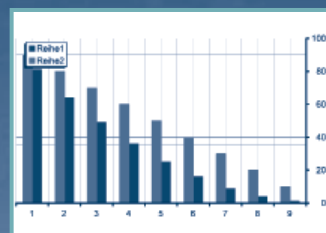


Eingliederungsbericht 2014



STADT
ESSEN

JobCenter Essen

Impressum

Herausgeber: Stadt Essen / JobCenter Essen
Verantwortlich: Fachbereichsleiter Dietmar Gutschmidt
Kontakt: 0201 / 88 56 007
Internet: www.essen-jobcenter.de
Stand: Mai 2015

Inhalt

1. Beschäftigungsstruktur und Arbeitslosigkeit am Standort Essen	3
2. Dezentraler bedarfsorientierter Planungsprozess	4
2.1. Der Qualitätszirkel Maßnahmeplanung	4
2.2 Planungsbasis / Datenanalyse.....	5
2.3 Aufbau und Ablaufstruktur des Planungsprozesses.....	6
3. Handlungsschwerpunkte	7
3.1 Neukundenbereich	7
3.2 JobService Essen.....	10
3.2.1 Besondere Personengruppen.....	10
3.2.2 Besondere Projekte	11
3.2.3 Integrationen im Detail:.....	12
3.3 Kundengruppe U25 (Ausbildung und Arbeit).....	14
3.4 Integration von Migrantinnen und Migranten.....	15
3.4.1 Zahlen und Fakten	15
3.4.2 Sprachförderung.....	16
3.4.3 Anerkennung von Berufsabschlüssen.....	20
3.4.4 Beratung zur beruflichen Entwicklung.....	21
3.4.5 Kooperationsvereinbarung.....	21
3.4.6 ProSALAMANDER	22
3.4.7 Förderung der beruflichen Weiterbildung.....	23
3.4.8 Interkulturelle Orientierung	23
3.4.9 Arbeitsgelegenheiten (AGH)	25
3.5 Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement.....	27
4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen	28
4.1 Das Maßnahme-Angebot im JobCenter Essen.....	28
4.2 Exemplarische Maßnahmen	34
4.2.1 AktivMarkt für Neukunden.....	34
4.2.2 BewerbungsCenter.....	34
4.2.3 Eingliederung für geringfügig Beschäftigte	36
4.2.4 Joblinge (U25).....	37
4.2.5 Neue Impulse U50.....	38
5. Finanzen	40
5.1 Mittelzuteilung: Der Eingliederungstitel	40
5.2 Entwicklung der Mittelzuteilungen.....	41
5.3 Ausschöpfung / Ausgabequote im Haushaltsjahr 2014.....	42
6. Fazit	46

1. Beschäftigungsstruktur und Arbeitslosigkeit am Standort Essen

Mit rund 576.700 Einwohnern zählt Essen zu den zehn größten Städten Deutschlands. Die Stadt ist der geographische Mittelpunkt des Ballungsraumes Ruhrgebiet und mit bekannten Großunternehmen wie der RWE AG, der ThyssenKrupp AG, Aldi Nord, der HOCHTIEF AG und der Evonik Industries AG ein wirtschaftliches Zentrum. Mit ca. 3,71 Millionen Quadratmetern Bürofläche zählt Essen zu den führenden Bürostandorten.¹ Die Mehrzahl der 231.916 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet in Verwaltung, Handel und Dienstleistung.²

Die Beschäftigtenzahlen entwickelten sich 2014 mit einem Plus von 2.588 Stellen insgesamt positiv. Beschäftigungszuwächse konnte Essen von 2013 auf 2014 u.a. im Bereich wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungsberufe sowie im Gesundheitswesen verzeichnen.³ Demgegenüber hat die Stadt im Bereich Bergbau, Energie-, Wasserversorgung und Energiewirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe, in der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie sowie im Baugewerbe erneut Arbeitsplätze verloren. Verluste verzeichnete 2014 auch das mit 17.497 Beschäftigten an sich starke Arbeitsfeld Heime und Sozialwesen.⁴

Das Anforderungsniveau auf dem Arbeitsmarkt in Essen ist hoch. Von den oben aufgeführten 231.916 sozialversicherungspflichtigen Positionen erfordern 57,8 Prozent, das sind 134.074 Stellen, eine Fachkräfte-Ausbildung, 14,8 Prozent, in absoluten Zahlen 34.345, setzen Expertenwissen voraus, für 13 Prozent (= 30.244 Arbeitsplätze) ist sogar Spezialisten-Know-how notwendig. Nur 13,2 Prozent aller Arbeitsplätze, das sind 30.533, sind Helfertätigkeiten.⁵

Die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Unternehmen einerseits und der Qualifikation der Arbeitssuchenden am Wohnort Essen andererseits ist zusammen mit demographischen Bewegungen wesentliche Ursache für die hohe SGB II-Quote und Arbeitslosigkeit in Essen. 2014 lebten im Mittel 85.221 Menschen von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. 35.882 Menschen waren über Arbeitsagentur oder JobCenter Essen arbeitslos gemeldet. Davon waren 81,4 Prozent, monatlich also 29.213 Menschen aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weil ihnen ein Anspruch auf das Arbeitslosengeld I fehlte, Kundinnen und Kunden des JobCenters. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Älteren unter den Arbeitslosen im SGB II gesunken: Mit 6.920 sind es 2014 -401 Personen oder - 5,5 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosigkeit unter den Ausländern hat sich dagegen erhöht, sie liegt unter den vom JobCenter Essen betreuten Menschen bei 28,6 Prozent, das sind 8.446 Frauen und Männer. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen konnte gesenkt werden: Mit 16.942 Personen sind es -664 Personen oder -3,8 Prozent weniger als im Vorjahr. Nichtsdestoweniger liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit im Essener SGB II bei fast 58 Prozent.

Während auf der einen Seite die Anforderungen an die Arbeitskräfte steigen, weist ein großer Anteil der arbeitslosen und arbeitssuchenden Menschen im SGB II gravierende Qualifikationsdefizite und andere Vermittlungshemmnisse auf. Die Stabilisierung, Aktivierung und Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen bleibt deshalb ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt im JobCenter Essen.

¹ EWG - Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, Stadt Essen, September 2014.

³ Ebd.

⁴ Ebd.

⁵ Ebd.

2. Dezentraler bedarfsorientierter Planungsprozess

Der Verwendung öffentlicher Gelder ist mit besonderer Verantwortung verbunden. Im JobCenter Essen wird grundsätzlich auf einen wirtschaftlichen Einsatz der zur Verfügung gestellten Mittel zur Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geachtet. Die Wirtschaftlichkeit soll insbesondere durch einen möglichst effektiven Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente sichergestellt werden. Dafür ist eine vorausschauende Planung unerlässlich. So ist gewährleistet, dass die Beschaffung der notwendigen Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden kann. Ebenso wird damit die Möglichkeit geschaffen, etwaigen Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken, da die Planungsdaten jederzeit mit den tatsächlichen Werten abgeglichen werden können.

Im Bereich Markt & Integration (M & I) werden diese Daten in einem dezentralen und bedarfsorientierten Planungsprozess erhoben.

Der Begriff des dezentralen bedarfsorientierten Planungsprozesses impliziert bereits, dass die Verwendung der Mittel zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht vorab zentral festgelegt wird. Tatsächlich sollen stattdessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Markt & Integration, also die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler sowie die Fallmanagerinnen und Fallmanager, die täglich im Kontakt mit den Menschen im Arbeitslosengeld II-Bezug stehen, eine an den individuellen Bedarfen ihrer Kundinnen und Kunden ausgerichtete Planung vornehmen.

Gestützt und gesteuert wird der Ablauf dieser Planung durch das sogenannte Planungsheft, in welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassende Informationen finden, die sie bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützen sollen. So werden zum einen die jeweiligen Bundesziele, die Landesziele und die kommunalen Ziele sowie die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das kommende Jahr aufgegriffen und im Hinblick auf ihre Bedeutung für den Planungsprozess dargestellt. Zum anderen werden wichtige Rahmendaten zur Verfügung gestellt. Bei diesen handelt es sich unter anderem um Kundenstruktur-Analysen, Arbeitsmarkt-Analysen oder auch konkrete Maßnahme-Analysen. Diese Zahlen und Fakten sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung unterstützen. Das Planungsheft enthält außerdem konkrete Vorgaben zu den einzelnen Phasen des Planungsprozesses. Für den vorliegenden Eingliederungsbericht soll nun der Planungsprozess 2014 genauer dargestellt werden.

2.1. Der Qualitätszirkel Maßnahmeplanung

Regelmäßig tagt zu Beginn des Planungsprozesses der Qualitätszirkel Maßnahmeplanung. Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Planung, Controlling und Abrechnung. Geleitet werden diese Treffen vom Abteilungsleiter operativ des JobCenters.

Ein wesentlicher Bestandteil ist der Austausch über Erfahrungen mit Förderinstrumenten im Allgemeinen. Ebenso werden aber auch Erkenntnisse über die Zusammenarbeit mit bestimmten Bildungsträgern in Zusammenhang mit konkreten Maßnahmen besprochen. Stellt sich zum Beispiel heraus, dass bestimmte Maßnahmen nicht ausreichend genutzt werden, werden die Ursache ergründet und mögliche Alternativen besprochen. Neben den Alternativen zu den bereits vorhandenen Instrumenten werden durch den Bereich Maßnahmeplanung auch neue Produkte vorgestellt und diskutiert.

Die Mitwirkenden im Qualitätszirkel Maßnahmeplanung fungieren auch als Multiplikator/innen und stehen den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit im Rahmen des Planungsprozesses für die Klärung von Fragen zur Verfügung. In den Planungsprozess gehen zahlreiche Daten und Fakten ein.

Diese werden zunächst den Mitgliedern des Qualitätszirkels vorgestellt und durch diese an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben. Für den Planungsprozess 2014 standen maßgeblich folgende Quellen zur Verfügung:

2.2 Planungsbasis / Datenanalyse

Kundenstrukturanalyse

Eine auf Basis des Fachverfahrens erstellte Kundenstrukturanalyse gibt Aufschluss über Herkunft, Geschlecht, Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit der Arbeitssuchenden. Diese Analyse zeigt sowohl Unterschiede zwischen den Standorten des JobCenters als auch Veränderungen in zeitlicher Hinsicht auf.

Maßnahme-Analyse

Eine umfangreiche Maßnahme-Analyse dient zum einen der Erfolgsbetrachtung der bisher durchgeführten Maßnahmen und zum anderen der Identifizierung von Maßnahmen, die für bestimmte Personengruppen besonders geeignet sind. Darüber hinaus können die festgestellten Effekte zur Einschätzung der Integrationswirkung von geplanten Maßnahmen genutzt werden.

Bestandteile der Maßnahme-Analyse sind u.a. Ergebnisse der von der Bundesagentur für Arbeit erstellten Förderstatistik. Dazu kommen eigene Auswertungen zur verstärkten Wirkungs- und Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Maßnahmen sowie Erkenntnisse aus dem internen Maßnahme-Eintrittscontrolling.

Arbeitsmarkt-Analyse

Die Auswertungen von aktuellen Daten zur Lage auf dem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt werden in einer Arbeitsmarkt-Analyse zusammengefasst und ebenfalls als Grundlage für den Planungsprozess zur Verfügung gestellt. Betrachtet werden u.a. die Zahl der offenen Stellen nach Branchen, die Übergänge von Alg I nach Alg II oder auch die Aufnahmefähigkeit des Marktes in unterschiedlichen Branchen.

Geschäftspolitische Schwerpunkte

Auch die geschäftspolitischen Schwerpunkte sind für den Qualitätszirkel Maßnahmeplanung von Bedeutung. Bei der Planung zu berücksichtigende Punkte sind unter anderem:

- Die Verausgabung der Eingliederungsmittel, insbesondere im Bereich Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), verläuft gestaffelt. Diese Staffelung sieht vor, dass im ersten Quartal 40 Prozent, im Zweiten 30 Prozent, im Dritten 20 Prozent und im Vierten 10 Prozent der Bildungsgutscheine ausgegeben werden sollen.
- Bei der Planung ist zu berücksichtigen, dass das gesamte Angebot der arbeitsmarktlichen Instrumente ausgeschöpft wird.
- Die Zielgruppe der Jugendlichen (U25), der Älteren (ab 50 Jahre) und der Alleinerziehenden sollen bei der Planung eine besondere Berücksichtigung finden.
- Der im Vorjahr gewählte Instrumentenmix des Eingliederungstitels hat sich im Grundsatz bewährt und kann als Grundlage für die Planung 2014 dienen.

2.3 Aufbau und Ablaufstruktur des Planungsprozesses

Mit dem Abschluss der Vorbereitungen beginnt die konkrete Bedarfsplanung. Diese verläuft in mehreren Phasen:

1. Individualplanung der Fachkräfte

Diese Phase ist die eigentliche Kernphase des gesamten Planungsprozesses. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben innerhalb eines vorgegeben Zeitfensters die Aufgabe, jede einzelne Kundin bzw. jeden einzelnen Kunden ihres Sachgebietes unter dem Aspekt zu betrachten, ob und ggfs. welches Instrument innerhalb des nächsten Jahres zum Einsatz kommen soll.

Grundsätzlich stehen alle Arbeitsmarktdienstleistungen zur Auswahl. Auch die Auswahl von mehreren Instrumenten für eine Kundin bzw. einen Kunden ist möglich, da sich in vielen Fällen erst durch die Verkettung von unterschiedlichen Instrumenten sichtbare Erfolge bei der Annäherung der Kundin / des Kunden an den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen lassen. So kann es beispielsweise sinnvoll sein, die Person zunächst einer MAT aus einem bestimmten Handlungsfeld zuzuweisen, um ggfs. vorhandene Vermittlungshemmnisse festzustellen und abzubauen. Im Anschluss kann über eine FbW eine berufliche Qualifizierung erfolgen, die es ermöglicht, die Person wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Bei der Planung hat die Fachkraft die Aufgabe, nicht nur die Art der Arbeitsmarktdienstleistung (also MAT, FbW etc.) festzulegen, sondern auch konkret das berufliche Handlungsfeld zu bestimmen. Als Vorlage steht den Fachkräften hier eine Übersicht der derzeit laufenden Maßnahmen zur Verfügung. Im Bereich MAT kann so u.a. aus den Bereichen Lager, Pflege, Verkauf eine Auswahl getroffen werden. Der FbW-Bereich ist in sogenannte Bildungsziele unterteilt. Bildungsziele können z.B. sein „Schweißtechnik“, „Elektro“, „Bautechnik“.

Neben der Auswahl von bereits vorhandenen Instrumenten ist explizit auch das Einbringen von Vorschlägen für neue, innovative Maßnahmen oder sonstige Angebote gewünscht. Wenn eine Umsetzung nicht kurzfristig möglich ist, werden diese Vorschläge in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Qualitätszirkels Maßnahmeplanung diskutiert und bewertet.

Nach Abschluss der Individualplanungen werden die Ergebnisse zunächst teamweise gesammelt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Zahlen anonymisiert einzupflegen.

2. Abstimmungsphase im Team

Die gesammelten Ergebnisse werden in der nächsten Phase von dem jeweiligen Team betrachtet und zur Diskussion gestellt. Eine Bewertung erfolgt auch unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Analysen. Unter Federführung der jeweiligen Teamleitung wird entschieden, ob eine Anpassung nach oben oder nach unten erfolgen soll.

3. Abstimmung Gesamtergebnis im Standort

Aus den Teamergebnissen wird ein Gesamtergebnis für den jeweiligen Standort erstellt. Die Bereichsleitung wägt gemeinsam mit den Teamleitungen ab, ob Veränderungen vorgenommen werden müssen. Auf dieser Ebene spielen vor allem die haushaltswirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Rolle. D.h. das Ergebnis wird u.a. an den Eingliederungstitel angepasst.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse durch zentrale Dienste und Maßnahmeplanung

Die Rückmeldungen aller Standorte werden in einer Datei erfasst. Die Ergebnisse werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Abrechnungsteam und dem Bereich Maßnahmeplanung auf ihre Kohärenz hin geprüft. Nach dieser formalen Prüfung erfolgt eine Bewertung der Ergebnisse in Relation zu den zur Verfügung stehenden Mitteln. Sollte sich eine deutliche Über- oder Unterplanung abzeichnen, wird dies über die Abteilungsleitung an die Standorte zurückgemeldet und es muss ggfs. eine Nachplanung erfolgen. Liegen die Ergebnisse im Rahmen, werden sie der Fachbereichsleitung vorgestellt. Mit deren Zustimmung erfolgt im Bereich Maßnahmeplanung und Vergabe die Vorbereitung zur Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen.

3. Handlungsschwerpunkte

3.1 Neukundenbereich

Der Neukundenbereich (NKB) des JobCenter Essen ist seit 2010 zentrale Anlaufstelle für alle Essenerinnen und Essener, die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II stellen möchten. Die Steuerung durch eine zentrale Organisationseinheit gewährleistet die einheitliche Verfahrensweise für alle Neukund/inn/en im gesamten Essener Stadtgebiet. Zudem werden bereits in dieser frühen Phase durch eine konsequente Kundenaktivierung Integrationserfolge erzielt.

Der NKB besteht aus den drei Teams:

- Empfang / Eingangszonen (EZ)
- Neufallkoordination, Markt & Integration Vermittlung (NFK)
- Antragservice, Leistungssachbearbeitung (LSB)

Folgende Abläufe sind im Neukundenprozess festgelegt:

Bei Erstvorsprache am Empfang der Eingangszone erfolgt eine

- Klärung des Anliegens
mit ggfs. Verweis an vorrangig zuständige Sozialleistungsträger
- Annahme von Unterlagen
- Neukunden werden vom Empfang zeitnah, wenn möglich noch am Tag der Vorsprache, an die Eingangszone weitergeleitet.

In der Eingangszone erfolgt die Aufnahme der primären Daten im Fachanwendungsverfahren comp.ASS.

Potenzielle Vermittlungskunden/innen erhalten von den Mitarbeiter/innen der Eingangszone einen Termin für ein Erstgespräch im Team Neufallkoordination (ausgenommen sind Kunden/innen, die bereits integriert sind bzw. im Schutz des § 10 SGB II stehen).

Im Team Neufallkoordination beginnt unverzüglich die Integrationsarbeit für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einer Bedarfsgemeinschaft:

- Erstgespräch
- Kurzprofilung
- Sofortangebot

Leistungsberechtigte erhalten gemäß § 15a SGB II ein Sofortangebot in Form einer Teilnahme an einer fünftägigen Maßnahme, dem sogenannten „Eingangsscheck für Neukunden“.

Der „Eingangsscheck“ dient der sofortigen Aktivierung der Kunden/innen. Inhaltliche Schwerpunkte sind ein vertieftes Profiling, ein ausführliches Bewerbungskoaching, Unterstützung bei der Stellensuche, Hilfen bei rechtlichen Fragen in Form von Gruppenveranstaltungen und Einzelgesprächen. – Die Maßnahme hat sich seit Beginn der Einführung des Neukundenbereiches bewährt. Die Kundinnen und Kunden steigen motiviert und informiert in die Integrationsarbeit mit ihrer Vermittlungsfachkraft am Standort ein, so dass eine optimale gemeinsame Arbeitsgrundlage vorhanden ist.

Seit November 2012 wird den Kund/inn/en als Folgemaßnahme zum „Eingangsscheck“ das sogenannte „Perspektivcenter“ verbindlich angeboten. Die Empfehlung für die Teilnahme an dieser Maßnahme wird im Rahmen des Eingangsschecks definiert. Im Perspektivcenter wird auf Basis der ausgewerteten Ergebnisse des Eingangsschecks die Unterstützung in den Bereichen Aktivierung, Bewerbungskoaching und Orientierung intensiv fortgesetzt.

- Direktvermittlung über Ausgabe von Vermittlungsvorschlägen
- frühzeitige Aktivierung
- ggfs. Einleitung eines ärztlichen Gutachtens zur Prüfung von Erwerbsfähigkeit
- ggfs. Einschaltung JobService Essen
- KomET Beschäftigungspakt 50plus

Parallel dazu erfolgt im Antragservice:

- die Leistungsprüfung und ggfs. der Bescheid zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes
- ggfs. Widerspruchsbearbeitung
- Soforthilfe (ggfs. Scheck / Lebensmittelgutschein)
- ggfs. Anmeldung von Erstattungsansprüchen gegenüber anderen Sozialleistungsträgern
- ggfs. Verfahrenseinleitung zur Wahrung von Unterhaltsansprüchen

Nach erfolgter Leistungsbewilligung werden die Kunden/innen an die dezentralen Standorte überstellt.

Der eng verzahnte Prozess aller drei Teams im Neukundenbereich bietet eine hohe Kundenorientierung, da durch eine gut organisierte zentrale Kundensteuerung eine zügige Antragsbearbeitung erfolgt und schon früh der Integrationsprozess einer Kundin /eines Kunden einsetzt.

Hier wird der Grundstein für eine erfolgreiche, weitere Leistungssachbearbeitung und Integrationsarbeit in den Standorten gelegt.

Grafische Darstellung des verzahnten Prozessablaufs im Neukundenbereich



3.2 JobService Essen

Der JobService Essen (JSE) hat sich in der Aufgabe des Brückenbauers für Arbeitssuchende aus dem SGB II in der regionalen Wirtschaft fest etabliert. Seine wichtige Rolle konnte der JSE 2014 besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen weiter ausbauen, im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung übernahm er die Funktion eines Talententdeckers.

Das Zusammentreffen von Dienstleistungsmentalität, Kooperationsfähigkeit und Innovationskraft hat maßgeblich zum gesteigerten Integrationsbeitrag des JobCenters Essen beitragen.

Die Vernetzung mit relevanten Partnern wurde weiter ausgebaut. Dazu gehören insbesondere die IHK zu Essen, die Kreishandwerkerschaft, die Agentur für Arbeit Essen, die Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft, der Einzelhandelsverband Ruhr und viele weitere.

Das primäre Ziel des JSE ist es, arbeitssuchende Leistungsbezieher/innen mit Unternehmen zusammen zu bringen. In 2014 führte der JSE dazu über 100 Veranstaltungen gemeinsam mit Arbeitgebern und Bewerbern durch. Das sehr verbindliche und persönliche Format dieser Veranstaltungen erwies sich als ein flexibles und weiter als ein besonders geeignetes Instrument der Arbeitsvermittlung. Es führte durchgängig zu erfolgreichen Einstellungen. Die professionelle Bewerber-Vorauswahl durch den JSE, die damit verbundene Zeitersparnis und der direkte persönliche Kontakt zum Arbeitssuchenden außerhalb der eigenen Geschäftsräume zeigten sich für die Arbeitgeber erneut als Vorteile, die für den wirtschaftlich denkenden Betrieb offen erkennbar und messbar sind.

Dies ist spiegelbildlich auf die Bewerberseite zu übertragen, die losgelöst von komplizierten und langwierigen Bewerbungsverfahren in den Austausch mit dem potenziell zukünftigen Arbeitgeber gehen konnte.

Das vereinbarte Integrationsziel für 2014 konnte mit 1.228 Vermittlungen um 3,5 Prozent übertroffen werden. Die Erhöhung der Integrationsleistung um 14,23 Prozent gegenüber dem Vorjahr bestätigt erneut die eingeschlagenen Wege in der täglichen Arbeit des JSE als sehr zielgerichtet.

Im Rahmen der Kooperationsgemeinschaft mit der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft - EWG hat sich als ein Beispiel die Branche der Call-Center als besonders stark erwiesen. Viele Call-Center expandieren beim Mitarbeiterbedarf im zweistelligen Bereich, aber auch Neuansiedlungen haben einen großen Personalbedarf. Die Unternehmen haben erkannt, dass sie als Visitenkarte für Auftraggeber nur mit zufriedenen Mitarbeitenden konkurrenzfähig sein können. Auch die Berücksichtigung von nonformalen Qualifikationen sowie eine gewisse Durchlässigkeit in der Entwicklung kennzeichnen viele Betriebe. Der JSE arbeitet eng mit dem Call-Center Essen e.V. zusammen und hat auch aktiv an der Entwicklung eines Qualitätssiegel mitgearbeitet.

3.2.1 Besondere Personengruppen

Akademiker

Essen ist Universitätsstadt: Viele Firmen profitieren von der Nähe zur Universität, hier können schon früh hochqualifizierte Fachkräfte an Unternehmen gebunden werden. Absolventinnen und Absolventen, die nicht direkt in ein Arbeitsverhältnis einmünden, haben häufig keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I-Zahlungen nach dem SGB III und erhalten dann Alg II. Hier hat der JSE angesetzt und 2014 ein spezielles Team gebildet, das seinen Fokus auf die Vermittlung von akademischen Fachkräften setzt.

Vermittlungen Akademiker im JSE	Anzahl	Anteil
2013	103	10%
2014	185	15%

Menschen mit Behinderung

Alle Potenziale nutzen, dies ist die Devise im JSE. Bei Menschen mit Behinderungen werden die Stärken häufig übersehen, und Arbeitgeber sind verunsichert oder reagieren zögerlich bei Einstellungen. Hier gilt es, die Unternehmen über die Vorteile und teilweise sehr vielfältigen Fördermöglichkeiten zu informieren. Dies geschieht im JSE. Das JobCenter Essen konnte gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Integrationen von schwerbehinderten erwerbsfähigen Leistungsempfängern um 34 Prozent steigern. 10 Prozent der insgesamt 181 Arbeitsaufnahmen konnte der JSE generieren.

Jugendliche unter 25 Jahre

Mit der Einführung der Schnittstelle zum Austausch der Ausbildungsstellen mit der Agentur für Arbeit und dem JobCenter Essen im Herbst 2013 wurde die Arbeitgeberansprache wesentlich harmonisiert. 264 Ausbildungsstellen und Einstiegsqualifizierungen wurden 2014 direkt durch den JSE besetzt. Dies sind 25 Prozent mehr als im Vorjahr.

3.2.2 Besondere Projekte

Digitale Profile

Auch im Jahr 2014 wurde das 2013 begonnene Projekt „Digitale Profile“ fortgesetzt. JSE-Kundinnen und -Kunden können sich dabei per Videoclip bei Unternehmen bewerben. Der Arbeitgeber kann den Lebenslauf einsehen und sich sofort einen Eindruck über der Persönlichkeit der Bewerberin oder des Bewerbers verschaffen.

Mittlerweile haben insgesamt 416 Kundinnen und Kunden das kostenfreie Angebot des JobCenters Essen angenommen und einen individuellen Bewerbungsclip durch Profis erstellen lassen. Ca. ein Drittel davon (31 Prozent) hat seither eine Beschäftigung aufgenommen.

Erstausbildung für junge Erwachsene

Dieses Projekt richtet sich besonders an die Kundengruppe der 25- bis 35-Jährigen, die eine Ausbildung absolvieren wollen. In bestimmten Branchen wie z.B. dem Nahrungsmittelhandwerk oder der Gastronomie blieben in der Vergangenheit Ausbildungsstellen unbesetzt. Hier setzt das Projekt an. Durch den JSE erhalten junge Erwachsene die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. In 2014 konnten 20 junge Menschen und ausgewählte Betriebe von diesem besonderen Vermittlungsservice des JSE profitieren.

3.2.3 Integrationen im Detail:

Für den JSE sind zwei Ordnungsgrößen von Relevanz. Zum einem der Arbeitgebermarkt (Ausbildungs- und Arbeitsangebote) und zum anderen der Arbeitnehmermarkt (Arbeit- und Ausbildungssuchende).

Arbeitgebermarkt

- Stellenvolumen
- Vollzeit/Teilzeit
- Stellenverteilung nach Wirtschaftsklassen

Stellenvolumen gesamt 2014

		Veränderung zum Vorjahr
Erfasste Arbeitsstellen 2014	4.197	+ 39,8 %
Erfasste Ausbildungsstellen 2013 / 2014*	4.045	-12 %
Gesamt	8.242	+ 10,9 %

*Analog der BA-Statistik 1. Oktober - 30. September des Folgejahres

Aufteilung Vollzeit / Teilzeit

Arbeitszeit	
Vollzeit	83,6 %
Teilzeit	16,3 %

Stellenverteilung nach Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklassenverteilung	Anteil Gesamtvolumen 2014
Metallbau, Elektrotechnik, Energietechnik	28,5%
Werbung und Marketing	13,7 %
Spedition und Logistik	12,8 %
Gesundheit und Sicherheit	12,2 %
Büro, Sekretariat und Rechtsberatung	9,3 %
Handwerk, Bau, Kultur und Verwaltung	9,3 %
Handel	8,2 %
Hotel und Gastronomie	4,1 %
Reinigung	1,9 %

Arbeitnehmermarkt JSE

- Kundenqualifikationen
- Altersstruktur
- Anteil Integrationen Frauen/Männer

Die Besonderheit im JSE ist, dass sowohl Arbeitgeber als auch Bewerber/innen innerhalb einer Struktur beraten werden. In der Regel beträgt der Bewerber-Betreuungszeitraum im JSE sechs Monate. Bei Bedarf (z.B. bei Einleitung von Kurzqualifikationen) kann er um maximal weitere sechs Monate verlängert werden.

Kundenqualifikationen der JSE Integrationen (nur sozialversicherungspflichtigen Arbeitsaufnahmen)

JSE-Integrationen 2014	Ungelernt (inkl. ohne Anerkennung)		Facharbeiter inkl. Meister und Techniker		Akademischer Berufsabschluss	
Anteilig	325	26,5%	718	58,5 %	185	15 %
Vorjahreswert	-6%		+1%		+5%	

Altersstruktur

Altersklassen Integrationen JSE	Anzahl 2013/2014	Prozentual 2013/2014
Unter 25 Jahren	210 / 226	15,6% / 16,3 %
25-35 Jahren	566 / 561	41,8 % / 40,6%
36-49 Jahren	421 / 461	31,1 % / 33,3%
50 Jahre und älter	155 / 135	11,5 % / 9,8%

Integration Frauen / Männer im JSE

Integrationsbeteiligung im JSE 2013/2014	Frauen	Männer
1352/ 1383	492 / 509	860 / 874
Anteil	36,4% / 36,9%	63,6% / 63,1%

3.3 Kundengruppe U25 (Ausbildung und Arbeit)

Die Integrationsarbeit im JobCenter Essen orientiert sich im Bereich U25 am Grundsatz „Ausbildung vor Helfertätigkeit“ und damit am strikten Vorrang einer Ausbildungsaufnahme. Auch im Jahr 2014 war die frühzeitige und engmaschige Aktivierung der Jugendlichen dazu ein primäres Instrument. Die schnellstmögliche Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ein geschäftspolitisches Kernziel des JobCenters, der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ein wichtiger Handlungsschwerpunkt der fachlichen Arbeit.

Als gemeinsame Stoßrichtung aller kommunalen Akteure wurde dieses Ziel als sozialpolitischer Schwerpunkt der Stadt Essen formuliert. Vor dem Hinblick einer einzurichtenden Jugendberufsagentur wurden insbesondere die Kooperationen mit dem Jugendamt, dem Fachbereich Schule, dem Bildungsbüro sowie den Trägern der Jugendsozialarbeit und der Jugendberufshilfe weiter intensiviert.

Für das JobCenter Essen gehörte die direkte Vermittlung bzw. die Förderung der Jugendlichen über eine Vielzahl von zielgruppenspezifischen Instrumenten zu den operativen Handlungszielen und Handlungsschwerpunkten. Da der Großteil der arbeitslosen Jugendlichen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, lag in der entsprechenden Qualifizierung ein Hauptaugenmerk. Viele arbeitslose Jugendliche im JobCenter verfügen zudem über keinen Schulabschluss. In den Fällen, in denen ein Abschluss für eine Integration erforderlich war, wurde das Nachholen des Hauptschulabschlusses im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme / Werkstattjahr / Produktionsschule unterstützt. Somit war der Bereich U25 auch integrativer Bestandteil des Handlungsplans Fachkräftesicherung in der Region Mülheim-Essen-Oberhausen.

Weitere Schwerpunktthemen im Jahr 2014 waren:

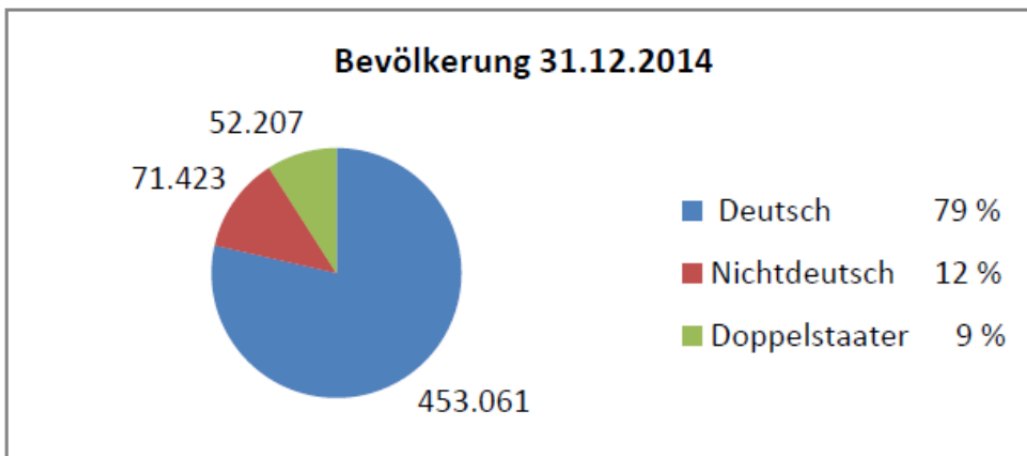
- Umsetzung der Ergebnisse bzw. Erkenntnisse der bedarfsorientierten Planung der Fachkräfte, insbesondere durch den Einkauf von effektiven Maßnahmen mit innovativen Ansätzen
- Weiterentwicklung bestehender Instrumente und Implementierung neuer innovativer Instrumente
- Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen bei Jugendlichen, z.B. über die Förderung der Ausbildungsfähigkeit und -eignung durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- Vermeidung einer Reduzierung bei den geförderten Ausbildungen im Bereich der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- Optimierung der zielgruppenspezifischen Angebote an Arbeitsgelegenheiten
- Optimierung der aufeinander aufbauenden Maßnahme-Angebote zur Erreichung sinnvoller Förderketten
- Einbeziehung gesundheitlicher Aspekte in die Integrationsarbeit (Support25)

Darüber hinaus wurde die erfolgreiche Netzwerkarbeit in Essen fortgeführt. Neben der aktiven Mitwirkung des JobCenters Essen an der Neuentwicklung des neuen Übergangssystems Schule-Beruf in NRW, lag hier ein wesentlicher Schwerpunkt in der Verzahnung der Rechtskreise des SGB II, SGB III und SGB VIII zur Einrichtung einer Jugendberufsagentur. Ferner erfolgte die Mitarbeit im Ausbildungskonsens und bei der Weiterentwicklung der Netzwerke zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Fazit: Auch im Jahr 2014 wurde stetig an einer Optimierung der vorhandenen Strukturen und einer Verbesserung der Angebote gearbeitet. Insgesamt stand eine breite Angebotspalette für Jugendliche zur Verfügung, die die unterschiedlichsten Problemlagen berücksichtigte.

3.4 Integration von Migrantinnen und Migranten

3.4.1 Zahlen und Fakten



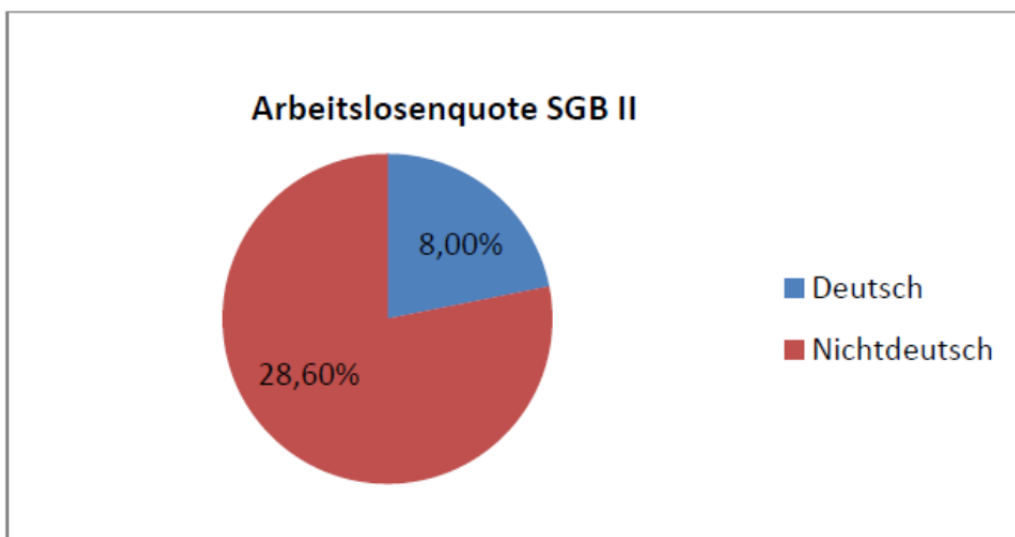
(Quelle: Stadt Essen, Amt für Statistik, Stadtforschung und Wahlen Stand: 31.12.2014)

Die Essener Bevölkerung setzte sich mit Stand vom 31.12.2014 zu 79 Prozent aus deutschen und zu 21 Prozent aus ausländischen Staatsangehörigen bzw. Doppelstaatern zusammen.

Einwohner	31.12.2013	31.12.2014	
Deutsch	456.526	453.061	▼ - 1 %
Nichtdeutsch	66.571	71.423	▲ + 7 %
Doppelstaater	50.018	52.207	▲ + 4 %
Gesamt	573.115	576.691	▲ + 1 %

Wie aus der Gegenüberstellung zu dem Jahr 2013 ersichtlich ist, haben sich Veränderungen ergeben. Der Anteil der deutschen Staatsangehörigen ist gesunken, wohingegen der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen respektive Doppelstaatern gestiegen ist.

Die folgende Graphik zeigt die Arbeitslosenquoten von Deutschen und Nichtdeutschen im SGB II:



Die Arbeitslosigkeit unter den Nichtdeutschen war im Jahr 2014 weiterhin gravierend hoch. Viele Faktoren führen dazu, dass Migrantinnen und Migranten noch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, als Einwohner ohne Migrationshintergrund. Die Gründe sind vielfältig und in der Regel nicht auf einen Indikator beschränkt:

- nicht ausreichende Sprachkenntnisse
- mangelnde Berufserfahrung
- fehlende berufliche Qualifizierung
- im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse

Die Teilnahme am Erwerbsleben ist für die Integration von Migrantinnen und Migranten jedoch von elementarer Bedeutung. Gerade durch die spürbaren Fachkräfteengpässe in Deutschland ist die Aktivierung der Potenziale, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Optimierung der beruflichen Integration der Migrantinnen und Migranten zudem ein zentrales Ziel.

Die Vermittlungsfachkräfte im JobCenter Essen arbeiten infolgedessen zunächst an der Überwindung von bestehenden Hürden und nutzen die gesamte Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen.

Neben den Instrumenten, die unmittelbar auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zielen, werden im JobCenter Essen auch Instrumente eingesetzt, die vorrangig die Beschäftigungsfähigkeit der Migrantinnen und Migranten verbessern und damit längerfristig ihre Chancen auf berufliche Integration erhöhen.

Als erheblicher Risikofaktor, der eine Arbeitsaufnahme von Migrantinnen und Migranten erschwert, erweisen sich in erster Linie geringe bzw. fehlende Sprachkenntnisse.

3.4.2 Sprachförderung

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist die Grundvoraussetzung für eine berufliche und gesellschaftliche Integration. Fehlende Sprachkenntnisse sind eines der signifikantesten Vermittlungshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt. Diese gilt es nachhaltig zu beseitigen. Die Vermittlungsfachkräfte im JobCenter bedienen sich dazu in erster Linie der Kursangebote des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die Förderkette beginnt in der Regel mit dem Besuch eines Integrationskurses:

Eine Integrationskursverpflichtung wird dem Kunden ausgehändigt und dem BAMF übersandt. Der Kunde kann anhand einer ihm ausgehändigten Trägerliste den für ihn passenden Anbieter auswählen.

Der Integrationskurs ist unterteilt in 600 Stunden Sprachkurs und 60 Stunden Orientierungskurs. Im Sprachkurs werden wichtige Themen aus dem alltäglichen Leben wie unter anderem - Arbeit und Beruf, Aus- und Weiterbildung, Wohnen etc. - behandelt. Im Anschluss besucht der Kunde den Orientierungskurs. Hier werden Themen wie deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur vermittelt.

Nach Abschluss des Integrationskurses legt der Kunde den „Deutschtest für Zuwanderer“ (DTZ) ab. Kunden, die in der Abschlussprüfung das Sprachniveau B1 (Erklärung s.u.) nicht erreicht haben und ordnungsgemäß am Unterricht teilgenommen haben, können einen Antrag auf einmalige Wiederholung von 300 Unterrichtsstunden stellen.

Die Vermittlungsfachkräfte halten die Ergebnisse der Tests nach und leiten anschließend weitere Eingliederungsschritte ein.

In Essen erfolgt zwischen den Sprachkursträgern - organisiert im Trägerverbund „Delie.net (Deutsch lernen in Essen)“- und dem JobCenter ein regelmäßiger Informationsaustausch.

Ergänzend wurde im Jahre 2014 eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen zwischen

- den durch das BAMF zugelassenen Sprachkursträgern,
- der Ausländerbehörde (ABH) Essen,
- dem JobCenter Essen,
- dem Fachbereich Interkulturelle Orientierung/Kommunales Integrationszentrum,
- dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge,
- dem Jugendmigrationsdienst (JMD) und
- der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE).

Ziel der Kooperationsvereinbarung ist es, die Zusammenarbeit inhaltlich und organisatorisch so zu gestalten, dass die sprachliche und berufssprachliche Integration von Zuwanderern in Essen optimal gefördert wird.

Nachdem durch den Integrationskurs der Grundstein für den Erwerb der deutschen Sprache gelegt wurde, besteht darauf aufbauend im zweiten Schritt die Möglichkeit, berufsspezifische Deutschkenntnisse zu erwerben. Diese sechsmonatigen berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurse vermitteln den Kunden weiterreichende Sprachflexibilität bezogen auf seinen erlernten Beruf. Fachterminologie und berufsbezogene Ausdrucksweise sind Hauptbestandteil dieses BAMF-Angebotes, das durch ein vierwöchiges Praktikum abgerundet wird. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Sprachniveau von mindestens A2.

Folgende Berufsschwerpunkte werden in Essen angeboten:

- kaufmännisch
- sozial-pflegerisch
- gewerblich-technisch
- berufsübergreifend

Durch den Abschluss des ESF-BAMF-Sprachkurses werden für die Migranten/innen Voraussetzungen geschaffen, perspektivisch in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzumünden.

Den klassischen ESF-Sprachkurs konnten 2014 genau 78 Migrantinnen und Migranten beginnen. Zusätzlich zu diesen Kunden wurde der Großteil der Teilnehmenden der Integrationskurse dem Modellprojekt „Berufswegeplanung für Migrantinnen und Migranten“ zugeleitet:

Modellprojekt „Berufswegeplanung für Migrantinnen und Migranten“ B3 Brücken bauen für den Beruf“

Im Rahmen der bestehenden Angebote zur Deutschförderung wurde festgestellt, dass zwischen dem Ende eines Integrationskurses und dem Beginn eines ESF-BAMF Sprachkurses Wartezeiten von bis zu einem Jahr liegen können. Hierdurch geht für viele Migrantinnen und Migranten die Sprachkontinuität verloren, da sie in ihrem privaten Umfeld oft fast ausschließlich ihre Muttersprache sprechen. Dadurch sinkt die Wahrscheinlichkeit, die deutsche Sprache nachhaltig zu lernen und auch das Ziel, in eine Erwerbstätigkeit einzumünden, rückt in weite Ferne.

In Kooperation mit dem Arbeitsministerium NRW (MAIS), dem BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge), der G.I.B. (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung) und der Wipa (Wirtschaftsschule Paykowski) wurde vom JobCenter Essen deshalb ein Modellprojekt ausgearbeitet, das die Sprachkontinuität, verbunden mit einer individuellen Berufswegeplanung, gewährleistet.

Für das Projekt wurde ein Workshop-System entwickelt, das es den Migrantinnen und Migranten ermöglicht, unmittelbar nach der Beendigung des Integrationskurses in diese einzumünden und somit die Wartezeit bis zum Beginn des ESF-BAMF-Kurses sinnvoll und zielgerichtet zu nutzen. In den Workshops ist nicht nur die Kontinuität des Spracherwerbs sichergestellt, sondern es werden auch bereits Grundlagen und Vorbereitungen der Berufswegeplanung für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer gelegt.

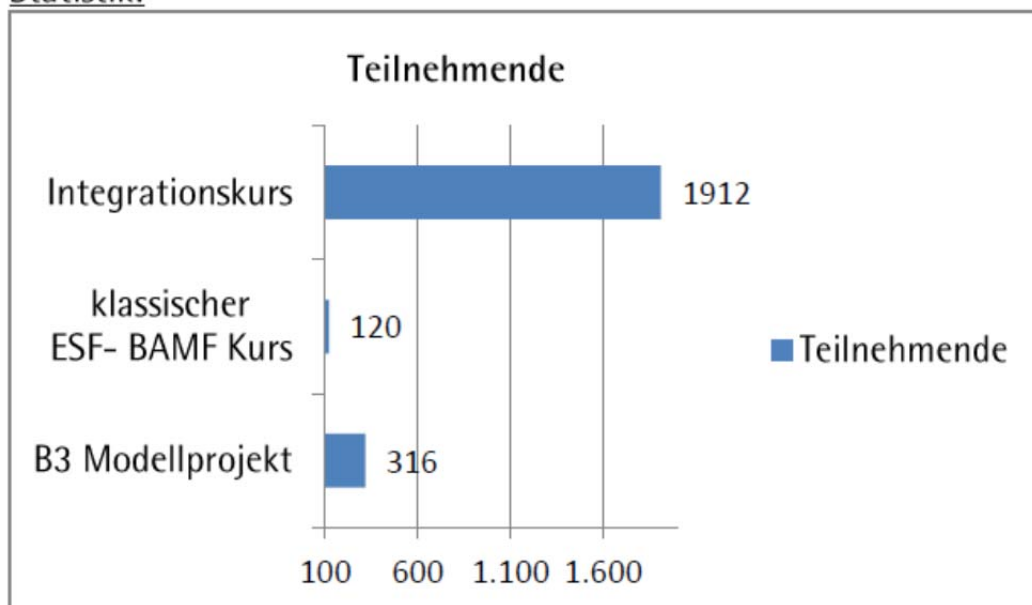
Die Teilnahme an den Workshops endet mit der Einmündung in den ESF-BAMF Kurs, in dem Migrantinnen und Migranten die Chance erhalten, sich in unterschiedlichen Berufsfeldern auszuprobieren und dadurch ihre individuelle Berufswegeplanung schon frühzeitig zu vertiefen. Die im ESF-Kurs eingeschobenen berufspraktischen Erprobungen über zweimal vier Wochen werden durch eine Lehrkraft für Deutsch begleitet, um auch hier die Sprachkenntnisse zu entwickeln. Ein Abschlussbericht gibt den Vermittlungsfachkräften des JobCenters Hinweise auf die weitere Vorgehensweise im Hinblick auf eine Integration auf dem Arbeitsmarkt. Das Modellprojekt endet mit einem Einzelcoaching und einer Überleitung in das Absolventenmanagement des JSE.

Im Jahr 2014 konnten 316 Migrantinnen und Migranten in das Projekt einmünden, wovon bereits 215 in den berufsspezifischen Sprachkurs und die berufspraktischen Erprobungen gewechselt sind.

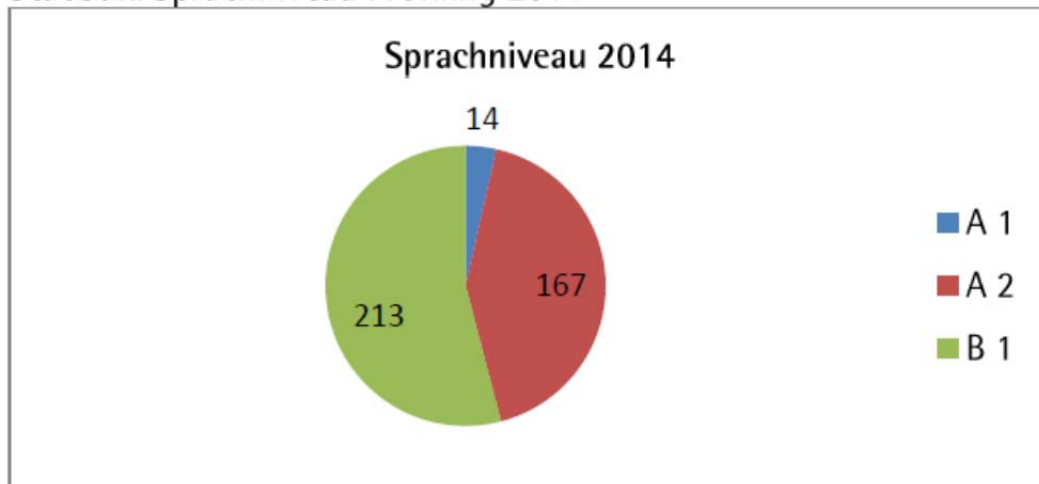
Absolventenmanagement im B3 Modellprojekt

Zwei Kurse wurden bis Ende 2014 im Rahmen des Modellprojekts beendet und die Teilnehmer/innen zum Jahreswechsel an das Absolventenmanagement des JSE (JobService Essen) übergeben. Ziel des Absolventenmanagements ist, die Dynamik des Modellprojekts aufzunehmen und die Migrantinnen und Migranten entweder direkt in den Arbeitsmarkt zu vermitteln oder ihre Arbeitsmarktchancen durch den Einsatz passgenauer arbeitsmarktpolitischer Instrumente zielgerichtet weiter zu verbessern.

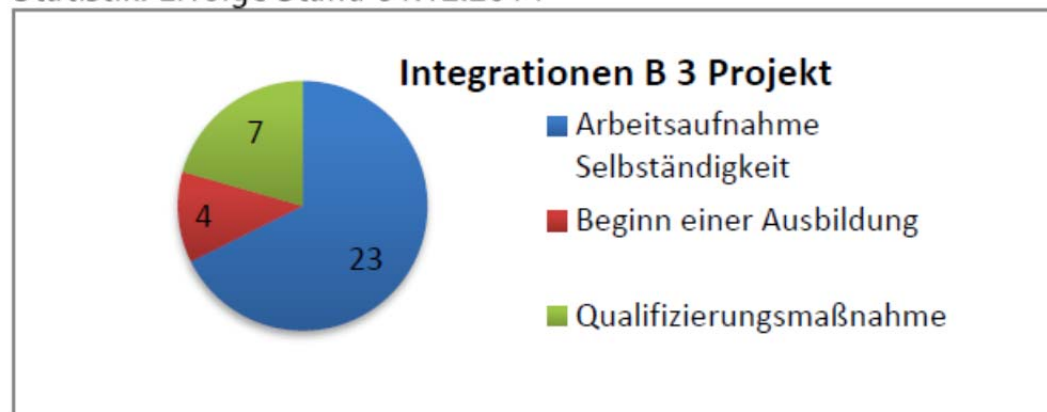
Statistik:



Statistik: Sprachniveau Profiling 2014



Statistik: Erfolge Stand 31.12.2014



Die oben genannten Kompetenzstufen A1, A2 und B1 definieren Sprachniveaus nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen:

A1 - Die Kurs-Teilnehmerin / der -Teilnehmer kann alltägliche Ausdrücke und einfache Sätze, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen, verstehen und verwenden. Der Teilnehmer kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z.B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und er kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Der Teilnehmer kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

A2 - Die Teilnehmerin / der Teilnehmer kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z.B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Die Sprecherin / der Sprecher kann sich in Alltagssituationen verständigen, in denen es um den Austausch von einfachen Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Die Sprecherin / der Sprecher kann mit schlichten Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

B1 - Die Teilnehmerin / der Teilnehmer kann die Hauptpunkte einer Kommunikation verstehen, wenn die Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie / er kann die meisten Situationen bewältigen, denen man im Sprachgebiet begegnet. Die Sprecherin / der Sprecher kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessensgebiete äußern, kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

3.4.3 Anerkennung von Berufsabschlüssen

Seit 2012 haben Migrantinnen und Migranten unabhängig von ihrer Herkunft einen Rechtsanspruch darauf, ihre im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse in Deutschland auf Gleichwertigkeit prüfen und bescheinigen zu lassen. Erst mit einer solchen Anerkennung ist die Ausübung in reglementierten Berufen möglich.

Das im April 2012 vom Bund erlassene Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) regelt den Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf.

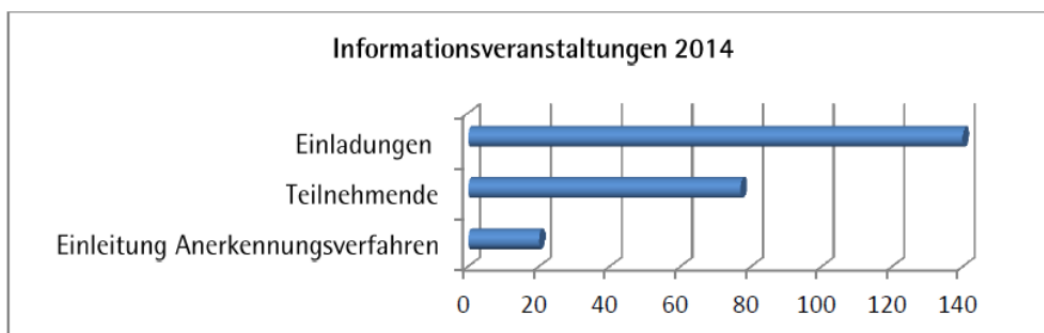
Darüber hinaus trat im Juni 2013 das Landesgesetz „Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW-BQFG NRW)“ in Kraft. Es gilt für Berufe, die durch Rechtsvorschriften des Landes geregelt sind.

Die Vermittlungsfachkräfte im JobCenter Essen unterstützen die Kundinnen und Kunden aktiv bei der Einleitung eines Anerkennungsverfahrens. Eine vertiefte Beratung erfolgt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) und durch die Industrie und Handelskammer Essen.

Im Jahr 2014 wurden 231 Anerkennungsverfahren bei der IHK Essen bzw. beim IQ-Netzwerk eingeleitet.

Infoveranstaltungen zum Thema „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Studienabschlüsse in Deutschland“

Um Leistungsberechtigte über die Möglichkeiten und Chancen einer Anerkennung zu informieren, hat das JobCenter Infoveranstaltungen zum Thema „Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse in Deutschland“ durchgeführt. Dabei haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JobCenters unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mögliche Wege der Anerkennung und Unterstützungsangebot des JobCenters erläutert. Als beratende Stellen haben an den Veranstaltungen auch die IHK zu Essen, die IQ-Netzwerke und Vertreter des Projekts „ProSalamander“ der Universität Duisburg-Essen teilgenommen. Interessierte Kundinnen und Kunden konnten im Anschluss Termine für eine individuelle Beratung bei den anwesenden Trägern vereinbaren.



Das Ergebnis dieser Veranstaltungen ist erfreulich: ca. 25 Prozent der Teilnehmenden haben das Anerkennungsverfahren eingeleitet.

3.4.4 Beratung zur beruflichen Entwicklung

Personen, die im Ausland eine Berufsqualifikation erworben haben, können eine kostenlose individuelle Beratung zu ihrer beruflichen Entwicklung in Anspruch nehmen. Oftmals ist auch eine Beratung erforderlich, wenn die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse negativ beschieden wurde. Die Beratung kann einen Umfang von ein bis neun Stunden haben.

In den Gesprächen setzen sich die Ratsuchenden mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Wünschen auseinander. Sie entwickeln mit Unterstützung der Beratenden eine für sie passende Lösung. Zudem erhalten sie wichtige Informationen über den Arbeitsmarkt, über mögliche Weiterbildungsmaßnahmen sowie finanzielle Unterstützungsangebote. Sie können so die nächsten Schritte ihrer beruflichen Entwicklung und die Umsetzung planen.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Informationsbedarf der Migrantinnen und Migranten weit über das Thema der Anerkennung von Berufsabschlüssen hinausgeht. Ein großer Teil der Ratsuchenden braucht eine umfassende Orientierung, die die gesamte berufliche Situation mit einbezieht.

Um Menschen mit Migrationshintergrund als qualifizierte Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen bzw. das Fachkräftepotenzial dieses Personenkreises besser zu nutzen, wird daher die Beratung zur beruflichen Entwicklung durch die Vermittlungsfachkräfte angeboten.

Dem Gespräch mit der Vermittlungsfachkraft im JobCenter Essen folgt eine Beratung im Bildungspunkt Essen beim Kooperationspartner W.I.R. e.V. (Weiterbildung im Revier e.V.). Der Bildungspunkt wird seit 2010 vom Essener Bildungsträger-Verbund W.I.R. ,der Universität Duisburg-Essen und der Stadt Essen als Anlaufstelle für Menschen mit den unterschiedlichsten Weiterbildungsabsichten betrieben.

Insgesamt nutzten 18 JobCenter-Kundinnen und Kunden im Jahr 2014 das Beratungsangebot.

3.4.5 Kooperationsvereinbarung

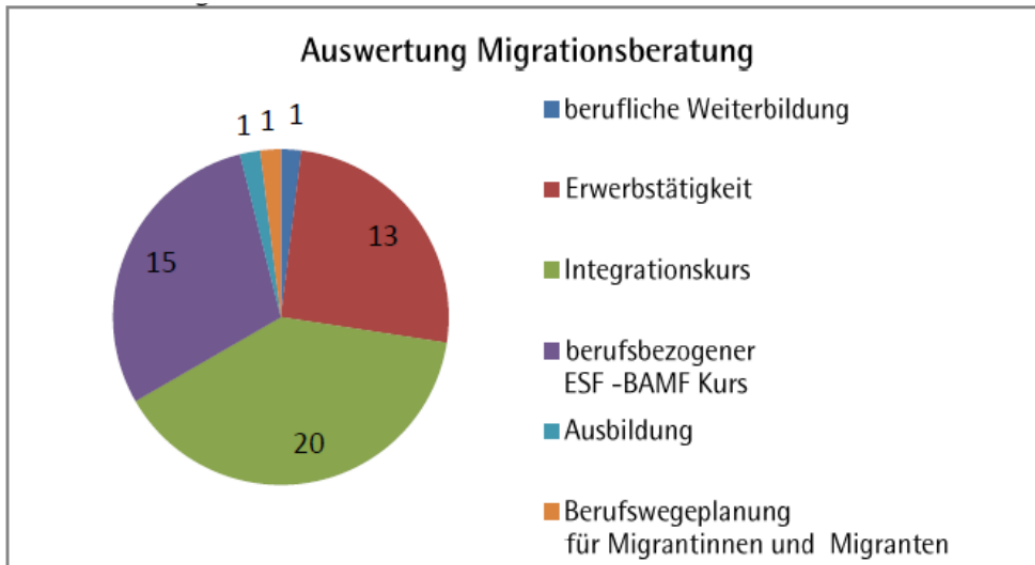
Migrationsdienste

Durch eine Kooperation zwischen dem Jugendmigrationsdienst (JMD), der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) und dem JobCenter Essen wird der berufliche und soziale Integrationsprozess für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gezielt unterstützt.

Im Rahmen eines fallbezogenen Case-Managements wurden durch die Migrationsdienste Unterstützungsbedarfe der Kund/inn/en ermittelt und eine individuelle Integrationsplanung eingeleitet. Ziel ist es, notwendige Schritte in den Bereichen Spracherwerb, Ausbildung, Kinderbetreuung oder bei der Anerkennung des Berufsabschlusses zu eruieren, um die entsprechenden Eingliederungsleistungen des SGB II und des BAMF optimal zu nutzen.

Die Vermittlungsfachkräfte empfehlen im Rahmen der Vermittlungsgespräche, die Beratungsangebote der Migrationsdienste in Anspruch zu nehmen.

Mit der Unterstützung der Migrationsdienste haben Kunden zwischenzeitlich eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit aufgenommen bzw. wurden bei der Aufnahme von passgenauen Integrationskursen, berufspraktischen Sprachkursen oder beruflicher Weiterbildung unterstützt.



Kooperation mit dem Zentrum für Türkeistudien

Das JobCenter Essen ist ein zentraler Partner für das vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZFTI) beantragte Projekt „KAUSA-Servicestelle in Essen“ (KAUSA-Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration).

Über die Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle zum dualen Ausbildungssystem soll die vergleichsweise geringe Ausbildungsquote von jugendlichen Migrantinnen und Migranten erhöht und die Beteiligung von selbständigen Migrantinnen und Migranten an der betrieblichen Ausbildung verstärkt werden.

3.4.6 ProSALAMANDER

Bereits im zweiten Jahr unterstützt das JobCenter Essen das Programm „ProSALAMANDER“ der Universität Duisburg-Essen. ProSALAMANDER richtet sich an qualifizierte Migrantinnen und Migranten, die einen akademischen Abschluss im Ausland erworben haben, der in Deutschland jedoch nicht anerkannt wird. Das Studienprogramm, das auf individuelle Nachqualifizierungsbedarfe abgestimmt ist, ermöglicht es den Kundinnen und Kunden, einen anerkannten deutschen Hochschulabschluss (Bachelor oder Master) zu erwerben.

Leider laufen die Fördergelder der Stiftung Mercator noch in diesem Jahr aus und die weitere Finanzierung des Projektes ist bisher unklar.

Dabei war das Projekt so erfolgreich, dass die Leiterin des Qualifizierungsprogramms Frau Dr. Jacob 2014 für ihren beispielhaften Einsatz für Nachwuchskräfte im Ruhrgebiet mit dem TalentAward Ruhr des Initiativkreises Ruhr und seiner Bildungsinitiative TalentMetropole Ruhr ausgezeichnet wurde.

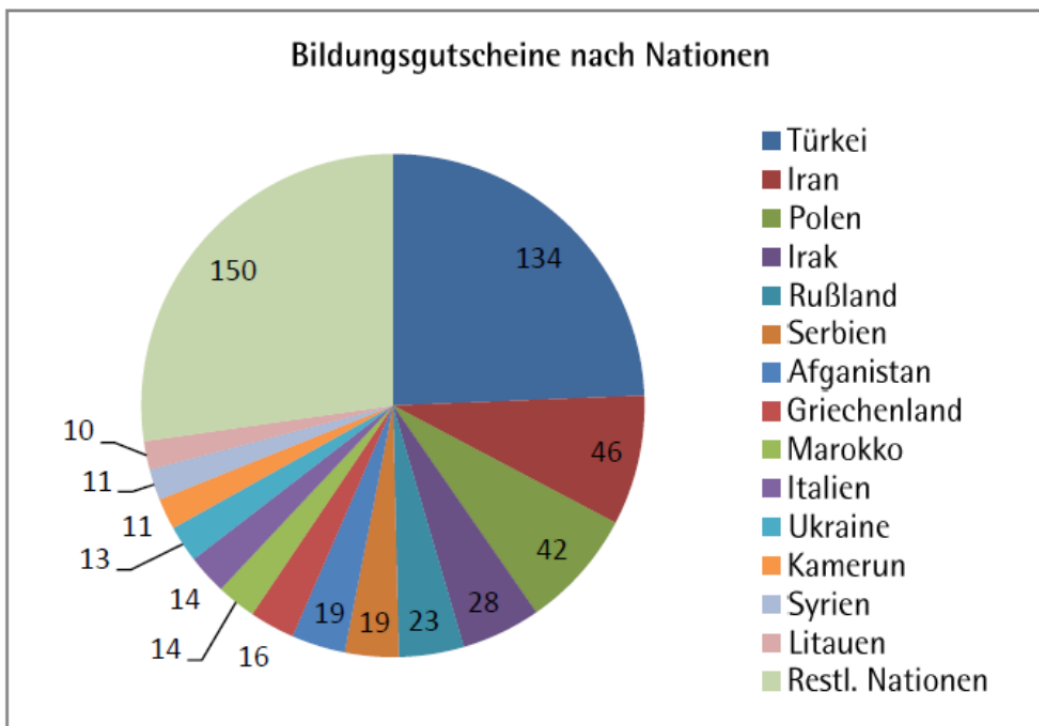
Das JobCenter hat aktiv im Jahr 2014 das Projekt unterstützt und in zwei konzertierten Aktionen geeignete Kundinnen und Kunden informiert. Eine Kundin hat auf diese Initiative hin eine Zusage von ProSALAMANDER erhalten.

3.4.7 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Der hohe Anteil von Migrantinnen und Migranten ohne abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung sowie das hohe Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko dieser Personengruppe unterstreicht die Bedeutung von Qualifizierung.

Steigende Qualitätsanforderungen an Arbeitskräfte sowie Fachkräfteengpässe in vielen Branchen kennzeichnen die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Daher kommt der Fortbildung als arbeitsmarktpolitischer Maßnahme eine zentrale Bedeutung für den Integrationsprozess zu.

Mit Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die an den individuellen Voraussetzungen und den Bedarfen in der MEO-Region orientiert sind, sollen Migrantinnen und Migranten ihre beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten erweitern, um in eine sozialpflichtige Beschäftigung einzumünden.



Im Jahre 2014 wurden vom JobCenter Essen 550 Bildungsgutscheine an Migrantinnen und Migranten ausgegeben.

Zum Erwerb spezieller Sprachkenntnisse bzw. zum Erwerb von Sprachkenntnissen für besonders qualifizierte Migrantinnen und Migranten bestand die Möglichkeit einer ergänzenden berufsbezogenen Deutschförderung (Deutsch als Berufssprache) im Rahmen der beruflichen Fortbildung. Es wurden in 2014 insgesamt 75 Bildungsgutscheine ausgegeben.

3.4.8 Interkulturelle Orientierung

Im Mai 2012 beschloss der Rat der Stadt Essen, die Neuorientierung der Integrationsarbeit und die Fortschreibung des „Konzepts für die interkulturelle Arbeit in der Stadt Essen“ zu einem kommunalen „Strategiekonzept interkulturelle Orientierung 2012 - 2016“ weiter zu entwickeln.

Grundlage sind die veränderten Bedingungen, wie die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung, weltweite Wanderungstrends, europäische und bundesdeutsche Integrationsinitiativen und -anforderungen sowie der demographischer Wandel. Das Strategiekonzept umfasst drei Querschnittsbereiche und vier priorisierte Handlungsfelder mit dem besonderen Blick auf die Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Für das Handlungsfeld IV „Qualifizierung, Beschäftigung und Selbständigkeit“ wurde das JobCenter Essen mit der Federführung beauftragt. Operative Teilziele / Leitziele definieren das Handlungsfeld:

- Leitziel 16: Jugendliche ohne Schulabschluss verbessern ihre Chancen zur beruflichen Integration durch den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen.
- Leitziel 17: Die Potenziale zugewanderter Familien werden u.a. durch das JobCenter gefördert.
- Leitziel 18: Das wirtschaftliche Engagement von Migrant/inn/en und deren Nachkommen ist eine erkennbare Qualität des Standortes Essen und zugleich eine Chance zur Sicherung des Wohlstands der Stadtgesellschaft.

Folgende Maßnahmen wurden bisher eingeleitet: Elementare Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ein Schulabschluss. Die Erfahrung zeigt, dass ein wesentlicher Grund für einen nicht erreichten Schulabschluss auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund schulvermeidendes Verhalten ist. Aktuell wird hierzu gemeinsam mit dem Lernort „Schule“ ein Projekt konzipiert, der verhindern soll, dass Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen.

Um das wirtschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, wurden gemeinsam mit der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft (EWG), der IHK zu Essen, der Bundesagentur für Arbeit, dem Kommunalen Integrationszentrum und dem IKUA Netzwerk (Zusammenschluss von interkulturellen Unternehmen und Akademikern) Informationsveranstaltungen beim spanischen Elternverein sowie bei den muttersprachlichen Seelsorgern beim Bistum Essen durchgeführt.

Darüber hinaus sollen die Eingliederungschancen für qualifizierte zugewanderte Menschen in den Arbeitsmarkt der MEO-Region erhöht werden. Hierzu wurde ein „Bündnis für Arbeit für Menschen mit internationalem Hintergrund“ geschlossen. Das Bündnis für Arbeit soll den Menschen mit Migrationshintergrund ermöglichen, ihre Zukunft aktiv zu gestalten und ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten.

Zweisprachigkeit und Kenntnisse über verschiedene Kulturen und Mentalitäten sind hilfreich für Unternehmen beim Zugang zu neuen Märkten und Kunden. Unternehmen in der MEO Region sollten dieses Potenzial schon jetzt nutzen. Auch kleinere Betriebe sollen über Potenziale von Migrantinnen und Migranten informiert und angeregt werden, diese zu beschäftigen.

Selbstverständlich kann eine Übernahme der Migrantinnen und Migranten in den ersten Arbeitsmarkt den Arbeitgebern nicht verordnet werden, jedoch können die Netzwerkpartner

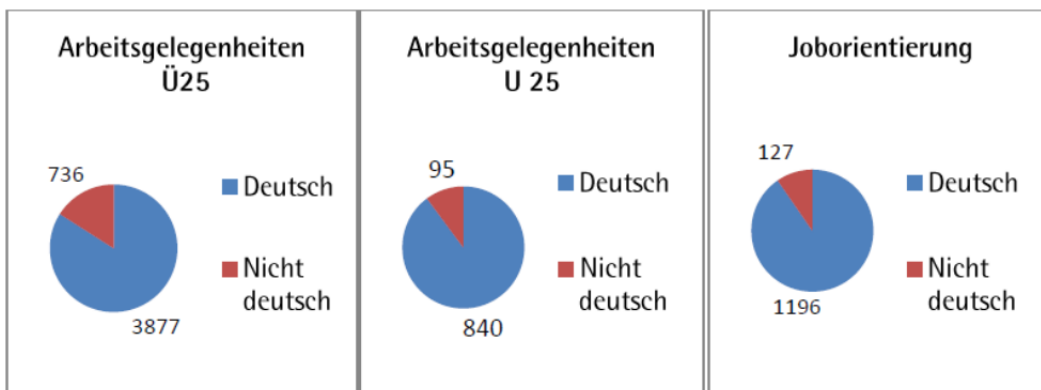
- EWG
- IHK
- JobCenter
- Handwerkskammer
- Agentur für Arbeit
- UDE (Universität Duisburg Essen)

gemeinsam strukturiert Einfluss nehmen. Unternehmen, die erfolgreich mit Migrantinnen und Migranten arbeiten bzw. sie eingestellt haben, sollen zum Beispiel mit Preisen ausgezeichnet werden, damit

noch mehr Unternehmen in diese Richtung gehen und das Thema Migration freier und offener behandeln.

3.4.9 Arbeitsgelegenheiten (AGH)

Für Migrantinnen und Migranten, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufgrund unterschiedlicher Vermittlungshemmnisse nicht gewachsen sind, ist eine Annäherung an den Arbeitsmarkt in Form einer Arbeitsgelegenheit sinnvoll.



Jugendstart – Maßnahme zur Vermittlung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung und in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Im Bereich der unter 25-jährigen Leistungsberechtigten wurde zur Verbesserung der Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt die „Maßnahme zur Vermittlung von Jugendlichen unter 25 Jahren mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung und in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“ angeboten. Gegenstand der Maßnahme nach §16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 und 5 SGB III ist die dauerhafte berufliche Eingliederung von erwerbsfähigen hilfebedürftigen Ausbildungs- und Arbeitssuchenden unter 25 Jahren mit Migrationshintergrund sowohl durch die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung als auch durch die Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Bei den 23 Jugendlichen, die 2014 an der Maßnahme teilnahmen, stand die Berücksichtigung des individuellen Migrationshintergrundes bei der Eingliederungsstrategie im Vordergrund. Die Maßnahmen zur Zielerreichung umfassten alle Aktivitäten zur Aktivierung, Motivation und Unterstützung der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden, die auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung in eine betriebliche Ausbildung oder in ein Beschäftigungsverhältnis gerichtet waren.

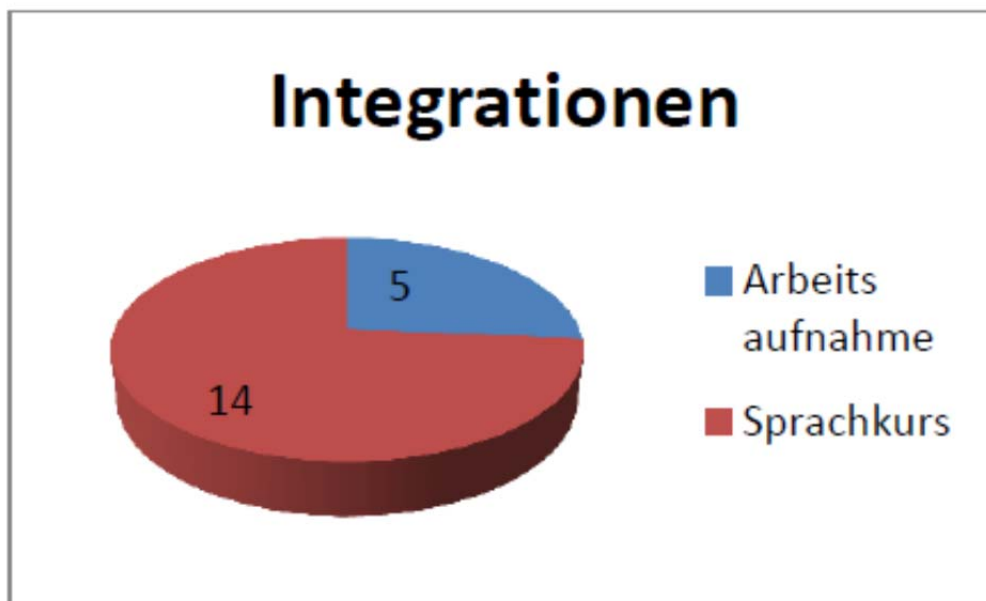
Zuwanderung aus Südosteuropa

Seit dem 01.01.2014 gilt die volle EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Rumänen und Bulgaren. Mit dem städtischen Handlungskonzept „Heranführung und Integration von bulgarischen und rumänischen Zugewanderten – MiA = Migranten/ Innen in Arbeit“ -, gefördert vom Land NRW und unter Beteiligung des JobCenters arbeitet die Stadt Essen an der Integration der aus Südosteuropa kommenden Menschen.

Das Projekt MiA als Kooperationsprojekt des Kommunalen Integrationszentrums mit der NEUE ARBEIT der Diakonie ist so konzipiert, dass Menschen aus Bulgarien und Rumänien mit den Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes vertraut gemacht und die notwendigen Schritte zur Integration in den Arbeitsmarkt eingeleitet werden. Ca. 60 Migrantinnen und Migranten nahmen in 2014 wöchentlich MiA in Anspruch. Davon beziehen ca. 20 -30 Prozent Leistungen nach dem SGB II.

Die Spannbreite der zugewanderten Personen reicht dabei vom ausgebildeten Facharbeiter mit umfangreichen deutschen Sprachkenntnissen bis hin zu Menschen, die erst noch alphabetisiert werden müssen. Für Migrantinnen und Migranten, die nicht ausreichend lesen und schreiben können und gleichzeitig die lateinische Schrift lernen müssen, bietet die Volkshochschule Essen einen niederschweligen Alphabetisierungskurs an. Diese niederschweligen Deutschkurse stellen eine Vorbereitung auf die Integrationskurse dar.

Das Land NRW plant für 2015 die Förderung von maximal acht Integrationslotsen in von der Neuzuwanderung aus Südosteuropa betroffenen Kommunen. Die Integrationslotsen sollen die Zusammenarbeit zwischen den Zugewanderten und Ämtern, Behörden und sozialen Einrichtungen aktiv unterstützen.



Netzwerk

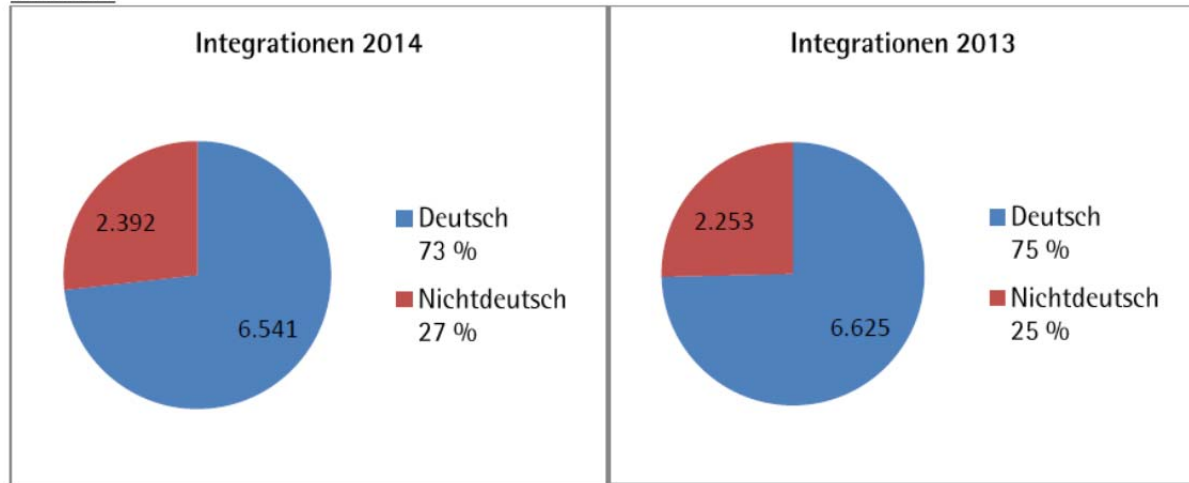
In der täglichen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden ergeben sich unterschiedliche Fallkonstellationen und Aufgaben, die im Netzwerk besser geregelt, abgestimmt und gelöst werden können.

Regionale Arbeitsmarktnetzwerke leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Erwerbschancen von Migrant/inn/en. Erforderlich ist eine gute Verzahnung der beteiligten Einrichtungen. Dazu kooperiert das JobCenter erfolgreich mit stadtinternen Partnern (Kommunales Integrationszentrum, Einwohneramt, Fachbereich Schule, Volkshochschule, Fachbereich Jugend, Fachbereich Soziales und Wohnen, Ausländerbehörde) und externen Partnern (IKUA, Unternehmens Service Ruhr-West, EWG, Bundesagentur für Arbeit, IQ-Netzwerk, BAMF, Delie.net, G.I.B.).

Integrationen

Aus technischen Gründen kann die Abfrage der Integrationen lediglich in die Gruppierungen „Deutsche“ und „Nicht-Deutsche“ unterteilt werden. Für die Migrant/inn/en in Gänze liegen keine validen Daten vor. Dennoch weist die Steigerung der Integration von Nichtdeutschen im Jahr 2014 im Vergleich zu 2013 auf einen erhöhten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt an Nicht-Deutschen und Migrant/inn/en generell hin und zum anderen bestätigen diese Zahlen die Unterstützungsangebote des JobCenter und die Fokussierung auf diese Klientel.

Statistik:



Jahr	JSE-Integrationen mit Nationalität deutsch	JSE-Integrationen Nationalität nicht-deutsch
2013	85 %	15 %
2014	83 %	17 %

3.5 Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Wesentliche Voraussetzungen zur Übernahme ins beschäftigungsorientierte Fallmanagement waren multiple Problemlagen und erkennbare mittelfristige Integrationsprognosen. Ausschließlich erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf wurden mit dem Ziel des Abbaus von Vermittlungshemmnissen in enge Beratung übernommen. Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement soll die Kundin / den Kunden befähigen, ihren / seinen Lebensunterhalt ganz oder teilweise aus eigenen Mitteln zu bestreiten, insbesondere durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Erste Auswertungen dieser Zielrichtung haben ergeben, dass selbst eine nahezu vollständige Beseitigung von multiplen Vermittlungshemmnissen nicht unmittelbar die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach sich zieht.

Die Begleitung der Kundinnen / Kunden im beschäftigungsorientierten Fallmanagement führte durch Abbau gewisser Hemmnisse zur Beendigung notwendiger Betreuung durch den Fallmanager, erfordert aber anschließend unbedingt nahtlos ein Tätigwerden von Vermittlungsfachkräften. Nur auf diese Art wird eine Nachhaltigkeit des beschäftigungsorientierten Fallmanagements erreicht.

Die umfassenden Beratungsaktivitäten haben darüber hinaus gezeigt, dass die Einbindung sämtlicher erwerbsfähiger Leistungsberechtigter einer Bedarfsgemeinschaft sehr sinnvoll ist. Bei überwiegend komplexen und facettenreichen Problemlagen besteht die Notwendigkeit eines individuell eng getakteten Beratungszyklus und ein mit allen Akteuren abgestimmter Betreuungsaufwand.

Diese ganzheitliche Betrachtung sämtlicher Lebensumstände einer Kundin / eines Kunden im beschäftigungsorientierten Fallmanagements erforderte teils zeitaufwändige und kleinschrittige Problemlösungsstrategien, die von erwerbsfähigen, leistungsberechtigten Familienmitgliedern der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft unterstützend und zielführend mitgetragen wurden.

Zur Einleitung integrativer bzw. integrationsvorbereitender Maßnahmen des JobCenters Essen wurden im Jahr 2014, wie in den Vorjahren auch, ca. 4.800 Kundinnen und Kunden im beschäftigungsorientierten Fallmanagement betreut. Hinzu zu rechnen sind 900 weitere erwerbsfähige, leistungsberechtigte Familienmitglieder der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft.

Jede Fallmanagerin und jeder Fallmanager war in Summe für rund 90 Bedarfsgemeinschaften mit bis zu 127 erwerbsfähigen leistungsberechtigten Kundinnen und Kunden verantwortlich.

Die über mehrere Jahre beobachtete konstante Betreuungsanzahl im Kundenbestand des beschäftigungsorientierten Fallmanagements lässt keineswegs den Rückschluss zu, dass in der Fallbearbeitung keine Erfolge erzielt wurden. Vielmehr konnten neben 600 Fallabschlüssen mit dem Ergebnis abgebauter Vermittlungshemmnisse auch 130 Arbeitsaufnahmen verzeichnet werden. Gleichzeitig wurden 750 Kundinnen und Kunden aus dem laufenden Beratungsgeschäft in der Arbeitsvermittlung identifiziert und im Laufe des Jahres 2014 in die Betreuung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements übergeben.

4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

4.1 Das Maßnahme-Angebot im JobCenter Essen

Auf Basis der gesetzlichen Grundlagen stellte das JobCenter Essen 2014 ein umfangreiches Maßnahme-Angebot für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Essen bereit.

Die Darstellung auf den Folgeseiten folgt der Gliederung:

- Aktivierung und Eingliederung
- Berufswahl und Berufsausbildung
- Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
- Beschäftigung schaffende Maßnahmen
- Freie Förderung
- Sonstige

Aktivierung und Eingliederung

Förderungen aus dem Vermittlungsbudget - § 44 SGB III und § 44 i.V.m. § 115 Nr. 1 SGB III (§ 45 a.F.)	
zur Anbahnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung	Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, können eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget erhalten, soweit dies zur Anbahnung oder Aufnahme der Beschäftigung notwendig ist.
zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung	
für Rehabilitanden zur Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung	
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III und § 45 i.V.m. § 115 Nr. 1 SGB III (§ 46 a.F.)	
Gruppenmaßnahmen bei Trägern oder bei einem Träger (MAT) Förderungen durch Anwendung des Vergaberechts/ Zuweisung - § 45 SGB III (§ 46 a.F.)	Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Eignung für Berufsfelder oder Maßnahmen festzustellen, Defizite beim Bewerbungsverfahren zu beheben, Zweifel an Motivation zu prüfen, Arbeitsbereitschaft /-fähigkeit zu prüfen, geringe Qualifikationsdefizite und Vermittlungshemmnisse abzubauen, um die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen.
Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) (Zuweisung und eingelöste Gutscheine)	
<u>eingelöste</u> Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für Maßnahmen bei einem Träger (AVGS-MAT)	
eingelöster AVGS-MPAV Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung - Maßnahme bei einem privaten Arbeitsvermittler	Vermittlung in Arbeit über private Arbeitsvermittler
Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen § 46 SGB III und § 46 i.V.m. § 115 Nr. 1 SGB III	
Arbeitshilfen für behinderte Menschen § 46 Abs. 2 SGB III (§ 237 SGB III bis 31.03.12)	Als Arbeitshilfen im Betrieb werden Aufwendungen gefördert, die für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes zusätzlich notwendig sind. Hierzu können auch erforderliche Umbauten zählen.
Probebeschäftigung (schwer-)behinderter Menschen § 46 Abs. 1 SGB III (§ 238 SGB III bis 31.03.12)	Arbeitgebern können die Kosten für die befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden. Voraussetzung der Förderung ist, dass dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.

Berufswahl und Berufsausbildung

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen § 73 SGB III und § 73 i.V.m. § 115 Nr. 2 SGB III	
als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung behinderter Menschen § 73 SGB III	Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten.
als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen (AZ-SB) § 73 SGB III (bis 31.03.12 § 235a (1))	
als Zuschuss im Anschluss an Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen (EGZ-SB) § 73 Abs. 3 SGB III (§ 235a Abs. 3 SGB III a.F.)	
Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung – § 74 SGB III und § 74 i.V.m. § 115 Nr. 2 SGB III	
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) § 76 SGB III	Im Rahmen einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten jungen Menschen, die auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Es wird ein frühzeitiger Übergang in eine betriebliche Ausbildung – möglichst bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr – angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt.
> Maßnahmen in integrativer Form	
> Maßnahmen in kooperativer Form	
> Zuschuss zur Ausbildungsvergütung inkl. SV-Beiträge	
ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) – § 75 SGB III	Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen soll förderungsbedürftigen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Es besteht die Möglichkeit der Förderung einer Zweitausbildung mit abH, sofern diese zu einer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist.
Einstiegsqualifizierung (EQ) – § 54 a SGB III	Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können mit einem Zuschuss zur Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden. Mit dem Zuschuss sollen Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden und mehr Ausbildungssuchende der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Die Einstiegsqualifizierung ist als Leistung im Vorfeld der Aufnahme einer Berufsausbildung dem Bereich Berufsausbildungsvorbereitung zuzuordnen und wurde im Rahmen des nationalen Paktes für Ausbildung initiiert.
Einstiegsqualifizierung in Industrie und Handel	
Einstiegsqualifizierung im Handwerk	
Einstiegsqualifizierung in den freien Berufen	
Einstiegsqualifizierung bei öffentlichen Arbeitgebern	
Einstiegsqualifizierung in sonstigem Bereich	

Förderung der beruflichen Weiterbildung

<p>berufliche Weiterbildung SS 81 ff SGB III und SS 81 ff i.V.m. § 115 Nr. 3 SGB III</p>	<p>Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung haben das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Weiterbildungsmaßnahmen können auch zu einem beruflichen Abschluss führen oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit.</p>
<p>eingelöste Bildungsgutscheine (FbW / BGS) - § 81 Abs. 4 SGB III</p>	
<p>eingelöste Bildungsgutscheine (FbW / BGS) für behinderte Menschen (FbW-Reha)</p>	<p>Arbeitgeber können für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerin/ ihres Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn eine ungelernete Beschäftigte/ ein ungelerner Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.</p>
<p>Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ)</p>	
<p>für berufliche Weiterbildung Ungelernter § 81 Abs. 5 SGB III</p>	<p>Spezielle, auf die Bedürfnisse von behinderten Menschen abgestellte, Weiterbildungsmaßnahmen.</p>
<p>Besondere Maßnahmen zur Weiterbildung Reha (spez. Reha-Maßnahmen - Pflichtleistungen) § 117 SGB III</p>	
<p>Maßnahme zur Teilhabe: Berufsförderungswerke (Reha, BfW)</p>	
<p>Maßnahme zur Teilhabe in einer Einrichtungen der Kat. II (Reha)</p>	
<p>Maßnahme zur Teilhabe, sonst. Maßn. überbetrieblich (Reha)</p>	
<p>Maßnahme zur Teilhabe, sonstige Maßn. betrieblich (Reha)</p>	

Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Eingliederungszuschüsse	
Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen (EGZ) § 89 SGB III (§ 218 (1) SGB III a.F.)	Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).
Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen (EGZ Reha/SB) – § 90 Abs. 1 SGB III	
Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (EGZ-SB bes.) § 90 Abs. 2 SGB III (§ 219 SGB III a.F.)	
Eingliederungszuschuss für ab 50-Jährige (EGZ Ältere Restabw. nach §421f) § 421f Abs. 1 SGB III i.V.m. §§ 218 / 219 SGB III (i.d.F. bis 31.03.12)	
Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte ab 50 Jahren (EGZ-SB Ältere Restabw. nach §421f) § 421f Abs. 1 SGB III i.V.m. §§ 218 / 219 SGB III (i.d.F. bis 31.03.12)	
Eingliederungszuschuss für ab 50-Jährige (EGZ f. Ältere § 131 SGB III Restabw.) § 131 SGB III i.V.m. § 90 SGB III	
Einstiegsgeld – § 16b SGB II	
sozialversicherungspflichtig beschäftigt	Die Förderung durch Einstiegsgeld hat als Zielrichtung die Überwindung der Hilfebedürftigkeit.
selbständige Erwerbstätigkeit (ESG)	
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen § 16c SGB II	
Beschaffung von Sachgütern – § 16c Abs. 1 SGB II	Die Gründung oder Weiterführung einer selbständigen hauptberuflichen Tätigkeit mit Erfolgsaussicht kann gefördert werden.
Beratung/ Kenntnisvermittlung für Selbständige – § 16c Abs. 2 SGB II	
Beschäftigungszuschuss (BEZ) § 16e SGB II (in der Fassung bis zum 31.03.2012)	
unbefristeter Beschäftigungszuschuss (Pflichtleistung; Restabwicklung)	Der BEZ nach § 16e SGB II i.d.F. bis 31.03.12 (bis 31.12.08 = § 16a SGB II) konnte Arbeitgebern gewährt werden, die Menschen beschäftigen, die wegen besonders schwerer Vermittlungshemmnisse auf absehbare Zeit keine Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hatten. Seit dem 01.04.12 sind keine Neubewilligungen mehr möglich.

Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Arbeitsgelegenheiten § 16d SGB II	Berufliche Orientierung und Abbau von Vermittlungshemmnissen bei einem Träger mit dem Ziel der Annäherung an/Integration in den Allgemeinen Arbeitsmarkt. Die AGH begründen kein Arbeitsverhältnis; förderungsfähig sind im öffentlichen Interesse liegende und zusätzliche Arbeiten.
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) § 16e SGB II	Arbeitgeber können mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt unterstützt werden, wenn sie förderungsbedürftige und zugewiesene Arbeitnehmer/innen einstellen, deren Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt aus individuellen Gründen (z.B. langzeitarbeitslose Kunden nach § 18 SGB III) mit multiplen, in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen sehr erschwert ist. Der Zuschuss dient dem Ausgleich der Minderleistung.

Freie Förderung

Freie Förderung § 16f SGB II	Die Freie Förderung (FF) bietet Raum für neue Ideen im Sinne eines "Erfindungsrecht". Sie ermöglicht Gestaltungsräume, um für alle eLb andere Maßnahmen zu entwickeln, die unter Beachtung des Umgehungs- und Aufstockungsverbot die gesetzlichen Basisinstrumente erweitern. Dadurch können Leistungen gefördert werden, die auf eine andere Weise der Aktivierung, Stabilisierung, beruflichen Eingliederung oder Betreuung dienen. Dabei können auch Elemente von Basisinstrumenten einfließen. Für Langzeitarbeitslose und jugendliche eLb werden mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen werden weitergehende Fördermöglichkeiten eröffnet.
Normalförderung	
FF-Projektförderung nach der BHO/ Zuwendungsrecht	
FF-Darlehen	

Sonstige

Reisekosten nach § 59 SGB II i.V.m. § 309 SGB III (allgemeine Meldepflicht)
Erstattung von SV-Beiträgen an Einrichtungen für behinderte Menschen
Erstattung von Leistungen zur Rehabilitation an öffentlich-rechtliche Träger
Eignungsfeststellung zur Unterbreitung von geeigneten Maßnahme-Angeboten nach § 16 (1) Satz 2 Nr. 1 SGB II i.V.m. § 32 SGB III

4.2 Exemplarische Maßnahmen

4.2.1 AktivMarkt für Neukunden

Neukundinnen und Neukunden durchlaufen als Sofortangebot einen sogenannten Eingangsscheck (vgl. 3.1). Dieser dauert fünf Tage und dient der Feststellung von Vermittlungshemmnissen sowie Qualifizierungsbedarfen im Rahmen eines Profiling. Bei einigen Teilnehmenden ergibt sich die Notwendigkeit der Konkretisierung und Weiterführung der Erkenntnisse aus dem Eingangsscheck. An dieser Stelle setzt der AktivMarkt an. Er bietet eine sofortige Anschlussmöglichkeit an den Eingangsscheck.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des AktivMarkts sollen durch passgenaue Aktivierungsangebote an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Die Angebote werden individuell an den Förderbedarf des Kunden angepasst. Die Kursinhalte orientieren sich also an den Bedarfen, Problemlagen und Herausforderungen der Kundin oder des Kunden im Bewerbungsprozess.

Die Maßnahme richtet sich an ein Kundenpotenzial, das aufgrund von Berufserfahrung und diversen Kenntnissen mittelfristig vermittelbar ist. Ihre Motivation soll gesteigert und Wege der Selbstvermarktung aufgezeigt werden.

Die Maßnahme besteht aus drei Modulen:

1. Aktivierung und Orientierung (2 Wochen)

In diesem Modul werden die individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie beruflichen Interessen und Neigungen ermittelt und mit den Arbeitsmarktanforderungen abgeglichen.

2. Individuelle Selbstvermarktung (1 Woche)

Die aktiven Eigenbemühungen sollen gefördert und unterstützt werden. Ziel ist die Stärkung der Eigeninitiative. Zentrale Inhalte der Maßnahme sind die Grundlagen, Besonderheiten und Techniken der Selbstpräsentation sowie das individuelle Verhalten der Teilnehmenden bei der praktischen Anwendung.

3. Vermittlungscoaching (6 Wochen mit 2,5 T Präsenzzeit vor Ort)

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt intensiv im Rahmen eines Jobcoaching begleitet. Die Inhalte und Methoden werden individuell auf die Teilnehmenden abgestimmt.

Die Module werden entweder alle gebucht oder einzeln individuell auf den Kunden abgestimmt. Die Einbindung von flankierenden Dienstleistungen ist parallel möglich.

4.2.2 BewerbungsCenter

Die Maßnahme richtet sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte, bei denen ein Bedarf für ein Bewerbungcoaching und die Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen mit der Zielsetzung einer dauerhaften beruflichen Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht.

Um das Maßnahme-Ziel zu erreichen, werden die Kundinnen und Kunden aktiviert und motiviert eigenständig Bewerbungsunterlagen zu erstellen, den Arbeitsmarkt zu erkunden und sich auf geeignete Stellenangebote oder auch initiativ zu bewerben. Im Bedarfsfall erfolgt eine, den individuellen Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden entsprechende fachliche Unterstützung. Die Teilnehmenden werden

ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten nach unterstützt, so dass die Funktionalitäten und Suchstrategien der Online-Stellenbörsen für die Eingliederungsbemühungen eigenständig genutzt und angewandt werden können.

Das BewerbungsCenter dient der Entwicklung, Stärkung und Förderung von Bewerbungskompetenzen. Es werden Einzelgespräche geführt, aber auch zielgruppenorientierte Informationsveranstaltungen angeboten. Schulungen runden das Angebot ab. Sie finden an verschiedenen Tagen und zu unterschiedlichen Zeiten statt, so dass jeder Teilnehmende vom Schulungsangebot Gebrauch machen kann. Die Gruppen umfassen maximal 16 Teilnehmer. Folgende Inhalte werden angeboten:

- Arbeitsmarktinformationen
- Möglichkeiten der Stellensuche
- Online-Bewerbungen
- Simulation von Gesprächen
- Coaching für Internetbewerbungen
- Übung von telefonischen Bewerbungen
- Übungen von Einstellungstest
- Netzwerkaufbau
- Internetrecherche über mögliche Arbeitgeber
- Assessmentcenter
- Helferstellen und Minijobs
- Verdeckter Arbeitsmarkt, Bewerbungen auf nicht ausgeschriebene Stellen
- Professionelle Internetpräsenz in sozialen Netzwerken
- Verschiedene EDV-Module

Der Maßnahme-Träger hat die aktive Verantwortung, Bedarfe bei den Kundinnen und Kunden zu identifizieren, konkret herauszuarbeiten und die erforderliche Unterstützung zu leisten. Damit sollen die Kundinnen und Kunden keinesfalls aus ihrer eigenen Verantwortung entlassen, sondern in die Lage versetzt werden, sich auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt selbstständig zu bewerben und ihre Stärken und Kenntnisse entsprechend darzustellen.

Im Rahmen der umfassenden Betreuungsarbeit werden folgende Leistungen erbracht:

- Information der Teilnehmenden über Ablauf und Organisation der Maßnahme
- Vorbereiten der Teilnehmenden auf Bewerbungen und Bewerbungstermine
- bewerberorientierte und zielgerichtete Kleingruppenarbeit je nach Bedarf der Teilnehmenden
- Herstellung maximaler Transparenz über Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Verstärken der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit
- gezielte Hilfestellung zur Förderung der Mobilitätsbereitschaft
- Information über generelle Hilfen zur Beschäftigungsaufnahme
- gemeinsame Entwicklung fallangemessener und aktueller Selbstvermarktungsstrategien
- Training eines marktadäquaten Bewerber- und Vorstellungsverhaltens
- Aufzeigen von Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich des Kommunikationsverhaltens, Outfitberatung und Beratung hinsichtlich der Körpersprache und der Gesprächsführung mit entsprechender technischer Unterstützung, Aufzeigen von Netzwerkstrategien etc.
- Erörterung individueller Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Erarbeitung realistischer beruflicher Perspektiven
- Aufzeigen von Suchstrategien

Bestehende Netzwerke werden genutzt, um den Kundinnen und Kunden den Zugang zu potenziellen Arbeitgebern zu erleichtern. Dies erfolgt durch organisierte Bewerberrunden und sog. Arbeitgeber-Marktplätze unter Einbindung des JobService Essen (vgl. 3.2).

Die Teilnehmenden können bei Bedarf einem Einzelcoaching zugewiesen werden – für die kurzfristige Optimierung ihrer Bewerbungsunterlagen auf ein konkretes Stellenangebot hin oder auch für die Vorbereitung auf ein bevorstehendes Vorstellungsgespräch. Im Regelfall werden die Kundinnen und Kunden jedoch zwischen einem und sechs Monaten zugewiesen. In dieser Zeit hat jeder zugewiesene Teilnehmer die Möglichkeit, das BewerbungsCenter uneingeschränkt zu nutzen. Durch die offene Gestaltung und das sog. Trainingscenter (offener Zugang zu 45 PC-Arbeitsplätzen) kann jeder Teilnehmende selbst entscheiden, wann und wie oft er das Angebot des BewerbungsCenters nutzt.

Insgesamt gehen die Vermittlungsfachkräfte von einem jährlichen Kontingent von 2.400 möglichen Teilnehmenden aus. Nach der bisher achtmonatigen Laufzeit dieser Maßnahme wurden bereits über 20 Prozent der Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt.

4.2.3 Eingliederung für geringfügig Beschäftigte

Die Eingliederung von geringfügig Beschäftigten in den 1. Arbeitsmarkt trägt effektiv zur Erreichung der strategischen Leitziele der Stadt Essen bei. Geringfügig Beschäftigte benötigen in der Regel ergänzende Transferleistungen zur Existenzsicherung. Es handelt sich häufig um Kundinnen und Kunden im langfristigen Leistungsbezug. Zudem ist es wahrscheinlich, dass auch nach Erreichen des Rentenalters ergänzende Transferleistungen erforderlich sind, da über die Beschäftigung oft nur geringe Rentenansprüche erworben wurden.

Das JobCenter Essen gibt dieser Kundengruppe deshalb die Gelegenheit, an der Maßnahme „Eingliederung für geringfügig Beschäftigte“ teilzunehmen mit dem Ziel, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Die Unterrichtszeiten werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeiten flexibel angepasst.

Bis zu sechs Monate werden die Teilnehmer in ihren kommunikativen Fähigkeiten geschult und so auf Gespräche mit Arbeitgebern vorbereitet. Sie werden in Hinblick auf die Suche nach einem für sie passenden Arbeitsplatz intensiv gecoacht. Es besteht die Möglichkeit eines maximal vierwöchigen Praktikums bei einem Arbeitgeber.

Des Weiteren besteht im Rahmen der Freien Förderung die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag des Arbeitgebers eine Umwandlungsprämie zu gewähren. Diese Prämie soll Arbeitgeber dazu motivieren, eine nicht sozialversicherungspflichtige Nebenbeschäftigung in ein über die Geringfügigkeit hinausgehendes, versicherungspflichtiges und unbefristetes – mindestens aber zwölf Monate andauerndes – Arbeitsverhältnis umzuwandeln.

4.2.4 Joblinge (U25)

Die Maßnahme „Joblinge“ richtet sich an Jugendliche, die bisher keinen Anschluss an den Arbeit- bzw. Ausbildungsmarkt gefunden haben. Ziel der Maßnahme ist ihre nachhaltige Integration in Ausbildung oder Beschäftigung. Die Maßnahme soll mit ihrem ganzheitlichen Förderansatz wesentlich dazu beitragen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf eine berufliche Integration vorzubereiten. Durch Motivation, Aktivierung und den Abbau von Resignation soll eine persönliche Stabilisierung erreicht werden. Die Jugendlichen sollen auf weiterführende Qualifizierungsangebote vorbereitet bzw. motiviert werden ggfs. Qualifizierungsbausteine zu absolvieren. Bei dem überwiegenden Anteil der Maßnahme-Teilnehmer/innen kann davon ausgegangen werden, dass ein Übergang in eine Beschäftigung oder Ausbildung gelingt. Die Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem wird im Maßnahmenverlauf vorrangig durch intensive Sozial- und Netzwerkarbeit sowie die Einbindung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in projektbezogenes und betriebliches Arbeiten erreicht (im Sinne einer betrieblichen Erprobung oder bei einem Kooperationspartner).

Die Jugendlichen weisen vielfältige und schwerwiegende Hemmnisse auf, insbesondere in den Bereichen Motivation, Einstellung, Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen. Dabei sind die Biografien der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr unterschiedlich. Vielfach jedoch sind sie gekennzeichnet von Misserfolgserlebnissen und Versagens- und Zukunftsängsten. Oft sind die Jugendlichen in einem Kreislauf aus Demotivation, Resignation und Passivität gefangen.

In der Maßnahme geht es darum, diesen Kreislauf nachhaltig aufzubrechen. „Joblinge“ stellt ein Angebot dar, sich den Weg in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt selbst zu erarbeiten. Wichtig dabei sind die grundlegende Kooperationsbereitschaft beim Jugendlichen sowie der Wunsch, das Leben in die eigene Hand zu nehmen.

Dies stellt der Jugendliche in einem mehrtägigen Aufnahmeverfahren unter Beweis, in dessen Rahmen er sich unter anderem einige Tage für einen gemeinnützigen Zweck engagiert. Er zeigt bei dieser Gelegenheit seine grundlegende Motivation, indem er zuverlässig, engagiert und im Team mitarbeitet. Seine schulischen Leistungen oder seine fachliche Geschicklichkeit spielen bei der Einschätzung seiner Motivation keine Rolle. Entwickelt sich die Projektarbeit für einen Jugendlichen positiv, so erfährt er bereits in dieser Phase das motivierende Gefühl, gebraucht zu werden und sich selbst etwas erarbeiten zu können. Diese Erfahrungen stehen auch im weiteren Verlauf der Maßnahme im Vordergrund.

Hat der Jugendliche das Aufnahmeverfahren bestanden, folgt die sogenannte „Orientierungsphase“. Diese Phase ist gekennzeichnet durch Praxisprojekte und individuelles Coaching. Ziele an dieser Stelle sind, durch Erfahrungen im Team zu lernen, Festigung der Sozialkompetenzen, Reflektion eigener Stärken und Interessen und die Berufsfeldfindung. Dabei werden die Jugendlichen sowohl fachlich als auch sozialpädagogisch eng begleitet.

Dieser Orientierungsphase schließt sich die sogenannte „Praxisphase“ an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen Praxisfelder von beruflichen Tätigkeiten, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen kennen lernen, Kontakt zu Kunden und Mitarbeitern aufnehmen sowie Technologien und Arbeitsfeldern entdecken. Sie erhalten die Möglichkeit, das bisher Gelernte unter realen Bedingungen zu erproben und Neues dazulernen. Den Teilnehmenden soll die Möglichkeit geboten werden, berufliche Entscheidungen zu treffen bzw. zu überprüfen. Darüber hinaus sollen durch die Stärkung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen die individuellen Integrationschancen verbessert werden.

Idealerweise erfolgt die anschließende Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis.

Die Heranführung an und die Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem werden durch die Einbindung von Mentoren unterstützt. Diese stehen den Jugendlichen während der gesamten Maßnahmendauer zur Verfügung. Ziele der Zusammenarbeit zwischen Mentor und Teilnehmer sind die Stärkung der Persönlichkeit, die Unterstützung des Teilnehmers in schwierigen Situationen, die Weitergabe wichtiger Erfahrungen des Mentors, die Motivation sowie die Begleitung des Teilnehmers hinsichtlich der Zielorientierung. Der Mentor dient darüber hinaus als langfristige Motivationsstütze und Berater und steht auch nach Ausscheiden des Teilnehmers aus der Maßnahme diesem als Kontakt zur Verfügung.

Ergebnisse:

Im Laufe des Jahres 2014 sind insgesamt 62 Jugendliche in die Maßnahme „Joblinge“ eingemündet (zwei Maßnahmen mit jeweils 20 und eine Maßnahme mit 22 Teilnehmern). Die Maßnahme mit Beginn 01.10.2014 läuft noch bis zum 31.03.2015. Deshalb liegen für diese Maßnahme noch keine Ergebnisse vor.

Von den 40 eingemündeten Jugendlichen der ersten beiden Maßnahmen haben 33 Teilnehmer/innen die Maßnahme über die gesamte Laufzeit besucht. Sieben Jugendliche schieden aufgrund mangelnder Mitwirkung vorzeitig aus.

Von den 33 Teilnehmenden haben 27 nach Beendigung der Maßnahme eine betriebliche und ein Jugendlicher eine außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen. Ein Jugendlicher hat sich für den Bundesfreiwilligendienst entschieden. Lediglich vier Jugendliche verbleiben weiterhin in Arbeitslosigkeit, wobei bei dreien eine psychische Erkrankung vorliegt, die einer Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt zurzeit noch entgegensteht.

4.2.5 Neue Impulse U50

„Keiner darf verloren gehen“ – diese Strategie war der Hintergrund für die Entwicklung des Projektes Neue Impulse U50 als Modellansatz. Die Erfahrungen der Fachkräfte zeigen, dass es in diesem Bereich Kundinnen und Kunden gibt, die über die herkömmlichen Regelinstrumente nicht erreicht werden können. Es wurde als notwendig angesehen, einen neuen individuellen und langfristigen Projektansatz zu entwickeln, um auch diesen Personen eine Perspektive und neue Impulse zu geben.

Es geht darum, Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, für die eine (Wieder-) Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aussichtslos erscheint und denen bisher allenfalls eine Förderung im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten oder der FAV nach § 16e SGB II eine Teilhabe am Arbeitsleben verspricht, chancenorientiert zu aktivieren und in Arbeit zu vermitteln.

Erste Erfahrungen mit der Personengruppe 50 Plus belegen, dass dies möglich ist, wenn die Aktivierung mit geringem Betreuungsschlüssel, zielgruppengerechten Methoden, individuell und mit Geduld über einen längerfristigen Zeitraum erfolgt (mindestens zwölf Monate).

Auf Basis dieser Erfahrungen wird das Projekt Neue Impulse gem. § 16 f. SGB II in Verbindung mit § 23 und § 44 BHO als Projektförderung mit zwei beteiligten Trägern seit dem 01.11.2014 durchgeführt.

Es handelt sich um ein Projekt zur Aktivierung, Stabilisierung und Integration von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen, die nicht überwiegend im gesundheitlichen Bereich liegen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gefördert werden Projektformen, die sich zu einem großen Teil jenseits der bisherigen, tradierten und bekannten arbeitsmarktlichen Maßnahmen bewegen.

Die beauftragten Träger arbeiten in eigenständigen Projekten mit jeweils 120 Kund/inn/en. Die Teilnehmenden können bis zu zwölf Monate im Projekt bleiben.

Dabei werden Maßnahmen durchgeführt, die die Teilnehmenden zur Erhöhung der Eigenverantwortung und Beschäftigungsfähigkeit durchlaufen und die zu Integrationsfortschritten führen. Dazu gehören beispielsweise intensive Profiling-Ansätze, Empowerment-Module, Mobilitäts- und Gesundheitsförderung, wie z.B.:

- Hausbesuche
- Ganzheitliche Aktivierungsstrategien, ressourcenorientiert für jeden einzelnen Kunden individuell mit Zielvereinbarungen
- Orientierung an den Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen der teilnehmenden Menschen
- Einzelcoaching, individuelle Beratung
- Gruppencoaching, Nutzung von Synergieeffekten
- Angebote im gesundheitlichen Bereich (Stressbewältigung, Achtsamkeitstraining, gesundes Kochen, Präventionsangebote im Bereich Sport etc.)
- Aufbau von Selbstvertrauen und Stärken der Einzelnen
- Exkursionen, Tagesveranstaltungen oder Workshops
- JobClub, Angebote rund um den Job
- Nachbetreuung im Anschluss der Integration

Die beiden beteiligten Träger setzen die Projekte in unterschiedlicher Weise um. Die oben genannten Angebote bietet ein Träger in frei wählbaren Kursen und Modulen an. Eine Präsenz-Zeit von mindestens 15 Stunden in der Woche wird dabei individuell vereinbart. Es erfolgt eine Betreuung durch einen persönlichen Integrationsbegleiter, der mit dem Teilnehmenden regelmäßig die weiteren Ziele und Schritte festlegt und sie auch nachhält.

Der zweite Träger setzt bei der Durchführung auf die Einbindung der Kunden in Projektstrukturen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können unter verschiedenen Projekten frei wählen und haben eine festgelegte Präsenz-Zeit von 2,5 Tagen in der Woche.

Die Einbindung in die Projekte erfolgt mit eigener Entscheidungsmöglichkeit der Ausrichtung und der Ziele im jeweiligen Projekt. Die Begleitung durch einen Dozenten erfolgt in jedem Projekt; es stehen Sozialpädagogen und Psychologen zur Verfügung. Alle drei Monate werden die Ergebnisse der Projekte präsentiert und für die Kunden erfolgt ein Wechsel in ein anderes Projekt.

Beide Träger werden seitens des JobCenter engmaschig begleitet. Somit kann bei Bedarf zeitnah nachgesteuert werden.

Da beide Projekte „Neue Impulse U50“ erst zum 01.11.2014 gestartet sind, können zu den Erfolgen noch keine Aussagen getroffen werden.

5. Finanzen

5.1 Mittelzuteilung: Der Eingliederungstitel

Nach Inkrafttreten des Bundeshaushalts 2014 wurde die vorläufige Haushaltsführung am 31.07.2014 beendet und es konnte über die vollständigen Haushaltsmittel verfügt werden. Die gravierenden Einschränkungen bei der Bewirtschaftung wurden damit beendet. Die bis zu diesem Zeitpunkt bereits entstanden Liquiditätsprobleme konnten durch Deckungsanträge überbrückt werden.

Es ergaben sich jedoch nachteilige Auswirkungen durch die lange Zeit der vorläufigen Haushaltsführung. Die Zielvereinbarungen für die Ausschöpfung der Ausgabemittel konnten nicht eingehalten werden, es fehlten Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre. Weitere wirtschaftlich sinnvolle und zielgerichtete Maßnahmen konnten nicht mehr realisiert werden, da diese Verpflichtungen über den Jahreswechsel hinaus verursacht hätten. Dies hatte auch zur Folge, dass die zusätzliche Zuteilung der Ausgabemittelreste nicht verausgabt wurde.

Folgendes Budget wurde dem JobCenter Essen im Haushaltsjahr 2014 für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zugeteilt:

Ausgabe-/Barmittel 2014	55.286.060 € (davon 2.516.976 € weitere Zuteilung von Ausgabemittelresten)
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2015	18.790.375 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2016	8.990.610 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2017	2.365.950 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2018	788.650 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2019	157.730 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2020	78.865 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2021	78.865 €
Verpflichtungsermächtigungen (VE) für 2022	78.865 €

Die im Planungsprozess für 2014 festgelegten Handlungsstrategien konnten aufgrund der späten Mittelzuteilung nicht im geplanten Umfang realisiert werden. Bewilligungen von längeren Eingliederungsmaßnahmen und Abschlüsse von Verträgen mit Dritten für längerfristige Maßnahmen waren:

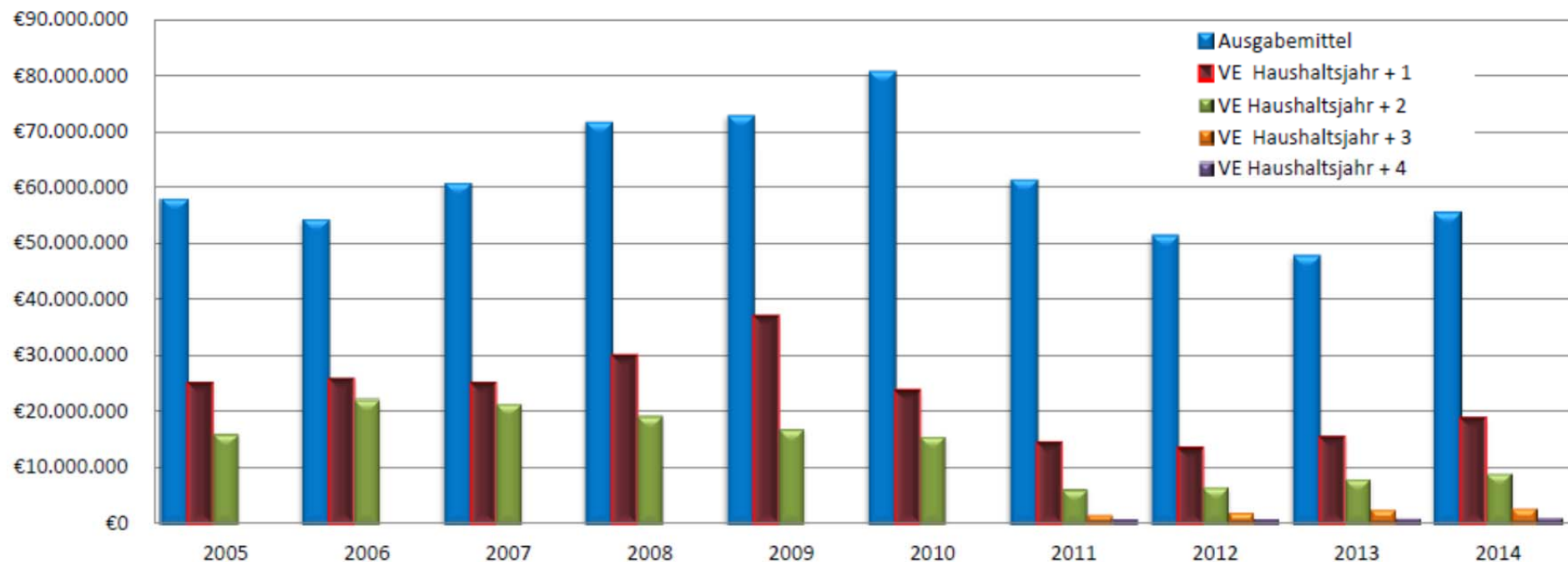
- während der vorläufigen Haushaltsführung nur eingeschränkt und
- nach der späten endgültigen Zuteilung wegen fehlender Verpflichtungsermächtigungen für das Folgejahr kaum noch möglich.

Mit der Zuteilung von Ausgabemittelresten wurden leider keine weiteren Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre zur Verfügung gestellt. Da die Verpflichtungsermächtigungen für 2015 verplant waren und bis auf 1,67 Prozent verausgabt wurden, konnten auch damit keine effektiven Ansätze für längerfristige Förderungen realisiert werden und diese zusätzlichen Ausgabemittel blieben ungenutzt. Eine Übertragung von freien Ausgabemittel in das Folgejahr ist leider im Jahresverlauf ausgeschlossen.

5.2 Entwicklung der Mittelzuteilungen

Der Eingliederungstitel von 2005 bis 2014:

Haushaltsjahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ausgabemittel	57.701.034 €	54.014.300 €	60.448.065 €	71.472.618 €	72.663.989 €	80.570.939 €	61.093.838 €	51.186.660 €	47.606.106 €	55.286.060 €
VE										
HJ + 1	24.972.200 €	25.734.800 €	24.945.689 €	29.898.080 €	36.896.215 €	23.613.972 €	14.386.438 €	13.414.774 €	15.440.370 €	18.790.375 €
HJ + 2	15.961.250 €	22.058.400 €	21.273.793 €	19.102.720 €	16.810.203 €	15.541.524 €	6.200.313 €	6.548.471 €	7.973.900 €	8.990.610 €
HJ + 3							1.281.200 €	1.637.040 €	2.174.700 €	2.365.950 €
HJ + 4							656.250 €	682.100 €	724.900 €	788.650 €



5.3 Ausschöpfung / Ausgabequote im Haushaltsjahr 2014

	Zuteilung	Ausgaben	Ausgabe-Quote
Ausgabemittel 2014	55.286.060 €	49.247.682,51 €	89,08 %
<i>Ohne Zuteilung Ausgabemittereste:</i>	52.769.084 €		93,33 %
VE 2015	18.790.375 €	18.475.799 €	98,33 %
VE 2016	8.990.610 €	3.462.204 €	38,51 %
VE 2017	2.365.950 €	1.549.153 €	65,48 %
VE 2018	788.650 €	38.747 €	4,91 %
VE 2019	78.865 €	0 €	0,00 %
VE 2020	78.865 €	0 €	0,00 %
VE 2021	78.865 €	0 €	0,00 %
VE 2022	78.865 €	0 €	0,00 %

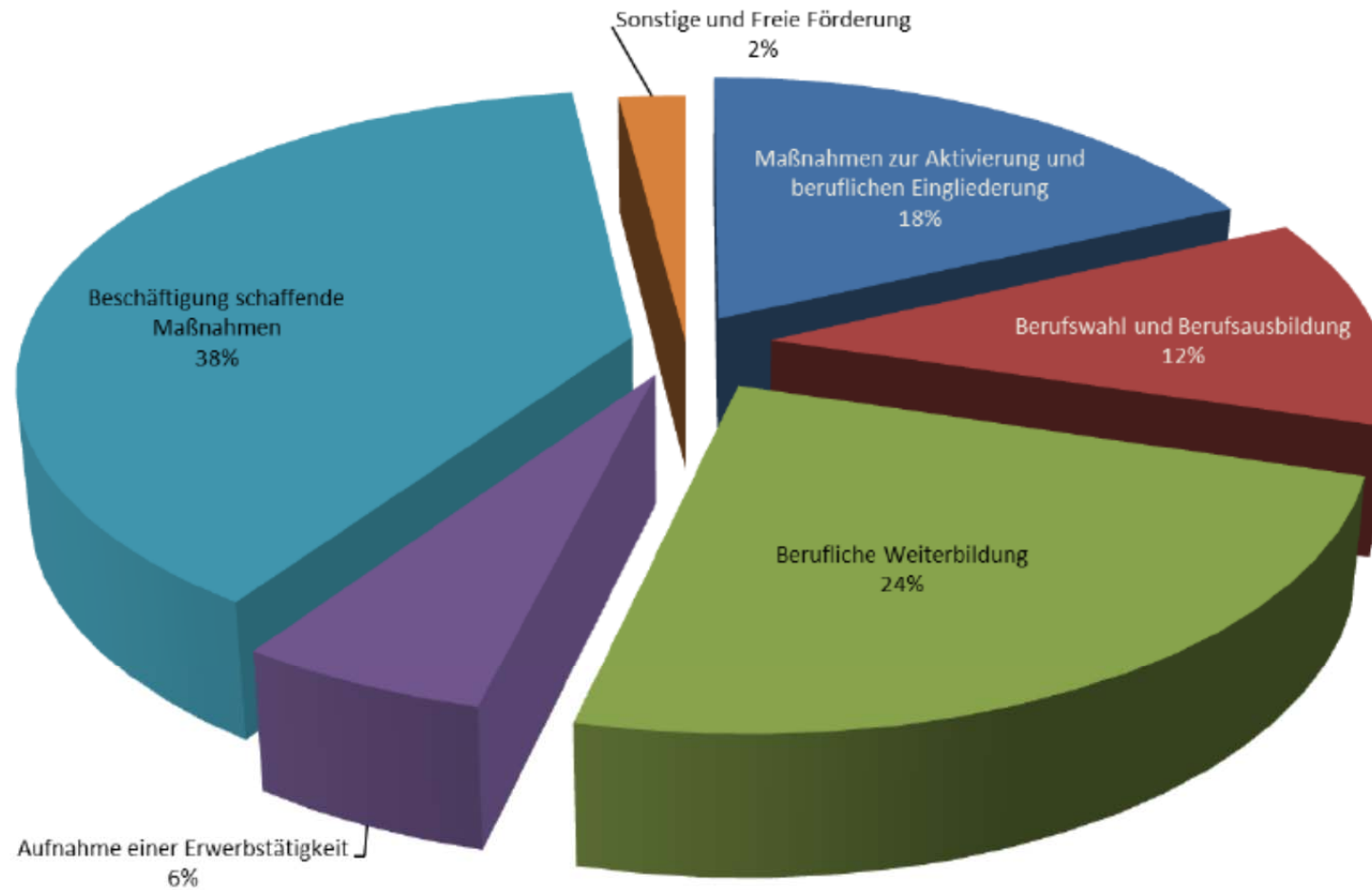
Umschichtungen in den Verwaltungshaushalt wurden nicht vorgenommen, es handelt sich ausschließlich um Ausgaben für Eingliederungsleistungen.

Mit dem Ergebnis von 89,1 Prozent wurde eine Ausgabequote erreicht, die deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt lag.

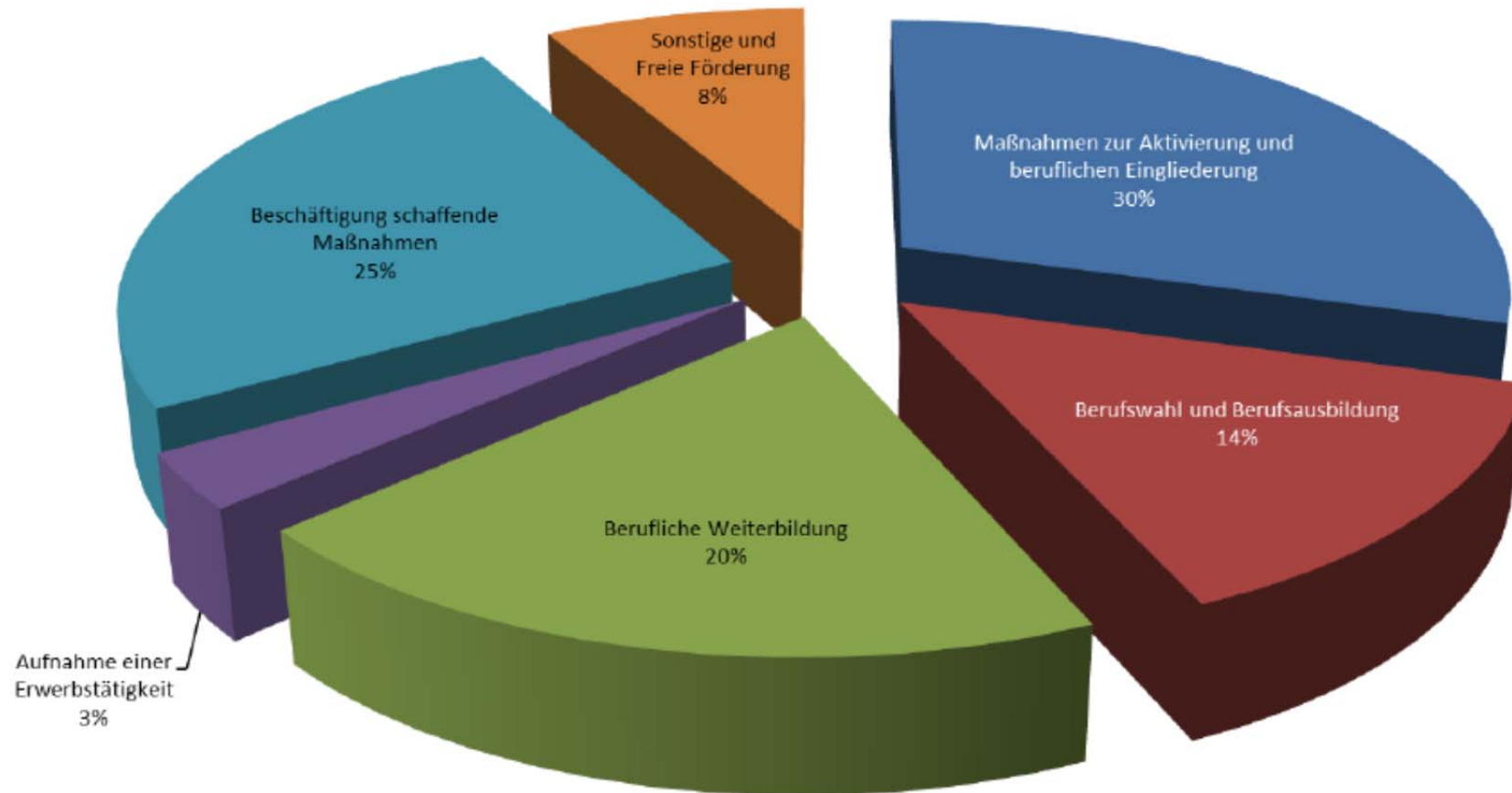
Gemessen an der originären Mittelzuteilung (Ausgabemittelreste, die wegen fehlender Verpflichtungsermächtigen auch nicht genutzt werden konnten, nicht berücksichtigend) wäre eine Quote von 93,33 Prozent erreicht worden.

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	Soll	Ausgaben	
	in €	in €	in % des Soll (Spalte G) in % von insgesamt (Spalte H)
SOLL - zugewiesene Mittel insgesamt	55.286.059,87		89,08
SOLL - zugewiesene Mittel ohne Zuteilung Ausgabemittelreste	52.769.083,87		93,33
Leistungen zur Eingliederung insgesamt (ohne Umschichtungen in Verwaltungsbudget!)		49.250.903,90	100,00
davon			
A Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung		8.885.028,66	18,04
Förderung aus dem Vermittlungsbudget (inkl. Reha)		1.232.981,31	
Maßnahmen z. Aktivierung u. beruflichen Eingliederung (inkl. Reha)			
davon Maßnahmen bei einem Träger		7.184.266,01	
Aktivierungs- u. Vermittlungsgutschein durch priv. Arbeitsverm.		367.136,66	
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber		69.981,35	
darunter: Vermittlungsunterstützende Leistungen (Reha)			
davon Förderung aus dem Vermittlungsbudget		9.648,62	
Maßnahmen z. Aktivierung u. beruflichen Eingliederung		0,00	
Probeschäftigung behinderter Menschen		30.663,33	
(ausgezahlte) Vermittlungsgutscheine (Restabw.)		0,00	
sonstige vermittlungunterstützende Leistungen (Restabw.)		0,00	
B Berufswahl und Berufsausbildung		5.754.055,66	11,68
Zuschüsse für Maßnahmen zur Berufsorientierung		0,00	
Ausbildungsbegleitende Hilfen		468,00	
Außerbetriebliche Berufsausbildung		5.432.992,17	
Ausbildungszuschuss f. beh. Und schwerbeh. Menschen		42.840,06	
Einstiegsqualifizierung		277.755,43	
sonstige Förderung der Berufsausbildung		0,00	
C Berufliche Weiterbildung		11.865.852,77	24,09
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung		11.037.339,27	
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen		828.513,50	
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter		0,00	
D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit		2.797.138,83	5,68
Eingliederungszuschuss		2.220.280,22	
Eingliederungszuschuss für bes. betr. Schwerbeh. Menschen		146.867,29	
Einstiegs geld bei abhängig sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit		52.341,54	
Beschäftigungszuschuss (Restabw.)		343.828,01	
Einstiegs geld bei selbständiger Erwerbstätigkeit		26.121,77	
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		7.700,00	
E Beschäftigung schaffende Maßnahmen		18.955.831,33	38,49
Arbeitsgelegenheiten			
davon: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante		16.789.025,63	
Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante (Restabw.)		0,00	
Förderung von Arbeitsverhältnissen		2.166.805,70	
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Restabwickl.)		0,00	
F Sonstige und Freie Förderung		992.996,65	2,02
Freie Förderung SGB II		971.392,49	
Reisekosten aus Anlass der Meldung bei JobCenter		6.753,61	
Erstattung von Leistungen zur Rehabilitation an öffentlich-rechtl. Träger		0,00	
Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (Restabw.)		0,00	
Eignungsfeststellung zur Unterbreitung von geeigneten Maßnahme-Angeboten nach § 16 (1) Satz 2 Nr. 1 SGB II i.V.m. § 32 SGB III		14.850,55	

Verwendung der Ausgabemittel 2014



Verwendung der Verpflichtungsermächtigungen für 2015 im Jahr 2014



6. Fazit

Die Arbeitsmarktplanung im JobCenter Essen trägt der Tatsache Rechnung, dass es unter den Kundinnen und Kunden einen hohen Anteil von Menschen mit besonderem Stützungs- und Stabilisierungsbedarf sowie eine hohe Zahl von Arbeitssuchenden mit Qualifizierungsnotwendigkeit gibt.

Mit rund 24,1 Prozent und 38,5 Prozent waren die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) und das Instrument Arbeitsgelegenheiten folglich die beiden größten Positionen im Eingliederungstitel 2014.

Mit einem Ergebnis von 89,1 Prozent erreichte das JobCenter in 2014 eine Ausgabequote, die - gemessen an der originären Mittelzuteilung - ohne Berücksichtigung evtl. Umschichtungen in den Verwaltungshaushalt - deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt lag.

Die arbeitsmarktliche Wirkung der eingesetzten Mittel lässt sich nicht zuletzt anhand der sogenannten Förderstatistik darstellen.

Förderstatistik: Eingliederungs- und Verbleibsquoten⁶

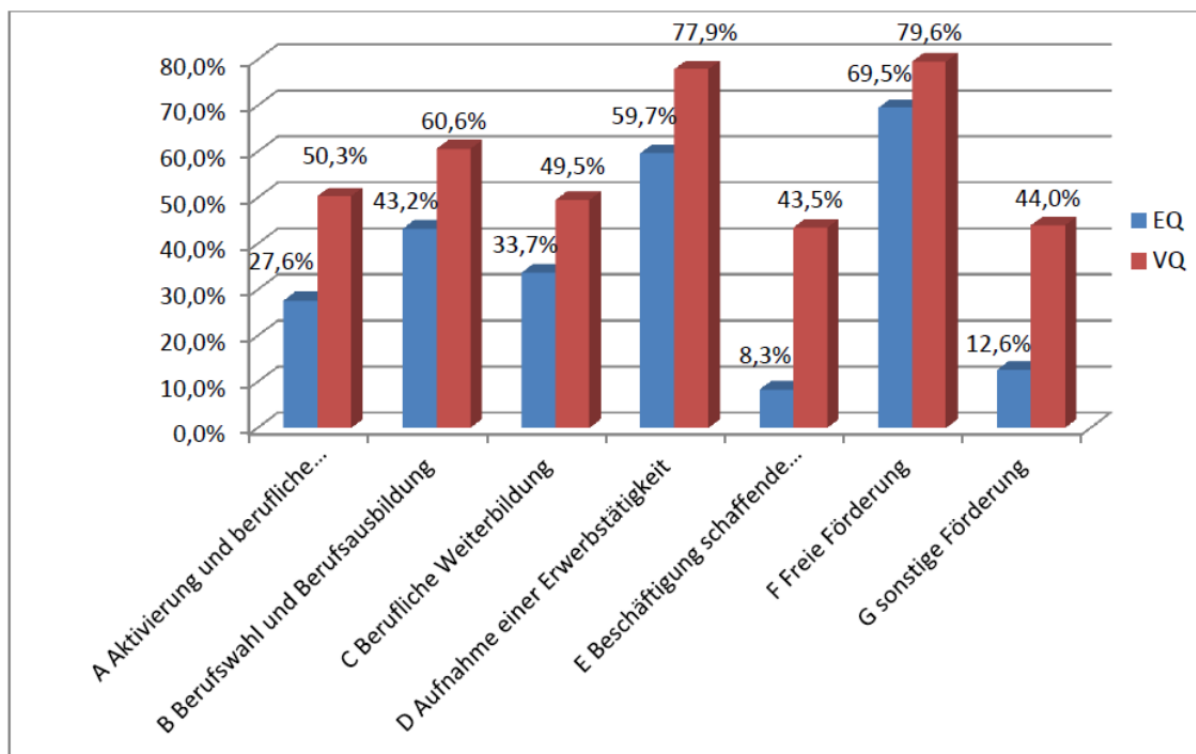
Die in der nachfolgenden Tabellen dargestellten Informationen zeigen auf, inwieweit die Teilnehmer/innen einer Fördermaßnahme in einem bestimmten Zeitintervall (sechs Monate) nach Austritt aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben (Eingliederungsquote - EQ) bzw. nicht mehr arbeitslos sind (Verbleibsquote - VQ).

Zum Redaktionsschluss lagen Daten zum Berichtsmonat September 2014 vor.

Förderbereich	Eingliederungsquote (EQ)	Verbleibsquote (VQ)
A. Aktivierung und Eingliederung	27,6 %	50,3 %
B. Berufswahl und Berufsausbildung	43,2 %	60,6 %
C. Berufliche Weiterbildung	33,7 %	49,5 %
D. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	59,7 %	77,9 %
E. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	8,3 %	43,5 %
F. Freie Förderung	69,5 %	79,6 %
G. Sonstige Förderung	12,6 %	44,0 %

⁶ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Erstellungsdatum 04.05.2015; Datenstand April 2015; Berichtsmonat September 2014.

Eingliederungs- und Verbleibsquoten Berichtsmonat September 2014



Die Eingliederungsquoten (EQ) im Bereich der Maßnahmensarten „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, „Freie Förderung“ und „Sonstige Förderung“ lagen über bzw. auf dem Durchschnitt der umliegenden Ruhrgebiets-Jobcenter und über bzw. auf dem NRW-Durchschnitt. Die Verbleibsquoten (VQ) der drei oben aufgeführten Maßnahmensarten befanden sich über dem Durchschnitt der umliegenden Ruhrgebiets-Jobcenter und über bzw. auf dem NRW-Durchschnitt.