung & Soziales, April 2012, S. 20.

³ Vgl. die Aussage in: <http://www.derwesten.de/region/wieder-weniger-geld-fuer-langzeitarbeitslose-in-nrw-id6937538.html>, Zugriff am 28.01.2013.

Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

Für die Firmengruppe EABG sind u.a. die folgenden Änderungen infolge der zum 01.04.2012 in Kraft getretenen Instrumentenreform besonders relevant:

- Arbeitsgelegenheiten / Zusatzjobs (§ 16 d SGB II): „Die Nachrangigkeit von AGH gegenüber anderen Förderleistungen wurde in § 16 d Abs. 5 SGB II festgelegt. Durch die Streichung des Wortes Arbeitsgelegenheit in § 3 SGB II entfällt die gesetzliche Verpflichtung eines AGH-Angebotes für Jugendliche und Ältere ab 58 Jahren und der Verweis auf den Vorrang der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit verdeutlicht die Nachrangigkeit von AGH.“¹
- Die bisher teilweise im Rahmen von AGH durchgeführten Qualifizierungsanteile und Praktika (z.B. Profiling, Bewerbungstraining und Qualifizierungen im niedrighschwelligem Bereich) sind nicht mehr Bestandteile der AGH. Sie können lediglich auf Grundlage der für diese vorgesehenen Instrumente des SGB II und SGB III gesondert gefördert werden. Allerdings ist eine Förderung in Kombination von AGH mit diesen Instrumenten möglich.
- Einführung eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS): Dieser berechtigt zur Teilnahme an einer zugelassenen Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.
- Abschaffung der AGH Entgeltvariante.
- Die bisherige Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsförderung wurde durch die Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) gem. § 16 e SGB II ersetzt. Der Förderzuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt maximal 75 % und richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des Arbeitslosen, mit mindestens zwei in der Person liegenden schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen sowie vorhergehenden verstärkten Eingliederungsbemühungen. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch Zuschüsse an Arbeitgeber.
- Veränderung der Zertifizierungsvorgaben und Ausweitung auf fast alle Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: Dadurch wurde der Bereich der Beschäftigungsförderung einbezogen, sodass auch hier jetzt die Träger nach der neuen veränderten AZAV-Verordnung zertifiziert sein müssen.

Einige dieser gesetzlichen Änderungen erschweren die Heranführung an den Arbeitsmarkt gerade im Rahmen der AGH. So war es vor der Instrumentenreform möglich, eine begleitende, individuell notwendige Qualifizierung im Rahmen der AGH durchzuführen (max. 20 % der Beschäftigungszeit). Daher hat sich die Firmengruppe EABG unter den Bedingungen der neuen Förderstrukturen so aufgestellt, dass unverzichtbare qualifizierende Angebote mit AGH kombiniert werden können und so die Erhöhung der Eingliederungschancen weiter unterstützt werden (z.B. unsere Angebote im Bereich AVGS, vgl. Punkt 3.3 und 4.6).

Für die Firmengruppe EABG ist die Anpassung an sich verändernde gesetzliche oder gesellschaftliche Gegebenheiten schon fast „geübte Praxis“. Unsere Herausforderung ist und bleibt, arbeitslose Menschen konsequent und bestmöglich zu unterstützen!

¹ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): SGB II Fachliche Hinweise Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d, SGB II Stand: April 2012, Seite 3.



Kapitel 3

Beschäftigungs- förderung

3. Beschäftigungsförderung

3.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

Die Organisation und Bereitstellung von zusätzlichen und gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II für Langzeitarbeitslose im Rahmen der Gemeinwohlarbeit in Essen stellten auch in 2012 ein wichtiges Geschäftsfeld innerhalb der Firmengruppe EABG dar.

AGH sind gemäß § 16 d Abs. 5 SGB II ein nachrangiges Förderinstrument. Die Nutzung arbeitsmarktlischer Instrumente wie Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung sowie Qualifizierungen waren bei der Zielgruppe der AGH-Teilnehmer nicht möglich. AGH ist als Stabilisierungs- und Arbeitstraining zu sehen und bietet damit nur mittelfristig eine Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

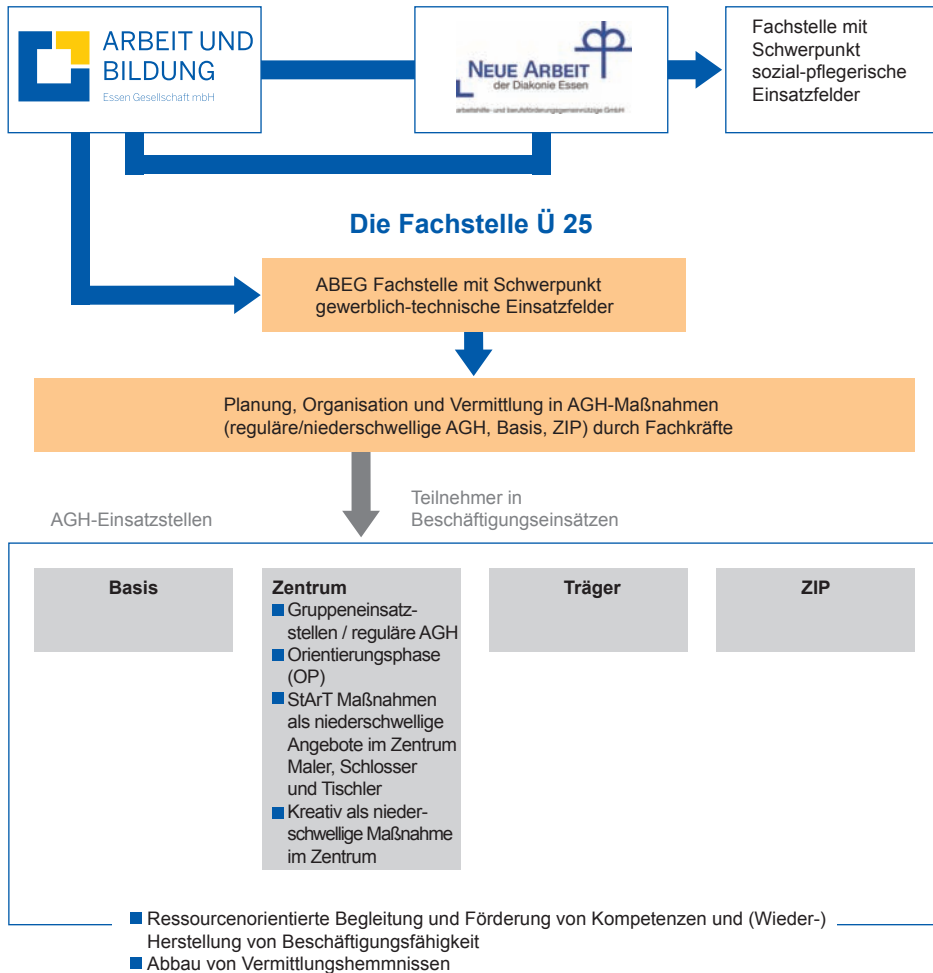
In Essen zielten die AGH-Konzepte schon immer darauf, individuelle Hemmnisse abzubauen, Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmer aufzudecken, weiter zu fördern und sie entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen.

3.1.1 Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

Die Betreuung und administrative Abwicklung der AGH-Einsätze übernimmt die Fachstelle für Gemeinwohlarbeit. Die ABEG als AZAV-zertifizierter Träger ist in Kooperation mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH (NEUE ARBEIT) für die Betreuung der erwachsenen ALG II-Bezieher (über 25-Jährige) als eine gemeinsame Fachstelle für Gemeinwohlarbeit zuständig. Die ABEG hat ihren Schwerpunkt im gewerblich-technischen Bereich, die NEUE ARBEIT hingegen im sozial-pflegerischen und verwaltenden Bereich.

Zur Durchführung der Gemeinwohlarbeit in Essen stehen der Fachstelle zahlreiche AGH-Gruppen- und Einzeleinsatzstellen sowie projektbezogene AGH-Einsatzstellen im Zentrum für Gemeinwohlarbeit sowie bei externen Trägern zur Verfügung. Zu den Einsatzbereichen zählen die öffentliche und freie Wohlfahrtspflege, Bildung und Erziehung, Sport, Gesundheit und Umweltschutz. Die Fachstelle steht im laufenden und intensiven Austausch mit dem JobCenter Essen (JCE). Alle durch das JCE und durch den Fachbeirat des JCE anerkannten AGH-Stellen sind im System des JCE abrufbar. Die bewilligende Behörde ist also jederzeit darüber informiert, wo und bei welchem Träger sowie in welcher Maßnahme sich der zugewiesene Teilnehmer befindet. Ebenfalls hinterlegt sind die Zeitmodelle, nach denen die Teilnehmer in Einsatzstellen zugewiesen sind.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Organisationsstruktur der Fachstelle:



Die vier Bereiche der AGH-Einsatzmöglichkeiten (Basis, Zentrum, Träger, ZIP) sind als durchlässiges System konzipiert, d.h. Teilnehmer können sich in Einsätzen mit unterschiedlichen Niveaustufen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes annähern und zwischen den Beschäftigungseinsätzen, je nach Belastbarkeit und Fähigkeiten, wechseln.

Ziele der Gemeinwohlarbeit in Essen

Die übergeordnete Zielsetzung in Essen ist die (Wieder-) Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen.

AGH verfolgen darüber hinaus folgende weitere Ziele:

- Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen),
- Stabilisierung und Training des Arbeits- und Sozialverhaltens,
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, Motivation, Produktivität und Belastbarkeit,
- Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten und Heranführen der Zielgruppe an Lernangebote,
- bei Bedarf Weiterleitung an spezialisierte Fachstellen (insbesondere Schuldnerberatung, Alkohol- und Drogenberatungsstellen).

Die eingesetzten Mitarbeiter orientieren sich an vorgegebenen Qualitätsstandards. Die Einhaltung der Regelungen wird regelmäßig überprüft.

Die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt war und ist kein vorrangiges und eigenständiges Ziel von AGH-Beschäftigungseinsätzen in Essen. Gleichwohl ist es der ABEG seit Einführung der Gemeinwohlarbeit im Jahr 2005 gelungen, insgesamt 2.066 Personen aus AGH in den Arbeitsmarkt oder in geförderte Weiterbildungen zu vermitteln. Vergegenwärtigt man sich die Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer (vgl. 3.1.4), sind diese Vermittlungszahlen umso bemerkenswerter.

Qualifizierungsmodule

Im Zeitraum Januar bis November 2012 hat die ABEG Qualifizierungsmodule in den Gewerken des Zentrums für Gemeinwohlarbeit mit einem zeitlichen Anteil von ca. 8% der Teilnehmerstunden durchgeführt.

Aus 140 verschiedenen Modulen konnten bedarfsorientierte Angebote für die Teilnehmer ausgewählt werden. Diese reichten von fachübergreifenden Modulen wie z.B. Berufsfindung und Verbesserung der beruflichen Aussichten bis hin zu berufsfachspezifischen Qualifizierungen in den einzelnen Tätigkeitsfeldern, so z.B. verschiedene Schweißtechniken wie Wolfram-Inertgasschweißen (WIG) und Metallaktivgasschweißen (MAG).

Aufgrund der Instrumentenreform entfällt dieses zusätzliche Angebot im Rahmen von AGH.

Tätigkeitsschwerpunkte / Besonderheiten in 2012

Das Jahr 2012 stand ganz im Zeichen des Umbruchs. Zum einen ergaben sich gesetzliche Veränderungen, zum anderen startete das JCE am 01.01.2012 als städtischer Fachbereich (zugelassener kommunaler Träger – Optionskommune).

Bis Ende Mai 2012 lag die Auslastung der von der EABG / ABEG bereitgestellten AGH-Plätze im Zentrum (Gruppenarbeitsplätze) und bei den Trägern (Einzelarbeitsplätze) bei durchschnittlich 69 % der bewilligten Plätze des JCE.

Die Zuweisungszahlen im ersten Halbjahr sind im Wesentlichen auf die Überführung in die kommunale Trägerschaft und die damit verbundenen Anlaufschwierigkeiten zurückzuführen. Ab Juni 2012 wurden die Zuweisungszahlen kontinuierlich besser. Damit hat sich schnell gezeigt, welche Vorteile mit der Einrichtung eines kommunalen JobCenters verbunden sind. Gelang es doch nur deswegen, die Bedeutung einer Vollaustattung den Mitarbeitern und den Führungskräften des JCE darzulegen und eine konkrete Reaktion darauf zu erfahren. Über den kompletten Bewilligungszeitraum vom 01.02.12 bis zum 30.11.12 konnte dadurch eine Auslastung von noch 96 % verzeichnet werden. Auch die anderen Projekte (ZIP Maßnahmen), bis auf die Basis Gemeinwohlarbeit, konnten keine rechnerische Vollaustattung erreichen.

Ein Schwerpunkt der Personalentwicklung 2012 war der Ausbau der ressourcenorientierten Vorgehensweise im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung der Teilnehmer. Hierdurch wurde die Betreuungsqualität für die Zielgruppe entsprechend erweitert und kontinuierlich ausgebaut.

Im Jahre 2012 beendeten 8 sozialpädagogische Fachkräfte der ABEG erfolgreich ihre Ausbildung zum zertifizierten Case Manager nach Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC). Die Implementierung dieser Methode in die sozialpädagogische Betreuung wurde inzwischen umgesetzt. Über die Multiplikatorenfunktion der ausgebildeten Case Manager wurden die übrigen Kollegen ebenfalls über den ressourcenorientierten Handlungsansatz nach DGCC geschult, sodass alle sozialpädagogischen Fachkräfte diese Methode in der täglichen Arbeit mit den Teilnehmern anwenden können. Die Implementierung wird durch das LüttringHaus, Institut für Sozialraumorientierung, Quartier- und Case-Management (DGCC) in Person von Dr. Maria Lüttringhaus begleitet und unterstützt.



Die ressourcenorientierte Vorgehensweise zeichnet sich vor allem durch die folgenden Aspekte aus:

- Anwendung offener Fragetechniken, sodass der Wille, die Prioritäten und die Motivation der Teilnehmer in den Fokus der Zusammenarbeit gelangen und herausgearbeitet werden können.
- Der eingesetzte Mitarbeiter agiert als Unterstützer im Coaching-Prozess und nicht als „Wunsch-erfüller“ für überfordernde und z.T. unrealistische Ziele.

Es werden folgende bewährte teilnehmerbezogene Methoden eingesetzt:

- Erarbeitung von Kooperationszielen,
- Ressourcencheck (Feststellung der Fähigkeiten und Fertigkeiten),
- Erstellung einer zielgerichteten Ressourcenkarte,
- Erstellung und laufende Fortschreibung des Förderplans,
- kollegiale Beratung.

Zur Dokumentation der sozialpädagogischen Betreuung nach den Methoden des DGCC entwickelten die sozialpädagogischen Fachkräfte einen Förderplan, der die Logik der ressourcenorientierten Vorgehensweise auch im Teilnehmerdokumentationssystem comp.ASS widerspiegelt.

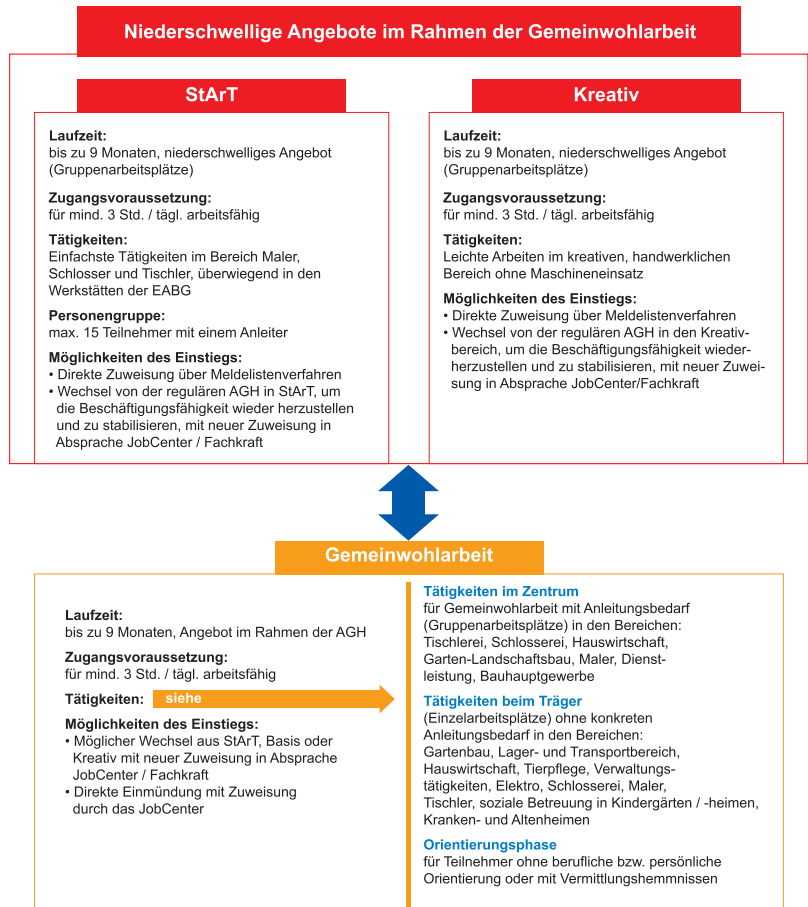
3.1.2 Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Die EABG / ABEG bieten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit arbeitsmarktfernen Personen in gewerblich-technischen Berufsfeldern zusätzliche und gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II an. Um dem erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Personengruppe gerecht zu werden, ist die Anleitung durch geschultes und im Berufsfeld über Kompetenz verfügendes Fachpersonal sichergestellt. Die sozialpädagogische Begleitung und der ressourcenorientierte Ansatz zur Förderung der Eigenmotivation, verbunden mit der fachlichen Anleitung, stellen die erprobte und belastbare Vorgehensweise bei der Arbeit mit den Teilnehmenden dar.

Im Zentrum für Gemeinwohlarbeit werden unterschiedliche Angebote der EABG / ABEG vorgehalten, die sich in Bezug auf den Anspruch an die Teilnehmer von niederschwelligen zu anspruchsvolleren Tätigkeiten wie folgt gliedern:

- Stabilisierungs- und Arbeitstraining (StArT)
- Kreativ
- Orientierungsphase
- Tätigkeiten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Angebote des Zentrums für Gemeinwohlarbeit.



Niederschwellige AGH-Angebote im Zentrum

Die Notwendigkeit insbesondere an niederschweligen Angeboten mit erhöhtem Anleitungsbedarf ist in den letzten Jahren stark gewachsen und hat zu veränderten Bedarfslagen beim JCE geführt. Immer weniger Menschen sind in der Lage, im Rahmen der regulären AGH mit einer Stundenzahl von ca. 30 Stunden wöchentlich praxisnah erprobt zu werden. Um diesem Personenkreis gerecht zu werden, hat die ABEG in Kooperation mit der EABG ein mehrstufiges System der Angebote im Rahmen der Gemeinwohlarbeit konzipiert.

Die niederschweligen Angebote StArT und Kreativ sind im Zentrum für Gemeinwohlarbeit angesiedelt, während die weiter unten beschriebene ebenfalls niederschwellige Basis-Gemeinwohlarbeit als eigenständiges Projekt außerhalb des Zentrums durchgeführt wird.

StArT

Dieses Angebot zielt auf die Bereitstellung von Gruppenarbeitsplätzen im niederschweligen Bereich. Ziel ist die Unterstützung insbesondere der Personengruppe, die eine besondere Heranführung und Stabilisierung benötigt. Das Projekt StArT wird in 3 Gewerken des Zentrums für Gemeinwohlarbeit in den nachfolgend aufgeführten Werkstätten angeboten:

- Maler
- Schlosser
- Tischler

Die Besonderheit hierbei ist, dass die Teilnehmer nicht im praktischen Bereich der EABG eingesetzt werden, sondern in einer Gruppe mit jeweils max. 15 Personen durch einen Anleiter in praxisnahen, berufsfeldbezogenen Tätigkeiten beschäftigt werden (keine wechselnden Gruppenzusammenstellungen, Anleitung bleibt konstant). Daher sind auch keine Einsätze in Auftragslagen in dieser Maßnahme vorgesehen. Die Werkstätten der EABG stellen in der Regel Räumlichkeiten für diese praxisnahe Übungsphase zur Verfügung.

StArT bietet die Möglichkeit, im „geschützten“ Raum zunächst in Ruhe und ohne Zeit- und Arbeitsdruck zu trainieren und das Erlernte umzusetzen. Aufgrund der positiven Bestärkung durch die Anleiter wird ein entspanntes, kreatives und somit förderliches Lern- und Arbeitsklima erzeugt. Es entsteht unter fachlicher Aufsicht und der Möglichkeit der laufenden Rückkopplung zwischen Teilnehmer und Anleiter ein kleinschrittiger Lernprozess. Die Teilnehmenden werden zielgerichtet und weiterführend in Richtung reguläre Gemeinwohlarbeit vorbereitet, so dass ein Übergang für die Teilnehmenden möglich wird.

Kreativ

Das Angebot Kreativ im Zentrum für Gemeinwohlarbeit ist seit einigen Jahren ein wichtiger Baustein im niederschweligen Bereich. Ziel ist die Heranführung an und Stabilisierung von arbeitsmarktlichen Kompetenzen. Arbeitsschwerpunkte sind u.a.:

- kreative und feinmotorische Arbeiten
- Herstellung von saisonalen Dekorationsartikeln.

Hier kommen Teilnehmer zum Einsatz, welche aufgrund ihrer vor allem gesundheitlichen Probleme besonders beeinträchtigt sind. Der Kreativbereich wird von den Teilnehmern gut angenommen und hat sich zu einer multikulturellen Plattform für bis zu 50 Teilnehmer entwickelt. Hauptsächlich sind dort Frauen beschäftigt, die im gewerblich-technischen Bereich der EABG sonst keine passende Einsatzmöglichkeit finden.

Die Besonderheit in diesem Angebot liegt u.a. darin, dass die Teilnehmer nicht im praktischen Bereich der EABG eingesetzt werden, sondern in einer relativ konstanten Gruppengröße durch einen Anleiter beschäftigt werden. Die Kreativwerkstatt nutzt im Untergeschoss der EABG 3 große Flächen und einen Lagerbereich.

Herkömmliche AGH-Angebote

Die herkömmlichen Angebote im Rahmen der AGH im Zentrum für Gemeinwohlarbeit gliedern sich in:

- eine Orientierungsphase als Angebot für Teilnehmer ohne berufliche oder persönliche Orientierung.
- Tätigkeiten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit, Gruppenarbeitsplätze mit Anleitungbedarf in den Gewerken der EABG, Ausübung komplexerer Tätigkeiten im praktischen Bereich.

Orientierungsphase

Die Orientierungsphase wurde insbesondere für Teilnehmer konzipiert, welche ohne konkrete berufliche oder persönliche Orientierung sind und z.T. auch ohne berufliche Praxis zugewiesen werden. Diese zu erarbeiten, meist vor dem Hintergrund gravierender Vermittlungshemmnisse, motivationaler Einschränkungen oder mangelnder Sprachkenntnisse, ist das Ziel der Orientierungsphase.

Die Orientierungsphase (Dauer: individuell bis ca. 1 Monat) richtet sich ganz nach den Bedarfen der Teilnehmer und gliedert sich in zwei Bereiche:

- Gruppencoaching (z.B. Berufsorientierung), durchgeführt von der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit. Das Gruppencoaching dient der Stabilisierung der Teilnehmer, der Gewöhnung an einen geregelten Tagesablauf sowie der Feststellung der Motivation und des Engagements und / oder
- arbeitspraktische Erprobung, durchgeführt vom entsprechenden Gewerk des Zentrums. Hierbei werden die Teilnehmer zielführend in bestimmten Tätigkeitsfeldern eingesetzt, unter Berücksichtigung ihrer Einschränkungen, Ziele, Wünsche und Fähigkeiten.

Für den überwiegenden Teil der Teilnehmer konnte eine Anschlussmaßnahme gefunden werden, z.B. eine reguläre Gemeinwohlarbeit (GWA) im Zentrum für Gemeinwohlarbeit, bei Trägern oder in der Basis-GWA.

Tätigkeiten in den Gewerken im Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Die AGH im Zentrum für Gemeinwohlarbeit richten sich an Teilnehmer mit erhöhter Einsatzfähigkeit im praktischen Bereich mit gewerblich-technischem Schwerpunkt. Aufgrund der Beistellung in Arbeitsprozessen werden unter Anleitung eines Vorarbeiters Kompetenzen trainiert und erworbene Kenntnisse stabilisiert.

Die Aufgabeninhalte der AGH-Einsätze ergeben sich dabei aus den konzerninternen Aufträgen, die in den Gewerken anhand von realen Arbeitsmarktbedingungen bearbeitet werden. Die Teilnehmer werden entsprechend ihrer Vorkenntnisse und Qualifikationen in Gruppenarbeitsplätzen eingesetzt.

Der stellvertretende Gewerkemeister ist für den fachpraktischen Bereich im Gewerk ausgebildet und leistet seinen Beitrag in der fachlichen Bewertung der Teilnehmer. Die sozialpädagogischen Fachkräfte befassen sich mit den persönlichen Bedarfslagen der einzelnen Teilnehmer und leiten im Sinne der Ressourcenorientierung und mit Hilfe eines Förderplanes die einzelnen Entwicklungsschritte der Teilnehmer ab. Der Förderplan dient der Dokumentation und der zielgerichteten Weiterentwicklung von Kompetenzen. In Teilnehmerkonferenzen werden die Entwicklungspotenziale eines jeden Teilnehmers bewertet und die weiteren Fördermöglichkeiten abgestimmt.

Es werden Tätigkeiten in den folgenden Bereichen der einzelnen Gewerke angeboten:

- **Gewerk: Maler und Lackierer**

Schwerpunkt: Renovierung – Wärmedämmputz – Fassadenanstrich

- **Gewerk: Metallbau und Schlosserei**

Schwerpunkt: Stahlbauarbeiten – Rauch- und Brandschutztüren

- **Gewerk: Bauhauptgewerbe**

Schwerpunkt: Fliesenlegearbeiten – Trockenbau – Abbruch

- **Gewerk: Garten- und Landschaftsbau**

Schwerpunkt: Außenanlage – Pflanzungen – Schnitтарbeiten

- **Gewerk: Holzbearbeitung / Tischlerei**

Schwerpunkt: Möbelbau – Innenausbau – Spielzeuge

- **Gewerk: Dienstleistung**

Schwerpunkt: Umzüge – Transporte – Pflege von städtischen Zierbrunnen

- **Gewerk: Hauswirtschaft**

Schwerpunkt: Kantinenbetrieb – Belieferung von Kindertagesstätten und Schulen

Thematische Schwerpunkte in den Gewerken im Jahr 2012 waren:

Maler und Lackierer:

Außendämmung der Turnhalle Bertha-Krupp-Realschule

Außendämmung Neubau der Albert-Einstein-Realschule

Innenanstrich und Glasfasergewebeklebung in Klassenräumen und im Küchenbereich von Schulen

Außendämmung der Franziskussschule in der Bergheimerstr.

Innenanstrich der Kita Barthel-Bruyn-Str.

Anstricharbeiten auf der Zeche Carl im Casinobereich und in den Kauen

Metallbau und Schlosser:

Sanierungen auf der Zeche Carl
Erstellung und Montage von Eingangs-, Raum- und Brandschutztüren
Herstellung von Stahlgeländern für Essener Schulen und Kindergärten
Umbau einer Fluchttreppe für die Karl-Funke-Stiftung
Erneuerung der Treppen- und Rampenanlage Voßgätters Mühle
Albert-Einstein-Realschule: Innengeländer, Glasvordach und Fluchttreppe
Blindenaltenheim (GSE): Treppengeländer, Handläufe und Absturzsicherung
Alfried-Krupp Altenheim (GSE): Treppengeländer, Handläufe und Absturzsicherung
Sportanlage am Krausen Bäumchen: Sitzschalen und Absperrung
Hespertalbahn: Umzäunung
Franz-Hennes-Heim: Treppengeländer, Handläufe und Absturzsicherung
Peter-Reise-Haus: Rampe, Windfang, Geländer und allgemeine Schlosserarbeiten

Bauhauptgewerbe:

Sanierung der Winterschäden in den Essener Freibädern
Sanierung der GSE-Einrichtungen: Franz-Hennes-Heim im Deilbachtal
Alfried-Krupp-Heim Aachener Straße, Blindenaltenheim Mathilde-Kaiser-Straße
Sanierung Schwimmbad Hesse in Dellwig
Umsetzung des Brandschutzkonzeptes für das Schwimmzentrum Altenessen
Sanierung auf der Zeche Carl
Gründungsarbeiten (Fundamentierung und Bodenplatte in Stahlbeton herstellen) für einen neuen Lokschuppen des Eisenbahnvereins im Hespertal

Garten- und Landschaftsbau:

Arbeiten im Forst
Pflasterarbeiten
Sportplatzbau BV Altenessen
Barrierefreier Rundweg in der Gruga

Holzbearbeitung und Tischlerei:

Individueller Möbel- und Innenausbau
Herstellung von Schulmöbeln für Essener Schulen und Berufskollegs
Innenausbau für Sport- und Bäderbetriebe Essen
Treppenbau
Arbeiten in Turnhallen Essener Schulen (Prallwände, Holzdecken)
Montage Bauelemente (Fenster, Türen)
Zimmererarbeiten
Holzarbeiten Voßgätters Mühle
Sanierung auf der Zeche Carl

Dienstleistungen:

Umzüge und Transporte

Auslieferung der Möbel der Stadtschreinerei und Auslieferung der Erzeugnisse der Buchbinderei der Stadt Essen

Instandhaltung und Pflege von 38 Zierbrunnenanlagen der Stadt Essen und GGE, z.B. der Altfriedbrunnen an der Münsterkirche, der Märchenbrunnen in Kettwig, Zierbrunnen am Marktplatz Margarethenhöhe etc.

Pflege der Teichanlagen im Univiertel Grüne Mitte

Hauswirtschaft:

Kantinenbetrieb

Belieferung von Kindertagesstätten und Schulen

Catering auf Anfrage, Betrieb des Café Q im Bildungspark

Um die konzeptionellen Ziele im Zentrum für Gemeinwohlarbeit zu erreichen, sind konzerninterne Aufträge als methodische fachpraktisch ausgerichtete Grundlage zur Prüfung der Belastbarkeit für das individuelle Profiling und zur Berufswegeplanung zur fundierten Vorbereitung der Langzeitarbeitslosen auf ihren Wettbewerb am Arbeitsmarkt unverzichtbar. Der Konzern Stadt Essen und die Kooperationspartner der EABG haben diese Methodik 2012 erneut mit einem Anteil von rd. 98,2 % am Auftragseingangsvolumen der sieben Qualifizierungs- und Orientierungsbereiche (Gewerke) des Gemeinwohlarbeit-Zentrums abgesichert.

3.1.3 Basis-Gemeinwohlarbeit

Ein weiteres, eigenständiges Projekt im niederschweligen Bereich ist die Basis-Gemeinwohlarbeit. Hierbei handelt es sich um ein niederschwelliges Angebot mit körperlich leichten Tätigkeiten im Freien, ohne Maschineneinsatz und ohne besondere qualitative oder fachliche Anforderungen. Zu den Einsatzfeldern zählt z.B. die zusätzliche, über die regelmäßigen Intervalle hinausgehende Pflege von Grün- und Außenbereichen. Aufgrund mehrerer Einsatzstützpunkte kann den Teilnehmern ein möglichst wohnortnaher, oftmals fußläufiger Einsatz angeboten werden.

Die Gruppen werden bei den Arbeitseinsätzen durch Kolonnenleiter betreut, die vornehmlich aus dem Teilnehmerkreis bereits beendeter Maßnahmen für diesen Einsatz gewonnen wurden. Sie sind daher nahe an der Zielgruppe und werden von den Teilnehmern akzeptiert. Ihr Werdegang zeigt den Teilnehmern, dass AGH berufliche Perspektiven eröffnen kann.

Darüber hinaus sind die Kolonnenleiter in 2012 ebenfalls mit den Grundzügen der ressourcenorientierten Handlungsansätze nach DGCC vertraut gemacht worden, um mehr Methodensicherheit zu erreichen.

Die Einschränkungen der Teilnehmer sind vielfältig und liegen insbesondere in mindestens einem der folgenden Bereiche:

- Arbeitslosigkeit > 2 Jahre (93 %), die durchschnittlich bei 9 Jahren liegt,
- Gesundheitliche Einschränkungen (87 %),
- Fehlender Führerschein (70 %),
- Fehlende Berufsabschlüsse und Qualifikationen (63 %).

Darüber hinaus haben viele Teilnehmer (53 %) eine unregelmäßige Schuldenproblematik und 37 % der zugewiesenen Personen sind älter als 50 Jahre. Hinzu kommen Merkmale wie: Vorstrafen (16 %), Sprach- (10 %) und Suchtprobleme (14 %). Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale pro Teilnehmer lag in 2012 in der Basis-GWA bei 4,7.

Insgesamt konnte die ABEG 395 Personen den Beschäftigungseinsatz in der Basis GWA anbieten. Diese niederschwellige Form der AGH verfolgt aufgrund der multiplen Hemmnisse der Zielgruppe in erster Linie das Ziel der (Wieder-) Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Dieses Ziel wird erreicht durch:

- sukzessives Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen), z. B. durch die Steigerung der Arbeitszeiten auf bis zu 30 Stunden pro Woche.
- Training von Arbeits- und Sozialverhalten, z. B. durch
 - Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen, vor allem der Schlüsselkompetenzen (z. B. Pünktlichkeit, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit),
 - Einsatz der ressourcenorientierten Hilfeplanung,
 - Verbesserung der Motivation (durch stringente Reflexion und Rückmeldung im Einzelgespräch an die Teilnehmer).
- Veränderung der Perspektiven, u.a. durch
 - Prüfung der Übereinstimmung von Selbst- und Fremdwahrnehmung im Bereich der Arbeitsmarktpotenziale,
 - Identifikation der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Herausarbeiten der individuellen Stärken.
- Ausgleich individueller Wettbewerbsnachteile
 - Beitrag zur privaten und sozialen Stabilisierung durch sozialpädagogische Beratung und Weiterleitung an spezialisierte Fachstellen,
 - Verbesserung der Selbsteinschätzung und Kritikfähigkeit sowie Stärkung des Selbstwertgefühls,
 - Unterstützung bei der Verbesserung räumlicher Mobilität und beruflicher Flexibilität.

Darüber hinaus soll diese Zielgruppe auf höherwertige Angebote im Rahmen der AGH vorbereitet werden. Dies wird durch die Durchlässigkeit der Tätigkeitsstufen möglich.

Ergänzend zu den Arbeitseinsätzen werden verschiedene Gruppencoaching-Angebote vorgehalten, um eine Vertiefung der im Rahmen der individuellen Einzelarbeit angestoßenen Veränderungsprozesse herbeizuführen (im Rahmen des Case Managements nach DGCC). Themen sind hierbei z.B.: Gesundheitsprävention, Mobilität, Schuldnerhilfe, Abfallmanagement und Deutsch als Fremdsprache.

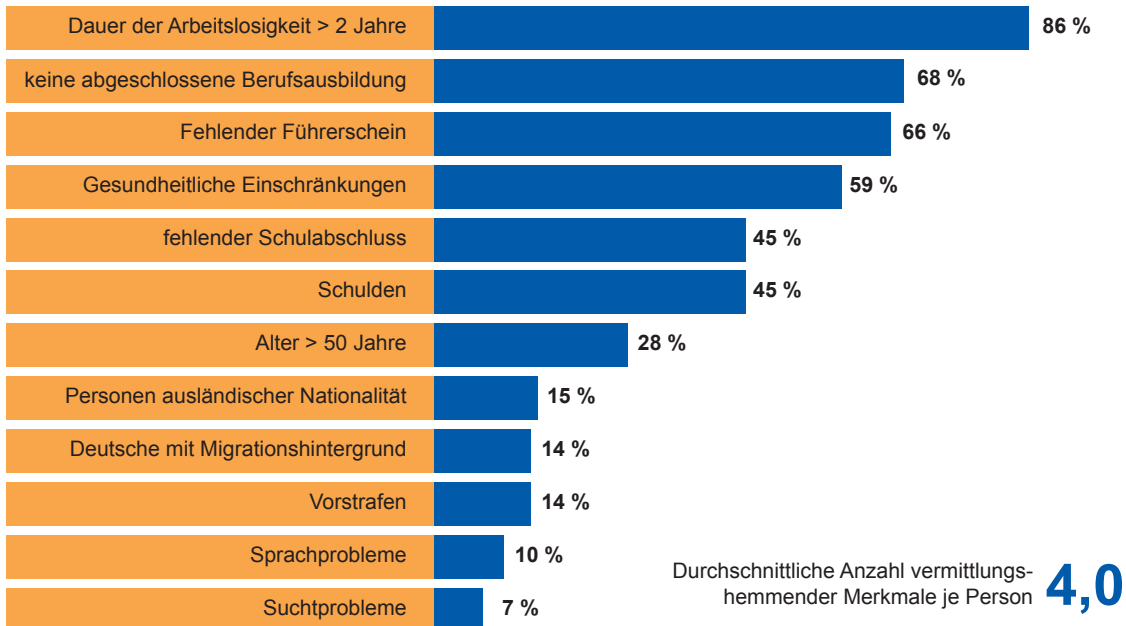
3.1.4 Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit

Die Evaluation der zugewiesenen Teilnehmer in den AGH-Maßnahmen in 2012 ergibt das folgende Bild zur Sozialstruktur:

Strukturdaten der Teilnehmer 2012						
Gesamt	männlich	weiblich	Deutsche	Ausländer	verheiratet	mit Kindern
2.234	80,9 %	19,1 %	85,0 %	15,0 %	22,8 %	52,4 %

Insgesamt zeigen sich nahezu gleiche Strukturdaten wie im Vorjahr. Der Anteil der männlichen Teilnehmer ist aufgrund der gewerblich-technischen Ausrichtung der ABEG erwartungsgemäß hoch. Leicht gestiegen ist der Anteil der Teilnehmer mit deutscher Nationalität (+1,6 Prozentpunkte), abgenommen hat der Anteil der verheirateten Teilnehmer mit Kindern. Der durchschnittliche Teilnehmer in den AGH-Maßnahmen ist männlich, alleinstehend und hat einen deutschen Pass.

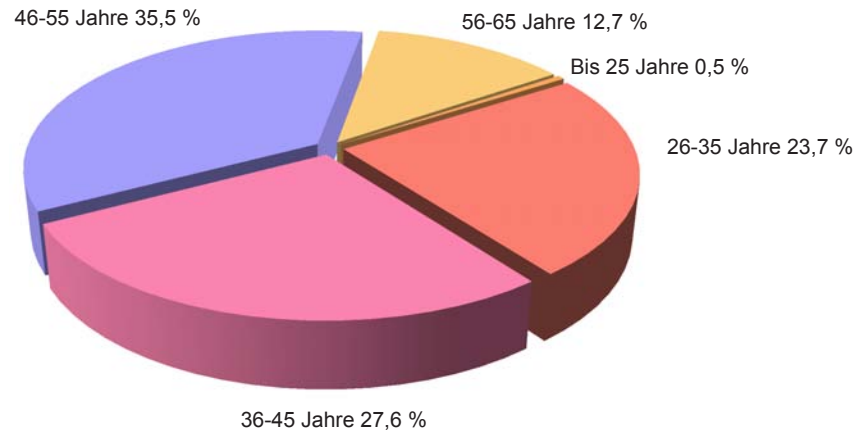
Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer 2012



Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit pro Teilnehmer lag in 2012 bei 7,7 Jahren, was einen leichten Anstieg zum Vorjahr (2011: 7,3 Jahren) bedeutet, wobei die durchschnittliche Anzahl der vermittlungshemmenden Merkmale bei 4,0 und damit auf Vorjahresniveau lag. Im Jahr 2010 wiesen die Teilnehmer noch durchschnittlich 3,8 Hemmnisse auf. Die restlichen Vermittlungshemmnisse bewegen sich nahezu auf Vorjahresniveau.

Der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt zeigt sich unter anderem auch daran, dass **45,3 % keinen Schulabschluss** und **68,1 % keine abgeschlossene Berufsausbildung** mitbringen. Hinzu kommen Vermittlungshemmnisse wie Alter, nicht mehr verwertbare Berufskennnisse und Abschlüsse sowie der fehlende Führerschein.

Altersstruktur der Teilnehmer 2012



Fast die Hälfte der Teilnehmer ist älter als 45 Jahre (48,2 %). Für diese Altersgruppe besteht kaum die Möglichkeit einer beruflichen Umschulung im Anschluss an AGH. Kommen weitere Vermittlungshemmnisse wie z.B. gesundheitliche Einschränkungen und eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit hinzu, ist eine Integration in den Arbeitsmarkt für diese Personengruppe umso schwerer.

Berücksichtigt man diese komplexen Einschränkungen der zugewiesenen Teilnehmer, ist es umso erfreulicher, dass immerhin 61,9 % die AGH-Maßnahme erfolgreich beendet haben und somit aktiviert und stabilisiert werden konnten. Dies bedeutet einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von 3,7 Prozentpunkten.

Von diesen 61,9 % erfolgreich aktivierten und stabilisierten Personen konnten im Jahre 2012 12,4 % aus der GWA in den Arbeitsmarkt bzw. in eine andere Fördermaßnahme vermittelt werden. 38,1 % der Teilnehmer haben die Maßnahme vorzeitig beendet. Die Gründe liegen in der Person bzw. im persönlichen Umfeld. Diese kommen in der Regel erst im praktischen Einsatz zum Vorschein und lassen ein erfolgreiches Durchlaufen der Maßnahme nicht gelingen. Eine erneute Zuweisung in diese Maßnahme ist jedoch jederzeit möglich.

Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen 2012



	Anzahl	Anteil %
Übergänge Arbeitsmarkt	65	5,2 %
Andere Fördermaßnahme	31	2,5 %
Maßnahmeende/Vertragsablauf	678	54,2 %
Pers./Situationsbezogene Abbrüche	477	38,1 %
Beendigungen/Austritte	1.251	100,0 %
Wechsel innerhalb von GWA-Maßnahmen	254	

Ein weiteres erfreuliches Indiz für ein erfolgreiches Beschäftigungs- und Orientierungskonzept und wesentlicher Indikator für die erfolgreiche Arbeit mit den Teilnehmenden: **Die Fehl- und Krankenzeiten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in Höhe von 7,4 % (Fehlzeitenquote 2,9 %, Krankenquote 4,5 %)**. Diese sind seit 2010 kontinuierlich rückläufig (2010: 9,3 %, 2011: 8,9 %).

3.2 Arbeitsmarktprojekte

3.2.1 Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP)

Bei den ZIP-Projekten handelt es sich um komplexe Arbeitsmarktprojekte, bei dem Träger gemeinsam mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zusammenarbeiten.

Die vorrangige Zielsetzung in diesen Arbeitsmarktprojekten ist die Heranführung von langzeitarbeitslosen Menschen an den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei wird insbesondere die Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die soziale Integration gefördert und damit die Chance zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt erhöht. Die Beschäftigung im Rahmen der Projekte vermittelt Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte einschließlich Qualifikationen sowie Motivation.

Eine Integration von Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt hat die größten Chancen, wenn die Teilnehmer ihre Kompetenzen im Rahmen von arbeitsmarktnahen Bedingungen erweitern oder neu aufbauen. Es ist der Arbeitsprozess, in dem vor allem An- und Ungelernte besonders viel und nachhaltig lernen, da sie das Erlernete täglich einüben und in neuen Gebieten erproben können. Eine selbständige Arbeitsweise wird hierdurch gefördert und nicht selten erreicht.

Die Zahl der An- und Ungelernten ist in der Region Essen sehr hoch. Diese Personen weisen erfahrungsgemäß Defizite im Lernverhalten auf. Schlechte Erfahrungen mit schulischem Lernen ebnen den Weg über das „Lernen in der Arbeit“ in besonderer Art und Weise. Diese Erfahrungen lassen sich bei allen Einrichtungen nachvollziehen, die diese Methodik anwenden. Erwachsene An- und Ungelernte können dann erfolgreich lernen, wenn sie einen konkreten Anwendungsbezug in den Lernsituationen erkennen und zudem auf bereits erworbenen Kompetenzen aufbauen können. Eine positive Verstärkung durch den Anleiter macht den Lernprozess für den Teilnehmer besonders attraktiv.

So ergeben sich bei erfolgreicher Teilnahme am Projekt

- Integrationschancen in den Arbeitsmarkt durch praxisnahe und von den Anforderungen her im gehobenen Bereich angesiedelte sinnvolle Beschäftigung unter Anleitung durch Fachpersonal,
- Förderung und Stärkung von kulturellem Verständnis,
- Teilhabe am Arbeitsleben und an gesellschaftlichen Prozessen.

Die Förderung erfolgt in Verbindung mit der Durchführung von praktischen Baumaßnahmen und Projekten. Hierüber wird es möglich, zu aktivieren, in Teams zu integrieren und bei einiger Übung, in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das praxisnahe Arbeiten im Rahmen dieses integrierten Projektes vermittelt den Teilnehmenden berufsfeldspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten. Diese Kenntnisse werden benötigt, um Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erlangen.

Für Kunden, deren Teilnahme am Projekt aufgrund von persönlichen und / oder sozialen Problemlagen gefährdet ist, stehen gezielte unterstützende Hilfeleistungen durch sozialpädagogische Fachkräfte der ABEG bereit.

Im Rahmen der Teilnehmerevaluation konnten 2012 bei 304 Teilnehmenden durchschnittlich 3,8 Vermittlungshemmnisse festgestellt werden. Diese Personen weisen damit eine größere Nähe zum Arbeitsmarkt auf als Personen in der herkömmlichen GWA (4,0). Dies zeigt sich auch darin, dass immerhin 21 Personen aus den ZIP-Projekten heraus in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt wurden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von 6,9 %. Ein Blick auf den gesamten Maßnahmezeitraum 2007-2012 zeigt: von den Teilnehmern, die bis zum Ende ihrer Zuweisungszeit in der Maßnahme blieben, konnten 232 Personen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von 27 %.

In 2012 wurden Projekte in unterschiedlichen Bereichen durchgeführt:

- „Essener Konsens“
- „Essen.Neue Wege zum Wasser“
- „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“

In 2012 wurde das Projekt „gep - Gemeinnützige internationale Entwicklungs-Partnerschaft“ nicht mehr durchgeführt. Das ZIP „Wildgehege“ wurde ab 01.03.2012 vom JobCenter nicht mehr weiter bewilligt. Das ZIP „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“ wurde mit dem Übergang der AHI-Projekte in die Firmengruppe EABG ab dem 01.03.2012 als ZIP-Projekt nicht mehr durchgeführt.

Die sehr positiv wahrgenommenen Arbeitsgelegenheiten in diesen Projekten mussten aufgrund der mehrfach reduzierten (Bundes-)Mittel leider entfallen.

3.2.1.1 Essener Konsens

„Essener Konsens“-Projekte sind im öffentlichen Interesse (Gemeinwohl) liegende Bauprojekte. Sie werden in enger Kooperation mit Betrieben der örtlichen Wirtschaft konzipiert und durchgeführt. Diese Projekte sind getragen vom Essener Konsens, ein seit fast 20 Jahren bestehendes und erfolgreiches Netzwerk von Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Verwaltung, Bildungsträgern und weiteren Institutionen unter der Leitung des Oberbürgermeisters der Stadt Essen. In diesen Projekten förderte das JCE 2012 50 Plätze für Langzeitarbeitslose, die dadurch eine weitere Chance erhielten, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.



Die Fähigkeiten und Fertigkeiten werden unter den realistischen Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes erprobt, verifiziert und ausgebaut. Die Praxis erlangen die Teilnehmer dabei in konkreten Bauprojekten, die „zusätzlichen Charakter“ aufweisen. Voraussetzung zur Durchführung eines Konsens-Projektes ist die Zustimmung der Lenkungsgruppe des Essener Konsens. Hier erfolgt die Prüfung der Zusätzlichkeitskriterien. Zudem wird das öffentliche Interesse an der zukünftigen Nutzung eines Bauvorhabens und die konkrete und ausfinanzierte Beteiligung von Wirtschaft und / oder Handwerk hinterfragt, unbedingte Voraussetzungen zur Anerkennung als Konsens-Projekt.

Im Rahmen der Projekte im „Essener Konsens“ standen 2012 vor allem im Mittelpunkt:

- Bau eines neuen Hauses der Bienen (Gruga),
- Sanierung des Vereinsheims des TV-Kupferdreh,
- Fortsetzung der Sanierung „Voßgätters Mühle“,
- Beginn des Neubaus eines Lokschuppens an der Hespertalbahn.

Exemplarisch wird das Projekt „Lokschuppen Hespertalbahn“ näher vorgestellt:

Neu gestartet wurde im Herbst 2012 das Neubauprojekt „Lokschuppen Hespertalbahn“. Die Hespertalbahn ist eine historische Bahnstrecke: Mitte des 19. Jahrhunderts erbaut, seit 1975 von dem Verein Hespertalbahn e.V. erhalten und mit historischen Fahrzeugen als Museumsbahn betrieben. Zur Sicherung und Instandhaltung der historischen Fahrzeuge soll ein Lokschuppen als Stahlbauhalle (36m x 17m) errichtet werden. Darin werden eine Werkstatt zur Restaurierung und Reparatur der Fahrzeuge, aber auch Ausstellungsflächen zur Geschichte der Hespertalbahn und des Ruhrbergbaus Platz finden. Im Herbst wurde mit den Erschließungsarbeiten, der Ausschachtung, der Fundamenterstellung und der Kanalisation begonnen.



Dieses Projekt wird auch in 2013 ein zentrales Projekt des „Essener Konsens“ darstellen. Leider wurde es auch in diesem Projekt aufgrund der Mittelreduzierungen durch die Bundesregierung notwendig, die Platzzahlen von 50 auf 20 abzusenken.

3.2.1.2 „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“ (bis 28.02.2012 ZIP Projekt)

Bei „AHI“ handelt es sich um Beschäftigungsprojekte für Langzeitarbeitslose im handwerklichen Bereich, insbesondere im Garten- und Landschaftsbau und Bauhauptgewerbe (u.a. im Rahmen baustellenorientierter Projekte). Besonderes Merkmal ist hierbei die Kooperation mit am Umbau beteiligten Betrieben und mit verschiedenen Stadtämtern und sozialen Initiativen. Dabei sind die Projekte der AHI 2012 in die Firmengruppe EABG in 2012 übernommen worden.

Die aktuellen Projekte der AHI im Baubereich erstrecken sich auf das Stadtgebiet Essen und sind:

- Weg & Raum,
- Arbeit und Lernen,
- Bauhof Schule.

Exemplarisch wird im Folgenden das Projekt Weg & Raum näher vorgestellt:

Weg & Raum ist eine überregionale Kooperation von sechs Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern zwischen Duisburg und Dortmund, die seit 1994 besteht. Langzeitarbeitslose sind u.a. auf Baustellen der Emschergenossenschaft, des Regionalverbandes Ruhr sowie verschiedener Kommunen auftragsbezogen tätig. Die Maßnahmeteilnehmer werden vor allem im Garten- und Landschaftsbau berufspraktisch qualifiziert, führen Betriebspraktika durch und werden bei der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit unterstützt.

Die Teilnehmer wurden im Jahr 2012 vor allem auf den folgenden Baustellen beschäftigt und qualifiziert:

- Zeche Zollverein: Gestaltungsarbeiten auf dem Gelände, Rodungsarbeiten,
- Unterhaltungsarbeiten an diversen Halden (u.a. Schurenbach, Beckstr.),
- Mechtenbergbahn: Wegebauarbeiten,
- Rheinische Bahn: Vorbereitungsarbeiten an der Radwegetrasse,
- Gleispark Frintrop.

Als Beispiel wird das Projekt auf der Schurenbachhalde näher beschrieben:

Diese Halde im Essener Norden in der Nähe der Zeche Nordstern wurde im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park zu einem Naherholungsgelände und attraktiven Aussichtspunkt mit umfangreichen Wegeverbindungen,



Freiflächen und besonderen Vegetationszonen entwickelt. Das Projekt Weg & Raum war mehrfach am Ausbau des Geländes beteiligt und führt weiterhin einzelne Ergänzungs- und Instandhaltungsarbeiten durch. Eine der letzten Aufgaben war die Sanierung einer Wegeteilstrecke, die durch den Regenwasserabfluss unterspült worden war und einer Erneuerung bedurfte. So wurde ein neuer Unterbau erstellt und eine neue wassergebundene Decke verbaut. Gleichzeitig wurden Rohrleitungen eingebaut sowie die Rigolen mit großen Natursteinpflastersteinen erneuert.

3.2.1.3 „Essen.Neue Wege zum Wasser“

Das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ umfasst als „Beschäftigungsprogramm zur Förderung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen“ viele Einzelprojekte entlang der Essener Fließgewässer sowie der Vernetzung von Grünflächen und Parks in Essen. Im aktuellen Umbau des Emschersystems eingebunden, leistet das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ einen erheblichen Beitrag zur weiteren Stadtentwicklung und zur Verbesserung des Wohnumfeldes:



- Die entstandenen Grünverbindungen bilden wichtige Spiel- und Bewegungsräume für Kinder.
- Die Verbesserung des Radwegenetzes stellt einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Gesundheitsvorsorge dar.
- Die im Rahmen des Projektes entstandenen Erlebnisrouten sind ein wichtiges Angebot für Besucher.
- Der ökologische Nutzen der Flächenverbindung ist sehr hoch.

Zahlreiche Projekte sind bereits fertiggestellt, beispielsweise die Erlebnisrouten, die Wasserroute, sowie Wasserflächen im Segerothpark und im Schlosspark Borbeck. Nachvollziehbar wird somit, dass das öffentliche Interesse und die Gemeinnützigkeit der Arbeiten sichergestellt sind. „Essen.Neue Wege zum Wasser“ als Vorzeigeprojekt der Kommune ist wie weiteres in dieser Form und mit diesen Inhalten zu finden. Hier wirken alle Beteiligten zusammen, um ein sinnvolles Ziel mit einem sinnvollen Einsatz von Beschäftigungsförderungsmitteln zu verfolgen. Mehrwerte entstehen bei allen Beteiligten.

Die Heranführung der Teilnehmer an die Bedingungen und Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes erfolgt durch den praktischen Einsatz im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus. Es umfasst Einsatzmöglichkeiten je nach individuellen Vorkenntnissen – von Tätigkeiten im Bereich der Planung bis zur handwerklichen Ausführung. Weiterhin ermöglicht das Projekt, durch Auftragsvergaben an Essener Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus, verbunden mit der Einstellung eines langzeitarbeitslosen Menschen, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Durch die sechsjährige Projektlaufzeit sind Projektprozesse inzwischen erprobt und bewährt, insbesondere die Zusammenarbeit in der Projektleitung, die von der ABEG sowie von Grün und Gruga gebildet wird. Die zur erfolgreichen Umsetzung notwendige Infrastruktur umfasst aktuell u. a. zwei Stützpunkte im Essener Stadtgebiet (im Reckhammerweg sowie im Möllneyer Ufer in Essen-Kupferdreh). Zur arbeitsmarktnahen Aufgabenerledigung steht ebenso ein angemessener Fuhr- und Maschinenpark und geschultes Personal zur Verfügung.

Die fachliche Anleitung der in diesem ZIP-Projekt eingesetzten Teilnehmer übernehmen die ABEG sowie Grün und Gruga Essen im Rahmen einer engen Kooperation.

Thematische Schwerpunkte in 2012 waren:

- Fertigstellung der Wasser-, Natur und Stadtrouten,
- Teiche im Volksgarten Essen-Kray,
- Hardenbergufer / Hespertalbahn,
- Uferpromenade Werden.

Die neue Uferpromenade ist ein wichtiger Zugang vom Ortskern Werden an die Ruhr und die Grünanlagen der Brehminsel. Die Ausstattung der bisher schlichten Grünanlage wurde mit einem neuen Uferweg, einer bis an das Wasser führenden Treppenanlage mit Sitz und Trittstufen und der Flächenvorbereitung für die Anlage eines Biergartens wesentlich attraktiver gestaltet. Daneben wurde die Josef-Breuer-Straße teilweise als Radwegeverbindung über die bereits angelegte Rampe bis zur Laupendahler Landstraße umgebaut. Dadurch wird es auch möglich, dem Ruhrtalradweg eine neue Führung durch Werden zu geben.

3.2.2 Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) gem. § 16 e SGB II

Mit diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument soll langzeitarbeitslosen Menschen über einen zeitlich befristeten Beschäftigungszuschuss die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, jedoch ohne Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die über FAV eingesetzten langzeitarbeitslosen Personen müssen dabei mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen und können erst nach einer sechsmonatigen, vorgeschalteten Aktivierungsphase max. 24 Monate beschäftigt werden. Kriterien wie Gemeinnützigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei der Beschäftigung keine Rolle. Die Höhe des Beschäftigungszuschusses richtete sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bezug auf seinen konkreten Arbeitsplatz und kann bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes betragen (Minderleistungsausgleich).

Im Jahr 2012 konnte die ABEG über dieses Förderinstrument 10 Beschäftigte befristet sozialversicherungspflichtig über eine Projektmitarbeit einstellen (z.B. in Konsens-Projekten), mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten wie z.B. Maler, Tischlerei, Bau, Schlosser und Dienstleistung. Hierzu mussten zur Bewilligung beim JCE Stellenprofile eingereicht werden. Bei den Beschäftigten handelt es sich zum Teil um ehemalige Teilnehmer aus anderen Maßnahmen, die sich so bewährt haben, dass sie nun in eine solche Beschäftigung übernommen werden konnten.

3.2.3 KomET – Kompetenz, Erfahrung und Tatkraft

Ein Angebot für ältere Langzeitarbeitslose, die bei Eintritt in das Projekt das 50ste Lebensjahr erreicht haben und freiwillig teilnehmen, ist KomET. Dieses Projekt ist Teil der Bundesinitiative „Perspektive 50plus-Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. In Essen wird dieses Projekt unter dem Namen KomET seit dem 01.01.2008 seitens des JCE, der ABEG und der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH (NEUE ARBEIT) in Kooperation mit Trägern in Wesel durchgeführt. Nach der Erweiterung um zusätzliche teilnehmende Kommunen wurde der Beschäftigungspakt in „NiederRheinRuhrWestfalen-Pakt“ (NRRW-Pakt) umbenannt.



JobCoaches unterstützen die Teilnehmer bei der:

- Initiierung von bedarfsgerechten und passgenauen Aktivierungsangeboten,
- Planung der Strategien zum Abbau von belastenden Rahmenbedingungen,
- beruflichen Neuorientierung,
- Entwicklung der persönlichen Bewerbungsstrategie,
- Suche nach Stellenangeboten durch eine vermittlungsorientierte Beratung,
- Vorbereitung einer ggf. angestrebten Existenzgründung.

Bei den in 2012 neu in KomET eingemündeten Teilnehmern handelt es sich zu einem größeren Teil um Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen. Für Arbeitsuchende war der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt im Jahr 2012 aufgrund der gesunkenen gemeldeten offenen Stellen (vgl. Kapitel 2.1) erschwert. Zudem sind die Teilnehmer aus KomET oftmals gering qualifiziert oder verfügen über wenig Berufserfahrung.

Den Zugang zum Arbeitsmarkt für die Zielgruppe, trotz der erschwerten Rahmenbedingungen, zu verbessern, stellte in 2012 den Schwerpunkt der Arbeit mit den KomET-Teilnehmern dar. Hierzu wurde sowohl auf bestehende Angebote zurückgegriffen, als auch die Entwicklung neuer, zielgruppenspezifischer Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote forciert. In enger Abstimmung mit der NEUE ARBEIT wurden Gruppenangebote durchgeführt, ausgerichtet auf die Bedarfslage der Menschen. Die Angebote waren für alle Essener KomET-Teilnehmer offen. Beispiele von positiv bewerteten Aktivierungsangeboten, die auch zukünftig vorgehalten werden, sind:

- „Biographiearbeit“ und Ressourcenerkennung,
- „Bewerbung mal anders“ mit dem Schwerpunkt alternativer Bewerbungsstrategien,
- Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen in Kooperation mit Krankenkassen, Arbeitgeberinformationsveranstaltungen mit Arbeitgebern aus Branchen, die offen für die
- Teilnehmerstruktur sind.

Zur Erhebung und Auswertung der Sozialkompetenzen wird seit 2010 die „ABC-Methode“ des Unternehmens L&D Support als Onlinetool eingesetzt. Damit ergeben sich insbesondere für Personen mit dem Bedarf nach einer beruflichen Neuorientierung hilfreiche Anregungen und Hinweise zu möglichen Eignungen. Die gemessenen Sozialkompetenzen können Berufsbildern zugeordnet werden, die aber u. U. aufgrund fehlender fachlicher Qualifikationen oder gesundheitlicher Anforderungen nicht erreichbar sind. Die positiven Erfahrungen mit der Methode haben zu einer Verlängerung des Einsatzes der ABC-Messung in 2012 geführt.

Im zweiten Halbjahr 2012 wurde eine Änderung der Auftragsvergabe des Projektes KomET seitens des JCE eingeleitet. Für das Jahr 2013 wurde die Maßnahme im Oktober 2012 öffentlich ausgeschrieben. Die ABEG hat für eines der beiden ausgeschriebenene Lose den Zuschlag erhalten, mit der Option auf Verlängerung bis zum 31.12.2015.

Teilprojekt Impuls 50plus

Aufgrund der Erfahrungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dem Programm „Perspektive 50plus“ wurde in 2010 das Teilprojekt „Impuls 50plus“ eingeführt. Es sollen Menschen mit einer noch größeren Ferne zum ersten Arbeitsmarkt und wenig bis gar keiner Perspektive auf Integration erreicht werden. Zu den Vermittlungshemmnissen gehören u.a. physische und psychische Einschränkungen, Verschuldung, Sucht, Sprachprobleme, fehlenden Grundqualifikationen (Schul- und / oder Berufsabschluss), geringe Motivation sowie fehlende räumliche, inhaltliche und zeitliche Flexibilität. Diese auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Zielgruppe mit bedarfsgerechten Angeboten zu aktivieren, ist das Ziel von „Impuls 50plus“.

Das Projekt ist mit einem niedrigen Fallschlüssel und damit einer hohen Betreuungsdichte kalkuliert. Die Teilnehmerzahl ist auf 100 Kunden begrenzt, die bis zu 3 Jahre im Projekt verbleiben können. Mit dem zweiten Projektträger NEUE ARBEIT wurden Ideen entwickelt, um die Zielgruppe bedarfsgerecht zu aktivieren, die erarbeiteten Ressourcen sinnvoll auszubauen und vorhandene Defizite abzubauen.

Den multiplen Vermittlungshemmnissen standen Erfahrungen und Ressourcen gegenüber, die den Teilnehmern so nicht bewusst waren. Neben der individuellen Förderung der Teilnehmenden sind bereits seit 2010 spezielle Arbeitgeberkontakte aufgebaut worden. Zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind die Impuls 50plus-Teilnehmer auf sozial eingestellte Arbeitgeber angewiesen, die potenzielle Leistungsminderungen in Kauf nehmen. In 2012 erhielten die verbliebenen Teilnehmer auch nach intensiver Aktivierungs- und Stabilisierungsarbeit keinen direkten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Dennoch ist von einem Entwicklungspotenzial der Teilnehmer auszugehen, das in der weiteren Zusammenarbeit weiter ausgebaut wird.

Ab dem 01.01.2013 beginnt in dem Projekt „Impuls 50plus“ die zweite Programmphase. Nach dreijähriger Teilnahme scheidet Personen aus und es werden Neuzuweisungen durch das JobCenter Essen vorgenommen. Es konnten 2012 vier Menschen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. fünf Teilnehmer haben einen Arbeitsmarktzugang durch einen Minijob erreicht. Die Teilnehmerstruktur hat allerdings zur Folge, dass diese Ergebnisse nur durch entsprechende Eingliederungszuschüsse des JCE ermöglicht wurden.

Unsere Vermittlungserfolge

Wie in den Vorjahren konnte auch in 2012 zahlreichen Menschen, die am Projekt KomET (inkl. Teilprojekt Impuls 50plus) teilgenommen haben, eine berufliche Perspektive eröffnet werden. So konnten 71 Vermittlungen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und weitere 30 in einen Minijob erreicht werden. Darüber hinaus haben 13 Teilnehmer eine geförderte berufliche Fort- und Weiterbildung begonnen, zwei Teilnehmer haben sich für eine Existenzgründung entschieden.

3.2.4 WiA – Wegweiser in Arbeit



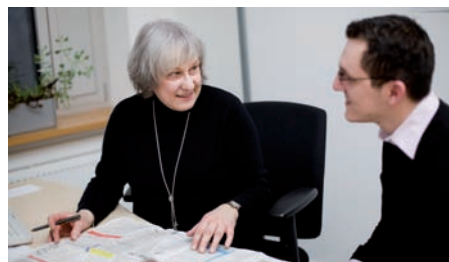
Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Anfang 2011 entschied die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, die Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen wieder einzuführen. Seit 2011 führt die Firmengruppe EABG daher wieder Beratungen für Erwerbslose im Rahmen des Projektes „WiA – Wegweiser in Arbeit“ durch. Kennzeichen von Beratungen ist es, dass Erwerbslose unabhängig und trägerneutral zu Fragen rund um die Erwerbslosigkeit beraten werden können. Dabei muss dem Rechtsdienstleistungsgesetz Rechnung getragen werden.



Das Beratungsangebot ist für die Ratsuchenden kostenlos, freiwillig und vor allem wohnortnah. WiA richtet sich insbesondere an Personen aus den Essener Stadtteilen Bergeborbeck und Altendorf. Insbesondere werden Fragen zu relevanten Gesetzesänderungen beantwortet, aber auch persönliche Unterstützungsangebote unterbreitet. Auch werden Kontakte zu anderen Einrichtungen hergestellt, die für weiterführende Hilfestellungen in Frage kommen, wenn WiA an fachliche Grenzen stößt.

Darüber hinaus wurden Gruppenveranstaltungen für Teilnehmer anderer Maßnahmen zu folgenden Themen durchgeführt:

- Rechte und Pflichten beim Bezug von ALG II,
- Freibetragsregelung bei Erwerbseinkommen und ALG II,
- Information über die Tätigkeit der Erwerbslosenberatungsstelle WiA.

In 2012 konnten 755 Beratungskontakte verzeichnet werden, davon 353 Erstberatungen. Vier Ratsuchende waren unter 25 Jahren, 636 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren und 115 Ratsuchende waren älter als 55 Jahre.

Die Firmengruppe EABG hat mittlerweile die Bewilligung für die Fortführung des Projektes für zwei weitere Jahre erhalten; der Fortbestand ist bis mindestens Ende 2014 sichergestellt.

3.2.5 ESF-Sprachkurse

Bereits seit 2009 führt die ABEG „Gewerblich-technische berufsorientierte Sprachkurse“ (GT BOS) im Rahmen der berufsbezogenen Sprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge mit Förderung des Europäischen Sozialfonds durch. Mittlerweile ist der 12. Kurs angelaufen. Sie dauern ca. sechs Monate und richten sich an Menschen mit besonders großen sprachlichen Defiziten.

Inhalte sind neben dem Sprachunterricht:

- Bewerbungstrainings,
- Betriebsbesichtigung und
- Praktika.

Dabei werden Sprachunterricht und Praktikum inhaltlich und zeitlich miteinander verzahnt, um das in der Theorie Erlernte rasch anwenden und umsetzen zu können.

In 2012 wurden insgesamt fünf GT BOS-Kurse mit 97 Teilnehmern durchgeführt. Zwei dieser Kurse werden noch bis ins Jahr 2013 weitergeführt. Die Erfahrung zeigt, dass für alle Teilnehmer, auch mit multiplen Vermittlungshemmnissen, eine Perspektive für den ersten Arbeitsmarkt möglich wird.

Als Erfolgsfaktoren haben sich insbesondere die aktive Teilnahme und hohe Eigeninitiative im Kurs, Engagement im integrierten Praktikum sowie der Besuch von Beratungsangeboten herausgestellt. Im Rahmen von anonymen Befragungen zur Zufriedenheit der Kursteilnehmer zeigte sich ein durchweg positives Feedback zu den Kursen.

Die erfolgreiche Durchführung der Sprachkurse lässt optimistische Einschätzungen auch für die vier geplanten Kurse 2013 zu. Die GT BOS-Kurse werden auch künftig einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund leisten. Die bisher wahrgenommenen Signale lassen hoffen, dass sich eine weitere Förderperiode anschließen wird.

3.2.6 Maßnahme für alleinerziehende Mütter und Väter im ALG II-Bezug in Teilzeit (Teilzeit-MAMA)

Diese Maßnahme führt die ABEG nach dem Zuschlag im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung seit dem 30.01.2012 durch. Teilzeit-MAMA richtet sich an alleinerziehende Elternteile, die sich wünschen, Kind(er) und Beruf wieder miteinander verbinden zu können. Die Vermittlung Alleinerziehender in eine berufliche Tätigkeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikationen und Lebens- bzw. Familienphasen weiterhin eine anspruchsvolle Aufgabe.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



In drei Einheiten mit den Modulen

- Orientieren,
- Aktivieren & Bewerben sowie
- Betriebliche Erprobung

wurde den Teilnehmern konkrete Hilfe an die Hand gegeben, sich einerseits beruflich weiterzuentwickeln, ohne andererseits die Kindererziehung zu vernachlässigen.

Besondere Inhalte der Maßnahme waren:

- Thematisierung und Behandlung spezifischer Problemlagen von Alleinerziehenden sowie gemeinsame Erarbeitung von individuellen Lösungsstrategien,
- Aufbau bzw. Erweiterung des persönlichen Netzwerkes,
- Ausbau der beruflichen und persönlichen Mobilität,
- Training von Bewerbungsverhalten,
- Herausarbeiten und weitere Stärkung der Kompetenzen, die aus der besonderen Lebenslage als Alleinerziehender resultieren,
- konkrete betriebliche Erprobungen in unterschiedlichen Berufsfeldern.

Die ABEG bietet diese Maßnahme in Teilzeit an, sodass die Teilnehmer sich an eine neue Tagedstruktur gewöhnen, und sowohl die Kinderbetreuung als auch die Versorgung des Haushaltes aufrechterhalten werden kann. Dabei hat die ABEG die Erfahrung gemacht, dass gerade Alleinerziehende besonders motiviert sind, neben der Kinderbetreuung auch eine berufliche Herausforderung anzunehmen. Dem stehen jedoch vielfältige, vor allem persönliche Problemlagen entgegen.

Insgesamt haben an der Maßnahme 43 Frauen und zwei Männer teilgenommen, wobei ca. 2/3 der Teilnehmer deutscher Herkunft und ca. 1/3 aus anderen Ländern kamen. Die Mehrzahl der Teilnehmer war zwischen 26 und 45 Jahre alt und hatte überwiegend ein oder zwei Kinder zu versorgen:

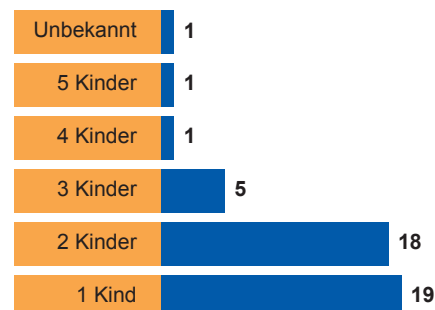
Brücken bauen in den Beruf



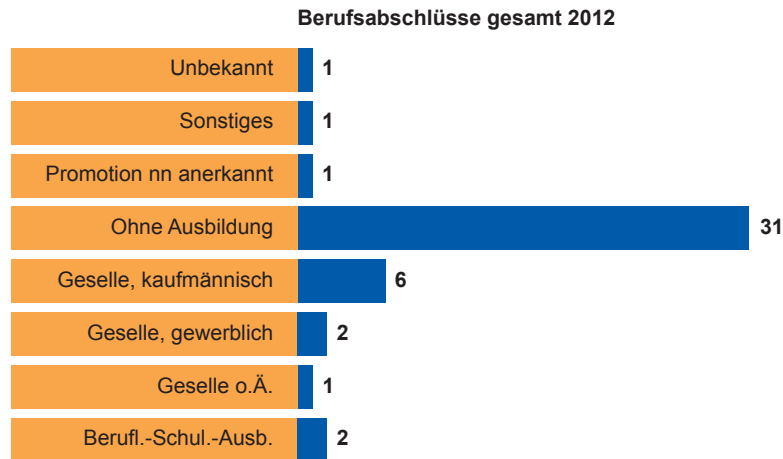
Maßnahme für
Alleinerziehende
Mütter und Väter im
Arbeitslosengeld-II Bezug

in Teilzeit

Anzahl der Kinder



Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer hat keinen Berufsabschluss:



Trotz der schwierigen Ausgangslage wurden im Jahr 2012 vier Teilnehmer des Projektes in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt. Für die Maßnahme wurde vom JCE die Option einer einjährigen Verlängerung ausgesprochen, sodass die ABEG diese Maßnahme auch in 2013 weiterhin anbieten wird.

3.2.7 PerspektivCenter

Die Maßnahme PerspektivCenter wurde als Bietergemeinschaft von ABEG, Bfz und NEUE ARBEIT im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung eingeworben und startete am 02.11.2012. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um ein Angebot für Neukunden des JCE, welche in den ALG II-Rechtskreis eingetreten sind. Es schließt an einen vorausgegangenen fünftägigen Eignungscheck (E-Check) an, in dem erste Erkenntnisse über Fähigkeiten und Kompetenzen des Neukunden erfasst werden.

Das PerspektivCenter ermöglicht aufgrund der Zuweisungszeit von 12 Wochen eine weitere Verdichtung der Erkenntnisse über Fähigkeiten und Ressourcen der Teilnehmer aus dem E-Check. Den im E-Check dokumentierten Klärungsbedarfen der Kunden wird im PerspektivCenter durch differenzierte Angebote in modularer Form Rechnung getragen:

Basis-Module

- Intensives Bewerbungstraining, Selbstvermarktungsstrategien,
- Selbstpräsentation,
- Orientierung / Überprüfen der kognitiven Fähigkeiten,
- Sprachstandserhebung (Berufsfachsprache).

Aufbau-Module

- Fachpraktische Erprobung (in den Bereichen Hauswirtschaft, Ernährung, Hoga, Gala, Bau, Holz Metall, Farbe- und Raumgestaltung),
- Betriebspraktische Erprobung,
- Vorbereitung auf Aktivierung,
- Aktivierungsmaßnahme,
- Training von Schlüsselkompetenzen,
- Karriere-Coaching.

Die Ziele des PerspektivCenters sind im Einzelnen:

- Vertiefung der Erkenntnisse aus dem E-Check bzw. Feststellung von konkreten Kompetenzen und Ressourcen;
- Schnellstmögliche und nachhaltige Integration oder die sofortige weitere Aktivierung der Kunden, abgestimmt auf die individuellen Förderbedarfe;
- Vermeidung von Warteschleifen im Aktivierungsprozess durch Direkteinmündung von Kunden im ALG II-Bezug;
- Förderung von Schlüssel- und Fachkompetenzen;
- Ermöglichung flexibler Reaktionen, Interventionen und Anpassungen innerhalb der Maßnahme.

Im Ergebnis werden Aussagen mit sehr hohem Konkretisierungsgrad zu den weiteren Schritten in Richtung Integration getroffen.

Insgesamt wird das PerspektivCenter von November 2012 bis Juli 2013 laufen. Es besteht eine Option auf Verlängerung der Maßnahme bis zum 23.01.2014, die inzwischen vom JobCenter Essen gezogen worden ist.

3.2.8 Gruppenmaßnahme Modul Garten- und Landschaftsbau

Die Gruppenmaßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung im Garten- und Landschaftsbau richtete sich an erwerbsfähige Bezieher von Leistungen nach dem SGB II mit Aktivierungs- und Unterstützungsbedarf sowie an Ausbildungsplatzsuchende. Insgesamt haben 13 Personen an der Maßnahme teilgenommen. Die Kenntnisvermittlung in diesem Bereich steht hier neben der betrieblichen Erprobung im Mittelpunkt der Maßnahme.

Ziele der Maßnahme waren:

- Verbesserung der Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt,
- Nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt,
- Förderung der Eigenbemühungen der Teilnehmer sowie Stärkung ihrer Eigeninitiative.

Die Kenntnisvermittlung baut sich aus modularen Elementen auf, die individuell festgelegt werden:

- Arbeitssicherheit / Unfallverhütung,
- allgemeine Arbeiten,
- Pflanz- und Pflegearbeiten,
- Erd- und Bodenarbeiten,

- Entwässerungsarbeiten,
- Pflasterarbeiten,
- Mauer- und Treppenbau,
- Holzbau,
- Teichbau.

Darüber hinaus wurden folgende Themen behandelt:

- Material- und Werkzeugkunde,
- Gerätepflege,
- Mathematische Grundlagen,
- Umgang mit Kunden (Kommunikation, Beratung, Service).

Bei der anschließenden betrieblichen Erprobung hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre in der Kenntnisvermittlung erworbenen Fähigkeiten bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes anzuwenden und auszubauen.

Die ABEG hat die Maßnahme auch in 2013 dem JCE zur weiteren Durchführung angeboten.



3.2.9 Maßnahme zur Eignungsfeststellung für Bestandskunden (Kompetenzanalyse)

Die Maßnahme wurde konzipiert für insgesamt 256 Kunden des JCE, die seit längerer Zeit keinen Kontakt mehr zu einer Integrationsfachkraft hatten. mit der Laufzeit zwischen dem 19.11.2012 und dem 28.01.2013 wurden jeweils zwei Gruppen à 16 Teilnehmer wöchentlich aufgenommen. Diese Maßnahme zielt auf die Feststellung der Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme sowie die Eignung für verschiedene berufliche Tätigkeiten ab.

Gegenstand der Maßnahme ist die:

- sorgfältige Erhebung aller personenbezogenen Daten zur beruflichen Vita,
- Ermittlung eines Kompetenzprofils,
- Ermittlung der Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme und Konkretisierung des gewünschten Stundenumfangs,
- Feststellung der Eignung für schulische / berufliche Weiterbildung,
- Aktivierung und Förderung der Eigenbemühungen.

An fünf Tagen werden neben der Analyse der beruflichen Ausgangssituation, einem Überblick über Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, der Prüfung der Aktualität bzw. Anerkennung vorhandener Zertifikate, die berufsrelevanten (Fach-) Kenntnisse sowie die persönlichen Ressourcen der Teilnehmer ermittelt und aktiviert.

Zur Feststellung der beruflichen Neigungen und Kompetenzen setzt die ABEG auch in dieser Maßnahme die ABC-Messung ein (vgl. Kapitel 3.2.1). Mit dieser werden die individuellen Potenziale aufgedeckt und darüber hinaus identifiziert, welche anschließenden Fortbildungen oder Qualifizierungen für die Teilnehmer zum weiteren Abbau von Hemmnissen oder Stressoren passen und so einen Beitrag zur Arbeitsaufnahme leisten. Die ABC-Messung besteht aus der Beantwortung eines Online-Fragenkatalogs und einem anschließenden individuellen Auswertungsgespräch am letzten Tag der Maßnahme. Nach Ablauf der Eignungsfeststellung werden die ermittelten Ergebnisse analysiert zusammengefasst und dem JCE übermittelt.

3.3 Angebote zum neuen Förderinstrument „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“

Zum 1. April 2012 trat mit der Novellierung des § 45 SGB III eine gesetzliche Neuerung in Kraft, mit welcher das Einsatzspektrum bestehender Förderinstrumente erweitert wurde. Der neue „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“ (AVGS) ermöglicht nun von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden und Arbeitslosen u.a. die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen (Wieder-) Eingliederung bei einem entsprechend zertifizierten Weiterbildungsanbieter seiner Wahl.

Auf die Instrumentenreform hat die ABEG mit neuen Angeboten reagiert. Über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein können Arbeitslose die folgenden Seminare belegen:

Life / Work Planning

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer Instrumente kennen, die einen Zugang zum verborgenen Arbeitsmarkt mit offenen, aber nicht ausgeschriebenen Stellen ermöglichen.

Inhalte des Seminars sind u.a.:

- Analyse eigener Ressourcen als Grundlage einer erfolgreichen Bewerbung,
- Auswahl der Rahmenbedingungen eines Arbeitsplatzes,
- Bestimmung der individuellen Interessensfelder,
- Erarbeitung eines persönlichen und konkreten Berufsziels,
- Einführung in die Grundlagen der themenbasierten Netzwerktechnik (PIE),
- praktisches Erproben und Nachbereitung der Netzwerktechnik in einem selbstgewählten Themenfeld,
- Planung und Durchführung von Informationsgesprächen in Betrieben,
- Vorbereitung und Durchführung von Einstellungsgesprächen.

Der Unterricht umfasst 180 Stunden, die auf sechs Wochen verteilt sind. Der Kurs endet mit einem Zertifikat.

Stressfrei in den ersten Arbeitsmarkt

Wissenschaftliche Untersuchungen lassen erkennen, dass auch für Arbeitslose Stress eine ernst zu nehmende Belastung darstellt. Existenzielle Sorgen, fehlende Anerkennung oder eine mangelnde Alltagsstruktur können die persönliche Stabilität und die Beschäftigungsfähigkeit negativ beeinflussen.

Ziele des Seminars sind u.a.

- das Erlernen des bewussten Umgangs mit Stress,
- die Verbesserung der eigenen Gesundheitskompetenz,
- die Stärkung der Selbstwahrnehmung und des Wohlbefindens,
- die Steigerung des Selbstvertrauens,
- die realistische Einschätzung eigener Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Dabei beschäftigen sich die Teilnehmer u.a. mit folgenden Themen:

- Schärfen des Bewusstseins für Stressreaktionen,
- Möglichkeiten der Stressbewältigung, Bewegung, Ernährung, Suchtprävention, Stressbewältigung, Entspannung sowie Gesundheitsmanagement,
- ressourcenorientierter Umgang mit Stress,
- Sucht und psychische Erkrankungen als Folge von Stress,
- stressfrei in den ersten Arbeitsmarkt.

Das Seminar umfasst 120 Unterrichtsstunden, die auf sechs Wochen verteilt werden. Nach Ende des Seminars erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.

Entwicklung von Mobilität und Flexibilität

Mobilität und Flexibilität sind wichtige Faktoren bei der Jobsuche, um ein umfassendes Arbeitsplatzangebot erschließen zu können.

Die Teilnehmer werden mit den folgenden Themen konfrontiert:

- Möglichkeiten zur Erhöhung der Mobilität und Flexibilität,
- Erkennen der individuellen Stärken,
- Erarbeitung von möglichen Berufszielen und Beschäftigungsfeldern über die „bekannten“ Berufe hinaus,
- Abbau von Angst vor Veränderungen,
- Befähigung, private Netzwerke für berufliche Zwecke aufzubauen und zu nutzen,
- Erweiterung der Kenntnisse über alternative Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Teilzeit).

Das Seminar umfasst 80 Unterrichtsstunden, die auf fünf Wochen verteilt werden. Nach Ende des Seminars erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.



Kapitel 4

Qualifizierung

4. Qualifizierung

4.1 Angebote der Bfz, CG und ABEG

Im Jahr 2012 haben die drei Firmen Bfz, CG und ABEG mit insgesamt 31 berufsabschlussbezogenen Maßnahmen in neun Berufsbereichen ein breites Angebot vorgehalten, um Menschen mit dem Erwerb von passgenauen und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Berufsabschlüssen eine neue nachhaltige berufliche Perspektive zu eröffnen.

Kaufmännische Berufe	Bürokaufmann (auch in Teilzeit) Industriekaufmann Kaufmann für Bürokommunikation (auch in Teilzeit) Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel (auch in Teilzeit) Personaldienstleistungskaufmann Sport- und Fitnesskaufmann Veranstaltungskaufmann
Lager-Logistik-Berufe	Fachlagerist Fachkraft für Lagerlogistik Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
Gärtnerische Berufe	Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau Gärtner, Fachrichtung Friedhofsgärtnerei
Elektronik-/Automatisierungsberufe	Elektroniker für Automatisierungstechnik Elektroniker für Betriebstechnik Mechatroniker Technischer Systemplaner, Fachrichtung elektronische Systeme
Metall-/Konstruktionsberufe	Industriemechaniker Werkzeugmechaniker Zerspanungsmechaniker Technischer Produktdesigner, Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion Technischer Systemplaner, Fachrichtung Stahl- und Metallbautechnik Teilezurichter
Maler- und Lackierer-Berufe*	Bauten- und Objektbeschichter Maler und Lackierer
Erzieherische Berufe	Staatlich geprüfter Erzieher (Vorbereitung auf die Externenprüfung)
IT-Berufe**	Fachinformatiker, Fachrichtung Anwendungsentwicklung Fachinformatiker, Fachrichtung Systemintegration Informatikkaufmann Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann
Berufe der Gesundheitswirtschaft	Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation* Kaufmann im Gesundheitswesen

* Angebote der ABEG

** Angebote der CG

31 Berufsabschlüsse in **9** Berufsbereichen

In 2012 wurden darüber hinaus verschiedenste kompakte Fortbildungskurse mit dem Ziel angeboten, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern und zu aktualisieren.

Mit knapp 350 praxisbezogenen Einzelmodulen, die in 9 berufsfeldbezogenen Lern- oder QualifizierungsCentern zusammengefasst sind, bieten Bfz und CG umfangreiche Möglichkeiten für individuell zugeschnittene Qualifizierungen. Allein im Bereich IT bei CG können Bildungskunden aus über 70 Modulen wählen oder diese zu passgenauen Fortbildungspaketen schnüren. Die QualifizierungsCenter Metallfertigung und Konstruktion stellen mit jeweils 50 Einzelmodulen den zweitgrößten Bereich in der Angebotspalette dar. Die Bfz wird in 2013 zudem den Bereich der erzieherischen Berufe weiter ausbauen

Gartenbau

Mechatronik, Elektronik und Automatisierung

Bearbeitungstechnik Metall

Metallfertigung

Konstruktion

Kaufmännisch (auch in Teilzeit)

Lager-Logistik

IT

Office & Business (auch in Teilzeit)

und entsprechende Module im neuen LernCenter Bildung und Erziehung anbieten. Darüber hinaus ist für 2013 geplant, im neuen LernCenter Sprache modulare Fortbildungsangebote zum Training berufsbezogener Kommunikations- und Sprachkompetenz vorzuhalten.

Im Rahmen zahlreicher Qualifizierungsangebote bestehen Möglichkeiten zum Erwerb zusätzlicher arbeitsmarktrelevanter Zertifikate von namhaften Unternehmen, z.B. Sage oder telc. Das kaufmännische Angebot umfasst seit Neuestem drei praxisgerechte Kurse mit Xpert-Business und DATEV pro, die zu anerkannten Abschlüssen als geprüfte Fachkraft in den Bereichen Finanzbuchhaltung, Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung oder Lohn- und Gehaltsabrechnung führen. Darüber hinaus ist der Erwerb weiterführender Abschlüsse als Betriebs- oder Fachwirt möglich. Als Mitglied der Microsoft IT-Academy können bei CG verschiedenste Microsoft-Zertifizierungen erworben werden. Die zugehörigen Prüfungen können seit 2012 auch direkt in einem eigenen Prometric-Testcenter abgelegt werden.

4.2 Struktur der Bildungskunden Bfz und CG

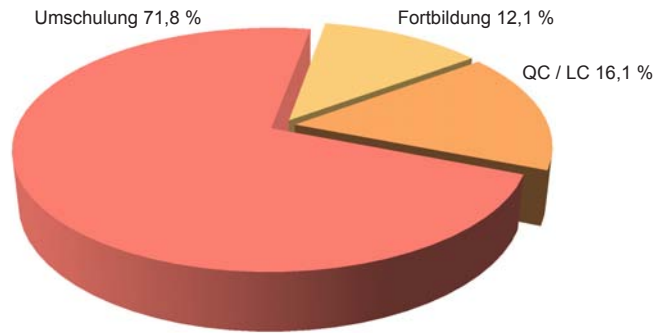
Insgesamt hatten die beiden Qualifizierungsdienstleister Bfz und CG in 2012 1.469 Kunden in Präsenzmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, was einem Rückgang von 17 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Ursache für diese Entwicklung sind vor allem die Kürzungen der jeweiligen Eingliederungstitel, mit denen auch eine zurückgehende Ausgabe von Bildungsgutscheinen einherging. Auf langfristige und berufsabschlussbezogene Maßnahmen entfiel auch in 2012 der größte Anteil aller Bildungskunden. Insgesamt 71,8 % aller Teilnehmer – und damit noch einmal gut fünf Prozentpunkte mehr als im Vorjahr – entschieden sich für die Strategie, über den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses eine nachhaltige berufliche Integration zu erreichen. Die Nachfrage sowohl nach kompakten Fortbildungskursen als auch nach Modulen der Lern- / QualifizierungsCenter sank dagegen deutlich. Gerade Kunden mit verwertbaren Berufsabschlüssen konnten offensichtlich vielfach auch ohne weitere Qualifizierungen in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Das teilnehmerstärkste Berufsfeld war auch in 2012 der kaufmännische Bereich einschließlich der Angebote in der Lager-Logistik: ca. ein Drittel aller Teilnehmer entfiel auf dieses Segment, trotz eines Rückgangs um 20,6 % gegenüber 2011. Hierfür war ein erheblicher Einbruch sowohl im Umschulungsbereich als auch bei den modularen Fortbildungen verantwortlich. Grundsätzlich entwickelte sich der Teilbereich Lager-Logistik in 2012 im Bereich der Berufsabschlüsse und kompakten Fortbildungskurse etwas besser als das klassische kaufmännische Segment.

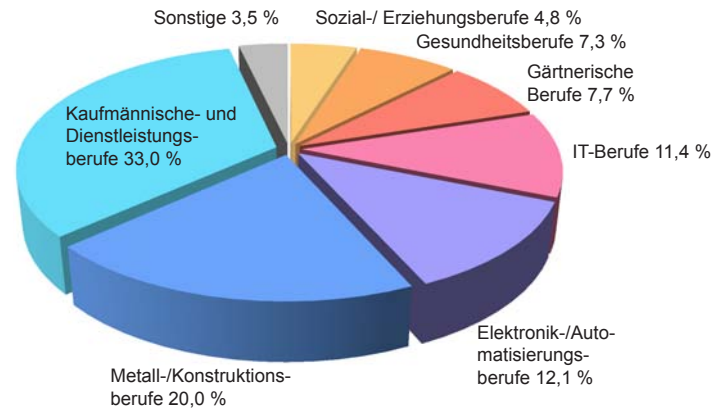
Auch in den technischen Berufsbereichen hatte die Bfz in 2012 deutliche Teilnehmerrückgänge im Vergleich zu 2011 zu verzeichnen. Auch hier waren abschlussbezogenen Qualifizierungen deutlich weniger rückläufig als die kürzeren Fortbildungsmaßnahmen. Eine Zunahme konnte im Bereich der gärtnerischen Berufe verzeichnet werden: hier stiegen die Teilnehmerzahlen um gut ein Fünftel. Insbesondere neue modulare Fortbildungsangebote wie z.B. der Erwerb des Motorsägenführerscheins oder Qualifizierungsmodule, die den Erwerb eines Führerscheins einschließen, waren für diese Entwicklung verantwortlich. Weiterhin gab es erfreuliche Steigerungsraten bei den Umschulungen der CG im Bereich „Gesundheitswirtschaft“:

Für den Erwerb des Berufsabschlusses zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation“ (FAMI) konnten insgesamt fast 12 % mehr Teilnehmer als im Vorjahr gewonnen werden. Insgesamt ist festzustellen, dass die bislang quantitativ kleineren Berufsbereiche im Bfz- und CG-Angebot – neben den gärtnerischen weiterhin die Gesundheits- sowie erzieherischen Berufe – anteilmäßig leicht an Bedeutung gewonnen haben.

Bildungskunden nach Qualifizierungsart 2012



Bildungskunden nach Berufsbereichen 2012

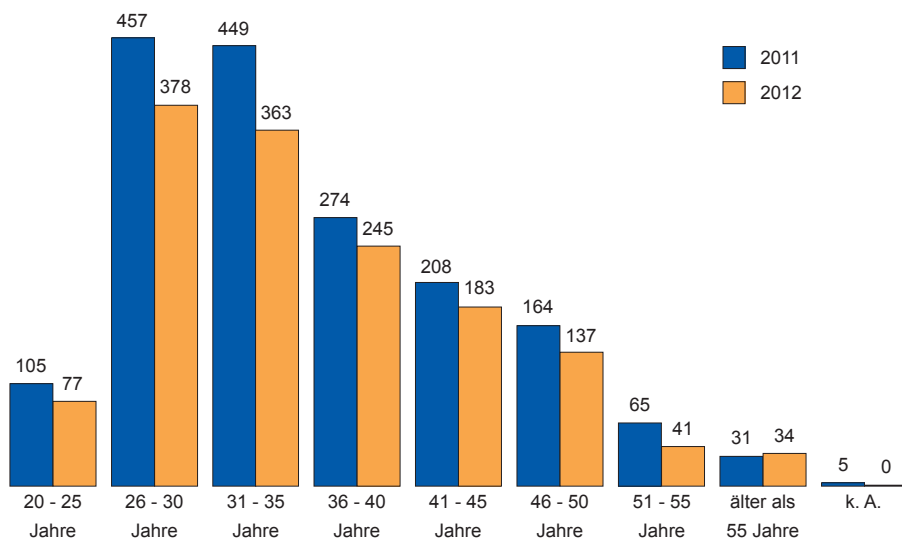


Entsprechend des Angebotsspektrums stellen Männer mit 68,7 % nach wie vor den größten Anteil der Bildungskunden der Bfz und CG. In 2012 fand lediglich eine leichte Anteilsverschiebung zugunsten weiblicher Kunden bei modularen sowie zugunsten männlicher Teilnehmer bei den abschlussbezogenen Angeboten statt.

4.2.1 Altersstruktur Bildungskunden

Die Altersstruktur der Bildungskunden stellte sich 2012 weitgehend unverändert gegenüber 2011 dar. Wie auch im Vorjahr sind die meisten Teilnehmer in der Altersgruppe zwischen 26 bis 35 Jahren zu finden, in 2012 mit einem Anteil von 50,8 %. Allerdings ist die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten in dieser Altersklasse um knapp 20 % zurückgegangen. Insgesamt sind in allen Altersklassen mit Ausnahme der kleinen Gruppe „älter als 55 Jahre“ die Teilnehmerzahlen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.

Altersstruktur Bildungskunden 2011/2012



4.2.2 Bildungskunden nach Kostenträgerort

Betrachtet man die Bildungskunden der Bfz und CG differenziert nach dem Ort des jeweils zuständigen Kostenträgers, so zeigt sich, dass in 2012 die regionale Zuordnung gegenüber dem Vorjahr nahezu gleich geblieben ist: 77,5 % aller Teilnehmer verteilten sich - wie auch in 2011 - auf insgesamt 15 Orte in Nordrhein-Westfalen. Dabei ist die Wohnortnähe sowohl für Bildungskunden als auch für die Kostenträger nach wie vor (mit-)entscheidend, sich für ein oder mehrere Angebote zu entschei-

den. Daher fallen trotz eines Rückgangs um 14,6 % die meisten Kunden (38 %) in die Zuständigkeit von Essener Kostenträgern. Aber auch aus dem Tagespendelbereich konnten nach wie vor viele Kunden gewonnen werden. Die zentrale Lage Essens im Ruhrgebiet und die gute Verkehrsanbindung erwiesen sich dabei erneut als Wettbewerbsvorteile für die Bfz und CG. Innerhalb der Rangliste der 15 wichtigsten Orte fanden unterschiedliche Entwicklungen statt: Zuwächse konnten 2012 bei den Teilnehmern aus Oberhausen, Wuppertal, Gladbeck und Ratingen verzeichnet werden. Rückläufig hingegen war die Teilnehmerzahl u.a. aus den Nachbarstädten Gelsenkirchen, Bottrop, Bochum und Mülheim an der Ruhr.

4.2.3 **Bildungskunden nach Rechtskreisen**

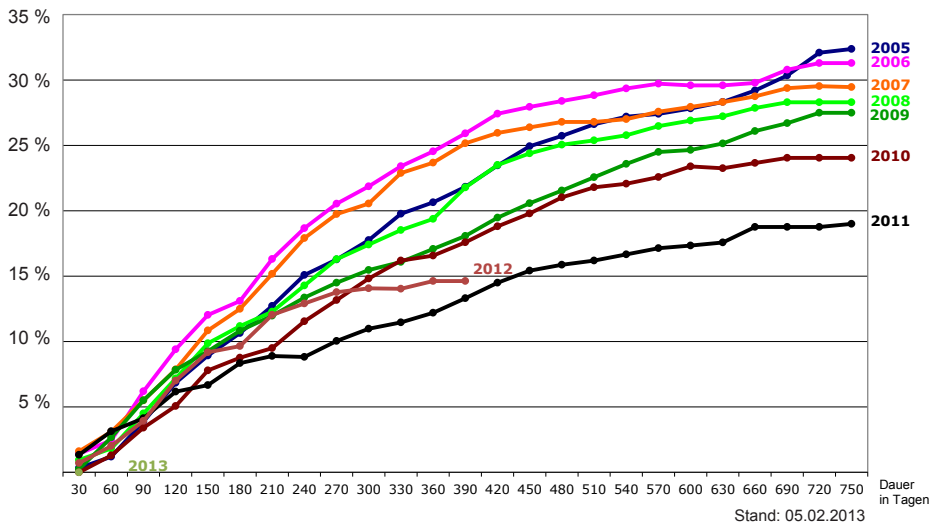
Nach wie vor kommen fast 90 % aller Teilnehmer aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III. Die Entwicklung in allen Kundensegmenten – außer bei der kleinen Gruppe derjenigen, die Fortbildungsmaßnahmen selbst finanzierten – war zum Vorjahr rückläufig. Verglichen mit dem Kundensegment SGB II fiel der Rückgang der SGB III-Kunden deutlich geringer aus. Positiv hervorzuheben ist die stabile Teilnehmerzahl der SGB III-Kunden im Bereich der abschlussbezogenen Maßnahmen. Bei den Fortbildungskursen entfielen trotz leicht rückläufiger Tendenzen die meisten Teilnehmer nach wie vor auf den Rechtskreis SGB II. Innerhalb der SGB IX-Kundengruppe wuchs die Teilnehmerzahl bei den Maßnahmen mit Berufsabschluss. Vor allem der Anteil weiblicher Kunden nahm hier deutlich zu. Hier schlagen insbesondere zunehmende Belegungen des o.g. FAMI-Kurses zu Buche, der vielfach im Rahmen der beruflichen Rehabilitation ehemaliger Beschäftigter in der Pflege eine Chance für eine berufliche Neuorientierung bietet. Teilnehmer an berufsabschlussbezogenen Maßnahmen wurden auch über das Sonderprogramm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) gefördert. 2013 könnte die Bedeutung dieses Sonderprogramms durch eine verstärkte Förderung längerfristiger Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse oder auch zertifizierter Teilqualifikationen weiter ansteigen.

4.2.4 **Entwicklung der Abbruchquoten**

Für die im Jahr 2012 begonnenen Umschulungsmaßnahmen kann festgestellt werden, dass es in den ersten Umschulungsmonaten punktuell zu einer erhöhten Anzahl an Maßnahmeabbrüchen, z.B. bei den gärtnerischen Umschulungen, gekommen ist. Im weiteren Verlauf glich sich die Entwicklung jedoch wieder an den Vorjahresstand von 2011 an und liegt nun nach ca. einjähriger Maßnahme-laufzeit bei unter 15 %.

Bei den Teilnehmern der Lern- bzw. QualifizierungsCenter ist die Abbruchquote im Vergleich zum Vorjahr um knapp 3 Prozentpunkte zurückgegangen (zum Vergleich: in 2011: 11,6 %, in 2012: 8,9 %). Die ausgewiesene Abbruchquote berücksichtigt nicht die vorzeitige Beendigung von Teilnehmern, die eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben.

Entwicklung der Abbrecherquoten in den Umschulungen Bfz und CG nach Aufnahmejahrgängen



4.2.5 Bestandene Abschlussprüfungen

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote der erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen weiter gestiegen. Die Bestehensquote lag in der Winterprüfung 2011/2012 mit 89,1 % um 2 Prozentpunkte höher als im Vorjahr, die Sommerprüfung 2012 konnten 91 % der Prüflinge erfolgreich abschließen (zum Vergleich: Sommerprüfung 2011: 89,9 %).

4.3 Alleinstellungsmerkmale der Qualifizierungsangebote

Die gestiegene Anzahl erfolgreicher Maßnahmeabschlüsse ist vor allem auf die folgenden Punkte zurückzuführen:

- die kontinuierliche Reflexion der fachlichen Anforderungen und die sich daraus ergebenden Anpassungen, insbesondere des differenzierten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens vor Aufnahme in eine Umschulung,
- die angebotenen außerfachlichen Unterstützungs- und Beratungsangebote,
- frühzeitige Interventionsgespräche bei auftretenden Problemen (s. 4.3.2).

Im Folgenden wird die außerfachliche Begleitung und ihre Weiterentwicklung näher vorgestellt.

4.3.1 Außerfachliche Begleitung

Wie in den letzten Jahren hat auch in 2012 insbesondere die außerfachliche Begleitung der Teilnehmer zum erfolgreichen Verlauf ihrer Weiterbildungen und zur Vermeidung von Abbrüchen beigetragen. Die Erfahrung zeigt: Für eine erfolgreiche Vermittlung in die Praktikumsphase sowie in ein späteres Arbeitsverhältnis sind vor allem die Unterstützung von Gruppen- und Lernprozessen, das Trainieren von Softskills wie Kommunikations-, Team- und Konfliktverhalten sowie ein intensives Bewerbungstraining und individuelles Bewerbungscoaching von größter Bedeutung.

Zur Reduzierung von Maßnahmeabbrüchen werden auch Beratungsgespräche mit den sozialpädagogischen Fachkräften angeboten, z.B. bei bestehenden persönlichen Problemen, Lernschwierigkeiten oder finanziellen Notlagen, die von zahlreichen Teilnehmern genutzt werden.

4.3.2 Interventionsgespräche bei kritischem Maßnahmeverlauf und enge Zusammenarbeit mit Kostenträgern

Bei sich zeigenden Auffälligkeiten der Kunden wie Fehlzeiten, häufigen Verspätungen oder schlechten Ergebnissen führen zunächst die zuständigen Ausbilder sehr frühzeitig klärende Gespräche. Stellen sich hierdurch keine positiven Änderungen ein, werden die Teilnehmer zu formellen Interventionsgesprächen mit allen Beteiligten eingeladen, deren Inhalte ausführlich protokolliert und auch dem zuständigen Kostenträger zugeleitet werden. Erfahrungsgemäß führen die im Rahmen der Interventionsgespräche getroffenen klaren Vereinbarungen zu positiven Verhaltensänderungen, z.B. eine dann pünktliche und regelmäßige Teilnahme. Ein enger Austausch mit den zuständigen Kostenträgern über den Qualifizierungsverlauf sowie über konkrete Unterstützungsmöglichkeiten bei problematischen Verläufen ist äußerst wichtig und wird auch von Seiten der Kostenträger sehr positiv aufgenommen. Entscheidungen bei kritischem Maßnahmeverlauf, insbesondere auch vorzeitige Beendigungen, werden grundsätzlich im Vorfeld mit dem Kostenträger erörtert.

Die Interventionsgespräche werden überwiegend mit Absolventen von Umschulungsmaßnahmen durchgeführt. Dabei sind bei den betroffenen Teilnehmern zumeist zwei bis drei Gespräche notwendig, bis eine deutliche Verhaltensänderung wahrzunehmen ist oder eine Entscheidung zur Beendigung der Umschulung getroffen werden muss.

Insgesamt wurden in 2012 – bei einer Gesamtzahl von 1.469 Kunden – 592 formelle Interventionsgespräche geführt (Zum Vergleich 2011: 736 Gespräche bei einer Gesamtzahl von 1.758 Kunden).

Interventionsgespräche		
	gesamt	Schnitt p. Monat
2009	706	59
2010	835	70
2011	736	61
2012	592	49

4.4 Jobcenterakademie

Seit Anfang 2012 ist die Jobcenterakademie als neues Geschäftsfeld der CG offiziell am Markt. Als Weiterbildungsdienstleister für optimierte Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen bietet die Jobcenterakademie ein breites Spektrum an Seminaren für Fach- und Führungskräfte an.

Die CG mit der Jobcenterakademie ist seit Beginn 2012 zudem zertifiziertes Weiterbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) für die Ausbildung von Case Managern mit DGCC-Zertifikat. In diesem Jahr wurden in Kooperation mit dem Essener Institut für Sozialraumorientierung LüttringHaus 16 Mitarbeiter der Firmengruppe EABG erfolgreich als Case Manager weitergebildet und nach DGCC zertifiziert. Darüber hinaus engagiert sich CG aktiv in der Fachgruppe „Case Management in der Arbeitsmarktförderung“ der DGCC, die sich u.a. zum Ziel gesetzt hat, Qualitätskriterien für erfolgreiches Case Management in der Arbeitsmarktförderung zu entwickeln.



Am 30.05.2012 wurde der offizielle Startschuss für die Jobcenterakademie im Rahmen des ersten Fachtages gegeben. Die Eröffnungsreden hielten Essens Oberbürgermeister Reinhard Paß und Ministerialdirigent Roland Matzdorf vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW. In drei Fachforen „Benchmarking der Jobcenter – Nutzen für die Praxis“, „Case Management: Eckpunkte für gelingende Netzwerkarbeit im beschäftigungsorientierten Fallmanagement“ und „Führung in öffentlichen Organisationen“ entwickelte sich ein reger Austausch zwischen den Teilnehmern.



Erste Aufträge von Jobcentern zu Themen wie „Empowerment“, „Selbst- und Zeitmanagement für Führungskräfte“ oder „Rollenwechsel: Vom Mitarbeiter zur Führungskraft“ für Nachwuchsführungskräfte wurden erfolgreich als Inhouse-Seminare durchgeführt.

Zwischenzeitlich ist auch die Beauftragung mit der Qualifizierung der Fallmanager des JobCenter Essen (JCE) zum Case-Manager mit DGCC-Zertifikat abschließend geklärt. Der erste von 3 geplanten Kursen wird unmittelbar nach den Osterferien 2013 beginnen. Die Kurse umfassen jeweils 23 Schulungstage in einem Zeitraum von ca. 1 Jahr.

4.5 Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings - ZÜF

Seit den 1970er Jahren betreibt die Bfz die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings (ZÜF). Die ZÜF ist eine von derzeit etwa 500 Übungsfirmen in Deutschland genutzte Dachorganisation, die ein umfangreiches Dienstleistungsangebot für den Geschäftsbetrieb der Übungsfirmen zur Verfügung stellt. Die Übungsfirmen handeln im Rahmen virtueller Geschäftsabläufe untereinander, eine tatsächliche Produktion findet nicht statt. Dieser Geschäftsverkehr ermöglicht Schülern und Teilnehmern im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen bzw. Schulausbildung im kaufmännischen Bereich konkrete Einsichten in die Praxis.



Der Deutsche ÜbungsfirmenRing ist darüber hinaus Mitglied im European e.V. / PEN International-Netzwerk. Diesem gehören mehr als 7.000 Übungsfirmen in 42 Ländern an. Über diese Verbindung erhalten die Teilnehmer und Schüler die Möglichkeit, auch Erfahrungen im internationalen Handel zu sammeln. Mit der Beteiligung an der Vorstandsarbeit im Rahmen der Mitgliedschaft bei European e.V. / PEN International verfolgt die Bfz das Ziel, den internationalen Handel im Netzwerk zu fördern.

In 2012 fand die nunmehr 48. Internationale Übungsfirmen Messe in Mannheim mit dem Schwerpunkt „Internationaler Handel“ statt. An dieser Messe nahmen neben den deutschen weitere 29 Übungsfirmen aus 9 Ländern teil. Während der Messe präsentierten die Übungsfirmen ihre Produkte und Dienstleistungen. Die Messe war nach Einschätzung aller Teilnehmer wieder ein voller Erfolg.

Mit Hilfe der Übungsfirmen Messe werden wichtige berufspraktische Lernziele vermittelt wie z.B.:

- Führen von Ein- und Verkaufsgesprächen und -verhandlungen,
- Soll-Ist-Vergleich der gesteckten und erreichten Verkaufsziele,
- kritische Überprüfung der Verhandlungstechniken.

Die Messe bietet Ansporn für die Teilnehmer, Fremdsprachen zu erlernen, was die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen der Übungsfirmen über die eigenen Landesgrenzen hinaus unterstützt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Internationale Übungsfirmen Messe die Motivation der Teilnehmer sehr fördert.

Im Geschäftsjahr 2012 betreute die ZÜF im Mittel 529 Übungsfirmen und bewegte sich damit deutlich unter dem Vorjahresniveau. Die Mittelkürzungen im Bereich der Arbeitsmarktförderung haben damit auch die Zentralstelle erreicht. Ziel ist es, die Anzahl bei etwa 500 Übungsfirmen zunächst zu stabilisieren, um dann die Anzahl wieder zu erhöhen. Die Beteiligung von berufsbildenden Schulen am Übungsfirmenring außerhalb des dualen Systems ist hierbei besonders anzustreben. Daneben sollen große Unternehmen für die Gründung von Übungsfirmen zur Unterstützung der Ausbildung gewonnen werden.

Die in 2012 erneut durchgeführte systematische Kundenbefragung erbrachte eine weiterhin sehr erfreuliche Bewertung der Arbeit der Zentralstelle mit einer Gesamtbewertung von 1,9 nach dem Schulnotensystem.

4.6 Fernkurse (LernEs®)

Die Abteilung LernEs® ist eine Abteilung im Geschäftsbereich Service der Bfz und bietet zwei Produktlinien an:

- LernEs® Kurse - Lern- und Übungshefte als Fernlehrgänge für den SGB-Markt und
- LernEs® Module - Lern- und Übungshefte für den Firmen- und Privatkundenmarkt.

Alle LernEs®-Kurse sind über den sog. Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein förderbar. Zusätzlich sind drei neue Fachkurse auch über Bildungsgutschein buchbar.

Durch beide Produktlinien wird Grundlagenwissen in folgenden Bereichen vermittelt:

- Mathematik,
- deutsche Rechtschreibung und Grammatik.

In eigens neu entwickelten Lernheftreihen werden die allgemeinbildenden Lernfelder Deutsch und Mathematik mit berufsbezogenem Grundlagenwissen („Kaufmännische Grundbegriffe und deutsche Rechtschreibung“, „Grundlagen Kaufmännisches Rechnen“ und „Mathematisch-technische Grundlagen für gewerbliche Berufe“) miteinander verbunden.

In allen Fernlehrgängen eignen sich die Kunden Grundlagenwissen mit Hilfe des sog. programmierten (Selbst-)Lernens an, das sehr kleinschrittig angelegt ist und mit laufenden Übungen auch lernungewohnten Menschen die erfolgreiche Aneignung von Wissen ermöglicht.

Das Konzept des programmierten Selbstlernens hat sich seit mehr als 30 Jahren bewährt. Insgesamt wurden etwa 6,5 Mio. Hefte versendet, bei einer Erfolgsquote von über 90 %.

Für die Produktlinie LernEs® Kurse hat sich eine sehr erfreuliche Entwicklung durch die Gesetzesänderungen für die SGB-Rechtskreise II und III im April 2012 und hier insbesondere durch den § 45 Abs. 1 SGB III (AVGS) ergeben. Mit diesen Änderungen können nun wieder alle Fernlernkurse für die Kunden der JobCenter und der Arbeitsagenturen über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein gebucht werden. So sind die Kurszahlen zwar zunächst noch langsam, jedoch stetig angestiegen. Die Fördermöglichkeiten für den Rechtskreis SGB IX, die durch die Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften genutzt werden, bestehen unverändert weiter.

Die Produktlinie LernEs® Module ist unter Verwendung des gesamten Lernheftangebotes speziell auf Firmenkunden insbesondere zur Vorbereitung oder begleitenden Förderung Auszubildender zuge-



schnitten. Zu den Stammkunden zählen neben kleineren Firmen auch große Unternehmen wie RWE, BASF, Boehringer Süd-Chemie, BFW Oberhausen, Aurubis und die Vattenfall Europe Generation AG. Kleinere Auftragsvolumina gab es durch die Firmen Deichmann Essen, EnBW Biberach, Siemens AG Mülheim, Krauss Maffei München und bei der KG Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co in Dortmund. In der Anbahnung befinden sich die potenziellen Neukunden Werner & Mertz (Erdal/Frosch) und Hauni Maschinenbau.

Die jährliche systematische Kundenbefragung zeigt eine sehr erfreuliche Bewertung der Arbeit der Abteilung LernEs® mit einer gegenüber dem Vorjahr verbesserten Gesamtbewertung von 1,7 nach dem Schulnotensystem.

4.7 Besondere Angebote und Entwicklungen in 2012

4.7.1 Das Bfz-Qualifizierungsmodell zur Fachkräftesicherung im Elementarbereich – staatlich geprüfter Erzieher

Zum 01.08.2013 wird ein bundesweiter Betreuungsanspruch für Kinder unter 3 Jahren in Kraft treten. Gleichzeitig herrscht im Betreuungsbereich bereits jetzt ein eklatanter Fachkräftemangel. 6.750 Erzieher werden nach Berechnungen der Universität Dortmund in 2013 in Nordrhein-Westfalen zusätzlich für die neu zu schaffenden Kita-Plätze benötigt.*

Diese Entwicklung bietet sehr gute Arbeitsmarktchancen für Erzieher, jedoch ist der derzeit einzige Zugang für Menschen ohne fachliche Vorbildung die fachschulische Ausbildung am Berufskolleg, die insgesamt 3 Jahre dauert. Nach zwei Schuljahren folgt das „Anerkennungsjahr“ in einer Einrichtung. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ist es zurzeit lediglich möglich, die Qualifizierung zum staatlich geprüften Erzieher für Personen mit entsprechenden beruflichen Vorerfahrungen anzubieten, die mit einer Externenprüfung vor der jeweils zuständigen Bezirksregierung abschließt.

Vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen an die Qualifizierung und Prüfung hat die Bfz das Konzept weiter angepasst und ausgeweitet. Demnach ist nun mit 1.600 Unterrichtsstunden und 24 Wochen Praktika eine den staatlichen Berufskollegs vergleichbare Qualifizierungstiefe möglich. Dies und eine weitere Vertiefung der Zusammenarbeit mit den prüfenden staatlichen Kollegs lassen eine deutliche Verbesserung der Prüfungserfolge erwarten. 18 Teilnehmer haben diese Ausbildung im Oktober 2012 begonnen.

Parallel dazu hat die Bfz bei der NRW-Landesregierung einen Modellversuch mit dem Ziel angeregt, die Zulassungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsbedingungen landesweit transparenter und durchlässiger zu machen und Qualitätsstandards für einen SGB II/III-geförderten, schulexternen Weg zur staatlichen Anerkennung zu entwickeln.

Im Bereich der Kindertagespflege wurde das bestehende Qualifizierungsangebot für angehende Tagesmütter und -väter auch 2012 intensiv genutzt. Mehr als 30 Teilnehmer aus Essen, Bochum, Mülheim, Gelsenkirchen und Bottrop erwarben in zweimonatigen Vollzeit- oder viermonatigen Teilzeitlehrgängen

* Vgl. http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-B14349A7-F27B9C0E/bst/xcms_bst_dms_36274_36275_2.pdf, Zugriff am 22.01.2013

die Voraussetzungen für die Zulassung durch das zuständige Jugendamt und erhielten das Zertifikat des Bundesverbandes Kindertagespflege.

4.7.2 **Beauftragungen für Berufsvorbereitung und berufliche Eignungsdiagnostik und neue Zertifizierungen**

Seit Anfang 2012 führt der in der Bfz-Abteilung Berufsförderung angesiedelte **Psychologische Dienst (PD)** Eignungsbegutachtungen im Auftrag des JCE durch. Drei Psychologen konnten dabei nahezu 900 Begutachtungen bis Ende 2012 durchführen. Dabei hat sich eine intensive und kooperative Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern des JCE entwickelt. Darüber hinaus werden Einzel- und Gruppenbeauftragungen zur eignungsdiagnostischen Begutachtung durchgeführt und die Diagnostikbereiche kontinuierlich weiterentwickelt. Dies hat zu dem breiten eignungsdiagnostischen Instrumentarium des PD geführt.

Darüber hinaus wurden in 2012 Auswahlbegutachtung angehender „Lokführer“ für die ABEG durchgeführt (vgl. auch 4.7.6) und damit ein gänzlich neues Geschäftsfeld aufgebaut. Seit Oktober 2012 besteht die Zulassung des zuständigen Eisenbahnbundesamtes (EBA) für die Eignungsbegutachtung angehender „Triebfahrzeugführer“, die für alle begutachtenden Stellen in diesem Tätigkeitsfeld verpflichtend ist.

Auch die berufsvorbereitenden und eignungsdiagnostischen Angebote in Seminarform konnten im Verlauf des Jahres 2012 auf eine neue Basis gestellt werden und versprechen neue und zusätzliche Beauftragungen. Möglich wurde dies durch die „Instrumentenreform“ im SGB II / III zum 01.04.2012, die es durch die Einführung von „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen“ (AVGS) erstmals wieder seit vier Jahren ermöglichte, eignungsdiagnostische berufsorientierende und berufsvorbereitende Seminare über Einzelbeauftragungen außerhalb der Ausschreibungsverfahren anzubieten. Unter anderem konnte das etablierte und in den vergangenen Jahren als Serviceangebot vorgehaltene Seminar „**PROFIL Basis**“ nun wieder kostendeckend angeboten werden.

Auch die anderen Kurse der PROFIL-Seminarreihe „**Check-up**“, „**Kompakt**“, „**Basis**“ und „**Plus Trainingszentrum**“ sind seit August 2012 zertifiziert und über AVGS buchbar.

4.7.3 **Europakompetenz inklusive! - Bfz-Sprachtraining**

Bereits seit drei Jahren absolvieren Teilnehmer von Berufsabschlusslehrgängen der Bfz und CG zusätzlich ausbildungsbegleitende Sprachtrainings mit reger Beteiligung und großem Erfolg:

So schlossen in 2012 250 von 274 Prüflingen (91 %) mit dem international anerkannten telc®-Zertifikat in Englisch ab. Sechzehn Teilnehmer erreichten dabei das hohe Kom-



petenzniveau C1 des „Europäischen Referenzrahmens für Sprachen“, das zu einem Studium an einer englischsprachigen Universität befähigt. Dass die Sprachkompetenz aus erster Hand vermittelt wird, dafür sorgen die nahezu ausschließlich muttersprachlichen Trainer, z.B. aus England, Schottland, Kanada, USA und Südafrika.

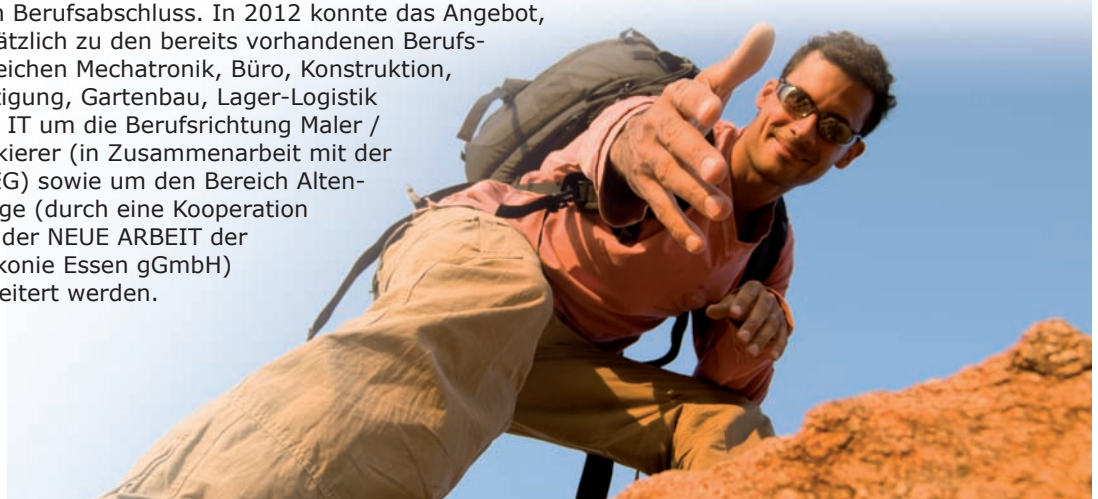
Die jahrgangsbesten Absolventen werden zusätzlich zu ihrem Zertifikat mit einem Preis ausgezeichnet. So erreichte die Jahresbeste, eine angehende Kauffrau im Gesundheitswesen, die Note „sehr gut“ in der anspruchsvollen C1-Prüfung. Aber auch zukünftige Fachkräfte für Lagerlogistik, Mechatroniker, Fachinformatiker und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste gehören regelmäßig zu den Jahrgangsbesten.

4.7.4 Hauptschulabschluss plus Berufseinstieg

Seit 01.01.2009 besteht nach dem SGB III ein Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses im Rahmen der Förderung durch die Agenturen für Arbeit und der JobCenter. Seit dieser Zeit bietet die Bfz in Kooperation mit den Volkshochschulen Essen und Gelsenkirchen den Teilnehmern die Chance, zwei wichtige arbeitsmarktrelevante Faktoren miteinander zu verbinden:

- den Hauptschulabschluss zu erreichen und
- eine solide und arbeitsmarktorientierte berufliche Grundbildung mit guten Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zum IHK-Berufsabschluss (unmittelbar) anzuschließen.

2012 konnten die ersten beiden Teilnehmer, die 2009/10 im Rahmen dieser Maßnahme den Hauptschulabschluss erworben hatten, den erfolgreichen Berufsabschluss feiern: ein Teilnehmer als Bürokaufmann, der andere als Fachkraft für Lagerlogistik. Weitere Nachfolger sind bereits auf dem Weg: in 2012 schafften 23 Teilnehmer den Hauptschulabschluss in der VHS und sind nun auf dem Weg zum Berufsabschluss. In 2012 konnte das Angebot, zusätzlich zu den bereits vorhandenen Berufsbereichen Mechatronik, Büro, Konstruktion, Fertigung, Gartenbau, Lager-Logistik und IT um die Berufsrichtung Maler / Lackierer (in Zusammenarbeit mit der ABEG) sowie um den Bereich Altenpflege (durch eine Kooperation mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH) erweitert werden.



4.7.5 Neue Angebote im niederschweligen Bereich

Die Firmengruppe EABG hat aufgrund des gestiegenen Bedarfes in 2012 im Bereich der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen spezielle Angebote konzipiert. Diese sind im niederschweligen Bereich angesiedelt, um auch lernentfernteren arbeitslosen Personen, die (noch) nicht die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Umschulung ohne flankierende Maßnahmen mitbringen, einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Durch die spezielle, auf den Personenkreis abgestimmte, inhaltliche Ausrichtung der Maßnahme, kombiniert mit begleitenden Hilfen, wird ein erfolgreicher Abschluss deutlich wahrscheinlicher.

Die besondere Form der Konzeption einer Fort- und Weiterbildung zeichnet sich in erster Linie durch den Einsatz spezifischer Lehr- und Lernmethoden zur Förderung des organisierten Lernens aus, welche auf die Zielgruppe der „Lernentwöhnten“ abgestimmt sind. Dazu zählen:

- Lernen im und durch den Arbeitsprozess,
- moderierte Lern- und Arbeitsgruppen,
- sozialpädagogische Betreuung,
- Führerscheinerwerb sowie
- praxisbezogene sprachliche Qualifizierung.

4.7.5.1 Umschulung zum Teilezurichter

Seit Februar 2012 wird in der Abteilung „Konstruktion und Fertigung“ in der Bfz die Umschulung zum Teilezurichter mit IHK-Abschluss durchgeführt. Die Teilnehmer können in einer Umschulungszeit von 16 Monaten inkl. eines dreimonatigen Praktikums einen Berufsabschluss erreichen. Darüber hinaus besteht die Option, den Führerschein der Klasse B zu erwerben. Die fachpraktischen Vertiefungsphasen in den Bereichen „Schweißtechnik“ und „Schlosserei“ finden in Kooperation mit den Gewerken der EABG statt.

Die Fähigkeiten der Teilnehmer sind, wie die ersten Erfahrungswerte zeigen, stark praxisorientiert. Der bisherige Verlauf der Umschulung deutet darauf hin, dass die Anforderungen der IHK-Prüfung im theoretischen Bereich für einige Teilnehmer eine recht hohe Hürde darstellen werden. Dies zeigt umso mehr, wie wichtig die eingesetzten Lehr- und Lernmethoden für den erfolgreichen Berufsabschluss sind.



4.7.5.2 Brücke zum Berufsabschluss: Bauten- und Objektbeschichter

Auch die ABEG bietet eine durch die Handwerkskammer Düsseldorf zugelassene und durch eine fachkundige Stelle zertifizierte niederschwellige Umschulung an.

Arbeitslosen ohne Berufsabschluss wird die Möglichkeit gegeben, in Anlehnung an den Ausbildungsrahmenplan für den „Bauten- und Objektbeschichter“ (BOB) stufenartig Qualifizierungsbausteine zu belegen. Mit dieser Stufenqualifizierung können drei unterschiedliche Abschlussniveaus, je nach Voraussetzung und Leistungsmöglichkeit des Teilnehmers, erreicht werden:

Buchbar ist die Maßnahme durch einen Bildungsgutschein. Der erste Durchgang der Maßnahme startete am 01.08.2012 mit 10 Teilnehmern:

- Berufsabschluss Maler und Lackierer: vier Kunden,
- Berufsabschluss Bauten- und Objektbeschichter: zwei Kunden,
- Abschluss zum Bauten- und Objektbeschichtershelfer (Trägerzertifikat): vier Kunden.

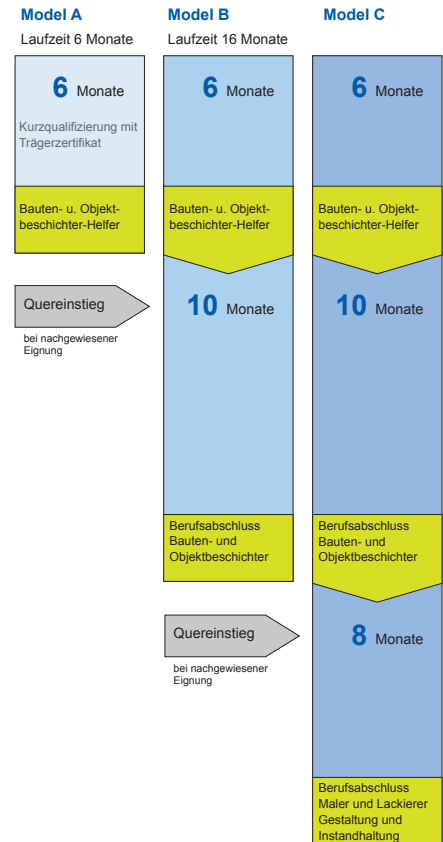
Interessierten Personen aus der Region, die durch die JobCenter oder durch die Agentur für Arbeit zugewiesen werden, bietet die Firmengruppe EABG eine Eignungsfeststellung / Vorbereitungsphase im Rahmen von Gemeinwohlarbeit (bis zu 6 Monaten) und / oder einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Abs.1 SGB II i.V. mit § 45 SGB III (8 Wochen) an.

Die Maßnahme zeichnet sich durch die folgenden Besonderheiten aus:

- Durchlässigkeit, d.h. nach einem Abschluss kann man sich für die Belegung der nächst höheren Stufe qualifizieren (z.B. vom BOB-Helfer zum Berufsabschluss BOB),
- bereits erworbene Abschlüsse werden für die jeweils nächste Stufe angerechnet,
- projektbezogenes Lernen in den firmeneigenen Übungsflächen im Rahmen der fachpraktischen Unterweisung anstatt Einsatz in realen Arbeitsaufträgen,
- alle Teilnehmer lernen fachpraktisch und theoretisch so oft wie möglich in einer Gruppe.

Die Agentur für Arbeit Essen hat dieses Bildungsangebot - Bauten- und Objektbeschichtershelfer - in die Bildungszielplanung für das Jahr 2013 aufgenommen.

Der nächste Start für alle drei Abschlüsse ist für den 01.08.2013 vorgesehen.



4.7.6 Eisenbahntriebfahrzeugführer

Seit Oktober 2012 führt die ABEG eine Vorauswahl für ein namhaftes Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Rekrutierung geeigneter Teilnehmer für eine Qualifizierungsmaßnahme zum Triebfahrzeugführer durch. Ziel der ABEG ist es, für jede durchzuführende Qualifizierungsmaßnahme 18 geeignete Teilnehmer zu finden. Mit dem Eisenbahnverkehrsunternehmen besteht eine Vereinbarung, wonach das Aufgabenspektrum der ABEG die folgenden Punkte umfasst:

- Überprüfung der formalen Zugangsvoraussetzungen z.B. FOR-Reife, abgeschlossene Berufsausbildung,
- Organisation des Eignungschecks (z.B. Test des Lernverhaltens),
- Organisation der arbeitspsychologischen Untersuchungen,
- Organisation der arbeitsmedizinischen Untersuchung, die durch den MEDITÜV durchgeführt wird,
- Organisation und Vorbereitung von 8-10 Mitfahrten (= Praktikum),
- Organisation des Kontaktes der Bewerber zu Arbeitgebern inkl. Weiterleitung von Bewerbungsunterlagen mit dem Ziel der Erlangung einer Einstellungszusage nach Maßnahmebeendigung.

Eigens für dieses Aufgabengebiet werden qualifizierte Psychologen des PD der Bfz eingesetzt, welche die Zulassungskriterien des Eisenbahnbundesamtes (EBA) erfüllen.

Die Lokfahrschule Meder in Krefeld stellt für die Qualifizierungsmaßnahme als Ausbildungsstätte die Infrastruktur bereit.

Gruppe 1 startete am 22.10.2012, Gruppe 2 hat am 11.02.2013 begonnen, beide jeweils mit der maximalen Anzahl von 18 Teilnehmern. Das Angebot stößt mit zuletzt über 150 Bewerbungen auf große Resonanz. Insgesamt benötigt die ABEG ca. drei Monate für das jeweilige Auswahlverfahren vor Beginn jeder Maßnahme.



4.8 Beteiligung an Projekten und Kooperationen

4.8.1 KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Seit Mai 2012 beteiligt sich die Firmengruppe EABG als Projektpartner am Projekt KIBA – Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt. KIBA ist eines von insgesamt 105 Projekten des Bundesprogramms XENOS und ein Teilprojekt im strategischen Kontext „Städtekooperation Integration Interkommunal“ in der Metropole Ruhr. KIBA befasst sich in seiner Grundidee mit der praktischen Gestaltung der interkulturellen Öffnung, Ausrichtung und Qualifizierung in Verwaltung, Betrieb und

Beruf. Projektträger ist die Universität Duisburg-Essen. Durchgeführt wird das Projekt in Zusammenarbeit mit dem Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP).

Gemäß dieses Projektansatzes wurden drei Einrichtungen der öffentlichen Kommunalverwaltung als Projektpartner gewonnen, die an drei verschiedenen Schnittstellen zum Arbeitsmarkt agieren:

- Qualifizierung - Firmengruppe EABG,
- Vermittlung - JobCenter Duisburg,
- Beschäftigung - VHS Dortmund mit KMU.

Ziel der ersten Projektphase innerhalb der EABG war, im Rahmen von Interviews in der Bfz und ABEG mit Mitarbeitern verschiedener Hierarchiestufen einen „Diversity-Check“ durchzuführen. Diese erste Bestandaufnahme lieferte ein breites Bild der Erfahrungen und Sichtweisen auf die unternehmensinterne Vielfalt, die sich nicht nur auf die Themenbereiche Migration und interkulturelle Vielfalt in der Arbeit mit den Teilnehmern bezog, sondern auch Aspekte der Unternehmenskultur innerhalb der Belegschaft der Tochterunternehmen selber wie auch der Tochterunternehmen untereinander mit einschloss. Gleichfalls flossen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Auftraggebern der Firmengruppe im Umgang mit der individuellen Unterschiedlichkeit der Kunden und deren Integrationsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt in die Bestandaufnahme ein.

In einem zweiten Schritt werden nun Handlungsfelder und -bedarfe aufgedeckt und in der Folge Maßnahmen entwickelt, die ab April 2013 bis zum Ende der Projektlaufzeit Ende 2014 erprobt, evaluiert und ggf. angepasst werden sollen. Erste Überlegungen in diesem Kontext befassen sich z.B. mit der Aufnahme einer Kennzahl zum Diversity-Management in die BSC der Firmengruppe, mit dem Ziel der Kompetenzsicherung und -ausweitung der vorhandenen Potenziale im Umgang mit (interkultureller) Vielfalt sowie der weiteren Öffnung und Ausrichtung einer gemeinsamen Unternehmenskultur der Firmengruppe.

4.8.2 Teilnahme am Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Region MEO für die Metall- und Elektroindustrie (Q+MEO)“

Seit Januar 2012 nehmen Mitarbeiter der Abteilung Elektronik und Automatisierung sowie Konstruktion und Fertigung am Projekt Q+MEO teil.

Grundlage des Projekts ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q), der 2006 zwischen den Sozialpartnern in Nordrhein-Westfalen geschlossen wurde, sowie der vom Essener Unternehmensverband e.V. (EUV) und der IG Metall Essen in 2009 geschlossene Pakt zum Erhalt von Arbeitsplätzen. Ziele der Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern sind durch Qualifizierung und lebenslanges Lernen die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe zu gewährleisten, Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern.

Die Projektpartner planen, hierzu in Kooperation Qualifizierungsangebote für Berufstätige anzustoßen und zu entwickeln. Zielgruppe sind die Unternehmen und die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in der MEO-Region.

Entwickelt werden sollen Qualifizierungsangebote, die

- auf einer fundierten Analyse der Qualifizierungsbedarfe fußen,
- in Form und Inhalt den Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten gerecht werden,
- von Bildungsträgern nachhaltig umgesetzt werden können,
- die Weiterbildungsbeteiligung verbessern.

Im Projektverlauf fanden vier Veranstaltungen für Bildungsträger statt, die jeweils folgende Schwerpunkte hatten:

- Vorstellung des Projektes,
- Analyse der Bildungsangebote,
- Wirtschaftliche Tragfähigkeit und praktische Umsetzbarkeit,
- Ergebnisabstimmung zwischen Betrieben und Bildungsträgern.

Zum Abschluss des Projektes wurde im Rahmen einer Abschlussveranstaltung am 06.03.2013 als Ergebnis eine Analyse der Erwartungen der Unternehmen bezüglich der Realisierung ihrer Weiterbildungsbedarfe vorgestellt, insbesondere unter dem Fokus der notwendigen Informations- und Kommunikationsstrukturen zu den Bildungsträgern. Als ein Ergebnis wurde dort auch die Projektidee eines „Bildungsbrokers“ diskutiert, als Schnittstelle zwischen Unternehmen mit Weiterbildungsbedarfen und Bildungsanbietern. Mit diesem Konzept soll für die Unternehmen der „Dschungel“ der Bildungsangebote handhabbar werden, um damit die Realisierung von Weiterbildung in den Unternehmen zu erleichtern. Der Verein „W.I.R. - Weiterbildung im Revier e.V.“, in dem auch drei Unternehmen der Firmengruppe EABG Mitglied sind, wird diese Idee aufgreifen und weiterverfolgen.

4.8.3 Projekt „Gesellschaftsbild und Weiterbildung“

Zwei Forschungsteams der Universitäten Hamburg und Duisburg-Essen gehen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in verschiedenen Berufsabschlusslehrgängen der Bfz und CG den folgenden Fragen nach:

Welche Gesellschaftsbilder haben die Teilnehmer länger andauernder Weiterbildungen und Umschulungen? Wie verändern sich diese ggf. im Verlauf der Weiterbildung oder Umschulung?

Im Oktober und November 2012 nahmen mehr als 50 Teilnehmer aus sieben Lehrgängen der Bfz freiwillig an der ersten Runde der als moderierte Diskussion angelegten Untersuchung teil. Diese soll kurz vor Ende der Lehrgänge wiederholt werden, insbesondere um mögliche Veränderungen erkennen zu können. Die Daten und Ergebnisse werden dem Trainingsbereich nach Abschluss des Projekts anonymisiert zur Verfügung gestellt.

Die Bfz erhofft sich aus den Untersuchungsergebnissen Erkenntnisse, die für Ausbildungsteams im Trainingsbereich nutzbar gemacht werden können, da die Forschungsergebnisse neben einer grundsätzlichen Einschätzung zur Bedeutung von abschlussbezogener Weiterbildung auch wissenschaftlich fundiert Auskunft liefern über:

- Motive, Motivation und Haltungen,
- Erwartungen und Probleme der Teilnehmer.



Kapitel 5

Firmengeschäft

5. Firmengeschäft

5.1 Bestehendes Firmengeschäft in 2012

In der Abteilung Konstruktion und Fertigung der Bfz wurden wie auch in den Jahren zuvor, Qualifizierungen im Bereich der CNC-Technik angeboten. Qualifiziert wurden Mitarbeiter in Produktionsunternehmen zum einen im Rahmen der seit 2001 bestehenden Bildungspartnerschaft mit der international agierenden Firma Heidenhain, zum anderen im Rahmen der neuen Bildungspartnerschaft mit der Siemens AG. Die Schulungen erfolgten für beide Unternehmen durch erfahrene Lehrkräfte der Bfz in der jeweils unternehmensspezifischen CNC-Software.

In der Abteilung Elektronik und Automatisierung stieß das Angebot der Zusatzausbildung „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ auf rege Nachfrage. Diese findet mehrtägig in Vollzeit statt und endet mit einer Prüfung bei der zuständigen Handwerkskammer. Die Zusatzausbildung ermöglicht es Fachkräften aus nicht-elektrotechnischen Berufen, bestimmte Arbeiten wie Instandhaltungs-, Kundendienst- oder Servicetätigkeiten fachgerecht durchzuführen. Die Bfz reagiert mit diesem Angebot auf eine in Wirtschaft und Handwerk gestiegene Nachfrage von vielseitig einsetzbaren Beschäftigten, die neben ihrer Kerntätigkeit auch angrenzende Arbeiten übernehmen können, für die es jedoch eines spezifischen Kompetenznachweises bedarf. Wie bereits in 2011 wurden zudem Schulungseinheiten in Form einer Ausbildungsunterstützung im Bereich der Automatisierungstechnik durchgeführt.



Das Gesamtvolumen der Einnahmen durch das Firmengeschäft nimmt nur einen kleinen Teil des Gesamtumsatzes der beiden Abteilungen ein, konnte jedoch im Vergleich zu 2011 einen Zuwachs von 26 % verzeichnen. Entscheidend für die positive Entwicklung sind hier u.a. die weitere Etablierung von klassischen Angeboten wie die Elektrofachkraft sowie der Heidenhain-

Seminare. Parallel konnten insbesondere in der zweiten Jahreshälfte über die zusätzlichen Vertriebsaktivitäten (vgl. Kapitel 5.2) weitere Auftragsengänge verzeichnet werden.

5.2 Vertriebsaktivitäten für Firmenkunden

Die speziellen Vertriebsaktivitäten von Bfz und CG für Firmenkunden konzentrierten sich auch im Jahr 2012 auf die systematische Pflege bestehender Kundenkontakte sowie die intensive Akquise von Neukunden.

Für die Bfz konnten so erfreulicherweise im aktuellen Geschäftsjahr acht Aufträge für die Abteilung Konstruktion und Fertigung sowie ein Auftrag für CG durch aktiv betriebenes Cross-Selling generiert werden. Über zusätzliche Akquisetätigkeiten entstandene Kontakte führten zu zwei weiteren Aufträgen mit möglichen Folgebeauftragungen in 2013.

Zudem wurden die Akquiseaktivitäten für die CG-Qualifizierung „Servicefachkraft für Dialogmarketing“ auch in 2012 fortgesetzt. Eines der größten Essener Call Center hat trotz Belastungen durch Umstrukturierung und Firmenausgründung in 2012 zehn Mitarbeiter bei der CG qualifizieren lassen. Für ein weiteres Unternehmen dieser Branche ist beabsichtigt, in 2013 ein „Call Center Teamleiter (IHK)“-Seminar für zehn Beschäftigte durchzuführen.

Alle Absolventen einer im Frühjahr 2012 durchgeführten Prüfungsvorbereitung zum „Kaufmann/-frau für Dialogmarketing (IHK)“ haben erfolgreich die Prüfung bestanden, so dass dieses Angebot auch in 2013 erneut vorgehalten wird.

Seit Mai 2012 sind die Bfz und CG als Bildungsinstitute im Weiterbildungs-Informations-System (W.I.S.) vertreten, einer deutschlandweit geführten Datenbank des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Hier können sich interessierte Arbeitgeber ebenso wie Arbeitnehmer über aktuelle Bildungsangebote informieren. Bis Ende 2012 gab es 1.480 Aufrufe der hinterlegten Bfz- und CG-Kurse. Ein Auftrag (Elektrofachkraft) konnte über diesen Vertriebsweg nachweislich generiert werden. Zudem gab es acht Anfragen, zumeist zum Qualifizierungsangebot „Call Center Teamleiter (IHK)“.

Für 2013 sind u.a. folgende Vertriebsaktivitäten geplant: In Kooperation mit dem Arbeitgeber-JobService des JCE und interessierten Unternehmen der Call Center-Branche soll künftig der „Call Center Agent“ wieder ausgebildet werden. Im Bereich der technischen Berufe sollen zudem Anfang 2013 Kunden für die „Weiterbildung der Mitarbeiter von Personalleasing-Unternehmen“ akquiriert werden. Ab Januar 2013 werden außerdem die Marketingaktivitäten der Abteilungen LernEs® und ZÜF mit Hilfe des Firmenkundenvertriebs ausgebaut.

2013 wird der Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft, Kreisverband Essen, zu Gast an der Karolinger Straße sein. Interessierte Mitgliedsunternehmen können sich so über aktuelle Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten und insbesondere über den Mehrwert des Trainee-Modells als Instrument der Personalrekrutierung informieren.

5.3 Beschäftigntentransfer

Das Geschäftsfeld Beschäftigungstransfer wird in der Firmengruppe durch die PerTransfer Essen GmbH (PTG), zertifiziertes Gründungsmitglied des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigntentransfer e.V. (BVTB), betrieben. Die Angebote richten sich insbesondere an Beschäftigte von Unternehmen, bei denen betriebsbedingte Kündigungen anstehen.

Mit diesen Unternehmen führt die PTG Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gem. §§ 110 / 111 SGB III durch mit dem Ziel, die Beschäftigten neu am Arbeitsmarkt zu positionieren.



Die Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften werden von Unternehmen in Auftrag gegeben, die einen Transfersozialplan abschließen und die Kosten der Transfergesellschaft tragen, mit Ausnahme der Zahlung des Transferkurzarbeitergeldes an die Beschäftigten, das von der Agentur für Arbeit übernommen wird.

Mit einem Betreuungsschlüssel von 1:max. 50 wird eine hohe Qualität des Transferprozesses gewährleistet. So können sich die Transferberater intensiv um die Integration der Mitarbeiter in neue Beschäftigungsverhältnisse kümmern.

Durchgeführte Transfergesellschaften 2012

Die Entwicklung der Binnenkonjunktur und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind von erheblicher Bedeutung für den Geschäftserfolg im Beschäftigentransfer der PTG. Im Jahr 2012 war die konjunkturelle Entwicklung und die davon abhängige Beschäftigtenzahl in den Betrieben durchaus stabil, d.h. es gab wenige Transfermaßnahmen im für die PTG erreichbaren geographischen und unternehmensbezogenen Umfeld.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen hat die PTG im Jahr 2012 zwei Transfergesellschaften durchgeführt. Die Transferberatung erfolgte über die Standorte der PTG in Essen und Wuppertal:

- Transfergesellschaft 1 für 30 Arbeitnehmer eines Unternehmens aus der Chemiebranche (vom 01.12.2011 bis 30.11.2012).
- Transfergesellschaft 2 für 17 Arbeitnehmer aus der metallverarbeitenden Industrie, wurde kurzfristig ab dem 01.12.2012 durchgeführt.

Ab November wurden für Arbeitnehmer eines Pharmahändlers die gem. § 110 SGB III verpflichtenden Profilings für eine ab Januar 2013 beginnende Transfergesellschaft durchgeführt.

Insgesamt wurden in 2012 zwei Transfergesellschaften beendet und eine neue am Jahresende begonnen. Die Gesamtzahl aller Mitarbeiter dieser Projekte betrug 47 Personen, davon waren 43 männlich und vier weiblich.



Kapitel 6

Personalent- wicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen

6. Personalentwicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen

Das Personalentwicklungszentrum (PEZ) begreift sich als zentraler Dienstleister für den Konzern Stadt Essen. Im Firmenverbund EABG ist das PEZ bei der PTG angesiedelt. Das PEZ hat die Aufgabe, gemeinsam mit den Unternehmen des Konzerns Stadt Essen den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Konzern als Arbeitgeber zu begegnen. Das PEZ ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten und die Unternehmen im Konzern Stadt Essen. Dazu gehören neben der eigentlichen Kommunalverwaltung über 60 Beteiligungsgesellschaften unterschiedlichster Rechtsform mit einem umfassenden Aufgabenspektrum.



Personalentwicklungszentrum

Ausgangspunkt ist, dass sich vielen Herausforderungen im größeren Rahmen und mit mehr Ressourcen besser begegnen lässt. Dabei werden ganz bewusst die vorhandenen Strukturen und Einrichtungen genutzt und gefordert. Aufgabe des PEZ ist die Koordinierung und Optimierung der Maßnahmen. Dazu gehört ebenfalls ein Angebot innovativer Instrumente zur Gestaltung der Personalentwicklungsarbeit.

Perspektivisch wird sich das PEZ für den Konzern Stadt Essen im folgenden Aufgabenspektrum bewegen:

- Konzerninterner Arbeitsmarkt (Beratung und Vermittlung der Beschäftigten im Konzern),
- Qualifizierung (bedarfsgerechte Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Kooperation mit den städtischen Qualifizierungsträgern Bfz, CG, Studieninstitut und VHS),
- New Placement (Unterstützung von Beschäftigten bei der beruflichen Neuorientierung innerhalb des Konzerns durch Erstellung eines aussagekräftigen beruflichen Profils),
- Fachkräfte- und Kompetenzsicherung (Unterstützung der Stadt bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern bei der Besetzung frei werdender Stellen, Aufzeigen von Berufswegen und Karrierechancen für die Beschäftigten).

Die Entwicklung im zweiten Halbjahr 2012 war von der intensiven Vorberaterung zum „Konsens Stadt Essen“ geprägt. Erst im August konnten alle Teilnehmer der Lenkungsgruppe und der Arbeitsgruppen abschließend benannt werden. Dies ist eine der wesentlichen Grundvoraussetzungen, um die angestrebte Projektstruktur umsetzen zu können. Bereits im Vorfeld ergab sich die Notwendigkeit, die genauen Aufgabengebiete und die Kompetenzen der Beteiligten zu klären. Eine Mitwirkung möglichst vieler Interessenten musste mit dem Ziel, arbeitsfähige Strukturen aufzubauen, verknüpft werden. Das Interesse der Stadt und der Beteiligungen am Dienstleistungsangebot des PEZ ist groß. Erst nachdem die erwarteten Entscheidungen tatsächlich getroffen worden sind, ist mit konkreten Aufträgen für das PEZ zu rechnen.

Bereits in diesem Jahr konnten jedoch, obwohl klare Regelungen erst 2013 zu erwarten sind, Kooperationsverträge mit der Stadt Essen und Unternehmen vereinbart werden. Hier hat sich das PEZ bereits als Dienstleister des Konzerns positioniert. So konnte u.a. eine Vereinbarung zur Fachkräftesicherung im erzieherischen Bereich mit der Stadt Essen getroffen werden, die beispielhaft für die weitere Entwicklung sein wird. Mit der Messe Essen wurde aktuell eine Intensivierung der Zusammenarbeit in Personalentwicklungs- und Qualifizierungsfragen vertraglich vereinbart. Die Zusammenarbeit mit Grün und Gruga Essen hat Bestand und wird auch 2013 fortgesetzt.



Kapitel 7

Bildungshotel und Veranstaltungs- management

7. Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement

7.1 Bildungshotel

Das Bfz-Bildungshotel im Bildungspark bietet seinen Gästen eine kostengünstige Übernachtungsmöglichkeit in zentraler Lage zur Innenstadt. Die Gäste kommen überwiegend im Rahmen von Bildungsaktivitäten ins Hotel. So konnten auch in 2012 u.a. wieder Gäste der Universität Duisburg-Essen sowie der Firmen Siemens und TEDi begrüßt werden. Darüber hinaus wird ein Teil des Bildungshotels dauerhaft im Rahmen des betreuten Wohnens von einer Gehörlosen-Wohngruppe des Diakoniewerkes Essen bewohnt.

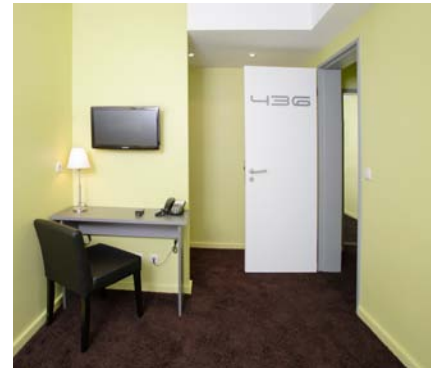
Im Rahmen der Qualitätssteigerungsstrategie wurde in 2012 die dritte komplette Hoteletage in eine Design-Etage umgewandelt. Der überwiegende Teil der Arbeiten wurde wieder durch die Gewerke der EABG im Rahmen des konzerninternen Leistungsaustausches ausgeführt. Diese Etagen finden bei den Hotelgästen großen Anklang.

Dieses drückt sich auch in den positiven Kundenbewertungen aus. Das Buchungsportal hotel.de bewertet das Bildungshotel mit 7,2 von 10 möglichen Punkten, HRS mit 7,6 und die inhouse Gästebefragung sogar mit 8,4 Punkten.

Das Bildungshotel verfügt über insgesamt 248 Zimmer, von denen nun nach der Renovierung in 2012 zusätzlich 13 und damit insgesamt 69 als Doppelzimmer genutzt werden können. Die Auslastung im Geschäftsjahr 2012 betrug durchschnittlich 58 % und lag damit um 6 Prozentpunkte unter der des Vorjahres.

In 2013 wird ein sog. Yield-Management zur dynamischen Preisfindung in der Kapazitätssteuerung eingeführt, das zusammen mit begleitenden Marketingaktivitäten die Auslastung weiter optimieren und verbessern soll.

Des Weiteren stehen für das Bildungshotel umfangreiche Investitionen zur Erfüllung von neuen Auflagen zum Brandschutz an, die durch den Vermieter umgesetzt werden.



7.2 Veranstaltungsmanagement



Die CG bietet zusätzlich zu den Bildungsangeboten einen Veranstaltungsservice an. Die Räumlichkeiten auf dem ComIn-Campus im Bildungspark sind ausgestattet mit moderner Konferenz-Technik, sodass externe Kunden Meetings aller Art in einem schön gestalteten Ambiente durchführen können. Für die Verköstigung der Gäste wird ebenso gesorgt wie für ein abwechslungsreiches Rahmenprogramm. Die zentrale Lage von CG sowie das sich in unmittelbarer Nähe befindliche Bildungs- und Seminarhotel bieten darüber hinaus eine ideale Infrastruktur. Auch in 2012 haben daher wieder zahlreiche

Einrichtungen die unterschiedlichen Angebote zum Veranstaltungsmanagement von CG genutzt. So fanden in 2012 insgesamt 79 Tagungen externer Kunden u.a. der Firmen Siemens und Thyssen Krupp VDM statt. Darüber hinaus richtete der Veranstaltungsservice 2 Weiterbildungsmessen für den Verein „W.I.R. – Weiterbildung im Revier e.V.“ aus. Auch die Stadt Essen nutzte die Konferenzräume für interne Veranstaltungen und war insgesamt 35 Mal zu Gast.

Wie in den letzten Jahren auch wurden die Räume zudem für die Veranstaltungsreihe „ComIn Talk“ der „networker NRW e.V.“ sowie für berufskundliche Informationsveranstaltungen der Bfz / CG für Beratungsfachkräfte der Jobcenter und Arbeitsagenturen genutzt.

networker ● NRW
Der IT Verband ●



Kapitel 8

Vermittlung und Aktivierung

8. Vermittlung und Aktivierung

Im Gegensatz zu den Vorjahren waren in 2012 Vermittlungsaktivitäten nicht mehr in allen Maßnahmen der Firmengruppe integraler Bestandteil aufgrund

- der Auswirkungen der Instrumentenreform zum 01.04.2012 und
- der Einrichtung des JobService Essen, mit dem das JobCenter Essen (JCE) seine Vermittlungstätigkeiten ausbauen will.

Dennoch versucht die Firmengruppe EABG, für jeden einzelnen Teilnehmer geeignete offene Stellen zu akquirieren und eine Integration in den Arbeitsmarkt zu realisieren. Vermittlungsaktivitäten z. B. im Rahmen der AGH sind aufgrund der Neuregelungen im Zuge der Instrumentenreform kein obligatorisches, sondern ein zusätzliches Angebot, welches parallel zu den integrierten Anteilen, die die sozialpädagogischen Fachkräfte innerhalb der ressourcenorientierten Betreuung wahrnehmen, erfolgt.

Dabei kooperiert die Firmengruppe mit

- JobCenter und Agenturen für Arbeit, insbesondere in Essen, aber auch in zahlreichen anderen Städten, vor allem in Nordrhein-Westfalen,
- Bildungsträgern,
- Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes,
- Einrichtungen wie z.B. Schuldnerhilfe, psychosoziale Beratungsstellen und Erwerbslosenberatungsstellen.

Der Vermittlungsansatz innerhalb der Firmengruppe unterstützt die Teilnehmer darin, sich selbständig und eigeninitiativ um einen Arbeitsplatz zu bewerben.

Im Umschulungs- und Qualifizierungsbereich bietet flankierend ein sogenannter Praktikumscoach eine bedarfsorientierte und individuelle Hilfestellung bis hin zu einer direkten Vermittlung in ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz an.

Trotz der für die Firmengruppe EABG erschwerten Rahmenbedingungen (geringe Auslastung der AGH-Teilnehmerplätze bis Jahresmitte, neue gesetzliche Bestimmungen, Rückgang der Teilnehmerzahl im FbW-Bereich etc.) ist es in 2012 gelungen, 583 Menschen in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahme zu vermitteln.

Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche der Firmengruppe EABG sieht dabei wie folgt aus:

Art der Vermittlung	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Ges.
Vermittlungen Arbeitsmarkt aus Maßnahmen	27	12	17	23	15	14	19	26	25	15	21	20	234
Aktivierende berufliche WB-Maßnahme	3	5	7	1	9	6	2	10	3	3	1	2	52
Vermittlungen Arbeitsmarkt aus:													
Umschulungen	55	8	3	8	18	33	22	6	3	5	11	42	214
Qualifizierungs- und LernCenter	7	1	3	6	1	7	4	5	2	9	5	3	53
Sonstige	1	5	2	9	0	0	7	4	0	0	2	0	30
Aktivierungen gesamt	93	31	32	47	43	60	54	51	33	32	40	67	583

Die Zahlen der vermittelten Bildungskunden aus den Umschulungen und den Lern- und Qualifizierungscentern der Bfz / CG werden tatsächlich noch höher anzusetzen sein, da im Zuge der Nachbefragungen bis 6 Monate nach Beendigung der Qualifizierung ca. 1/3 der ehemaligen Teilnehmer nicht zu erreichen sind und damit keine Informationen über deren Beschäftigungssituation vorliegen. Über alle Berufsgruppen der Bfz und CG hinweg konnte mit Abschluss der Vermittlungserhebungen Anfang 2013 (für die Prüfungsgruppen im Winter und Sommer 2012) über beide Prüfungstermine eine durchschnittliche Vermittlungsquote von 62,2 % erreicht werden. Auffällig ist hierbei, dass die Arbeitseintritte unter den Absolventen der gewerblich-technischen Berufe deutlich über denen anderer Berufsrichtungen liegen.

Im Zusammenhang mit einer Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt ist für die regulären Umschulungsangebote weiterhin die bis zu 12 Monate umfassende Traineephase in einem Unternehmen von wesentlicher Bedeutung. Innerhalb dieses Zeitraumes können sich Unternehmen und Praktikant gegenseitig intensiv kennenlernen und der Praktikant effektiv eingearbeitet werden, sodass es daher zu einer Verbleibsquote von durchschnittlich 50 % kommt.



Ihr Job
ist unser Job

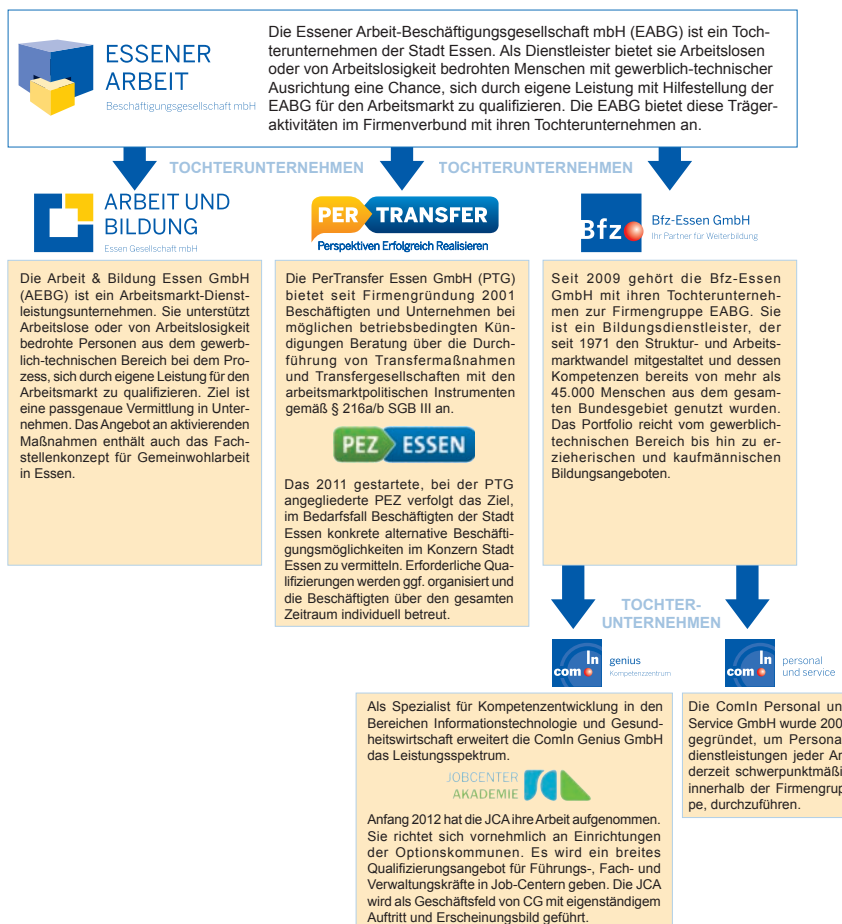
Kapitel 9

**Vorstellung der
Firmengruppe EABG**

9. Vorstellung der Firmengruppe EABG

Die Firmengruppe EABG besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG), einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, und ihren 100 %igen Beteiligungen Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG), PerTransfer Essen GmbH (PTG) und Bfz-Essen GmbH (Bfz). Die Bfz selber hält zwei weitere 100 %ige Beteiligungen, nämlich die ComIn Genius GmbH (CG) und die ComIn Personal & Service GmbH (CPS). Mit Ausnahme der CPS sind alle Unternehmen nach DIN EN ISO 9001:2008 und AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert. Die dazu notwendigen Neu- und Überprüfungszertifizierungen wurden zum Jahreswechsel 2012 / 13 erfolgreich erworben.

Innerhalb der Firmengruppe besteht eine intensive zielgerichtete Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmen. In der hier gezeigten Abbildung ist die Firmengruppe im Überblick dargestellt.



Strategische Ziele der Firmengruppe

Das unternehmerische Handeln wird gesteuert durch klare strategische Ziele, die aus den Leitbildern der Firmengruppe entwickelt wurden:

Strategische Ziele der Firmengruppe EABG

- 1 Unser Handeln orientiert sich am Erfolg und an der hohen Zufriedenheit unserer Kunden.
- 2 Im Mittelpunkt aller Dienstleistungen und Produkte der Firmengruppe stehen die Entwicklung von Kompetenzen und die Integration in den Arbeitsmarkt.
- 3 Unsere marktnahen Angebote schaffen nachhaltige Lösungen.
Sie entsprechen den aktuellen Erfordernissen der Kunden und der Wirtschaft.
- 4 Wir entwickeln innovative Angebote für die Zukunft.
- 5 Die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte überprüfen und verbessern wir kontinuierlich.
- 6 Wir arbeiten nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“.
- 7 Kompetente, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Garanten unseres Erfolges.
- 8 Wirtschaftlicher Erfolg ist die Basis für die Sicherung und Weiterentwicklung der Firmengruppe.
- 9 Für die Stadt Essen und die Region entwickeln wir die Infrastruktur und Potenziale für den Arbeitsmarkt.

Aus den strategischen Zielen wurden für das Jahr 2012 wieder Maßnahmen und Kennzahlen für die gesamte Firmengruppe identifiziert und in einer Balanced Scorecard (BSC) dargestellt, die dazu dient, das operative Geschäft strategisch zu steuern.

Danach werden im Rahmen der Wirtschaftsplanung alle in den Unternehmensbereichen zu erreichenden Ziele pro Geschäftsjahr festgelegt und konsequent evaluiert.

Die Zielformulierung folgt den in der BSC vorgesehenen vier Perspektiven:

- Kunde / Arbeitsmarkt,
- Finanzen,
- Entwicklung,
- interne Prozesse.

9.1 Gesamtleistung in 2012

Die Gesamtleistung der Firmengruppe von rd. 35 Mio. Euro teilt sich auf die einzelnen Firmen wie folgt auf:

Gesamtleistung Firmengruppe EABG in Mio. Euro 2012						
EABG	ABEG	PTG	Bfz	CG	CPS	Gesamt
10,517	9,349	1,800	8,211	1,556	3,661	35,09

9.2 Beschäftigtenstruktur

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Firmengruppe EABG in 2012.

Durchschnittlich Beschäftigte in der Firmengruppe EABG 2012	EABG	ABEG	PTG	Bfz	CG	CPS	Gesamt
Stammelegschaft	78,25	54,50	6,97	66,00	10,50	121,00	337,22
Auszubildende	12,25	0	0	1,25	0	0	13,50
Gesamt	90,50	54,50	6,97	67,25	10,50	121,00	350,72



Arbeit. Bildung. Soziales.

