



## Jahresbericht 2014



# impressum

Gesamtleistung Firmengruppe 2014  
39,61 Mio. Euro

Stammbeschäftigte Firmengruppe  
zum 31.12.2014  
418

Durchschnittliche mtl. Zahl  
der Kunden in Beschäftigung  
und Qualifizierung 2014  
1.963

Geschäftsführung  
Ulrich Lorch (Vorsitzender),  
Hartmut Kütemann-Busch

Herausgeber  
Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH  
Zipfelweg 15  
45356 Essen

Konzeption/Redaktion  
Susanne Wunder  
Dr. Stephan Märkt  
Claudia Pasoldt

Layout/Grafik  
Ulrich Müther

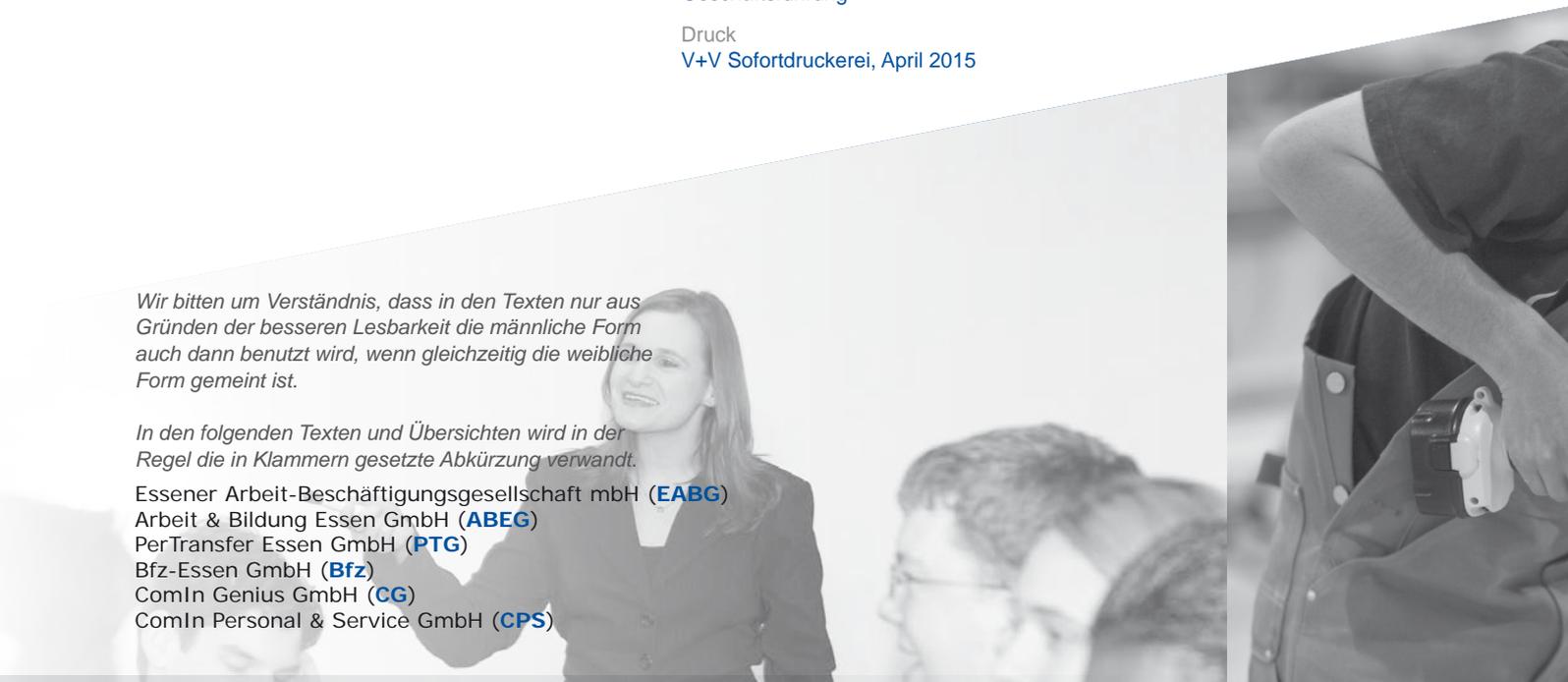
Schlussredaktion  
Geschäftsführung

Druck  
V+V Sofortdruckerei, April 2015

*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**)





**EABG  
GRUPPE**

Arbeit. Bildung. Soziales.



<b>1</b>	<b>Grußwort</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Rahmenbedingungen</b>	<b>9</b>
2.1	Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	11
<b>3</b>	<b>Beschäftigungsförderung</b>	<b>13</b>
3.1	Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten	15
	Fachstelle für Gemeinwohlarbeit	15
	Zentrum für Gemeinwohlarbeit	16
	Niederschwellige AGH-Angebote im Zentrum	16
	Herkömmliche AGH-Angebote	17
	Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA)	19
	Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP)	20
	Essener Konsens	20
	Essen.Neue Wege zum Wasser	21
	Projekt „Weg und Raum“ – überregionales Netzwerk	22
	Strukturdaten der Teilnehmer in Arbeitsgelegenheiten	23
3.2	Weitere Projekte und Angebote	25
	KomET – Integration Älterer	25
	Teilprojekt „Perspektive 50plus“	25
	Teilprojekt „Impuls 50plus“	26
	Erwerbslosenberatungsstelle WiA – Wegweiser in Arbeit	27
	ESF-Sprachkurse	27
	Maßnahme für alleinerziehende Mütter und Väter im ALG II-Bezug in Teilzeit (MAETZ)	28
	AktivMarkt	29
	Motivieren, Orientieren und Aktivieren	30
	Motivation zum Praktikum	30
	Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	31
	Modellprojekt Ergänzter	32
	Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) gem. § 16 e SGB II	32
3.3	Angebote zum Förderinstrument „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“	33
	Life / Work Planning	33
	Stressfrei in den ersten Arbeitsmarkt	33
	Entwicklung von Flexibilität und Mobilität	34
	„Arbeitsbegegnungen: Es wird Deutsch gesprochen“	34
	Einzelcoaching	34
<b>4</b>	<b>Qualifizierung</b>	<b>35</b>
4.1	Umschulungs- und Fortbildungsangebote	37
	Berufsabschlüsse	37
	Fortbildung	37
4.2	Beratungs- und Bewerbungsverfahren / Besonderheiten	38
	Interventionsmanagement bei kritischen Maßnahmeverläufen	38

	Seite	
4.3	Struktur der Bildungskunden	39
	Bildungskunden nach Qualifizierungsart	39
	Bildungskunden nach Berufsbereichen	40
	Altersstruktur Bildungskunden	41
	Bildungskunden nach Kostenträgerort	41
	Bildungskunden nach Rechtskreisen	41
	Bestandene Abschlussprüfungen und Vermittlungsquoten	42
	Entwicklung der Abbruchquoten	42
4.4	Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings - ZÜF	43
4.5	Fernkurse (LernEs®)	44
4.6	Besondere Ereignisse in 2014	44
	Tochterfirma ComIn Genius wurde als Marke und Abteilung in die Bfz-Essen GmbH eingegliedert	44
	Führungswechsel in der Geschäftsführung	45
	25 Jahre EABG	45
	Neues Bistro ComInside im Bildungspark	45
	Zukunftsträchtige Investition in der Abteilung Konstruktion und Fertigung	45
	Stauder unterstützt die Bfz-Übungsfirma	46
4.7	Angebote im niederschweligen Bereich	46
	Neues Umschulungsangebot im Bereich Metallfertigung	46
	Brücke zum Berufsabschluss: Bauten- und Objektbeschichter	46
4.8	Eisenbahnfahrzeugführer	47
4.9	Busfahrer	48
<b>5</b>	<b>Firmengeschäft</b>	<b>49</b>
5.1	Qualifizierungen für Firmenkunden	51
5.2	Jobcenterakademie	51
5.3	International	52
5.4	Beschäftigentransfer	52
<b>6</b>	<b>Personalentwicklungszentrum</b>	<b>53</b>
<b>7</b>	<b>Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement</b>	<b>57</b>
7.1	Bildungshotel	59
7.2	Veranstaltungsmanagement	60
<b>8</b>	<b>Vermittlung und Aktivierung</b>	<b>61</b>
<b>9</b>	<b>Vorstellung der Firmengruppe EABG</b>	<b>65</b>
9.1	Organigramm und strategische Ziele	67
9.2	Gesamtleistung in 2014	68
9.3	Beschäftigtenstruktur	68
9.4	KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt	68



Julia Kahle-Hausmann  
*Aufsichtsratsvorsitzende*



Ulrich Lorch  
*Vorsitzender der  
Geschäftsführung*



Hartmut Kütemann-Busch  
*Geschäftsführer*

## Grußwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

*in der Bundesagentur für Arbeit nennt mancher sie „unsere Gründungsmitglieder“. Damit sind jene Menschen gemeint, die Hartz IV beziehen, seit es diese Form der Sozialleistung gibt: seit zehn Jahren. Schon der Zeitraum erscheint unglaublich lang. Noch unglaublicher ist aber, wie viele Menschen diesem imaginären Club angehören: 980.000, fast eine Million.*

*Dabei gelten die Hartz-Reformen als Erfolg. Im Ausland wird Deutschland dafür bewundert. Fachleute meinen, die Reformen hätten das deutsche Jobwunder mit ausgelöst. Und doch ist das Problem, auf das sich das Herzstück der Agenda-Politik richtete, die Hartz-Reform Nummer vier, bis heute ungelöst: die hartnäckige und extreme Langzeitarbeitslosigkeit.*

*Rund 110.000 der Hilfeempfänger der ersten Stunde sind derzeit Alleinerziehende. Bei ihnen dürfte ein Großteil der unter 15-Jährigen wohnen, die seit zehn Jahren in einem Hartz-IV-Haushalt leben – insgesamt 139.000. Genauerer Aufschluss erlauben die Zahlen nicht, die von der Bundesagentur für Arbeit ermittelt wurden. Danach sind auch viele Dauerbezieher älter, jeder dritte ist älter als 50 Jahre. Frauen sind überrepräsentiert, 534.000 weiblichen Langzeit-Empfängern stehen 446.000 männliche gegenüber.*

*Hartz IV ist nicht für alle Menschen eine Sackgasse. Seit ihrer Einführung haben 15 Millionen Menschen diese Leistung irgendwann einmal in Anspruch genommen. Für viele war das nur ein kurzer Lebensabschnitt: Jeder Zweite war nicht einmal zwölf Monate darauf angewiesen. Doch eine erhebliche Zahl von Menschen bleibt über viele Jahre „Kunde“ eines Jobcenters. Studien zeigen, dass es bestimmte Merkmale gibt, die das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, deutlich erhöhen: keine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Alter von 50 Jahren oder mehr, gesundheitliche Probleme, Sprachdefizite oder familiäre Pflichten, die den Spielraum für die Berufsausübung*

*einengen. Auf viele Langzeitarbeitslose treffen mehrere dieser Merkmale zu. Forscher sagen: Jedes hinzukommende Merkmal halbiert die Chance, aus der Hilfsbedürftigkeit herauszukommen. Wir haben in 2014 mit arbeitslosen Menschen in der Beschäftigungsförderung gearbeitet, die im Durchschnitt 8,3 Jahre arbeitslos waren und die durchschnittlich 4,6 vermittlungshemmende Merkmale mitbrachten.*

*Ursprünglich sollten sich 80 % des Personals in den Jobcentern um die Vermittlung in Arbeit kümmern, auch deswegen wurde mit Hartz IV eine Pauschale für den Lebensunterhalt eingeführt. Tatsächlich wird heute aber die Hälfte der fast 60.000 Jobcenter-Mitarbeiter mit nichts anderem beschäftigt als der korrekten Abwicklung von Leistungen, Widersprüchen und Mahnbescheiden.*

*Und diejenigen, die tatsächlich mit den Arbeitslosen selbst zu tun haben, widmen sich vorrangig einfachen Fällen. Untersuchungen zeigen: Wer die meisten Vermittlungshemmnisse hat, bekommt seinen Ansprechpartner am seltensten zu sehen. „Das liegt auch am Zielsystem des Bundes für die Jobcenter“, kritisiert Alexander Spermann vom Institut zur Zukunft der Arbeit in Bonn. „Es belohnt vor allem die Vermittlung in Arbeit. Kleinere Fortschritte zählen kaum.“ Dabei müsse es bei Langzeitarbeitslosen auch um die „Würdigung und Wertschätzung von Aktivitäten“ gehen und darum, ihnen „Perspektiven aufzuzeigen“, wie er sagt. Um den Menschen besser helfen zu können, müsse Hartz IV an vielen Stellen überarbeitet werden.*

*Die Entscheidung der Stadt Essen, ein rein kommunales JobCenter aufzubauen, war auch aus unserer Sicht richtig. Was sollte eine gemeinsame Einrichtung denn besser machen? Und wenn nicht nur die Stichtagszahlen Beachtung fänden, würde überdeutlich, dass sich am Essener Arbeitsmarkt gleichwohl jede Menge bewegt!*

*Im Lichte dieser Rahmenbedingungen ist auch die Arbeit in der EABG-Gruppe zu bewerten. Natürlich gibt es die Erwartung, dass möglichst viele Menschen dauerhaft in auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden können.*

*Natürlich gibt es finanzielle und gesellschaftliche Interessenlagen, die auch in unsere Richtung klar formuliert werden! Wir stellen uns den Herausforderungen jeden Tag aufs Neue. Wir erkennen aber auch die Grenzen: Manche Entwicklung geht nur langsam voran und nicht jeder Mensch wird in der Lage sein, jeden Tag die Produktivitätserwartungen in vollem Umfang zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben zunehmende Bedeutung.*

*Andererseits sind die Stichworte Fachkräftemangel und demografische Entwicklung in aller Munde. Die Chance, nach einer passgenauen Qualifizierung einen sicheren Job zu finden sind derzeit bestens. In den nächsten Jahren wird es also stark darauf ankommen, zielgerichteter weiterzubilden und konsequenter individuelle Kompetenzen zu nutzen. Und wir müssen anerkennen, dass sich bei weitem nicht jeder Mensch für hochqualifizierte Ausbildungen eignet. Modulare Angebote sind für viele ein Einstieg in den Arbeitsmarkt und gleichzeitig für zahlreiche Aufgabengebiete in Unternehmen ausreichend.*

*Die EABG-Firmengruppe hat mit ihren Angeboten vielen Menschen wieder Perspektiven aufzeigen können. Sie ist vor allem den Menschen in dieser Stadt und der Region verpflichtet. Die verfestigte, weil strukturell bedingte Langzeitarbeitslosigkeit, ist dabei besondere Herausforderung und gleichzeitig Ansporn. Dafür braucht es das entsprechende Engagement, welches die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EABG-Firmengruppe seit vielen Jahren auszeichnet!*

*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 Begleitung unserer Arbeit durch Rat und Verwaltung der Stadt hat uns erneut angespornt, uns nicht auf dem Erreichten auszuruhen, sondern immer wieder nach Optimierungsmöglichkeiten in unserer Arbeit zu suchen und sie zu heben. Auch dafür ein herzliches Dankeschön.*

*Liebe Leserinnen und Leser, wir wünschen Ihnen umfassende Erkenntnisgewinne beim Studium unseres Jahresberichtes 2014.*

*Essen, im April 2015*



Julia Kahle-Hausmann  
Aufsichtsratsvorsitzende



Ulrich Lorch  
Vorsitzender der  
Geschäftsführung



Hartmut Kütemann-Busch  
Geschäftsführer

# 2

## Rahmenbedingungen



# 2

## Rahmenbedingungen



## 2.1 Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in Deutschland zeigt weiterhin ein ambivalentes Bild. Vergleicht man die Arbeitsmarktzahlen Januar und Dezember 2014, so ist die Entwicklung in fast allen aufgeführten Bereichen günstig. Dabei fallen die nationalen Zahlen positiver aus als die Entwicklung in Nordrhein-Westfalen (NRW) und Essen. Auch entwickelte sich der Arbeitsmarkt im Ruhrgebiet erneut weniger dynamisch als auf Landesebene. Die Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet kommen in ihrem Herbstgutachten 2014 zum Schluss: „Ein Abbau der strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit bleibt eine der zentralen Herausforderungen. Mit einer Belebung des Arbeitsmarktes im Ruhrgebiet ist in den kommenden Monaten nicht zu rechnen“.<sup>1</sup>

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat mit 228.540 Arbeitsverhältnissen in Essen den höchsten Stand seit 10 Jahren erreicht.<sup>2</sup> Ebenso stieg die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen im Jahresverlauf 2014 sogar um 40,2 %, was einem Plus zum Vorjahresmonat von 28,8 % entspricht. Die Zahl der Menschen ohne Arbeit sank in Essen hingegen im Jahresvergleich auf 35.059 nur um 1,2 % gegenüber dem Vorjahresmonat – während der Rückgang sowohl national (3,8 %) als auch in NRW (3,0 %) höher ausfiel.

Die Langzeitarbeitslosen konnten von dieser Entwicklung wieder einmal nicht profitieren – jeder zweite Arbeitslose (absolut 17.384) im Dezember 2014 war in Essen langzeitarbeitslos. Dies entspricht zwar einem Rückgang von 3,3 % zum Vorjahresmonat, dennoch existiert nach wie vor ein sehr hoher Sockel verfestigter Arbeitslosigkeit. Hinzu kommt, dass im Dezember 2014 die Zahl der Langzeitarbeitslosen sogar um 3,2 % höher lag als im Januar desselben Jahres.

Erwartungsgemäß ging die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II weniger stark zurück als im Rechtskreis SGB III. So hat die Zahl der Arbeitslosen im Bereich SGB III national im Jahresverlauf 2014 sogar um 21,5 % (NRW: 15,7 %, Essen 10,3 %) abgenommen, wohingegen der Rückgang im SGB II Bereich deutlich geringer ausfiel (Deutschland: 6,7 %, NRW: 4,6 %, Essen: 1,8 %). Die Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit stieg in Essen im Dezember 2014 im Vergleich zum Vorjahresmonat sogar um 2,3 %. Diese Zahl ist sowohl national als auch in NRW rückläufig.

Betrachtet man die einzelnen Personengruppen, so fällt auf, dass die Arbeitslosigkeit von Ausländern in Essen mit 7,6 % im Dezember 2014 im Vergleich zum Vorjahresmonat besonders stark zugenommen hat. Nach 2012 und 2013 ist zudem die Zahl der Bedarfsgemeinschaften in Essen nochmals angestiegen, sowohl in der Entwicklung von Januar zu Dezember 2014 (+ 0,9 %) als auch im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember (+ 1,3 %).

Auch ist die Zahl der erwerbstätigen Arbeitslosengeld-II-Empfänger (sog. Ergänzter) weiterhin in NRW und Essen kontinuierlich gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat September sind 6,2 % mehr Arbeitnehmer auf ergänzende Leistungen angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

<sup>1</sup> Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet: 93. Konjunkturbericht Ruhrwirtschaft (Herbst 2014), Seite 5.

<sup>2</sup> Beschäftigung in Essen auf Rekordhoch -

<http://www.derwesten.de/staedte/essen/beschaefigung-in-essen-auf-rekordhoch-id10212453.html#plx1359875034>, Zugriff am 26.01.2015



## Entwicklung Arbeitsmarkt 2014<sup>1</sup>

	BRD 2014	BRD Dez. 2014 zum VJM	NRW 2014	NRW Dez. 2014 zum VJM	Essen 2014	Essen Dez. 2014 zum VJM
Arbeitslose gesamt	-11,9 %	2.763.521 (-3,8 %)	-7,8 %	727.816 (-3,0 %)	-3,4 %	35.059 (-1,2 %)
Aus SGB III	-21,5 %	866.558 (-6,2 %)	-15,7 %	190.472 (-6,0 %)	-10,3 %	6.241 (-1,5 %)
Aus SGB II	-6,7 %	1.896.963 (-2,7 %)	-4,6 %	537.344 (-1,9 %)	-1,8 %	28.818 (-1,2 %)
Frauen	-9,0 %	1.271.507 (-4,0 %)	-6,4 %	334.573 (-3,3 %)	-2,6 %	15.756 (-1,0 %)
Männer	-14,2 %	1.492.014 (-3,7 %)	-8,9 %	393.243 (-2,8 %)	-4,1 %	19.303 (-1,4 %)
Ausländer	-3,3 %	526.641 (+3,9 %)	-2,0 %	173.664 (+2,7 %)	+5,5 %	9.608 (+7,6 %)
15-U25 Jahre	-18,2 %	222.044 (-9,6 %)	-15,1 %	62.006 (-9,0 %)	-5,5 %	3.226 (-2,8 %)
50-U65 Jahre	-9,5 %	930.773 (-1,3 %)	-4,5 %	223.278 (+0,2 %)	-1,7 %	9.229 (+0,6 %)
Langzeitarbeitslose	-4,5 %	1.037.306 (-2,3 %)	-3,4 %	321.169 (-1,9 %)	+3,2 %	17.384 (-3,3 %)
Gemeldete Arbeitsstellen	+24,2 %	497.768 (+13 %)	+31,4 %	102.107 (+16,2 %)	+40,2 %	3.522 (+28,8 %)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	-8,4 %	3.679.508 (-3,5 %)	-4,5 %	943.630 (-1,8 %)	+0,7 %	47.089 (+2,3 %)
Ohne Berufsausbildung	-8,7 %	1.257.766 (-2,7 %)	-6,9 %	410.454 (-3,0 %)	-8,9 %	22.318 (-7,9 %)
Bedarfsgemeinschaften	-1,1 %	3.275.829 (-0,1 %)	+0,9 %	840.079 (+1,6 %)	+0,9 %	44.948 (+1,3 %)

Für das Jahr 2015 setzen laut WAZ-Artikel vom 07.01.2015 die Essener Arbeitsmarktakteure Ulrich Meier, Hauptgeschäftsführer der örtlichen Kreishandwerkerschaft und amtierender Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit, sowie Torsten Withake, Chef der Agentur für Arbeit in Essen, die folgenden Schwerpunkte:

*„Der Abbau der Langzeit- und der Jugendarbeitslosigkeit bildet auch in 2015 eine besondere Herausforderung“, verbunden mit einer Forderung nach einer öffentlich geförderten Beschäftigung für jenes Drittel der Essener Langzeitarbeitslosen, die absehbar in keine sozialversicherungspflichtigen Jobs mehr vermittelt werden können: „Wir müssen Beschäftigungen finden, die die Wirtschaft nicht beschädigen, aber den Menschen helfen“, sagte Meier, der ein Umdenken der Politik in Berlin fordert. „Ohne neue Rahmenbedingungen wird uns das Thema Langzeitarbeitslosigkeit weiter begleiten“, sagt auch Withake, der aber vor überzogenen Hoffnungen warnt, sollten nicht mehr Personal aber auch mehr Geld für die Eingliederung insgesamt zur Verfügung gestellt werden.“<sup>2</sup>*

*„Jedes vierte Unternehmen berichtet inzwischen über Schwierigkeiten bei der kurzfristigen Besetzung offener Stellen. Die Wirtschaft reagiert auf den absehbaren Engpass vor allem mit Aus- und Weiterbildung.“<sup>3</sup>*

Auch der Fachkräftebedarf im Ruhrgebiet ist nach Erhebung der Industrie- und Handelskammern gestiegen. „Jedes vierte Unternehmen berichtet inzwischen über Schwierigkeiten bei der kurzfristigen Besetzung offener Stellen. Die Wirtschaft reagiert auf den absehbaren Engpass vor allem mit Aus- und Weiterbildung.“<sup>3</sup>

Auf die genannten Bedarfe wird die Firmengruppe mit einem breiten Portfolio an maßgeschneiderten Angeboten auch im kommenden Jahr eingehen.

<sup>2</sup> Beschäftigung in Essen auf Rekordhoch - <http://www.derwesten.de/staedte/essen/beschaeftigung-in-essen-auf-rekordhoch-id10212453.html#plx1359875034>, Zugriff am 26.01.2015.

<sup>3</sup> Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet: 93. Konjunkturbericht Ruhrwirtschaft (Herbst 2014), Seite 8.

<sup>1</sup> Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen Eckwerte des Arbeitsmarktes und Grundsicherung, Januar/ Dezember 2014, Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitssuchende NRW Januar /Dezember 2014, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen Stadt, Januar /Dezember 2014, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Januar/ Dezember 2014, Frauen und Männer, Deutschland Januar/ Dezember 2014 und Dezember 2013, Frauen und Männer, NRW Januar/ Dezember 2014 und Dezember 2013, Frauen und Männer, Essen Januar/ Dezember 2014 und Dezember 2013, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Deutschland und Länder, Januar und Dezember 2014, Arbeitsmarkt in Zahlen, gemeldete Arbeitsstellen Deutschland Januar /Dezember 2014, Eigene Berechnungen

# 3

## Beschäftigungsförderung



# 3

## Beschäftigungsförderung



### 3.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

Die Organisation und Bereitstellung von zusätzlichen und gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose (AGH) ist geregelt in § 16d SGB II. Die Betreuung und administrative Abwicklung der AGH-Einsätze mit Schwerpunkt im gewerblich-technischen Bereich übernimmt die Fachstelle für Gemeinwohlarbeit der ABEG. Grundlage der Betreuung ist die ressourcenorientierte Vorgehensweise nach den Richtlinien der Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC).

Die übergeordneten Ziele der Gemeinwohlarbeit (GWA) in Essen sind:

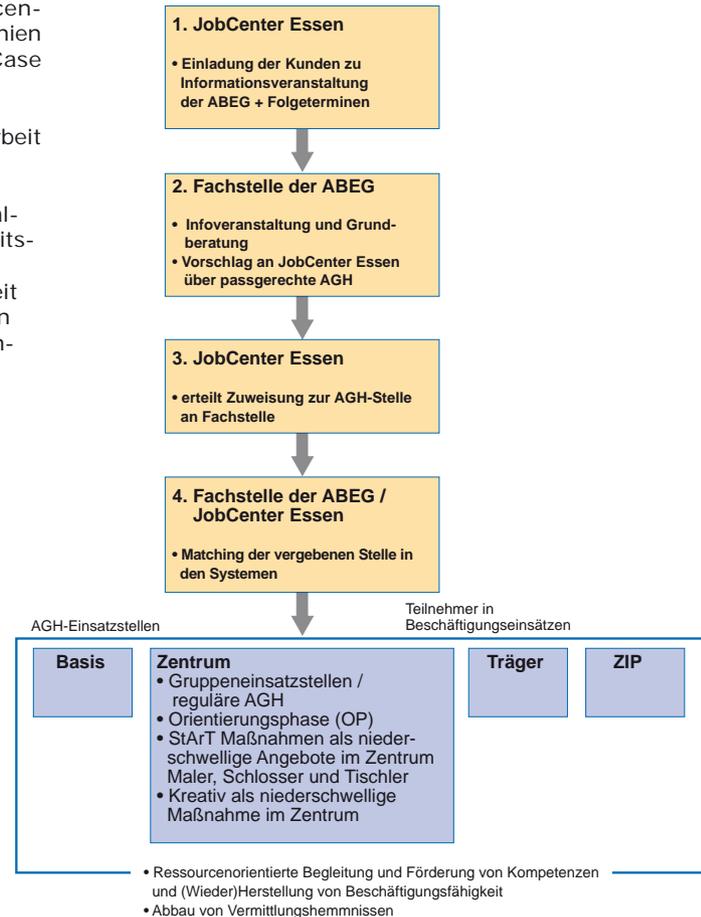
- die (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen
- Steigerung der Motivation und Belastbarkeit
- Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten und Heranführen der Zielgruppe an Lernangebote
- bei Bedarf Abbau persönlicher Hemmnisse durch Weiterleitung an spezialisierte Fachstellen (insbesondere Schuldnerberatung, Alkohol- und Drogenberatungsstellen)
- Organisation der Teilhabe an sinnstiftender Beschäftigung

#### Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

Zur Durchführung der Gemeinwohlarbeit (GWA) in Essen stehen der Fachstelle zahlreiche AGH-Gruppen und Einzelseinsatzstellen sowie projektbezogene AGH-Einsatzstellen im Zentrum für Gemeinwohlarbeit und bei externen Trägern zur Verfügung. 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 vier Bereiche der AGH-Einsatzmöglichkeiten (Basis, Zentrum, Träger, ZIP) sind als durchlässiges System konzipiert.

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



Teilnehmer können sich in Einsätzen mit unterschiedlichen Niveaustufen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes annähern und zwischen den Beschäftigungseinsätzen wechseln, abhängig von Belastbarkeit und Fähigkeiten. In einem laufend weitergeführten individuellen Förderplan wird die ressourcenorientierte Weiterentwicklung von Kompetenzen zielgerichtet dokumentiert.

Daher hat die ABEG in Kooperation mit der EABG und in Abstimmung mit dem JCE ein mehrstufiges System der Angebote im Rahmen der Gemeinwohlarbeit konzipiert und erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Die niederschweligen Angebote StArT und Kreativ sind im Zentrum für Gemeinwohlarbeit angesiedelt. Die weiter unten beschriebene ebenfalls niederschwellige Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) wird als eigenständige

## Zentrum für Gemeinwohlarbeit

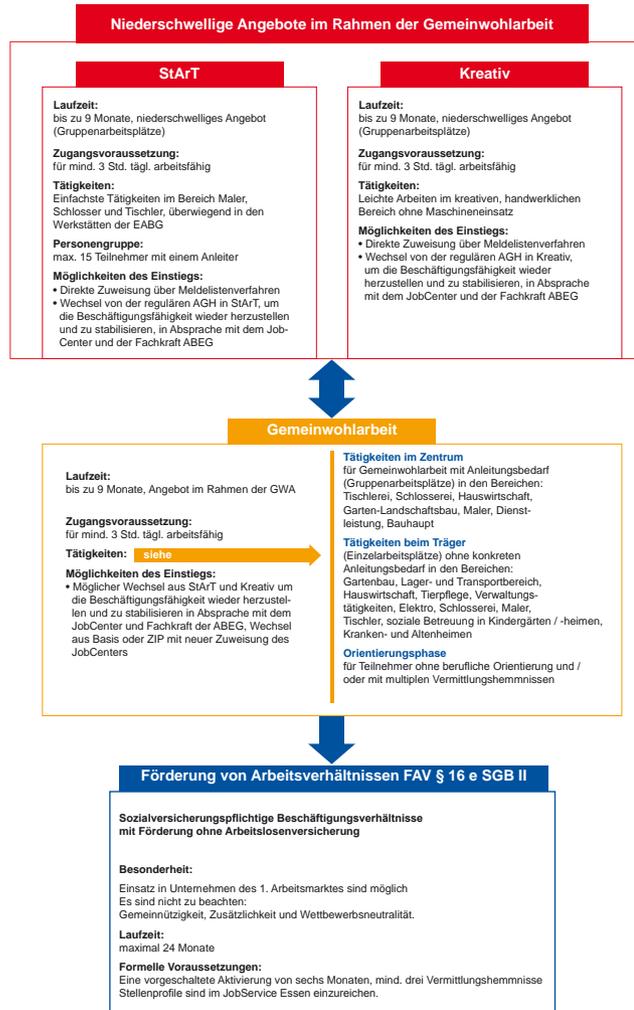
Die EABG / ABEG bieten arbeitsmarktfernen Personen in gewerblich-technischen Berufsfeldern im Zentrum für Gemeinwohlarbeit AGH-Gruppenarbeitsplätze an. Die Teilnehmer erhalten eine berufspraktische Anleitung durch qualifiziertes Personal und werden zusätzlich begleitet durch sozialpädagogische Fachkräfte, die dem erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf Rechnung tragen.

Im Zentrum für Gemeinwohlarbeit werden unterschiedliche Angebote der EABG / ABEG vorgehalten, um den individuellen Bedarfen von niederschweligen bis hin zu anspruchsvolleren Tätigkeiten gerecht zu werden:

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

## Niederschwellige AGH-Angebote im Zentrum

In den letzten Jahren hat sich der Bedarf an niederschweligen Angeboten mit erhöhtem Anleitungbedarf und verringertem Arbeitsvolumen für Personen u.a. mit starken gesundheitlichen Einschränkungen erhöht.



Maßnahme außerhalb des Zentrums durchgeführt. Eine Anzahl von langzeitarbeitslosen Menschen soll nicht in arbeitsmarktnahen Einsätzen, sondern in einem „geschützten Raum“ an das Arbeitsleben herangeführt und für dieses stabilisiert werden (Teilhabe an Beschäftigung).

## StArT

StArT bietet die Möglichkeit, in Ruhe und ohne Zeit- und Arbeitsdruck zu üben und das Erlernte umzusetzen, und zwar in den Gewerken Maler, Schlosser und Tischler. Für das Jahr 2015 ist eine Ausweitung von StArT auf den hauswirtschaftlichen Bereich geplant. Im Berichtsjahr 2014 haben 152 Kunden an dieser Maßnahme teilgenommen, davon waren 25 Frauen und 127 Männer. Besonders erfreulich hieran ist, dass sich auch Frauen dem gewerblich-technischen Bereich durch diese Maßnahme annähern.

## Kreativ

Bereits seit einigen Jahren ist das Angebot Kreativ im Zentrum für Gemeinwohlarbeit ein wichtiger Baustein im niederschweligen Bereich. Der Kreativbereich wird von den Teilnehmern gut angenommen und hat sich zu einer multikulturellen Plattform entwickelt. Hauptsächlich sind dort Frauen beschäftigt, die im gewerblich-technischen Bereich der EABG sonst keine passende Einsatzmöglichkeit finden. In 2014 haben insgesamt 143 Kunden in diesem Bereich eine AGH absolviert, davon 120 Frauen und 23 Männer.

Betrachtet man die beiden niederschweligen Angebote Kreativ und StArT zusammen, haben in 2014 insgesamt 295 Personen an diesen Maßnahmen teilgenommen. 81 Teilnehmer waren älter als 50 Jahre. 72 % hatten keine abgeschlossene oder in Deutschland anerkannte Berufsausbildung, 79 % der Teilnehmer waren mehr als 2 Jahre arbeitslos. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug 7,7 Jahre. Die durchschnittliche Anzahl der Vermittlungshemmnisse bei dieser Personengruppe betrug 4,7.

## 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
- komplexere Tätigkeiten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in Gruppenarbeitsplätzen in den Gewerken der EABG.

## Orientierungsphase

Die Orientierungsphase wurde insbesondere für Teilnehmer ohne konkrete berufliche oder persönliche Orientierung und z.T. auch ohne berufliche Praxis konzipiert. Sie gliedert sich mit einer individuellen Verbleibsdauer von max. einem Monat in zwei Bereiche:

- Gruppencoaching (z.B. Berufsorientierung), durchgeführt von der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit. Das Gruppencoaching dient der Orientierung der Teilnehmer, der Gewöhnung an einen geregelten Tagesablauf sowie der Feststellung der Motivation und des Engagements und / oder
- arbeitspraktische Erprobungen, z.B. in einem entsprechenden Gewerk des Zentrums, wobei ein Wechsel der Gewerke jederzeit möglich ist.

Danach kann dann die Entscheidung über den Einsatz in einem der unten genannten Gewerke, bei einem externen Träger oder in StArT, Kreativ oder in der Basis-GWA erfolgen.

## **Praxisorientierte Tätigkeiten in den Gewerken im Zentrum für Gemeinwohlarbeit**

Die Einsatzmöglichkeiten richten sich an Teilnehmer mit normaler Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit. Unter Anleitung eines Facharbeiters mit Ausbilder-erlaubnis erweitern die Teilnehmer ihre Kompetenzen und üben sie laufend in realen Arbeitsprozessen ein. Die Aufgabeninhalte ergeben sich dabei aus den konzerninternen Aufträgen, die in den Gewerken unter realen Arbeitsmarktbedingungen bearbeitet werden.

Die sozialpädagogischen Fachkräfte leiten aufbauend auf den persönlichen Bedarfslagen ressourcenorientiert die weiteren Fördermöglichkeiten der Teilnehmer ab. In Teilnehmerkonferenzen (Arbeitsgespräche zwischen den sozialpädagogischen Fachkräften, den jeweiligen Anleitern der Gewerke sowie der Vermittlungsfachkraft) werden die Entwicklungsmöglichkeiten eines jeden Teilnehmers bewertet und weitere Handlungsempfehlungen formuliert.

Um die konzeptionellen Ziele im Zentrum für Gemeinwohlarbeit zu erreichen, bilden konzerninterne Aufträge die fachpraktisch ausgerichtete methodische Grundlage zur Prüfung der Belastbarkeit. Das individuelle Profiling zur Berufswegplanung und die fundierte Vorbereitung der Langzeitarbeitslosen auf ihren Wettbewerb um freie Stellen am Arbeitsmarkt sind unverzichtbar.

Thematische Schwerpunkte in den Gewerken im Jahr 2014 waren:

### **Maler- und Lackierergewerbe**

- Außendämmung Neubau WC – Gebäude Johann-Peter-Hebel-Schule
- Fassadenanstrich und Wandbemalung der Kindertagesstätte Lehmanns Brink
- Komplettumbau des Franz-Hennes-Heim der Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH (GSE), Komplettumbau des Blinden-Altenheimes St. Altfrid der GSE
- Sanierung, Renovierung und Neuanstrich der alten Tribüne des Sportplatzes in der Bäuminghausstraße

- Umbau und Anbau der DLRG Rettungsstation, Lanfermannfähre 98 in Essen

### **Metallbau und Schlosserei**

- Franz-Hennes-Heim, Gesamtschule Borbeck, Berufskolleg West, Jakob-Muth-Schule
- Friedrichsbad, Elisabethschule, Viktoria-Gymnasium: Fertigung und Montage von Türen / Rauch- / Brandschutztüren
- Schwimmzentrum Oststadt: Edelstahlgeländer für Wasserspielgarten, div. Geländer für Treppenhaus und Keller
- Sportanlage Bäuminghausstraße: Umkleidegarderoben aus Wellgitter mit Drehflügeltüren
- Sturm- und Schädensanierung: Neuerrichtung von Ballfangzäunen auf Sportanlagen sowie Montage von Doppelstabmattenzäunen
- KiTas: Sichtschutzausstattung an Zäunen der KiTas sowie Behebung der Sicherheitsmängel (Geländer, Tore etc.)
- Hespertalbahn: Fertigung und Montage von Toren, Zäunen sowie eines Übersteigschutzes
- Museum Folkwang (Projekt verschiedener Gewerke): Edelstahlarbeiten an einem Kunstwerk sowie Montage vor Ort

### **Holzbearbeitung und Tischlerei**

- Individueller Möbel- und Innenausbau
- Komplettmöblierung von KiTas
- Individuelle KiTa-Möbel
- Herstellung von Schulmöbeln für Essener Schulen und Berufskollegs
- Innenausbau für Sport- und Bäderbetriebe Essen
- Vorbereitung der statischen Deckenprüfung von Turnhallen in Essener Schulen
- Montage von Bauelementen (Fenster, Türen)
- KiTa Sicherheitsmaßnahmen
- Zargen- und Türenmontage Franz-Hennes-Heim, Blinden-Altenheim St. Altfrid und Badehaus
- Fenstermontage DLRG
- Zimmererarbeiten
- WC-Gebäude Klapperstraße
- Dachstuhl Klapperstr. und DLRG-Rettungsstation
- Reparatur von Spielgeräten

- Weihnachtsmarkthäuser und Krippen für Adveniat und Essener Marketinggesellschaft mbH (EMG)

### Dienstleistungen

- Umzüge und Transporte
- Instandhaltung und Pflege von 38 Zierbrunnenanlagen der Stadt Essen und Grün und Gruga Essen, z.B. der Alfriedbrunnen an der Münsterkirche, der Märchenbrunnen in Kettwig, Zierbrunnen am Marktplatz Margarethenhöhe etc.
- Pflege der Teichanlagen im Univiertel Grüne Mitte

### Garten- und Landschaftsbau

- Freibad Hesse
- KiTa Diergardstraße, Im Beuler Feld, Sigambreweg
- Barrierefreier Rundweg Gruga, 4. Bauabschnitt
- Sturmschädenbeseitigung
- Pflege KiTas, Zollverein, Straßenbegleitgrün, EVAG
- Pflege und Arbeiten im Forst

### Bauhauptgewerbe

- Sanierung Winterschäden in Essener Freibädern
- Sanierung der GSE-Einrichtungen Franz-Hennes-Heim 2. Bauabschnitt, Blinden-Altenheim St. Alfrid, 2. und 3. Bauabschnitt
- Sanierung Schwimmbad Hesse in Dellwig
- Innenausbau für einen neuen Lokschuppen des Eisenbahnvereins im Hespertal
- Brandschutz-, Putz- und Mauerarbeiten ehemalige Hauptschule Karnap Sigambreweg Neubau / Anbau des DLRG Gebäudes an der Lanfermannfähre
- Umsetzung des Sicherungskonzeptes JCE an den Standorten Lütowstr., Bismarckstr., Friedrichstr., Berliner Platz, Bernestr., Altendorferstr. und Germaniastr.
- Neubau der WC-Anlage in der Johann-Peter-Hebel-Schule

### Hauswirtschaft

- Kantinenbetrieb
- Belieferung von KiTas und Schulen
- Belieferung des Bürgerparks mit Mittagessen
- Catering auf Anfrage
- Betrieb des Bistros ComInside im Bildungspark

### Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA)

Die Basis-GWA ist ein niederschwelliges Angebot mit körperlich leichten Tätigkeiten im Freien ohne Maschineneinsatz und ohne besondere Anforderungen. Die Teilnehmer werden z.B. in zusätzlichen, über die regelmäßigen Intervalle hinausgehenden Pflegearbeiten von Grün- und Außenbereichen eingesetzt. Aufgrund mehrerer Einsatzstützpunkte kann den Teilnehmern ein möglichst wohnortnaher, oftmals fußläufiger Einsatz angeboten werden.

Die Gruppen werden bei den Arbeitseinsätzen durch Kolonnenleiter auf Basis der ressourcenorientierten Vorgehensweise betreut, die ihrerseits oftmals aus dem ehemaligen Teilnehmerkreis rekrutiert wurden. Die Kolonnenleiter erfahren von den Teilnehmern auch daher eine hohe Akzeptanz. Sie dienen den Teilnehmern als Vorbild für die Möglichkeit, dass sich aus der Gemeinwohlarbeit eine dauerhafte berufliche Perspektive eröffnen kann.

Diese niederschwellige Form der AGH verfolgt aufgrund der multiplen Hemmnisse der Zielgruppe in erster Linie die (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus soll diese Zielgruppe auf anspruchsvollere Tätigkeiten im Rahmen der AGH vorbereitet werden. Dies wird aufgrund der Durchlässigkeit der Angebote möglich.

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

- Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre (95 %), die durchschnittlich bei 9,8 Jahren liegt

- Gesundheitliche Einschränkungen (84 %)
- Fehlender Führerschein (70 %)
- Keine abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung (79 %) bzw. fehlender Schulabschluss (57 %)

Darüber hinaus haben viele Teilnehmer (51 %) eine unregelmäßige Schuldenproblematik, 46 % der zugewiesenen Personen sind älter als 50 Jahre. Hinzu kommen Merkmale wie Vorstrafen (15 %), Sprach- (9 %) und Suchtprobleme (10 %). Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale pro Teilnehmer lag in 2014 in der Basis-GWA bei 5,4. Insgesamt konnte die ABEG 470 Personen den Beschäftigungseinsatz in der Basis-GWA ermöglichen. Aufgrund der hohen Nachfrage und der weiter gestiegenen Bedarfe wurden die Teilnehmerplätze ab September 2014 auf 160 erhöht.

## Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP)

Bei ZIP-Projekten handelt es sich um die Durchführung von Baumaßnahmen, in die Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes eingebunden sind. Die Anforderungen an die Kompetenzen der Teilnehmer sind entsprechend höher und setzen eine größere Arbeitsmarktnähe sowohl fachlich als auch in Bezug auf Schlüsselkompetenzen voraus. Im Arbeitsprozess erlernen die Teilnehmer erfahrungsgemäß besonders viel und nachhaltig: Unter realen Arbeitsbedingungen kann das Erlernete täglich eingeübt und in neuen Gebieten erprobt werden. Eine selbstständige Arbeitsweise wird gefördert. Den Teilnehmern in ZIP-Projekten stehen ebenfalls gezielte unterstützende Hilfeleistungen durch sozialpädagogische Fachkräfte der ABEG zur Verfügung.

Bei den insgesamt 229 Teilnehmern wurden durchschnittlich 4,3 Vermittlungshemmnisse identifiziert. Dies entspricht einem Anstieg zum Vorjahr von 0,1 Prozentpunkten. Dennoch konnten 14 Personen aus den ZIP-Projekten

heraus in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt werden. Betrachtet man den gesamten Maßnahmenzeitraum von 2007-2014, wurden insgesamt 361 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.

In 2014 wurden ZIP-Projekte in zwei Bereichen durchgeführt:

- „Essener Konsens“
- „Essen.Neue Wege zum Wasser“

Für beide Projekte wird das JCE für das Jahr 2015 genau 100 Stellen im Rahmen von AGH bereitstellen, 10 mehr als bisher.

## Essener Konsens



Der Essener Konsens ist ein deutschlandweit einzigartiges Netzwerk von Entscheidungsträgern aus Wirtschaft und Handwerk, Gewerkschaften

und Verwaltung unter der Leitung des Oberbürgermeisters der Stadt Essen. Dieses Bündnis feierte im Dezember 2014 sein 20-jähriges Bestehen mit einem Festakt in der Kreuzeskirche. Voraussetzung zur Durchführung eines Projektes ist ein Konsens in der Lenkungsgruppe. Hier erfolgt die Prüfung von öffentlichem Interesse, Zusätzlichkeit der Projekte, Beteiligung von Wirtschaft und Handwerk - unbedingte Voraussetzungen zur Konsensbildung.

Im Berichtsjahr wurden 20 Stellen für dieses Projekt vom JCE im Rahmen von AGH bereitgestellt.

Zwei Konsens-Projekte waren in 2014 von besonderer Bedeutung:

- Weiterer Ausbau eines Lokschuppens an der historischen Hespertalbahn
- DLRG: Um- und Anbau der Rettungsstation Lanfermannfähre

## Lokschuppen Hespertalbahn

Der Bau des neuen Lokschuppens der Hespertalbahn wurde im Spätherbst 2012 begonnen, musste aber aufgrund des lang anhaltenden Winters



für mehrere Monate unterbrochen werden, bevor im Frühjahr 2013 die Arbeit wieder aufgenommen werden konnte. Im ersten Bauabschnitt konnten die Teilnehmer typische Arbeiten des Tief- und Betonbaus einüben, wie z.B. Ausschachtungsarbeiten, oder die Betonierung von Fundamenten. Im August 2013 waren diese Arbeiten beendet und eine vom Verein „Hespertalbahn e.V.“ beauftragte Baufirma begann mit der Erstellung der Gebäudehülle im Stahlbau. Dieser zweite Bauabschnitt wurde im Frühjahr 2014 fertiggestellt.

Mit dem Innenausbau des Gebäudes im April 2014 begann der dritte Bauabschnitt mit folgenden Schwerpunkten:

- Erstellung und Verputzung der Innenwände
- Diverse Trockenbauarbeiten
- Wärmedämmung

## Rettungswache der DLRG

Das Gebäude der Rettungswache auf dem Grundstück Lanfermannfähre war stark renovierungsbedürftig. Nach dem ersten offiziellen Spatenstich für den An- und Umbau am 25.04.2014 folgten die Abrissarbeiten und die Fertigstellung des Rohbaus, so dass am 17.10.2014 Richtfest gefeiert werden konnte. Im Rahmen der weiteren Bauarbeiten wurden Putz- und Trockenbauar-

beiten durchgeführt sowie Fenster und Türen eingebaut. Im Anschluss an diese Arbeiten wurde mit den Malerarbeiten und der Wärmedämmung begonnen. Geplant ist der Abschluss der Um- und Anbauarbeiten zur Jahermitte 2015.



## „Essen.Neue Wege zum Wasser“



ESSEN

Neue Wege zum Wasser

### Besondere Aufgabenstellung: Orkan Ela

Am 9. Juni 2014 zog der Orkan Ela mit Sturmgeschwindigkeiten von bis zu 140 Stundenkilometern über Essen hinweg und richtete dabei schwere Verwüstungen im Stadtgebiet an. Die Teilnehmer des Projektes „Essen.Neue Wege zum Wasser“ beteiligten sich umgehend an den notwendigen Aufräumarbeiten, um die Gefahrenquellen zu beseitigen. Dazu wurden seitens des JCE die Teilnehmerplätze für dieses Projekt ab dem 01.09.2014 von 70 auf 120 Plätze erhöht. Die entsprechenden Säge- und Aufräumarbeiten fanden an Schulen, Kindertagesstätten und Spielplätzen statt. Diese Aufräumarbeiten wurden an den verschiedenen Fahrradrouten, z.B. der Natur- und Stadtroute oder auch im Kaiser-Wilhelm-Park sowie am Baldeneysee fortgesetzt. Neben der Räumung von abgebrochenen Bäumen und Astwerk war es beispielsweise auf der Talroute dringend erforderlich, die teilweise zerstörte Wegedecke wiederherzustellen.

Die Aufarbeitung der Sturmschäden dauert auch in 2015 weiter an.

Das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ wird nach dem Willen des Rates der Stadt für die nächsten fünf Jahre weitergeführt. Die Projektmittel werden nach dieser Entscheidung um zusätzlich jährlich 800.000 € aufgestockt, die als Investitionsmittel bei Grün und Gruga Essen (GGE) zur Verfügung stehen.

Weitere Projekte in 2014 waren:

- Fertigstellung der Radwegroute Hexbachtal
- Fertigstellung der Radwegeverbindung am Bahnhof Borbeck
- Fortsetzung der Umgestaltung der Steeler Ruhrpromenade
- Errichtung eines Aufenthaltsplatzes an der Hespertalbahn
- Errichtung der ersten Schutzhütte (Seepavillon) am Baldeneysee

### Projekt „Weg und Raum“ – überregionales Netzwerk



Beim Projekt „Weg und Raum“ handelt es sich um eine Kooperationsgemeinschaft von sechs Beschäftigungs- und

Qualifizierungsträgern im erweiterten Ruhrgebiet. Seit 1994 führt diese Gemeinschaft integrierte Projekte vorrangig im Bereich Garten- und Landschaftsbau sowie in angrenzenden Gewerken des Hoch- und Tiefbaus im Rahmen eines Netzwerkes durch. Bei den Netzwerkpartnern handelte es sich um die GfB Duisburg, die Dorstener Arbeit, die GBH Herne, Jugend in Arbeit Recklinghausen, Grünbau Dortmund und die EABG, die ca. 150 Langzeitarbeitslose pro Jahr qualifizieren und an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Inhalt der Kooperation ist die Orientierung auf den Arbeitsmarkt in der Umsetzung von Baumaßnahmen mit der zielgerichteten Förderung von benachteiligten Personengruppen.

Die örtlichen Träger treffen Vereinbarungen mit den JobCentern bzw. Agenturen für Arbeit über Fördermaßnahmen für diesen Personenkreis. Die

Träger sind verantwortlich für die Qualifizierung und Vermittlung der Teilnehmer sowie für die fach- und sachgerechte Umsetzung von Baumaßnahmen. Im Essener Projektabschnitt ist die EABG mit einer Gruppe von 20 Langzeitarbeitslosen in der Erhaltung und Erweiterung von Projektbereichen der Industriekultur und überregionalen Radwegetrassen tätig, z. B.:

- ehemalige Halden Schurenbach, Beckstraße, Katernberg (Wegebefestigung, Entwässerung, Rodung)
- Zeche Zollverein (Gestaltungsarbeiten)
- Gleispark Frintrop (Geländegestaltung Wegebau)
- Radwegestraße auf der ehemaligen Rheinischen Bahn (Befestigung, Böschungssicherung, Rodung)
- Erneuerung von Teilabschnitten und Instandhaltung der Emscher- und Regionalverband Ruhr (RVR)-Radwege auf Essener Gebiet (Katernberg, Karnap, Dellwig, Borbeck)

Aufgrund der großen Sturmschäden in Essen kam die Unterstützung der Aufräum- und Reparaturarbeiten auf den Essener Radwegetrassen des RVR, der Emschergenossenschaft und der NRW Urban als zusätzliches Tätigkeitsfeld im Jahr 2014 hinzu.



## Strukturdaten der Teilnehmer in Arbeitsgelegenheiten

Insgesamt zeigten sich 2014 nahezu gleiche Sozialstrukturdaten der Teilnehmer in AGH wie im Vorjahr.

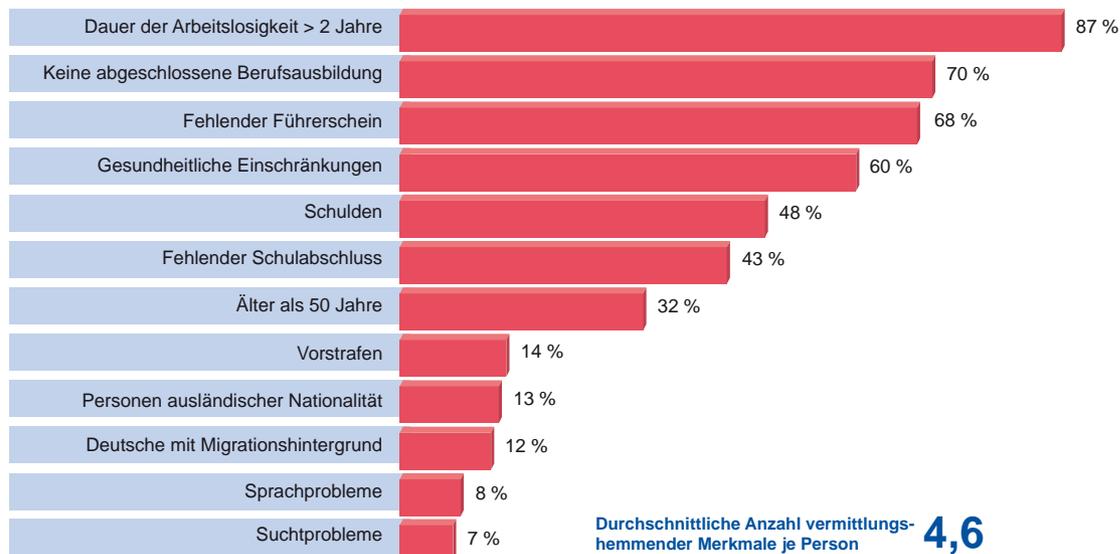
Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit pro Teilnehmer lag mit 8,3 Jahren ebenso auf Vorjahresniveau wie die durchschnittliche Anzahl der vermittlungshemmenden Merkmale (4,6).

Der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt zeigte sich u.a. auch daran, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmer (51 %) älter als 45 Jahre war, 43 % keinen Schulabschluss und 70 % (0,2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr) keine abgeschlossene Berufsausbildung mitbrachten. Hinzu kamen Vermittlungshemmnisse wie fehlender Führerschein, gesundheitliche Einschränkungen und Schulden.

Von den insgesamt 56,6 % erfolgreich aktivierten und stabilisierten Personen konnten im Jahr 2014 108 in den Arbeitsmarkt bzw. in eine andere Fördermaßnahme vermittelt werden, was einem Anstieg der Vermittlungsquote zum Vorjahr von 10,2 % entspricht.

Dieser Erfolg, Menschen mit durchschnittlich 4,6 Vermittlungshemmnissen zu integrieren, ist umso höher zu bewerten, wenn man die Ergebnisse der IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS ) betrachtet.<sup>5</sup> Demnach sinkt die Wahrscheinlichkeit, den Grundsicherungsbezug in Richtung Erwerbstätigkeit zu verlassen, mit der Zahl der Risiken (Vermittlungshemmnisse). Bei drei gleichzeitigen Risiken liegt die Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt aufzunehmen, noch bei 4,3 %, wohingegen die Chancen für Personen mit vier oder mehr Risiken, eine bedarfsdeckende Arbeit zu erhalten, beinahe bei null liegen.

### Vermittlungshemmnisse der Kunden 2014



## Strukturdaten der Teilnehmer 2014

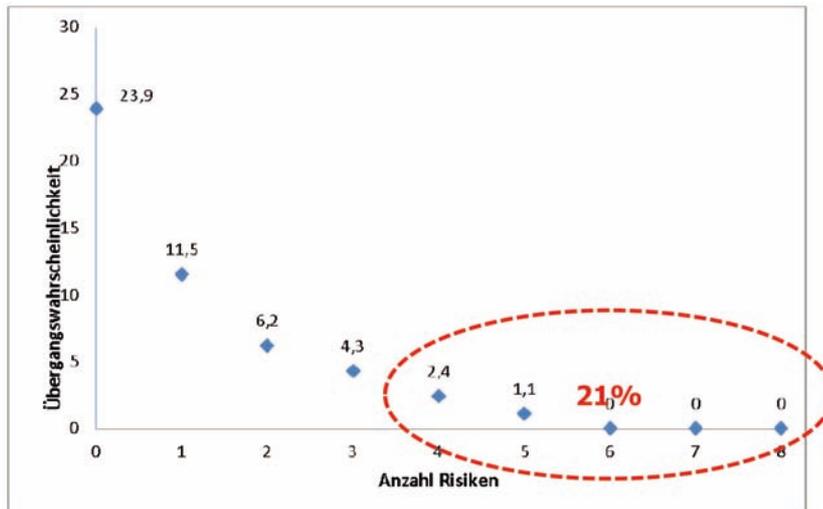
Gesamt	2.101
männlich	81,0 %
weiblich	19,0 %
Deutsche	86,7 %
Ausländer	13,3 %
ledig	52,8 %
mit Kindern	53,9 %
Alter > 45	51,0 %

Ein weiteres erfreuliches Indiz für ein erfolgreiches Beschäftigungs- und Orientierungskonzept und wesentlicher Indikator für die Arbeit mit den Teilnehmern sind die niedrigen Fehlzeiten- und Krankenquoten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit. So lag die Fehlzeitenquote im Jahresdurchschnitt bei 2,3 %, die Krankenquote bei 3,7 % und damit auf dem Durchschnittsniveau der arbeitsunfähigen, krankengeldberechtigten Mitglieder (ohne Rentner) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).<sup>6</sup>

## Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen 2014<sup>4</sup>

	Anzahl	Anteil %
Übergänge Arbeitsmarkt	90	6,2 %
Andere Fördermaßnahme	18	1,2 %
Maßnahmeende/Vertragsablauf	715	49,2 %
Personen-/Situations-bezogene Abbrüche	629	43,3 %
<b>Beendigungen/ Austritte gesamt</b>	<b>1.452</b>	<b>100,0 %</b>

## Übergangswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Risikomerkmale (in Prozent)



Quelle: PASS, 1. Welle (2006-2007), in: IAB Discussion Paper 2/2011.

<sup>4</sup> Aufgrund von Rundungen der Nachkommastellen ergibt die Aufsummierung der einzelnen prozentualen Anteile rein rechnerisch ein Wert ungleich 100 %

<sup>5</sup> Siehe Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB-Discussion Paper Nr.2, Nürnberg, Seite 30.

<sup>6</sup> Statista: Krankenstand der arbeitsunfähigen, krankengeldberechtigten Mitglieder in der GKV nach Geschlecht in den Monaten Dezember 2013 bis Dezember 2014: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/38600/umfrage/krankenstand-bei-pflichtmitgliedern-der-gkv/>, Zugriff am 28.01.2015.

## 3.2 Weitere Projekte und Angebote

### KomET – Integration Älterer



Das Bundesprojekt KomET wird mittlerweile seit 01.01.2008 in Essen umgesetzt. „KomET“ steht für Kompetenz, Erfahrung,

Tatkraft. Dies weist auf die besonderen Eigenschaften der Zielgruppe der „Bundesinitiative Perspektive 50plus-Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ hin. KomET richtet sich an Menschen im ALG-II-Bezug, die bei Eintritt in das Projekt mindestens das 50. Lebensjahr vollendet haben. Für die Gruppe Ü50 bietet KomET individuelles Coaching und inhaltlich vielfältige Angebote zur Aktivierung und Stabilisierung, mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme.

### Teilprojekt „Perspektive 50plus“



Die beteiligten Träger des Projektes KomET sind in eine Kooperation mit JobCentern und Trägern im Niederrhein-

RuhrWestfalen-Pakt eingebunden. Seit 2013 führt die ABEG das Teilprojekt „Perspektive 50plus“ – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen in Zusammenarbeit mit dem regionalen Projekt „KomET“ des JCE durch. Seitdem dieses Teilprojekt als Maßnahme durch das JCE ausgeschrieben wurde, werden geeignete Teilnehmer zentral durch das Projektteam des JCE ausgewählt und der ABEG als einem der beiden Träger (neben der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH) zugewiesen. Das JCE regelt die Teilnahmedauer (bis zu 12 Monate), die Präsenzzeiten, die Erreichbarkeit der KomET-Mitarbeiter ebenso wie den Ablauf der Aktivierungs- und Integrationsphase. Wie in den vergangenen Jahren wurden von den KomET-Mitarbeitern der ABEG auch in 2014 wieder über die geforderten Gruppenangebote hinaus Offerten zur Aktivierung entwickelt, umgesetzt und laufend an die Bedarfe der Teilnehmergruppe angepasst. Über die gesamte Teilnahmedauer werden die

zugewiesenen Personen von ihrem JobCoach individuell begleitet und unterstützt.

Diese Unterstützung umfasst z.B.:

- vermittlungsorientierte Beratung (inkl. Entwicklung von Bewerbungsstrategien)
- konkrete, passgerechte Stellenangebote
- Informationen zur Existenzgründung bei Gründungswunsch
- Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung
- Planung von Strategien zum Abbau belastender Rahmenbedingungen

Teilnehmer, denen der Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von multiplen Vermittlungshemmnissen erschwert ist, sind häufig auf berufliche Neuorientierung angewiesen. Dies erfordert eine deutlich höhere Intensität in der Aktivierungs- und Integrationsphase.

KomET-Teilnehmer erweisen sich häufig als gering qualifiziert und verfügen oft über wenig Berufserfahrung. Zudem kann eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit und auch die Verschlechterung physischer Erkrankungen eine psychische Belastung auslösen, die zu Motivationsmangel beiträgt.

Genau hier greifen der ressourcenorientierte Ansatz und die Förderung von Selbstkompetenz (Empowerment) im Coaching und in der Gruppenarbeit. So sind unter Umständen tatsächlich vorhandene Stärken und übertragbare Fähigkeiten wichtiger als eine Formalqualifikation.

Teilnehmerbefragungen ergaben eine hohe Zufriedenheit mit den Aktivierungsangeboten in KomET und verdeutlichen den Bedarf an gezielter Unterstützung. Hierzu hat die ABEG intern u.a. die folgenden Angebote entwickelt:

- Information zum Arbeitsrecht / zum Schwerbehindertenrecht / zu Arbeitszeugnissen
- Methodischer Aufbau eines beruflichen Netzwerkes; P-I-E- (Probe-, Informations-, Einstellungs-) -Gespräche
- Unterstützende Stellenrecherche
- EDV: Grundlagen und Tabellenkalkulation
- „Arbeitsaufnahme – und dann?“
- Präsentationstraining, Kommunikation am

Telefon, Zwei-Minuten-Spot, E-Mail-Bewerbung / Online-Bewerbung

- Bewerbungsverfahren aus Sicht der Unternehmen, Arbeitgebergespräche
- Übertragbare Fähigkeiten
- Sprachkurs Deutsch und Praktische Anwendung Deutsch

Seit 2010 steht den KomET-Teilnehmern ein Onlinetool zur Erhebung ihrer persönlichen Eigenschaften (Softskills) zur Verfügung. Diese „ABC-Methode“ dient als Instrument, um die Teilnehmer zu motivieren, positiv zu bestärken und bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen. Die Teilnehmer besprechen und reflektieren die Ergebnisse aus den Messungen mit den zuständigen Jobcoaches. Die Jobcoaches werden für die Auswertungsgespräche regelmäßig geschult. Dieses Instrument unterstützt den Ansatz der ressourcenorientierten Arbeitsweise zusätzlich.

Von den in 2014 registrierten 490 Teilnehmern konnten 286 aktiviert und 57 in den Arbeitsmarkt integriert werden.

### Teilprojekt „Impuls 50plus“

Dieses in 2010 gestartete Teilprojekt unterstützt Langzeitarbeitslose, die auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt sehr schlechte Perspektiven haben. Häufig treten bei Teilnehmern unterschiedliche Kombinationen aus physischen und psychischen Einschränkungen, Verschuldung, Suchtproblematiken, Sprachproblemen, fehlendem Schul- und/oder Berufsabschluss, fehlender räumlicher, inhaltlicher und zeitlicher Flexibilität und geringer Motivation auf.

Die Teilnahme an diesem Teilprojekt ist auch in der von 2013 bis 2015 laufenden zweiten Projektphase freiwillig. Die KomET Impuls Teams der ABEG und der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH warben 2014 in den JobCentern vor Ort und unter den Teilnehmern der Gemeinwohlarbeit für das Projekt.

Um diesen Personenkreis an den Arbeitsmarkt heranzuführen, war die Arbeit auch im Jahr 2014

geprägt von intensiver Stabilisierung, Motivationsarbeit, hoher Kontaktdichte und dem Finden und Aufdecken von Ressourcen der Teilnehmer. Neben der individuellen Förderung der Teilnehmer und Gruppenangeboten wurden bereits seit 2010 spezielle Kontakte zu sozial eingestellten Arbeitgebern aufgebaut, die potenzielle Leistungsminierungen in Kauf nehmen. Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass die Förderung des Personenkreises durch regelmäßiges Einzelcoaching sowie gemeinsame Veranstaltungen und Gruppenangebote umso erfolgreicher gelingt, je intensiver sie durch die ABEG-Mitarbeiter begleitet werden. Auch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigung kann für den oben beschriebenen Teilnehmerkreis als wesentlicher Erfolg gewertet werden. Um positive Entwicklungen unterhalb einer Integration abbilden zu können, wird eine im NRRW-Pakt entwickelte Datenbank (CHANGE NRRW) gepflegt.

Von den in 2014 registrierten 91 Teilnehmern konnten 61 aktiviert und immerhin 5 in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, was angesichts der multiplen Vermittlungshemmnisse ein großer Erfolg ist.

Die Projekte KomET und Impuls 50plus werden im Jahr 2015, dem letzten Jahr der Projektförderung, weitergeführt.

### Erwerbslosenberatungsstelle WiA - Wegweiser in Arbeit



Seit 2011 hält die ABEG wieder eine trägerunabhängige Beratungsstelle für Erwerbslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Menschen vor, die durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmittel finanziell unterstützt und von der „Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung“ (G.I.B.) fachlich begleitet wird. Das kostenlose Angebot einer qualitätsgesicherten, ganzheitlichen Beratung richtet sich dabei vor

allem an arbeitsmarktferne und schwer erreichbare Menschen im Essener Norden, wird aber auch von zahlreichen Teilnehmern aus Maßnahmen der Firmengruppe EABG wahrgenommen.

Die Ratsuchenden, die sich oft über einen längeren Zeitraum in einer prekären Lebens- oder Beschäftigungssituation befinden,

- erhalten bei rechtlichen Fragen unter Beachtung der Vorgaben des Rechtsdienstleistungsgesetzes rechtskreisübergreifende Unterstützung,
- können sich individuell zu ihrer wirtschaftlichen und psychosozialen Situation beraten lassen,
- werden über weitere Hilfsangebote informiert und
- bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt.

Die Beratungsstelle WiA übernimmt dabei eine Lotsenfunktion, bietet „Hilfe zur Selbsthilfe“, motiviert und leistet somit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt bzw. zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit.

Mit dem Beschluss der Landesregierung NRW, die bereits in 2013 / 2014 geförderten Einrichtungen auch im Jahr 2015 durch den Einsatz entsprechender finanzieller Mittel unter den bisherigen Förderkonditionen weiter zu unterstützen, kann die Beratungsstelle WiA nahtlos das Angebot der Erwerbslosenberatung weiterführen.

Das operationelle Programm für die neue ESF-Förderphase bis 2020 beinhaltet wieder eine Förderung von unabhängigen Erwerbslosenberatungsstellen in der Prioritätsachse B. Für die WiA-Beratungsstelle der ABEG bedeutet dies eine realistische Perspektive auch über das Jahr 2015 hinaus.

Schwerpunkte der Beratungen in 2014 waren:  
435 zu leistungs- und sozialrechtlichen Fragen  
334 zur beruflichen Entwicklung  
224 zur wirtschaftlichen Situation/Schuldenproblematik  
76 zur gesundheitlichen/psychosozialen Situation  
Von den insgesamt 943 Beratungskontakten

waren 543 Erstberatungen, davon waren 59 Menschen unter 25 Jahre, 745 bis 50 Jahre und 139 Menschen über 50 Jahre.

Bei 425 „ausführlichen“ Beratungskontakten (Beratungsdauer länger als 15 Minuten – bei Kurzberatungen wird der Wert nicht erhoben) befanden sich 347 Ratsuchende im ALG-II-Bezug bzw. waren sog. „Ergänzer“. Die übrigen Ratsuchenden waren entweder von Arbeitslosigkeit bedroht oder im ALG-I-Bezug.

Obwohl es keinen eigenen Vermittlungsauftrag gibt, wurden 3 Kunden in den Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen) integriert.

## ESF-Sprachkurse



Die ABEG führt gemeinsam mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH, der Weststadt Akademie und der Wirtschaftsschule Paykowski „Gewerblich-Technische Berufsorientierte Sprachkurse“ (GTBOS) für Menschen mit besonders großen Defiziten in der deutschen Sprache durch. Die ca. sechs Monate dauernden Kurse bestehen insbesondere aus den folgenden Inhalten:

- Sprachunterricht
- Bewerbungstraining
- Betriebsbesichtigungen
- Praktikum

Im Jahr 2014 wurden zusätzlich zu dem in 2013 begonnenen Kurs der durch Mittel des ESF geförderten Sprachkurse zwei weitere Kurse begonnen. Erstmals wurden die GTBOS-Kurse mit einer Unterbrechung durchgeführt. Zur Vertiefung der beruflichen Orientierung aller Teilnehmer wurde im Auftrag des JCE eine achtwöchige Maßnahme bei einem Träger nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III (MAT) in die Durchführung der Sprachkurse integriert. Innerhalb dieser MAT lernen die Teilnehmer jeweils eine Woche lang unterschiedliche gewerblich-technische Berufsbilder kennen und wechseln in der Folgewoche das Gewerk. Dabei wurde konzeptionell darauf

geachtet, dass täglich eine typische Tätigkeit des Berufes „erschnuppert“ werden konnte. Die Teilnehmer lernen durch praxisorientierte Übungen das Berufsbild ganzheitlicher kennen. Die Praxis-einsätze werden nach jedem Gewerkewechsel mit den Sprachlehrern, den Gewerkeanleitern und den Teilnehmern reflektiert. Dabei wird die Einschätzung zur Eignung und Neigung für die berufliche Orientierung berücksichtigt. Alle bisherigen Rückmeldungen verdeutlichen die positive Wahrnehmung des Ansatzes durch die Beteiligten. Die Teilnehmer erhalten einen ersten Eindruck von den Berufen, der zur weiteren beruflichen Wegeplanung beiträgt.

### Teilnehmerportrait



*Kamil Lompe,  
31 Jahre*

*„Mein Name ist Kamil Lompe, ich komme aus Polen. Seit 1,5 Jahren wohne ich mit meiner Familie in Deutschland, in Essen. Ich bin 31 Jahre alt, bin verheiratet und habe eine Tochter. Als ich nach Deutschland gekommen bin, habe ich an einem Sprachkurs teilgenommen. Zurzeit besuche ich einen berufsorientierten Sprachkurs bei der ABEG mit dem gewerblich-technischen Schwerpunkt. Ich muss gestehen, dass ich zunächst skeptisch war. Aber heute kann ich sagen, dass ich am Anfang dieses Kurses nicht so sicher mit meinen Deutschkenntnissen war wie jetzt. In den ersten 5 Monaten habe ich sehr viel gelernt und fühle mich viel sicherer, wenn ich Deutsch spreche. Ich möchte unbedingt meine Deutschkenntnisse noch weiter verbessern. In Polen habe ich eine Ausbildung im Gastronomie-Bereich gemacht, war aber*

*nicht glücklich damit und habe immer in anderen Branchen gearbeitet.*

*Ich finde die Verbindung zwischen dem Deutschunterricht und Praktikum sehr gut, weil ich mich jetzt in Deutschland beruflich neu orientieren möchte und eine Arbeit finden will. Hierzu muss ich noch viel lernen. Während des Praktikums habe ich viele neue Kollegen kennengelernt, mit denen ich auf Deutsch sprechen konnte. Ich habe einige Berufe kennengelernt und insgesamt viele Erfahrungen gesammelt.“*

Im Jahr 2014 haben 84 Menschen an den GTBOS-Kursen der ABEG teilgenommen, davon 7 Frauen und 77 Männer. Durchschnittlich waren sie 3,2 Jahre arbeitslos. 64 % der Teilnehmer waren zwischen 26 und 45 Jahre alt. 89 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss.

Die GTBOS-Kurse werden auch künftig einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund leisten. Es steht eine neue ESF-Förderperiode an. Die ABEG hat mit ihren Partnern abermals den Zuschlag zur Durchführung von ESF-geförderten Sprachkursen seitens des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für den Zeitraum 2015 bis 2017 erhalten und wird daher auch weiterhin GTBOS-Kurse anbieten und durchführen.

### Maßnahme für alleinerziehende Mütter und Väter im ALG II-Bezug in Teilzeit (MAETZ)

Dieses Angebot richtet sich an alleinerziehende Elternteile, deren Wunsch es ist, Kindererziehung und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Seit 2014 führt die ABEG die Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gem. § 16 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB III: „Individuelle Maßnahme für Alleinerziehende“ (MAETZ) durch.

In den Modulen individuelle Orientierung, Aktivieren und Bewerben sowie einer vierwöchigen berufspraktischen Erprobung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes wurde den Teilnehmern konkrete Unterstützung für den Einstieg ins Berufsleben gegeben.

Besondere Inhalte der Maßnahme waren:

- Thematisierung spezifischer Problemlagen von Alleinerziehenden sowie Erarbeitung von individuellen Lösungsstrategien
- Aufbau bzw. Erweiterung des persönlichen Netzwerkes
- Ausbau der beruflichen und persönlichen Mobilität
- Training von Bewerbungsverhalten
- Herausarbeitung und weitere Stärkung der Kompetenzen, die aus der besonderen Lebenslage als Alleinerziehende resultieren
- Konkrete betriebliche Erprobungen in unterschiedlichen Berufsfeldern (Praktika)

Darüber hinaus wurden regelmäßig Exkursionen ins Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit Essen (BIZ) vorgenommen sowie Gastredner in die Kurse eingeladen, z.B. vom Verein Alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) in Essen oder der WiA-Arbeitslosenberatungsstelle in Essen.

Die Maßnahme fand in Teilzeit statt, so dass die Kinderbetreuung aufrechterhalten werden konnte. Die Teilnehmer waren hoch motiviert, neben der Kinderbetreuung auch eine berufliche Herausforderung anzunehmen.

In 2014 haben in drei Durchläufen insgesamt 38 Frauen und 4 Männer an der Maßnahme teilgenommen. 86 % der Teilnehmer waren zwischen 26 und 45 Jahren. 47 % wiesen einen Migrationshintergrund auf. 26 % der Teilnehmenden hatten keinen Schulabschluss und 76 % keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug 7,5 Jahre.

Die ABEG wird im Auftrag des JobCenters die Maßnahme auch in 2015 weiter durchführen.

## AktivMarkt



Im Februar 2014 startete bei der ABEG das Projekt „AktivMarkt“. Bei dieser Maßnahme handelt es sich sowohl um ein Angebot für Neukunden, welche gerade in den ALG II-Rechtskreis eingetreten sind, als auch für Bestandskunden des JCE. Bei Neukunden schließt sich das Projekt an einen vorausgegangenen fünftägigen Eignungscheck (E-Check) an, in dem erste Erkenntnisse über vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen erfasst werden.

Ziel ist die weitere Verdichtung der bisherigen Erkenntnisse sowie die Erarbeitung einer Empfehlung, die dem Fallmanagement des JCE als Grundlage für die weitere Arbeit mit dem Kunden dient. JobCoaches kümmern sich im Modul „Vermittlungscoaching“ um die schnellstmögliche Integration der Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt. Wesentlicher Bestandteil dieser Maßnahme ist das Ineinandergreifen von drei möglichen Modulen, um die Teilnehmer auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme zu begleiten.

Bei den Modulen handelt es sich um:

- Individuelle Selbstvermarktung
- Aktivieren und Orientieren
- Vermittlungscoaching

Ergänzt werden diese Gruppenmodule durch individuelle Einzelcoachings. Ein „Bewerberbüro“, welches u.a. mit internetfähigen Rechnern ausgestattet ist, ermöglicht jedem Teilnehmer

einen freien Zugang zur Stellenrecherche sowie Anpassung und Online-Versendung der Bewerbungsunterlagen. Das JCE hat für das nächste Jahr die Option zur Fortführung der Maßnahme im Jahr 2015 gezogen.

Seit Maßnahmebeginn konnten rund 13 % der teilnehmenden Kunden in eine Beschäftigung oder geförderte berufliche Weiterbildung (FbW) vermittelt werden.

Der „AktivMarkt“ ging aus der Vorgängermaßnahme „PerspektivCenter“ hervor. Erstmals startete die Maßnahme am 02.11.2012. Sie wurde aufgrund einer gezogenen Option noch bis zum 23.01.2014 weitergeführt.

### „Motivieren, Orientieren, Aktivieren“



Aufgrund der sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmer der Maßnahme und auch der Maßnahmebetreuer des JCE wurde der Vertrag zur Durchführung im Rahmen einer Option zum 01.07.2014 gezogen und um ein weiteres Jahr, bis zum 30.06.2015, verlängert. Gegenstand ist neben dem grundsätzlichen Überblick über den aktuellen Arbeits- und Ausbildungsmarkt die Entwicklung beruflicher Perspektiven auf der Grundlage der erarbeiteten Ressourcen und Kompetenzen. Darüber hinaus gilt es, die Motivation festzustellen und zu stärken sowie realistische Erwartungen bezüglich der Berufswünsche sowie Beschäftigungsalternativen zu erarbeiten. Zudem wird auf flankierende Dienstleistungen wie die Beratungsangebote der WiA, der Schuldnerberatung oder von psychosozialen Beratungsstellen

zurückgegriffen, um spezifische Hemmnisse aufzuarbeiten und abzubauen.

In 2014 wurden fünf Seminare in Gruppenform aus der ersten Beauftragung durchgeführt, davon zwei Gruppen in Teilzeit. Innerhalb der Option haben in 2014 fünf weitere Gruppen stattgefunden, davon eine Gruppe in Teilzeit. Ein Durchlauf war speziell auf die Zielgruppe U25 ausgerichtet.

Die Teilnehmer erhalten in der Maßnahme das Angebot, an der ABC-Messung von L&D-Support teilzunehmen. Diese Messmethode wertet die Antworten der Teilnehmer auf über 240 Fragen aus. Hieraus kann eine Ist-Stand-Analyse abgeleitet werden, auf der aufbauend zielgerichtet Einzelgespräche zur beruflichen Orientierung und zur aktuellen Motivationslage geführt werden können.

Insgesamt haben in 2014 127 Kunden, mit durchschnittlich 4,0 Vermittlungshemmnissen, an der Maßnahme teilgenommen. Auch bei dieser Personengruppe bestand die größte Einschränkung in der Dauer der Arbeitslosigkeit (länger als zwei Jahre bei 66 %), gefolgt von dem Vermittlungshemmnis „fehlender Berufsabschluss“ (63 %).

### Motivation zum Praktikum



Zum 01.09.2014 ergänzte das JCE die Maßnahmepalette für Kunden des SGB II-Bereichs um die Maßnahme „Motivation zum Praktikum“. Die ABEG hat den Zuschlag für die Durchführung dieser Maßnahme im Rahmen der öffentlichen Ausschreibung von Maßnahmen zur Aktivierung

und beruflichen Eingliederung gem. § 16 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III erhalten. „Motivation zum Praktikum“ richtet sich an Personen, die arbeits- oder ausbildungssuchend, von Arbeitslosigkeit bedroht, bereits arbeitslos sowie erwerbsfähig leistungsberechtigt sind. Die Zuweisung zu der Gruppenmaßnahme erfolgt durch das JCE.

Ziel ist es, die Eingliederungsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt durch

- ressourcenorientiertes Profiling
- Überprüfung, Feststellung und Stärkung der Motivation
- Einschätzung der Eingliederungschancen
- Feststellung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und / oder
- Entwicklung von Beschäftigungsalternativen
- eine evtl. betriebspraktische Erprobung zu erhöhen.

Die Zuweisungsdauer der Teilnehmer beträgt jeweils 8 Wochen mit einer Option zur Verlängerung um 4 weitere Wochen, wenn eine betriebliche Erprobung stattfindet. Die Präsenzzeit der Teilnehmer ist 39 Stunden wöchentlich. Ausgefüllt werden diese mit Gruppenveranstaltungen sowie Einzelcoachings. Alle entstandenen Fehlzeiten der Teilnehmer müssen nachgeholt werden, woraus ein erheblicher Organisations- und Verwaltungsaufwand resultiert. Die Zugangssteuerung erfolgt monatlich, so dass jeweils zwei Gruppen parallel durchgeführt werden. Insgesamt sollen im Maßnahmezeitraum 180 Teilnehmer zugewiesen werden.

Ab September 2014 sind 56 Kunden in diese Maßnahme eingemündet, die im Durchschnitt 3,9 Vermittlungshemmnisse aufweisen. 70% aller Teilnehmer haben keinen Berufsabschluss und 72 % sind länger als 2 Jahre arbeitslos. Das hohe Durchschnittsalter der Teilnehmer (46% sind zwischen 45 und 55 Jahre alt) stellt eine besondere Herausforderung für die Coaches dar, die Teilnehmer zu einem Praktikum zu motivieren. Immerhin konnten in der ersten Zuweisungszeit 7 Kunden an einer betrieblichen Erprobung teilnehmen und ein Teilnehmer konnte sogar in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

## Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

Die ABEG hat im Rahmen einer weiteren Öffentlichen Ausschreibung den Zuschlag für die Durchführung der Maßnahme „Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme“ erhalten. Ausgangslage für dieses Angebot ist die Erfahrung, dass Arbeitsaufnahmen nach längerer Arbeitslosigkeit immer wieder frühzeitig beendet werden. Dabei sind neben betrieblichen und wirtschaftlichen Entwicklungen auch Gründe festzustellen, die in den beteiligten Personen und deren Rahmenbedingungen liegen.

Ziel dieses Unterstützungsangebots ist daher die Begleitung von Menschen, die kürzlich eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen haben, oder bei denen dies aktuell ansteht. Der zeitliche Rahmen für die Maßnahmeteilnahme ist sehr flexibel, so dass die Arbeitszeiten der Interessenten berücksichtigt und die Einzelgespräche nach Bedarf organisiert werden. Die Teilnahmedauer umfasst in der Regel 6 Monate mit der Möglichkeit einer Verlängerung.



Das Leistungsspektrum ist vielschichtig angelegt und richtet sich stets nach den Belangen der Kunden. Mögliche Angebote können u.a. sein:

- Unterstützung bei Gefährdungen des Arbeitsplatzes
- Hilfestellungen bei privaten Anliegen, um das Arbeitsverhältnis nicht zu gefährden
- Krisenintervention
- Konfliktbewältigung.

Es stehen Netzwerke zu unterschiedlichsten potenziellen Hindernissen bereit, die einer Weiterführung der Arbeitsaufnahme eventuell im Wege stehen.

Wesentlicher Ansatz ist die enge Zusammenarbeit mit den Beteiligten. Dies kann gegebenenfalls auch Arbeitgeber mit einbeziehen, wenn eine Lösung nur durch deren Mitwirken erzielbar erscheint.

## Modellprojekt Ergnzer

Das Modellprojekt Ergnzer (MErg) führt die ABEG im Auftrag des JCE seit dem 01.05.2014 für insgesamt neun Monate durch. Im Mittelpunkt steht hier die intensive Beratung und Begleitung von Personen auf freiwilliger Teilnahmebasis, die sogenannte „Ergnzer“-Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten und gleichzeitig Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit beziehen.

Das Ziel des Projektes ist die zusätzliche berufliche Aktivierung der teilnehmenden Personen für die kurz- und mittelfristige Eingliederung in existenzsichernde Erwerbsarbeit, die den individuellen Bezug von Leistungen der Grundsicherung entweder gar nicht mehr, oder zumindest nur noch in reduzierter Höhe, erforderlich macht.

Nach Durchführung mehrerer Informationsveranstaltungen im Mai 2014 nahmen 71 (48 weibliche und 23 männliche) Personen freiwillig am Projekt teil. Die Beratungsarbeit dauerte individuell maximal sieben Monate.

Zum 31.12.2014 (ein Monat vor Projektende) sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

- für 23 Personen wurde nach erfolgter positiver beruflicher Veränderung die Teilnahme am Projekt vorzeitig beendet,
  - davon wurde für 17 Personen / Bedarfsgemeinschaften (73,9 %) während der Projektlaufzeit der ergänzende Leistungsbezug eingestellt
- weitere 17 Personen sind in Abstimmung mit dem JCE vorzeitig aus dem Projekt ausgeschieden, da während des Beratungsverlaufs die persönlichen Voraussetzungen zur Teilnahme nicht mehr gegeben waren.

Die Gründe für die Nichteinstellung der Zahlung ergänzender Leistungen für die sechs Personen, bei denen es ebenfalls zu positiver beruflicher Veränderung während der Projektteilnahme kam, sind im Wesentlichen in der nicht erfolgreichen Fortsetzung der vorher erzielten arbeitsvertraglichen Verbesserungen (z.B. durch Kündigung wegen eingetretener Krankheit) zu finden. In Einzelfällen lagen aber auch zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen und finanziellen Verbesserung schriftliche Aufhebungsbescheide des Leistungsbezuges vor, nach einigen Wochen gab es aber wieder erneuten Leistungsbezug.

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

Mit diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument soll langzeitarbeitslosen Menschen über einen zeitlich befristeten Beschftigungszuschuss die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden jedoch nicht gezahlt. Die über FAV beschäftigten langzeitarbeitslosen Personen müssen darüber hinaus zwei weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen und können erst nach einer sechsmonatigen, vorgeschalteten Aktivierungsphase max. 24 Monate beschäftigt werden. Kriterien wie Gemeinnutzigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei der Beschäftigung keine Rolle. Die Höhe des Beschftigungszuschusses richtet 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 2014 konnte die ABEG über dieses Förderinstrument 46 Personen befristet sozialversicherungspflichtig über eine Projektmitarbeit beschäftigen.

## Teilnehmerportrait



Friedhelm Erdmann,  
51 Jahre

*Herr Erdmann war in der Vergangenheit als Schlosser ohne Abschluss bei Siemens in Essen beschäftigt. Bei der Firma Karstadt konnte er Erfahrungen im „Vorstands“-Casino-Bereich sammeln. Mit einer Tätigkeit als Lottofachverkäufer und der Führung der Niederlassung ergänzte er seine berufliche Biographie.*

*Er verfügt über Kenntnisse in der Gebärdensprache. Einen Führerschein besitzt er nicht. Aus Gesundheitsgründen kann Herr Erdmann keine schweren und mittelschweren Tätigkeiten mehr ausüben. Eine dauernde Stressbelastung sollte ebenfalls vermieden werden.*

*Vom 01.04.2013 bis zum 30.11.2013 nahm Herr Erdmann an der Gemeinwohlarbeit bei der ABEG aufgrund seiner Vorkenntnisse in der Hauswirtschaft der EABG teil.*

*Nach kurzer Zeit wechselte er in das „Bistro ComInside“, weil dies seinen Neigungen besser entsprach und er seine Vorkenntnisse hier gezielter einsetzen konnte. Dieser Einsatzort ermöglichte ihm einen engen Kundenkontakt mit den Bildungskunden und dem Stammpersonal, stellte keine Überforderung seines Gesundheitszustandes dar und war somit ideal, seine bisherigen Kompetenzen weiter zu vertiefen und auszubilden. Durch eine regelmäßige Bewirtung von gehörlosen Schülern kam auch seine Kompetenz, in der Gebärdensprache zu kommunizieren, zum Einsatz. Insgesamt handelt es sich daher um eine ideale Beschäftigungsmöglichkeit für Herrn Erdmann, die auf alle Notwendigkeiten Rücksicht nehmen konnte.*

*Ab 01.12.2013 bis zum 30.11.2014 bewilligte das Fallmanagement des JCE die Weiterbeschäftigung von Herrn Erdmann in Form einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.*

## 3.3 Angebote zum Förderinstrument „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“ (AVGS)

Die ABEG bietet mehrere Seminare an, die von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden über AVGS frei wählbar sind. Nach Ende der Seminare erhalten alle Teilnehmer ein Träger-Zertifikat.

### Life / Work Planning

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer Instrumente kennen, die einen Zugang zum verborgenen Arbeitsmarkt mit offenen, aber nicht ausgeschrieben Stellen, ermöglichen. Die Analyse eigener Ressourcen und Interessensfelder bildet dabei die Grundlage einer erfolgreichen Bewerbung.

### Stressfrei in den ersten Arbeitsmarkt

Es ist belegt, 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. In diesem Seminar lernen die Teilnehmer, wie sie bewusst mit Stress umgehen und die eigene Gesundheitskompetenz erhöhen können.

## **Entwicklung von Flexibilität und Mobilität**

Mobilität und Flexibilität sind wichtige Faktoren bei der Jobsuche, um sich mehr Stellenangebote erschließen zu können. Den Teilnehmern werden in diesem Seminar Wege zur Steigerung von Mobilität und Flexibilität aufgezeigt. Darüber hinaus lernen sie, ihre individuellen Stärken zu erkennen und diese für die Berufswegeplanung nutzbar zu machen.

## **„Arbeitsbegegnungen: Es wird Deutsch gesprochen“**

Durch dieses Angebot eignen sich die Kunden sprachliche Sicherheit und Routine an, um sich eigenständig und erfolgreich im Beruf bewegen zu können. Das Seminar richtet sich an arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund, bei denen u.a. sprachliche Defizite bisher eine Arbeitsaufnahme verhindert haben.

## **Einzelcoaching - Analyse von Kompetenzen und Kompetenz-Fortschritten zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Ziel des Angebots ist es, dass Kunden nach einer bereits vor Maßnahmeeintritt erfolgten Kompetenzerhebung in weiteren Schritten an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Hierzu werden folgende Bausteine eingesetzt:

- Orientierungsphase
- Einzelcoaching
- JobCoaching
- optional: ABC-Messung mit Auswertungsgespräch

# 4

## Qualifizierung



# 4

## Qualifizierung



## 4.1 Umschulungs- und Fortbildungsangebote

### Berufsabschlüsse

Im Jahr 2014 haben die Unternehmen der Firmengruppe EABG 30 berufsabschlussbezogene Maßnahmen in acht Berufsbereichen angeboten. Ziel ist es, Menschen eine nachhaltige berufliche Perspektive zu ermöglichen. Etliche Abschlüsse können auch über den Weg einer Stufenqualifizierung erworben werden. Hierbei erhalten die Teilnehmer nach jeder Stufe aussagekräftige Zertifikate und können sowohl flexibel auf Arbeitsmarktchancen reagieren als auch zu einem späteren Zeitpunkt die Qualifizierung fortführen. Fünf Berufsabschlüsse werden in zeitlich verkürzter Form speziell für Studienaussteiger angeboten, die auf diesem Weg ihre erworbenen Kenntnisse sinnvoll verwerten können.

#### Kaufmännische Berufe

Bürokaufmann  
Industriekaufmann  
Kaufmann für Bürokommunikation  
Kaufmann im Groß- und Außenhandel (Großhandel)  
Personaldienstleistungskaufmann  
Sport- und Fitnesskaufmann  
Veranstaltungskaufmann

#### Elektronik- / Automatisierungsberufe

Elektroniker für Automatisierungstechnik  
Elektroniker für Betriebstechnik  
Mechatroniker  
Technischer Systemplaner (Elektronische Systeme)

#### Maler-/Lackierer-Berufe

Bauten- und Objektbeschichter  
Maler und Lackierer

#### Gärtnerische Berufe

Gärtner (Garten- und Landschaftsbau)  
Gärtner (Friedhofsgärtnerei)

#### Metall- / Konstruktionsberufe

Industriemechaniker  
Werkzeugmechaniker  
Zerspanungsmechaniker  
Technischer Produktdesigner (Maschinen- und Anlagenkonstruktion)  
Technischer Systemplaner (Stahl- und Metallbautechnik)  
Fachkraft für Metalltechnik (Zerspanungstechnik)

#### IT-Berufe

Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung)  
Fachinformatiker (Systemintegration)  
Informatikkaufmann  
Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann

#### Berufe der Gesundheitswirtschaft

Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Medizinische Dokumentation  
Kaufmann im Gesundheitswesen

#### Lager-Logistik-Berufe

Fachlagerist  
Fachkraft für Lagerlogistik  
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung

Im September 2014 startete in der Bfz erstmalig ein Umschulungskurs zum Erwerb des neuen Abschlusses. Zum Ausbildungsjahr 2014 / 2015 wurde die Ausbildung in den Büroberufen neu geordnet. Die nun geltende Abschlussbezeichnung lautet „Kaufmann für Büromanagement“. Dieser Beruf löst die drei Berufe Bürokaufmann, Fachangestellter für Bürokommunikation und Kaufmann für Bürokommunikation ab.

### Fortbildung

Darüber hinaus umfasst das Portfolio verschiedenste kompakte Fortbildungskurse – von kaufmännischen und IT-Schulungen über Steuerungstechnik bis hin zur Klinischen Kodierfachkraft –,

durch die Bildungskunden ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern und aktualisieren können. Die Fortbildung „Kindertagespflege“ schafft darüber hinaus die Grundlage für eine selbstständige Tätigkeit in diesem Bereich auch für nicht berufserfahrene Personen.

Gartenbau
Mechatronik, Elektronik und Automatisierung
Metallfertigung
Konstruktion
Kaufmännisch
Lager-Logistik
IT
Office

350 praxisbezogene Einzelmodule, die in 8 berufs-feldbezogenen Qualifizierungs- oder LernCenter zusammengefasst sind, runden das Angebot ab. Im Berufsfeld IT können Bildungskunden z.B. aus über 70 Modulen wählen oder diese zu passgenauen Fortbildungspaketen schnüren. Das QualifizierungsCenter Metallfertigung weist mit 54 Einzelmodulen den zweitgrößten Bereich in der Angebotspalette auf. Zur besseren Abgrenzung zum kaufmännischen Modulangebot wurde im Jahr 2014 das LernCenter „Office & Business“ in „Office“ umbenannt.

In zahlreichen Qualifizierungen besteht die Möglichkeit, zusätzliche Zertifikate namhafter Unternehmen, z.B. DATEV, Xpert Business oder Microsoft sowie andere arbeitsmarktrelevante Nachweise wie Führerscheine verschiedener Klassen zu erwerben. Aktuell findet im Rahmen der kaufmännischen Schulungen eine Umstellung von der Standardsoftware Sage auf LEXWARE Financial Office statt.

## 4.2 Beratungs- und Bewerbungsverfahren / Besonderheiten

Die Bfz hält verschiedenste Beratungsangebote für Interessenten vor, vom kostenlosen Erstgespräch im KundenCenter über eine intensive Beratung in den Fachabteilungen bis hin zur Teilnahme an

Berufseignungschecks mit anschließendem Bewerbungsgespräch und Unterrichtshospitationen. Ein besonderes Angebot zur beruflichen Orientierung und / oder Eignungsdiagnostik sind die Profilangebote: hierbei handelt es sich um

- ein- bis zweiwöchige Seminare zur beruflichen Neuorientierung einschließlich gutachterlicher Stellungnahme mit Vorschlägen zur konkreten Berufswegeplanung
- ein- bis dreimonatige Vorbereitungslehrgänge vor Absolvierung einer Umschulung mit Ausrichtung auf den angestrebten Berufsabschluss oder
- verkehrspsychologische Gutachten.

Sind Aufnahme- und Bewerbungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, so wird die fachliche Qualifizierung der Teilnehmer während der Durchführung durch unterstützende Komponenten ergänzt:

- Außerfachliche Begleitung im Rahmen der Umschulungen: gezielter Austausch in Form von Gruppen- oder Einzelgesprächen zwischen Lehrkraft / Coach und Teilnehmern zur Einschätzung des Sozial- und Teamverhaltens, zur Zielorientierung sowie zur Förderung persönlicher Kompetenzen, Vermeidung von Abbrüchen und Verbesserung der Vermittlungschancen.
- Integrierter Sprachunterricht: berufsbezogenes Sprachtraining mit Fokus auf prüfungsrelevante Inhalte in den Umschulungen, im Metallbereich: Kommunikations- und Präsentationstraining zur Vorbereitung auf die spezifischen Prüfungsanforderungen.
- Trainingseinheiten während des Praktikums: begleitetes Selbstlernen durch den Einsatz von Lernbriefen während der Praktikumsphasen in den Unternehmen zur Vertiefung und Ergänzung von Fachinhalten und Sicherstellung eines kontinuierlichen Lernprozesses.
- Teilnehmer-Portal: Kommunikationsplattform für Teilnehmer mit der Möglichkeit zur Einsicht von Stundenplänen, Abruf von Lernmaterialien, Einblick in den Stand und die Bewertung von Fehlzeiten.

## Interventionsmanagement bei kritischen Maßnahmeverläufen

Auch im Jahr 2014 hat sich das Interventionsmanagement zur Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen bewährt. Neben anderen Ursachen erklärt das frühzeitige Führen von Gesprächen mit den Teilnehmern bei kritischen Maßnahmeverläufen, in denen verbindliche Vereinbarungen zum weiteren Verlauf getroffen werden, die Abnahme bei den Abbruchquoten insbesondere in Umschulungsmaßnahmen. Teilnehmer und Kostenträger erhalten grundsätzlich und sehr zeitnah eine schriftliche Dokumentation der Gespräche. Auch findet im weiteren Verlauf ein regelmäßiger Austausch mit dem zuständigen Kostenträger statt, um z.B. konkrete Unterstützungsmaßnahmen oder auch notwendige Beendigungsentscheidungen vorab gemeinsam zu erörtern.

Insgesamt wurden in 2014 bei einer Gesamtzahl von 1.286 Kunden 594 Interventionsgespräche geführt, teilweise mit denselben Teilnehmer wiederholt, bis die getroffenen Vereinbarungen umgesetzt werden oder ggf. auch eine Entscheidung zum Maßnahmeabbruch getroffen werden musste. In der Tendenz nimmt der Bedarf an Interventionsgesprächen mit steigenden, häufig psychischen Belastungshintergründen der Teilnehmer zu.

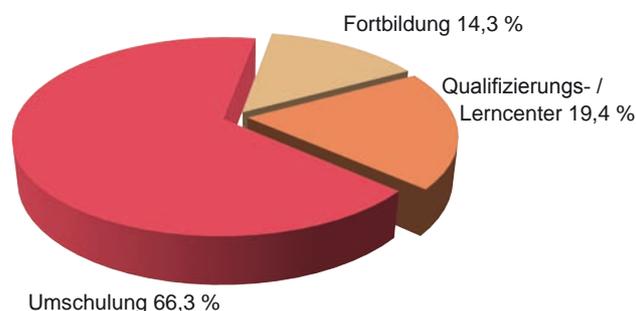
Interventionsgespräche	gesamt	Schnitt pro Monat	Schnitt pro Woche
	2012	592	49,3
2013	538	44,8	10,4
2014	534	44,5	10,3

## 4.3 Struktur der Bildungskunden

### Bildungskunden nach Qualifizierungsart

Insgesamt hatten die Qualifizierungsdienstleister Bfz und ABEG in 2014 1.286 Kunden in Präsenzmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, was einem Rückgang von 9,9 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Eine wesentliche Ursache für diese Entwicklung ist eine erneut reduzierte Ausgabe von Eingliederungstiteln durch die Kostenträger.

### Bildungskunden nach Qualifizierungsart 2014



Darüber hinaus mussten im letzten Jahr deutlich mehr Kunden wegen fehlender Eignungsvoraussetzungen für eine Qualifizierungsmaßnahme abgewiesen werden als in den Jahren zuvor. Letzteres betraf vor allem die Umschulungen.

66,3 % aller Bildungskunden entschieden sich 2014 dafür, einen anerkannten Berufsabschluss anzustreben. Dies entspricht einem Rückgang der Teilnehmerzahlen von knapp 10 %.

Noch deutlicher sank – ganz im Gegensatz zum Vorjahr – die Nachfrage nach Modulen in den Lern- und QualifizierungsCentern (13,8 %). Hiervon waren insbesondere die Fachbereiche IT, Elektronik und Automatisierung sowie der kaufmännische Bereich betroffen. Zuwächse konnten zum Jahresende noch bei den modularen Fortbildungen im Berufsfeld Konstruktion und Fertigung verzeichnet

werden. Vergleichsweise stabil zeigte sich das Segment der Fortbildungskurse (- 4,7 %).

### Bildungskunden nach Berufsbereichen

Auch in 2014 war das teilnehmerstärkste Berufsfeld trotz eines Rückgangs zum Vorjahr von knapp 23 % der kaufmännische Bereich. Für diesen Rückgang waren vor allem Einbrüche im modularen und kompakten Fortbildungsangebot verantwortlich. Der Bereich Lagerlogistik entwickelte sich positiv: sowohl die Zahl der Umschulungs- als auch Fortbildungsteilnehmer stieg gegenüber 2013 deutlich an (29,1 % und 36,4 %).

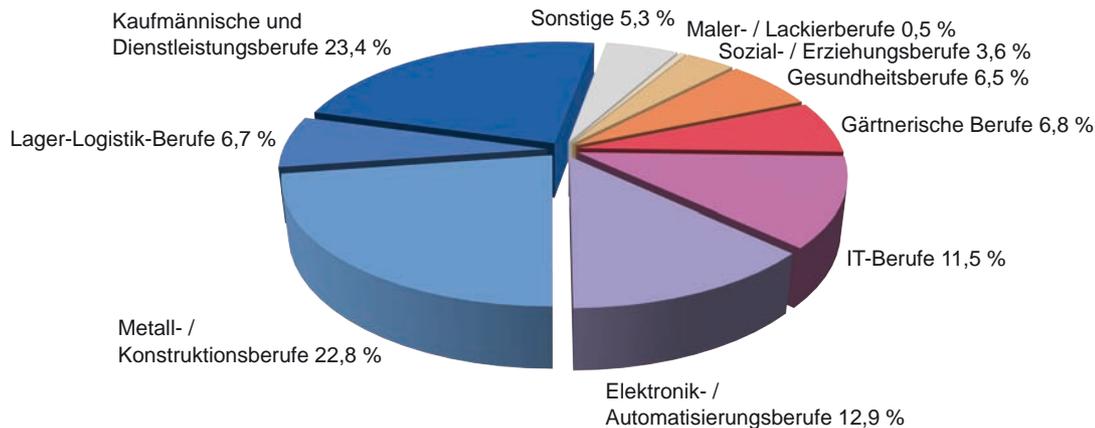
Das Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ konnte erneut eine erfreuliche Zuwachsrate von 28,3 % verzeichnen.

gut nachgefragt. Auch dieses Berufsfeld schnitt insgesamt jedoch aufgrund deutlicher Rückgänge im Umschulungs- und modularen Bereich negativ ab.

Darüber hinaus gab es nur leichte Anteilsverschiebungen zwischen den verschiedenen Berufsbereichen. Das Segment „Sozial- und Erziehungsberufe“ wurde in 2014 zunächst nur noch durch den in 2014 gut besuchten Fortbildungskurs „Kindertagespflege“ repräsentiert, da die Teilnehmer der Erzieherausbildung aufgrund veränderter Förderbedingungen 2014 letztmalig zur Externenprüfung geführt wurden.

Mit Blick auf die Angebotspalette dominieren bei den Teilnehmerzahlen seit Jahren die männlichen Kunden, deren Anteil in 2014 noch weiter um gut zwei Prozentpunkte auf 71,5 % stieg. In 2014 hat vor allem der Anteil weiblicher Kunden bei den

Bildungskunden nach Berufsbereichen 2014



Innerhalb des Berufsfeldes „Garten- und Landschaftsbau“ wuchs der Umschulungsbereich leicht, wobei die Nachfrage nach modularen Fortbildungen in diesem Bereich zurückgegangen ist. IT-Fortbildungskurse wurden in 2014 vergleichsweise

modularen Fortbildungen abgenommen (53,8 % gegenüber 60,6 % in 2013). Aber auch bei den Umschulungs- und kompakten Fortbildungsangeboten hat sich die Nachfrage weiblicher Kunden stärker reduziert als die der männlichen.

## Teilnehmerportrait



René Fowinkel,  
28 Jahre

*„Nach einer abgebrochenen Elektrikerlehre sowie einigen Monaten Arbeit im Gartenbau als Ungelernter war mir klar, dass ich meine berufliche Zukunft auf solidere Füße stellen wollte. Über die Ausbildungsberatung der Landwirtschaftskammer bin ich auf das Angebot der Bfz-Essen aufmerksam geworden. Um die Umschulung zum Garten- und Landschaftsbauer erfolgreich zu Ende zu bringen, ist viel Eigeninitiative und hohes Engagement erforderlich, zumal ich für den Unterricht aus Mönchengladbach anreisen musste. Sehr motivierend waren dabei spannende Projekte wie die Arbeiten am Romanischen Haus im Grugapark und Lehrer, die einem auch über den reinen Lehrplan hinaus den Blick über den Tellerrand ermöglicht haben. Jetzt freue ich mich sehr, dass ich das beste Prüfungsergebnis der aktuellen Winterprüfungsgruppe erreicht habe. Und von meinem Ausbildungsbetrieb habe ich eine sichere Jobzusage. Eine weitere Option wäre eine aufbauende Techniker Ausbildung.“*

## Altersstruktur Bildungskunden

Die Altersstruktur der Bildungskunden hat sich in 2014 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert, wobei die ohnehin am stärksten vertretene Altersgruppe (26-35 Jahre) noch einmal an Bedeutung gewonnen hat. Deren Anteil liegt inzwischen bei 51 %. Vergleichsweise stark abgenommen hat hingegen die Nachfrage sowohl der Kunden unter 25 als auch – mit Ausnahme der 51-55jährigen – der über 40jährigen.

## Bildungskunden nach Kostenträgerort

Die regionale Verteilung der Bildungskunden in 2014 ist gegenüber dem Vorjahr überwiegend gleich geblieben: Gut 78 % aller Teilnehmer kamen aus insgesamt 16 Orten in Nordrhein-Westfalen. Dabei kam es zu einer weiteren Konzentration zugunsten von Trägern aus dem unmittelbaren Umfeld: 42,2 % aller Kunden (2013: 40,7 %) fielen in den Zuständigkeitsbereich von Essener Kostenträgern, weitere 8,9 % (2013: 8,3 %) wurden von Kostenträgern aus Gelsenkirchen betreut. Die anderen 14 Orte fielen in den Tagespendelbereich rund um den Bfz-Standort, wobei die konkreten Orte und auch deren Anteile an den Teilnehmerzahlen gegenüber dem Vorjahr nur minimal variierten. Noch stärker als in den Vorjahren wird damit ersichtlich, dass die Wohnortnähe sowohl für Bildungskunden als auch für Kostenträger ein zentraler Entscheidungsfaktor ist.

## Bildungskunden nach Rechtskreisen

2014 kamen mit 86,3 % anteilmäßig noch mehr Teilnehmer aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III, wobei es zwischen beiden Segmenten eine leichte Verschiebung zugunsten der SGB III-Kunden gab. Dies ist vor allem auf den deutlich geringeren Rückgang an Umschulungsteilnehmern aus dem Rechtskreis SGB III zurückzuführen. Im SGB II-Bereich konnte dagegen die Zahl der Teilnehmer an kompakten Fortbildungskursen leicht erhöht werden. Im Rechtskreis SGB IX ist die Anzahl weiblicher Kunden deutlich weniger gesunken als in allen anderen Rechtskreisen. Über das Sonderprogramm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFIAS) fanden lediglich 7 Kunden den Weg in den Umschulungsbetrieb. Die von der Agentur für Arbeit Essen für 2014 angekündigte verstärkte Ausgabe von Bildungsgutscheinen über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) hat sich bedauerlicherweise nicht in den Aufnahmezahlen niedergeschlagen.

## Bestandene Abschlussprüfungen

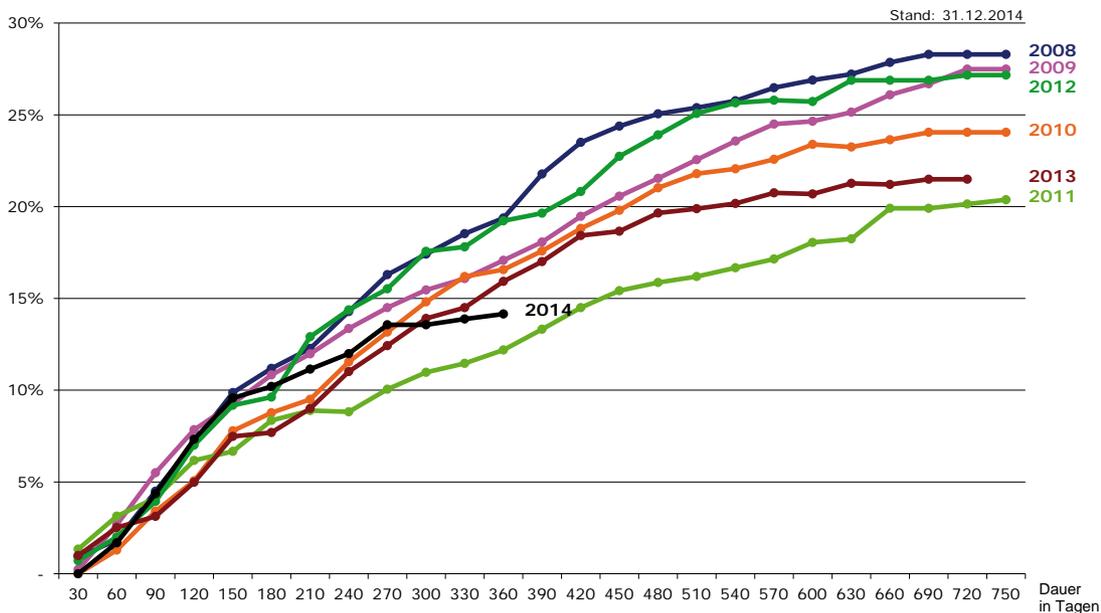
Auch im Jahr 2014 schlossen die Umschulungsteilnehmer die Kammerprüfungen (IHK / LWK) zu einem sehr großen Anteil erfolgreich ab. Die Quote der bestandenen Abschlussprüfungen lag in der Winterprüfung 2013 / 2014 mit 92,2 % etwa auf Vorjahresniveau (Winterprüfung 2012 / 2013: 93,0 %). In der Sommerprüfung 2014 konnte die Bestehensquote mit 94,2 % im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 1,4 Prozentpunkte gesteigert werden.

## Entwicklung der Abbruchquote\*

Die im Jahr 2013 gestarteten Gruppen weisen aktuell eine Abbruchquote von 21,6 % auf. Die Quote der in 2014 begonnenen Umschulungen liegt nach ca. einjähriger Laufzeit wieder sehr deutlich unter jenen der Vorjahre, zum Jahresende bei 12,7 %. Diese Entwicklung ist zu einem großen Teil auf die intensive Führung von Interventionsgesprächen zurückzuführen.

Bei den Teilnehmern der Lern- und QualifizierungsCenter ist die Abbruchquote in 2014 mit 10,3 % im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (Quote 2013: 9,0 %).

## Entwicklung Abbrecherquoten im Verlauf der Umschulung nach Beginnjahr



\* Die ausgewiesenen Abbruchquoten berücksichtigen nicht die vorzeitige Beendigung von Teilnehmern, die eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben.

## 4.4 Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings (ZÜF)



Die Bfz betreibt seit 1979 die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings, die von derzeit etwa 500 Übungsfirmen in Deutschland als Dachorganisation genutzt wird und ein umfangreiches Dienstleistungsangebot für den Geschäftsbetrieb der Übungsfirmen zur Verfügung stellt. Die Übungsfirmen handeln im Rahmen virtueller Geschäftsabläufe, eine tatsächliche Produktion findet nicht statt. Diese praxisorientierte Vorgehensweise ermöglicht Schülern und Teilnehmern in der kaufmännischen Qualifizierung ein praktisches Lernfeld.

Die Zentralstelle ist Mitglied im internationalen Netzwerk EUROPEN - PEN International e.V., zu dem mehr als 7.000 Übungsfirmen in über 40 Ländern gehören. Im Rahmen dieser Vernetzung erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, Erfahrungen auch im internationalen Handel zu sammeln. Um diese Handelsaktivitäten zu fördern und zu trainieren, findet alljährlich die Internationale Übungsfirmen Messe statt. Während der Messe präsentieren die Übungsfirmen ihre Produkte und Dienstleistungen, die Vor- und Nachbereitung des Messeinsatzes obliegt ebenfalls den Teilnehmern bzw. Schülern. Hierdurch sind die Messen eine hervorragende Plattform für die Vermittlung wichtiger berufspraktischer Ziele, insbesondere im Bereich Marketing und Vertrieb.



## 50. Internationale Übungsfirmen Messe in Essen

In 2014 wurde die 50. Internationale Übungsfirmen Messe als Jubiläumsmesse in der Messe Essen vom 18. – 20. November durchgeführt. Die Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen, Hannelore Kraft, und der Oberbürgermeister der Stadt Essen, Reinhard Paß, haben die Schirmherrschaft und Unterstützung für die Messe übernommen.

Durch diese Unterstützung und zahlreiche weitere Unterstützer und Sponsoren konnte diese Messe zur bislang größten Internationalen Übungsfirmen Messe werden: 175 Aussteller aus über 20 Ländern und knapp 4000 Besucher machten die Messe zu einem außergewöhnlichen internationalen Ereignis mit spürbarer Präsenz in den Medien. Die parallel stattfindende ebenso bisher größte Mitgliederversammlung des internationalen Netzwerkes für Übungsfirmen „EUROPEN – PEN International“ konnte diese Wirkung noch verstärken.

Auf den Impulsen der gelungenen Messe wird in 2015 und den folgenden Jahren eine neue Marketingstrategie aufgebaut, um zusätzliche Kunden zu gewinnen.



## 4.5 Fernkurse (LernEs®)



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
- LernEs® Module - Lern- und Übungshefte für den Firmen- und Privatkundenmarkt

Alle LernEs®-Kurse sind über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein förderbar. Beide Produktlinien vermitteln Grundlagenwissen in Mathematik, deutscher Rechtschreibung und Grammatik. In neu entwickelten Heftreihen werden die allgemeinbildenden Lernfelder Deutsch und Mathematik mit berufsbezogenem Grundlagenwissen miteinander verbunden („Kaufmännische Grundbegriffe und deutsche Rechtschreibung“, „Grundlagen Kaufmännisches Rechnen“ und „Mathematisch-technische Grundlagen für gewerbliche Berufe“). Ein neu entwickelter Online-Mathematiktest wird im Laufe des Geschäftsjahres 2015 für alle Kunden kostenfrei angeboten. Mit Hilfe dieses Tests können passende Kurse vorgeschlagen werden.

Alle Fernlehrgänge sind darauf ausgerichtet, insbesondere lernungewohnten Menschen die erfolgreiche Aneignung von Wissen zu ermöglichen. In über 30 Jahren wurden insgesamt etwa 6,5 Mio. Hefte versandt und bei über 220.000 Teilnehmern eine Erfolgsquote von über 90 % erreicht.

Für die Produktlinie LernEs®-Kurse hat sich die Entwicklung durch die Einführung der AVGS im Zuge der Gesetzesänderungen im SGB III- und SGB II-Bereich bis zum vierten Quartal 2014 stabilisiert. Die Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften nutzten ebenfalls die Fördermöglichkeiten für den Rechtskreis SGB IX, so dass zahlreiche Kunden auch aus diesem Bereich kommen. Die Produktlinie LernEs®-Module ist unter Verwendung des gesamten Lernheftangebotes speziell auf Firmenkunden zugeschnitten, insbesondere zur Vorbereitung oder begleitenden Förderung Auszubildender. Zum festen Kundenstamm gehören RWE, BASF, Boehringer Süd-Chemie, BFW Oberhausen und Aurubis. Sehr erfreulich ist die im Geschäftsjahr 2014 vorbereitete und nun

laufende Kooperation mit dem U-Form Verlag Solingen, der die LernEs®-Hefte in eigenen Kursreihen vermarktet.

LernEs® wurde von den Kunden auch dieses Jahr wieder sehr gut bewertet (Durchschnittsnote 1,7).

## 4.6 Besondere Ereignisse in 2014

### Tochtergesellschaft ComIn Genius als Marke und Abteilung in Bfz-Essen GmbH eingegliedert



genius  
Kompetenzzentrum

In 2014 wurde die bisherige Tochtergesellschaft der Bfz, die ComIn Genius GmbH (CG), wieder in die

Bfz-Essen GmbH integriert.

Verschiedene Überlegungen haben zu dieser strategischen Entscheidung geführt. Das Kerngeschäft der CG entspricht heute weitgehend jenem des Bereichs Training der Bfz, weshalb eine Führung in einem einzigen Bereich sinnvoll erscheint.

Darüber hinaus sind alle städtischen Gesellschaften seit geraumer Zeit durch die Gesellschafterin Stadt Essen dazu aufgefordert, Einsparpotenziale in der eigenen Organisation auszuloten und Kostensenkungen durchzusetzen. Die Abschaffung nicht benötigter Doppelstrukturen ist ein möglicher Weg, der in diesem Fall durch die Wiedereingliederung der Tochtergesellschaft vollzogen wird. Formal wurde die Verschmelzung nach Vorliegen des testierten Jahresberichts 2013 rückwirkend zum 1. Januar 2014 vollzogen.

## Führungswechsel in der Geschäftsführung



Burkhard Wüllscheid



Hartmut Kütemann-Busch

Nach fast 34 Jahren Firmenzugehörigkeit verabschiedete sich Bfz-Geschäftsführer Burkhard Wüllscheid im Februar 2014 in den Ruhestand. Er war in verschiedensten Positionen tätig, bevor er 2006 in den damaligen Vorstand und später in die Geschäftsführung wechselte. Zum 01.02.2014 wurde Hartmut Kütemann-Busch neu in die Geschäftsführung der Firmengruppe EABG berufen.

## Ein Vierteljahrhundert Engagement für den lokalen Arbeitsmarkt: Die EABG feiert ihren 25. Geburtstag

Die EABG lud anlässlich dieses Jubiläums zu einem arbeitsmarktpolitischen Fachtag, der unter großer Beteiligung lokaler und überregionaler Akteure aus Politik und Wirtschaft am 07.11.2014 stattfand. Ziel war es, eine Dialog- und Diskussionsplattform zur Entwicklung möglicher Lösungsansätze für



Herausforderungen des künftigen Arbeitsmarktes zu bieten. Vorträge und eine Podiumsdiskussion mit renommierten Arbeitsmarktexperten liefer-

ten hierzu umfassenden Input. Teilnehmer der EABG kamen in einem speziell für diesen Anlass gedrehten Film zu Wort. Dieser verdeutlichte, wie wichtig eine sinnvolle Beschäftigung und die Teilnahme am Sozial- und Arbeitsleben sind. So kann nach 25 Jahren das Fazit gezogen werden, dass das Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Gemeinwohlarbeit einer von vielen wichtigen Hebeln zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ist und bleiben wird. Und noch eines machte der Film sehr deutlich: auch die Realisierung zahlreicher, für das Stadtbild und die Stadtentwicklung Essens bedeutender Bauprojekte war nur durch den Einsatz der EABG – u. a. im Netzwerk „Essener Konsens“ – möglich. Beispielhaft seien hier das Naturschutzzentrum Voßgätters Mühle, der neue Lokschuppen der historischen Hespertalbahn oder der Umbau der DLRG-Rettungsstation genannt.

## Neues „Bistro ComInside“ im Bildungspark

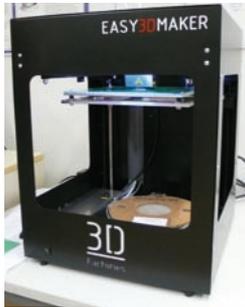


Der Bildungspark ist seit Anfang 2014 um eine attraktive Lokalität für Mittagessen, Kaffee oder Snackpause reicher. Frisch renoviert steht das von der ABEG betriebene „Bistro ComInside“ an der Karolinger Straße 92 (ehemals „Café Q“) von montags bis freitags allen Gästen offen. Zum Leistungsspektrum gehören auch Caterings oder Vermietungen für externe Veranstaltungen.

## Zukunftsträchtige Investition in der Abteilung Konstruktion und Fertigung

Die Bfz-Abteilung „Konstruktion und Fertigung“ hat 2014 gemäß den aktuellen technischen Entwicklungen in der Branche aufgerüstet: seit Herbst stehen dem Schulungsbetrieb zwei 3D-Drucker zur Verfügung. Eines der Geräte wurde als Bausatz angeschafft, so dass die Montage und Einrichtung der Maschine zunächst im Rahmen eines Projektes mit mehreren Schulungsgrup-

pen durchgeführt wurde. Ab 2015 werden dann vornehmlich angehende Technische Produktdesigner das Arbeiten mit diesem Gerät erlernen. Der hohe Bauraum des Druckers wird später auch die Anfertigung großer Modelle erlauben und kann aufgrund seiner modularen Bauweise zukünftig noch erweitert werden. Mit Hilfe des zweiten Druckers setzten die Schulungsteilnehmer bereits mit CAD-Programmen erstellte Entwürfe in anschauliche 3D-Modelle um. Die Teilnehmer erhalten mit diesen Investitionen die Möglichkeit, aktuelle und arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben.



## 4.7 Angebote im niederschweligen Bereich

### Neues Umschulungsangebot im Bereich „Metallfertigung“

Aufgrund gestiegener Bedarfe, Berufsabschlüsse auch im niederschweligen Bereich anzubieten, wurde schon in 2012 die Umschulung zum Teilezurichter durchgeführt.

Der Verlauf der Umschulung war durch einige, durchaus neue Herausforderungen gekennzeichnet. So war u.a. der Betreuungsaufwand in den Bereichen Förderunterricht, sozialpädagogische Betreuung, Bewerbung um Praktikumsstelle und Arbeitsplatz höher als in den übrigen Umschulungsmaßnahmen. Letztendlich konnten aber 3 von 4 Teilnehmern die Prüfung bestehen und einen Arbeitsplatz finden.

### Stauder unterstützt die Bfz-Übungsfirma



Seit Anfang 2014 unterstützt das traditionsreiche Familienunternehmen Stauder den kaufmännischen Schulungsbetrieb der Bfz, indem die eigens gegründete „Stauder-Übungsfirma“ mit Informationen rund um Produkte, Rohstoffe, Produktionsabläufe und Vertrieb versorgt wird. In der Übungsfirma lernen Teilnehmer sehr praxisorientiert kaufmännische Prozesse kennen. Durch die Orientierung an einer in dieser Region so bekannten Marke ist die Arbeit für alle Beteiligten ungleich anschaulicher und motivierender. Gegenseitige Besuche fanden bereits statt, und auch die 50. Internationale Übungsfirmen Messe wurde großzügig durch die Firmengruppe Stauder unterstützt.

Vor dem Hintergrund der Neuordnung der Metallberufe wurde die Ausbildung zum Teilezurichter in 2013 durch das neue Berufsbild „Fachkraft für Metallfertigung“ ersetzt. Die Umschulung in diesem Beruf gehört seit Anfang 2014 auch zum Angebot der Bfz. Auch hier handelt es sich um ein Angebot aus dem niederschweligen Bereich mit einer Laufzeit von 16 Monaten (inkl. eines 3-monatigen Praktikums).

### Brücke zum Berufsabschluss: Bauten- und Objektbeschichter

Arbeitslosen ohne Berufsabschluss wird hier die Möglichkeit gegeben, in Anlehnung an den Ausbildungsrahmenplan „Bauten- und Objektbeschichter“ stufenartig Qualifizierungsbausteine zu belegen. Die seit 2012 durch die ABEG angebotene niederschwellige Umschulung ist durch die Handwerkskammer Düsseldorf zugelassen und durch eine fachkundige Stelle zertifiziert. Mit dieser Stufenqualifizierung können drei unterschiedliche Abschlussniveaus, je nach Voraussetzung

und Potenzial des Teilnehmers, erreicht werden.

Interessierten Personen bietet die Firmengruppe EABG im Vorfeld eine Eignungsfeststellung bzw. Vorbereitungsphase im Rahmen von Gemeinwohlarbeit (bis zu 6 Monaten) und / oder einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (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. Bereits erworbene Abschlüsse werden dabei für die jeweils nächste Stufe angerechnet
- Projektbezogenes Lernen in den firmeneigenen Übungsflächen im Rahmen der fachpraktischen Unterweisung anstatt Einsatz in realen Arbeitsaufträgen
- Fachpraktisches und theoretisches Lernen so oft wie möglich in einer Gruppe, unabhängig vom angestrebten Abschluss

Drei Kunden, die am 01.08.2013 die Maßnahme begonnen haben, schlossen diese zum 31.01.2014 mit dem Zertifikat „Bauten- und Objektbeschichterhelfer“ ab. Vier Kunden sind durch den Besuch des Moduls Maler- und Lackierer befähigt worden, die abschließende Gesellenprüfung zum Maler- und Lackierer abzulegen. Zwei Kunden haben diese bestanden und unmittelbar im Anschluss ein Arbeitsangebot als Maler- und Lackierergeselle angenommen.

Für zwei Kunden, die die Abschlussprüfungen nicht bestanden haben, wurden mit dem Job-Center Lösungen vereinbart, die es den Kunden ermöglicht, die Kenntnisse zu vertiefen, um die Prüfung zu wiederholen.

## 4.8 Eisenbahnfahrzeugführer

Die ABEG kooperiert seit 2012 mit einem Weiterbildungsträger für die Maßnahme „Eisenbahnfahrzeugführer Klasse B nach EU-Richtlinie“. Aufgabe

der ABEG ist die Akquise potenzieller Teilnehmer und die Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen. Die Lokfahrschule ist sowohl als Träger AZAV-zertifiziert als auch durch das Eisenbahnbundesamt (EBA) anerkannt, als Ausbildungsbetrieb aufgeführt und zur Prüfberechtigung gelistet.

Gemäß der Vereinbarung umfasst das Aufgabenspektrum der ABEG die folgenden Punkte:

- Überprüfung der formalen Zugangsvoraussetzungen z.B. Art des Schulabschlusses
- Organisation des Eignungschecks
- Organisation der arbeitspsychologischen Untersuchungen in Kooperation mit dem Psychologischen Dienst der Bfz
- Organisation der arbeitsmedizinischen Untersuchung, die durch den MediTüv durchgeführt wird
- Organisation und Vorbereitung von 8-10 Mitfahrten (= „Praktikum“)
- Organisation des Kontaktes der Bewerber zu den Arbeitgebern, mit dem Ziel einer Einstellungszusage, Schnittstelle zu den Kostenträgern, Ablauforganisation zur Kommunikation der Ergebnisse oben genannter Vorauswahlschritte.

Der Psychologische Dienst übernimmt hierbei als durch das zuständige EBA zugelassener Eignungsbegutachter von angehenden Eisenbahnfahrzeugführern den Eignungscheck sowie die arbeitspsychologische Untersuchung.

Die Kooperation wurde auch in 2014 fortgeführt. Eine Durchführung startete am 03.11.2014 mit 17 Teilnehmern. Der Anteil an Bewerbungen von Menschen mit gewerblich-technischer Vorbildung ist stark rückläufig. Umso deutlicher ist der Bewerbungszuwachs von Personen aus kaufmännischen Berufen oder ohne jegliche abgeschlossene Berufsausbildung.

Das Interesse an der Maßnahme ist weiterhin groß. Für das Jahr 2015 sind insgesamt 4 Kurse geplant, wobei potenzielle Arbeitgeber schon heute die Einstellung der Absolventen zugesagt haben.

Eine im Dezember 2013 begonnene Gruppe endete im Oktober 2014. 12 Teilnehmer haben die Prüfungen absolviert und davon 11 bestanden. 6 Teilnehmer haben den Kurs vorzeitig beendet. Die Gründe lagen in gesundheitlichen Problemen (Langzeiterkrankung), vorzeitigen Arbeitsaufnahmen in einem anderen Beruf sowie in überschrittenen unentschuldigten Fehlzeiten.

lungszusagen im öffentlichen Personenverkehr wurden über andere Arbeitgeber akquiriert. Die Ausbildung wurde im Oktober bei einer zertifizierten Fahrschule erfolgreich beendet, und die Einstellungszusagen wurden eingelöst.

## 4.9 Busfahrer

Für den Beruf des Busfahrers übernahm die ABEG in 2014 die Personalakquise im öffentlichen Personennahverkehr für den Verkehrsverbund VIA. Diese Aufgabe stellt eine komplexe Tätigkeit dar, da seitens der Arbeitgeber zusätzlich zu den fahrerischen Eignungen auch die Sozialkompetenzen, insbesondere in der Kundenorientierung und der Teamfähigkeit, sowie das äußere Erscheinungsbild überdurchschnittlich hoch im Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden.

Die Personalgewinnung für den Verkehrsverbund VIA wurde in Kooperation mit dem Job-Service-Essen des JCE gestaltet. Nach einem telefonischen Erstkontakt wurden die Bewerber aufgefordert, eine schriftliche Bewerbung einzureichen, der sowohl ein Auszug aus dem Verkehrsregister als auch ein polizeiliches Führungszeugnis beizufügen war. Auf diesem Wege konnten aus den Telefonkontakten insgesamt 29 Bewerbungseingänge verzeichnet werden. Zur weiteren Erhebung der Eignung wurde ein Auswahlverfahren konzipiert, das schriftliche Tests beinhaltete, die Ergebnisse der ABC-Messmethode von L&D Support berücksichtigte und in Anlehnung an Assessment-Center-Übungen ein aufwendiges Rollenspiel vorsah. Geeignete Bewerber erhielten anschließend in einem Einzelcoaching Unterstützung bei der Optimierung ihrer Bewerbungsunterlagen.

12 Bewerber haben die Mindestanforderungen des Auswahlverfahrens erfüllt, 10 wurden dem VIA-Verbund mit Einsatzgebiet der EVAG vorgestellt. 4 Bewerber haben eine Einstellungszusage der EVAG erhalten. 8 weitere Einstel-

# 5

## Firmengeschäft



# 5

## Firmengeschäft



## 5.1 Qualifizierungen für Firmenkunden

Auch in 2014 lagen die Schwerpunkte des Firmengeschäfts der Bfz vornehmlich im gewerblich-technischen Bereich. Deutlicher Vorreiter waren erneut die Elektrofachkraftschulungen, die einen Anteil von 64 % an den Erlösen ausmachten, gefolgt von Kursen in CNC- und CAD-Technik.

Über die Marke ComIn Genius konnten Angebote zu abschlussbezogenen Qualifizierungen im Dialogmarketing realisiert werden. Neben der direkten Anfrage von Firmen bearbeitete die Vertriebsfachkraft der Bfz weiterhin in projektorientierter Form den potenziellen Firmenkundenbereich.

## 5.2 Jobcenterakademie



Die Jobcenterakademie (JCA) ist als ein Geschäftsfeld der Bfz Weiterbildungsdienstleister für Mitarbeiter in Jobcentern. Hier bietet die JCA ein breites Spektrum an Seminaren für Fach- und Führungskräfte an.

Die Bfz ist mit der JCA zudem zertifiziertes Weiterbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) für die Ausbildung von Case Managern mit DGCC-Zertifikat. Im November 2014 hat die erste Gruppe mit 17 Fallmanagern (davon 16 aus dem JCE) ihre Weiterbildung zum Care und Case Manager DGCC



nach 23 Weiterbildungstagen erfolgreich beendet. Eine zweite Gruppe hat im Juni 2014 begonnen. Im Dezember fand ein Führungskräfte-Training zum Thema Case Management nach den Richtlinien der DGCC statt. Darüber hinaus ist die Bfz weiterhin aktiv in der Fachgruppe „Case Management in der Arbeitsmarktförderung“ der DGCC.

2014 wurden verschiedene Aufträge bei Jobcentern in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg als Inhouse-Seminare erfolgreich durchgeführt. Hier lag der besondere Schwerpunkt bei den Themen „Aktive Arbeitgeberansprache“ für verschiedene Zielgruppen in den Jobcentern und „Umgang mit psychisch auffälligen Kunden in der Beratung“.



### 5.3 International

Dieses Geschäftsfeld hat sich erfreulich positiv entwickelt. Seit Oktober 2014 wird eine Gruppe libyscher Ausbilder und Ingenieure in der IT-Abteilung der Bfz ausgebildet. Nach einem vorgeschalteten 6-monatigen Fachenglischkurs werden die Teilnehmer zu den Themen Anwendungsentwicklung und Systemintegration geschult. Später werden sie in ihrem Heimatland als Ausbildungsmultiplikatoren wirken. Die Rückmeldungen der Schulungsteilnehmer sind durchweg positiv und führten zu weiteren Anfragen auf libyscher Seite.

Darüber hinaus wurden die bestehenden internationalen Kontakte gepflegt und Gruppen im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programmes aus der Türkei und Ungarn in unserem Haus empfangen.



### 5.4 Beschäftigntentransfer

**PER TRANSFER** Das Geschäftsfeld Beschäftigntentransfer der Firmengruppe EABG wird gemäß §§ 110, 111 SGB III von der PTG durchgeführt.  
Perspektiven Erfolgreich Realisieren

Die PTG war im Jahr 2014 für zwei Unternehmen tätig und hat Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte durchgeführt. Eine der Beauftragungen wurde in Kooperation mit einem anderen Transferdienstleister durchgeführt.

Ziel war dabei die Vermittlung der Beschäftigten in neue Arbeitsverhältnisse. Die PTG arbeitet mit einem Betreuungsschlüssel von maximal 1:40, um sich intensiv um die Belange der einzelnen Mitarbeiter zu kümmern und im Transferprozess beratend zur Seite stehen zu können.

Im Oktober 2014 hat die PTG erfolgreich die Re-Zertifizierung der DIN EN ISO 9001:2008 und das 2. Überwachungsaudit AZAV gemäß §178 SGB III durchgeführt.



# 6

## Personalentwicklungszentrum



# 6

## Personalentwicklungszentrum





Personalentwicklungszentrum

Das Personalentwicklungszentrum (PEZ) ist ein Dienstleistungsangebot innerhalb des Konzerns Stadt Essen. Die Stadt und die Beteiligungen werden vom PEZ in ihrer Personalentwicklungsarbeit unterstützt.

Die Frage der Personalgewinnung und der vorgeschalteten Bewerberauswahl hat weiter stark an Bedeutung gewonnen. Das PEZ unterbreitet auf Basis der sich abzeichnenden Entwicklung beim Fachkräftebedarf Angebote für die Stadt Essen und die Beteiligungsunternehmen. In Zusammenarbeit mit weiteren Gesellschaften der Firmengruppe EABG werden die Konzerngesellschaften und Fachbereiche gezielt unterstützt und gleichzeitig Arbeitssuchenden Perspektiven aufgezeigt.

Gemeinsam mit der Essener Verkehrs-AG (EVAG) / VIA Verkehrsgesellschaft mbH sind Strukturen für die Qualifizierung zum Busfahrer geschaffen worden (vgl. auch Kapitel 4.9).

Die Maßnahme zur Beschäftigung und Qualifizierung von Mitarbeitern für Baumpflegemaßnahmen bei GGE wurde in 2014 fortgeführt. Die Gespräche mit der Stadt Essen zu Bewerberqualifizierungen für weitere Berufsgruppen und Einsatzgebiete werden zielgerichtet fortgesetzt. Damit wird sich das PEZ als Dienstleister im Konzern etablieren.



# 7

## Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement



# 7

## Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement



## 7.1 Bildungshotel

Das Bfz-Bildungshotel im Bildungspark bietet seinen Gästen attraktive Übernachtungsmöglichkeiten in zentraler Lage zur Innenstadt. Die Gäste kommen überwiegend im Rahmen von Bildungsaktivitäten ins Hotel. So konnten auch in 2014 u.a. wieder Gäste der Universität Duisburg-Essen sowie der Firmen Siemens und Peek & Cloppenburg 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 2014 eine weitere 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.

Die hohe Zufriedenheit mit dem Bildungshotel drückt sich auch in den positiven Kundenbewertungen aus. Das Buchungsportal „hotel.de“ bewertet das Bildungshotel mit 7,6 von 10 möglichen Punkten, HRS mit 8,0 und die Inhouse-Gästabefragung sogar mit 8,4 Punkten. Das Portal hotel.de hat das Bildungshotel 2014 erstmalig für seine überdurchschnittliche Serviceleistung ausgezeichnet.

Das Bildungshotel verfügt über insgesamt 248 Zimmer, von denen nach der letzten Renovierung 72 als Doppelzimmer genutzt werden können. Durch das im Jahr 2013 eingeführte Yield-Management (zeitnahe flexible Reaktion auf Marktpreise) konnte die Wirtschaftlichkeit dieses Angebotes auch in 2014 weiter verbessert werden.



## 7.2 Veranstaltungsmanagement

Das Veranstaltungsmanagement wurde im September 2013 dem Bildungshotel zugeordnet. Durch die Überleitung ist es erstmalig gelungen, Großveranstaltungen neuer Kunden (z.B. UNESCO Projektschulen) zu gewinnen und für über 150 Gäste einen Rahmen zu schaffen, der Übernachtung, Veranstaltung und Verpflegung erfolgreich verbinden konnte.

Darüber hinaus konnten neue Firmenkunden akquiriert werden, die das Angebot des Eventbereiches regelmäßig nutzen. So konnten im Jahr 2014 mehrfach die con|energy agentur GmbH, die Fachhochschule Köln, ENGAGEMENT GLOBAL, Hörzentrum Gruppe GmbH, Energietechnik Essen, Deutsche Gesellschaft für Supervision, C.C. Buchner Verlag und natürlich auch die Stadtverwaltung Essen in unserem Haus begrüßt werden.

Wie in den letzten Jahren auch wurden die Räume zudem für die Veranstaltungsreihe „ComIn Talk“ der „networker NRW e.V.“, für berufskundliche Informationsveranstaltungen der Bfz für Beratungsfachkräfte der Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie für die Weiterbildungsmesse des Vereins „W.I.R. – Weiterbildung im Revier e.V.“ genutzt.

Die Räumlichkeiten sind mit aktueller Konferenztechnik ausgestattet. Die Bewirtung der Veranstaltungsgäste erfolgt hochwertig und zuverlässig mit konzerninternen Möglichkeiten.



# 8

## Vermittlung und Aktivierung



# 8

## Vermittlung und Aktivierung



In 2014 konnte die Firmengruppe EABG wieder 596 Kunden mit ihrer Angebotspalette erfolgreich in den Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme integrieren. Besonders die Vermittlungen aus Maßnahmen, bei denen die Vermittlung oft nicht integraler Bestandteil war, konnte um 20 % zum Vorjahr gesteigert werden. Die Firmengruppe EABG strebt an, für jeden einzelnen Teilnehmer geeignete offene Stellen zu akquirieren und eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.



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

#### Anzahl der Aktivierungen 2014

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	gesamt
Vermittlungen Arbeitsmarkt aus Maßnahmen	16	14	19	18	27	10	39	27	50	46	25	22	313
Aktivierende berufliche WB-Maßnahme	2	6	1	0	2	2	18	3	4	3	0	3	44

#### Vermittlungen Arbeitsmarkt aus

Umschulungen	10	33	5	2	3	6	27	3	22	19	4	7	141
Qualifizierungs- und LernCenter	6	3	8	4	6	4	0	1	17	5	5	0	59
Sonstige	5	1	0	2	5	3	2	6	9	4	0	2	39
<b>Aktivierungen gesamt</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>86</b>	<b>40</b>	<b>102</b>	<b>77</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>596</b>

Die Zahlen der vermittelten Bildungskunden aus den Umschulungen und den Lern- und Qualifizierungszentren der Bfz 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.

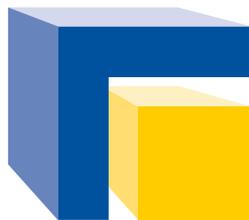
sie in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingemündet sind oder eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben. In den einzelnen Berufsgruppen wiesen vor allem die Elektroniker und Mechatroniker, die Technischen Produktdesigner sowie die Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sehr gute Vermittlungsquoten zwischen 75 % und 86 % auf.

Im Rahmen dieser schriftlichen und telefonischen Nachbefragungen teilten über alle Berufsgruppen hinweg rund 65 % der Umschulungsabsolventen der Winterprüfungsgruppe 2013 / 2014 mit, dass



# 9

## Vorstellung der Firmengruppe EABG

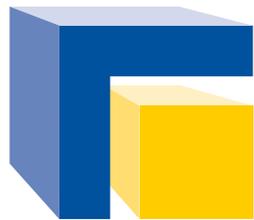


EABG  
GRUPPE

Arbeit. Bildung. Soziales.

# 9

## Vorstellung der Firmengruppe EABG



EABG  
GRUPPE

Arbeit. Bildung. Soziales.

## 9.1 Organigramm und strategische Ziele

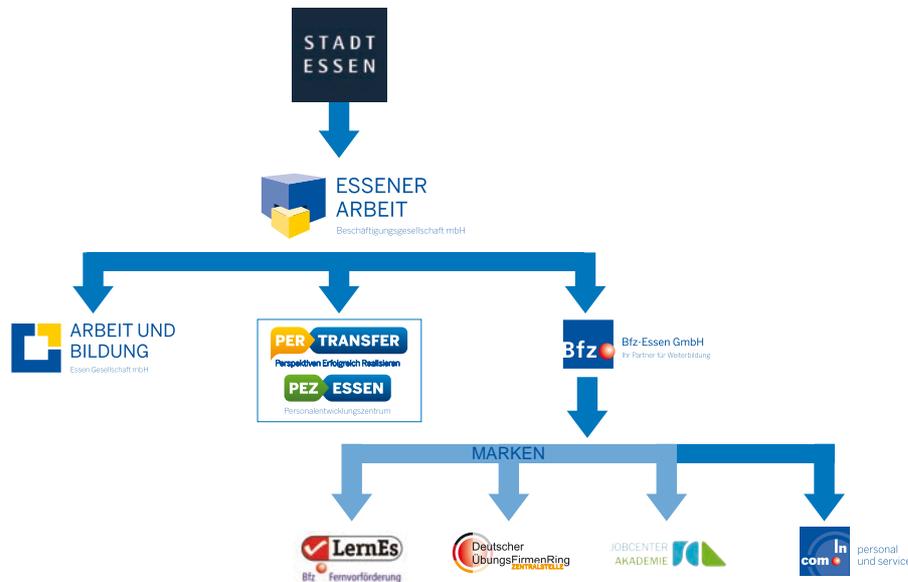
Die Firmengruppe EABG besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG), einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, und ihren 100 %-igen Beteiligungen Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG), PerTransfer Essen GmbH (PTG) und Bfz-Essen GmbH (Bfz), zu der ihrerseits die ComIn Personal und Service GmbH (CPS) gehört.

Mit Ausnahme der CPS sind alle Unternehmen nach DIN EN ISO 9001:2008 und Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert. Innerhalb der Firmengruppe besteht eine intensive zielgerichtete Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmen.

Die CPS führt Personaldienstleistungen schwerpunktmäßig für die Firmengruppe EABG durch. Neue Mitarbeiter werden zunächst befristet über die CPS beschäftigt. Aufgrund der zahlreichen Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren weist die CPS mit die höchste Mitarbeiterzahl in der Firmengruppe EABG auf (vgl. Tabelle in 9.3).

### 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.



## 9.2 Gesamtleistung in 2014

Die Gesamtleistung der Firmengruppe 2014 von 39,61 Mio Euro teilt sich auf die einzelnen Firmen wie folgt auf:

### Gesamtleistung Firmengruppe EABG (Mio. Euro 2014)

EABG	13,07
ABEG	11,33
PTG	2,07
Bfz	9,93
CPS	3,21
<b>gesamt</b>	<b>39,61</b>

## 9.3 Beschäftigtenstruktur

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Firmengruppe EABG in 2014:

### Durchschnittlich Beschäftigte in der Firmengruppe EABG (in VZÄ)

	Stamm- belegschaft	Auszu- bildende	Aushilfs- kräfte	Summe
EABG	80,86	4,75	0,00	<b>85,61</b>
ABEG	112,04	0,00	1,01	<b>113,05</b>
PTG	33,14	0,00	0,00	<b>33,14</b>
Bfz	72,11	0,25	0,00	<b>72,36</b>
CPS	86,96	0,00	5,72	<b>92,68</b>
<b>gesamt</b>	<b>385,11</b>	<b>5</b>	<b>6,73</b>	<b>396,84</b>

## 9.4 KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt



In der Zeit von Mai 2012 bis Dezember 2014 beteiligte sich

die Firmengruppe EABG als Projektpartner am Projekt „KIBA – Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt“. KIBA war eines von insgesamt 105 Projekten des Bundesprogramms XENOS und ein Teilprojekt der „Städtekooperation Integration Interkommunal“ in der Metropole Ruhr. Das Projekt befasste sich mit der praktischen Gestaltung der interkulturellen Öffnung, Ausrichtung und Qualifizierung in Verwaltung, Betrieb und Beruf.

Erklärtes Ziel des Teilprojektes war es, aus der internen Kommunikation der erarbeiteten Handlungsfelder heraus

- nachhaltige Maßnahmen und Instrumente zur Optimierung des Umgangs mit „Vielfalt und interkultureller Öffnung“ zu generieren,
- in der Qualifizierung der Mitarbeiter und Teilnehmer einzusetzen,
- Akzeptanz in den Zielgruppen sicherzustellen und auf diesem Wege eine
- diversity-gerechte Firmenkultur zu etablieren.

In den ersten Projektphasen wurde deshalb zunächst eingehend die Ist-Situation analysiert. Diese Bestandsaufnahmen wurden mit Hilfe teilstrukturierter Interviews und standardisierter Fragebögen, in Verbindung mit Team-Gesprächen, zunächst auf der Ebene der Mitarbeiter, später auch auf der Ebene der Teilnehmer, durchgeführt. Für die Firmengruppe konnte so ein fundiertes Bild darüber gewonnen werden, wer in welchem Bereich und auf welche Weise von Diversity tangiert ist. Die Ergebnisse wurden in einem „Barometer der Vielfalt“ festgehalten und eingehend kommuniziert und besprochen.

Auf der Ebene der Mitarbeiter wurden daraufhin gezielt Pilottrainings zur Sensibilisierung und Kompetenzstärkung im Diversity-Management durchgeführt. Mit den Führungskräften fanden Workshops zur Optimierung und Neuausrichtung der jährlichen Mitarbeitergespräche statt. Eine interne Arbeitsgruppe wird hierzu kurzfristig ein überarbeitetes Instrumentarium zur Entscheidung vorlegen.

Die standardisierten Befragungen zur „Kundenzufriedenheit“ der Teilnehmer konnten so mit wissenschaftlicher Unterstützung des „SUZ: Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum“ in Duisburg neu und diversity-gerechter ausgerichtet werden. In 2015 sollen in diesem Zuge auch spezifische Kennzahlen zum Diversity-Management für das Controllingssystem der Firmengruppe (Balanced Score Card = BSC) entwickelt und verbindlich eingeführt werden.

Als eine Art „Schlussakkord“ hat die Firmengruppe EABG beschlossen, der international anerkannten „Charta der Vielfalt“ beizutreten. Damit möchte die Firmengruppe deutlich machen, dass die Ziele und Inhalte auch über das KIBA-Projekt hinaus nachhaltig vertreten werden.

Weitere Informationen unter: [www.xenos-kiba.de](http://www.xenos-kiba.de)



charta der vielfalt



