

**Vernetzt. Im Wandel.  
Wirksam.**

Jahresbericht 2025



**EABG-GRUPPE**  
ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES

**//**

*Für uns beginnt  
Verantwortung dort,  
wo Menschen  
Unterstützung brauchen –  
und endet erst,  
wenn Perspektiven  
entstehen.*

# Drei ??? an



## Hartmut Kütemann- Busch

Der Geschäftsführer der EABG Firmengruppe blickt auf ein turbulentes Jahr 2025 zurück und schildert, welche Herausforderungen in 2026 warten.

**1** Wie haben sich die Rahmenbedingungen für Arbeitsmarktpolitik und öffentlich geförderte Weiterbildung entwickelt – vor allem in Essen?

Die Rahmenbedingungen waren im Jahr 2025 von einer erhöhten Unsicherheit geprägt. Durch die vorläufige Haushaltsführung auf Bundesebene konnten arbeitsmarktpolitische Programme teilweise nur eingeschränkt oder verzögert umgesetzt werden. Besonders betroffen waren Bereiche der öffentlich geförderten Beschäftigung – und damit auch Gesellschaften wie die ABEG, die einen Schwerpunkt in der Umsetzung von MAT-Maßnahmen haben.

Parallel dazu haben sich Zuständigkeiten innerhalb der Arbeitsförderung verschoben. In Teilen ist die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) vom JobCenter zur Agentur für Arbeit übergegangen. Für Bildungsträger wie die Bfz-Essen bedeutet das neue Abstimmungsprozesse und veränderte Rahmenbedingungen bei der Planung von Qualifizierungsangeboten.

**2** Welche arbeitsmarktlichen Herausforderungen sehen Sie aktuell insbesondere in unserer Stadt?

In Essen zeigt sich weiterhin ein Passungsproblem am Arbeitsmarkt. Unternehmen melden offene Stellen, während ein Teil der arbeitssuchenden Menschen nicht unmittelbar über die Qualifikationen verfügt, die in diesen Bereichen gefragt sind. Ein wesentlicher Faktor ist das Qualifikationsniveau vieler Arbeitssuchender.

Gleichzeitig verändern Digitalisierung, technologische Innovationen und neue Arbeitsprozesse die Anforderungen in vielen Berufen.

Gerade für langzeitarbeitslose Menschen sowie für Zugewanderte oder Geflüchtete braucht es deshalb neben fachlicher Qualifizierung häufig auch Sprachförderung, Stabilisierung und individuelle Begleitung. Diese Verbindung aus Qualifizierung und persönlicher Unterstützung ist entscheidend, um nachhaltige Integration in Arbeit zu ermöglichen.

**3** Welchen Beitrag kann die EABG Firmengruppe für den Arbeitsmarkt hier leisten?

Als kommunale Unternehmensgruppe entwickeln wir unsere Angebote kontinuierlich weiter, um auf die Anforderungen des Essener Arbeitsmarkts zu reagieren – sogar bis hin zur Weiterentwicklung unserer Standorte.

Für die Bfz-Essen entsteht im Bildungspark Essen mit einem neuen Schulungsgebäude in Haus 12 ein moderner Bildungsstandort, der neue Möglichkeiten für Qualifizierung, Unternehmenskooperationen und innovative Lernformate eröffnet.

Unser Anspruch ist es, Menschen dauerhaft in Arbeit zu integrieren und so zugleich die Fachkräftebasis in unserer Region zu stärken. Kooperationen mit Unternehmen, städtischen Einrichtungen und Netzwerkpartnern ebnen dabei konkrete Wege in Beschäftigung.

**// PERSPEKTIVEN  
ENTSTEHEN DORT,  
WO *QUALIFIZIERUNG*,  
*ENGAGEMENT* UND  
*REGIONALE VERANTWORTUNG*  
ZUSAMMENKOMMEN.**

Hartmut Kütemann-Busch,  
Geschäftsführer der  
EABG Firmengruppe

## 2025 im Überblick

|   |    |
|---|----|
| 01 - Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt | 04 |
| 02 - Beschäftigungsförderung            | 12 |
| 03 - Qualifizierung                     | 46 |
| 04 - Vermittlung und Aktivierung        | 68 |
| 05 - Wir über uns                       | 76 |

# Entwicklungen auf dem **Arbeitsmarkt**

- 06 Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen
- 07 Blick auf einzelne Personengruppen
- 08 Essener Besonderheiten
- 10 Politische Entwicklungen
- 11 KI wird zentraler Wettbewerbsfaktor

# Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen

2025 hat sich der Arbeitsmarkt schrittweise in eine ungünstige Richtung entwickelt. Unter dem Strich steht er schwächer da als vor einem Jahr. Es deutet aber einiges darauf hin, dass wir die Talsohle erreicht haben.

Dieses gemischte Fazit zog die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, zum Jahresrückblick 2025.<sup>1</sup>

Auch in diesem Jahr lohnt ein differenzierter Blick auf die Zahlen: Vergleicht man Beginn und Ende des Jahres, hat sich die Arbeitslosigkeit insgesamt als auch mit Blick auf einzelne Personengruppen leicht reduziert – sowohl bundesweit als auch in NRW. Ausnahmen bilden vor allem junge Menschen unter 25 Jahren sowie Langzeitarbeitslose.<sup>2</sup>

Im Jahresdurchschnitt sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung dennoch bereits das dritte Jahr in Folge gestiegen. Hintergrund ist die anhaltende wirtschaftliche Schwäche: Die Nachfrage nach Arbeitskräften war zu gering, um das steigende Arbeitsangebot aufzunehmen. Gleichzeitig passen die Qualifikationen vieler Arbeitsloser nicht zu den Anforderungen der offenen Stellen. Entsprechend sinken die Chancen, Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme zu beenden.<sup>1</sup>

## BESCHÄFTIGUNG STEIGT NUR NOCH LEICHT

Die Erwerbstätigkeit blieb 2025 insgesamt nahezu stabil. Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes sank sie im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr lediglich um rund 5.000 Personen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg von Juni 2024 bis Juni 2025 um rund 48.000 auf 34,89 Millionen. Das Wachstum fällt damit deutlich schwächer aus als in den Jahren zuvor.

Der Beschäftigungszuwachs entfällt vor allem auf Teilzeitstellen, während die Vollzeitbeschäftigung leicht zurückging. Zudem ist der Anstieg ausschließlich auf Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zurückzuführen. Bei deutschen Beschäftigten wirkt sich zunehmend der demografische Wandel aus.

Branchenseitig setzte sich das Wachstum in den Dienstleistungsbereichen fort. Im produzierenden Gewerbe hingegen führte die schwache Konjunktur zu Beschäftigungsrückgängen.

Auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung entwickelte sich rückläufig: Sie sank im Juni 2025 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 11.000 auf 7,67 Millionen. Einzig Minijobs im Nebenverdienst nahmen weiter zu.<sup>1</sup>

## ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE LÄSST WEITER NACH

Die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften ging 2025 weiter zurück. Die Zahl neu gemeldeter Stellen erreichte einen historischen Tiefstand.




Im Jahresdurchschnitt waren 632.000 Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet – rund 62.000 weniger als 2024. Auch die Stellenzugänge, ein noch aussagekräftiger Indikator für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, gingen deutlich zurück. Insgesamt wurden 2025 rund 1,46 Millionen Stellen gemeldet – etwa 39.000 weniger als im Vorjahr und so wenige wie seit 25 Jahren nicht mehr.<sup>1</sup>

## KURZARBEIT BLEIBT AUF ERHÖHTEM NIVEAU

Unternehmen nutzten auch 2025 weiterhin Kurzarbeit, um Beschäftigung zu sichern. Nach ersten Schätzungen lag die durchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden – inklusive Saison- und Transferkurzarbeitergeld – bei rund 300.000 und damit etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

Bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von rund 30 Prozent konnten rechnerisch etwa 90.000 Arbeitsplätze gesichert und kurzfristige Entlassungen verhindert werden.<sup>1</sup>

# ENTWICKLUNG ARBEITSMARKT 2025<sup>2</sup>

|                                    |  | D                 |  | NRW               |  | Essen             |
|------------------------------------|---|-------------------|---|-------------------|---|-------------------|
|                                    | 2025<br>gesamt  | Dez. 2025 zum VJM | 2025<br>gesamt  | Dez. 2025 zum VJM | 2025<br>gesamt  | Dez. 2025 zum VJM |
| Arbeitslose gesamt                 | -2,8%   | 2.907.991 (3,6%)  | -2,6%   | 767.017 (2,0%)    | 0,6%  | 34.978 (5,5%)     |
| aus SGB III                        | -2,1%   | 1.104.358 (10,2%) | -0,2%   | 244.124 (9,0%)    | -0,9%   | 8.014 (8,0%)      |
| aus SGB II                         | -3,3%   | 1.803.633 (0,0%)  | -3,7%   | 522.893 (-1,0%)   | 1,1%  | 26.964 (4,8%)     |
| Frauen                             | -2,6%   | 1.291.414 (2,9%)  | -2,4%   | 343.440 (1,7%)    | 0,8%  | 16.282 (5,6%)     |
| Männer                             | -3,0%   | 1.616.577 (4,2%)  | -2,8%   | 423.577 (2,2%)    | 0,5%  | 18.696 (5,5%)     |
| Ausländer                          | -5,0%   | 1.051.861 (0,8%)  | -5,8%   | 293.178 (-1,7%)   | 0,4%  | 15.394 (4,1%)     |
| 15-25 Jahre                        | 1,0%  | 267.789 (5,9%)    | -1,6%   | 65.853 (2,3%)     | 4,0%  | 3.389 (5,3%)      |
| 50 Jahre und älter                 | -3,6%   | 942.136 (3,2%)    | -0,9%   | 265.478 (4,0%)    | 3,1%  | 10.933 (8,7%)     |
| Langzeitarbeitslose                | 2,3%  | 1.041.118 (5,8%)  | 1,1%  | 320.368 (3,8%)    | 4,6%  | 15.042 (9,6%)     |
| Gemeldete Arbeitsstellen           | -2,1%   | 619.351 (-5,3%)   | -1,8%   | 125.539 (-3,1%)   | 7,0%  | 3.463 (9,4%)      |
| Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit | -3,8%   | 3.571.632 (-0,1%) | -3,9%   | 938.533 (-1,5%)   | -4,6%   | 44.045 (-2,9%)    |
| Ohne Berufsausbildung              | -3,6%   | 1.564.509 (1,7%)  | -3,8%   | 467.136 (0,2%)    | -0,3%   | 25.175 (4,0%)     |
| Bedarfsgemeinschaften              | -3,3%   | 2.822.415 (-2,9%) | -3,3%   | 780.641 (-3,0%)   | -1,2%   | 42.399 (-1,0%)    |

## BLICK AUF EINZELNE PERSONENGRUPPEN

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund entwickelte sich 2025 weiter positiv. Überdurchschnittlich viele konnten eine Beschäftigung aufnehmen.

Deutlich schwieriger blieb die Situation für junge Menschen unter 25 Jahren sowie für Langzeitarbeitslose. Beide Gruppen weisen weiterhin überdurchschnittliche Risiken auf, arbeitslos zu bleiben.<sup>2</sup>

### Beschäftigung von Frauen auf Rekordniveau – bei hoher Teilzeitquote

Die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen erreichte 2025 erneut einen Höchststand. Zum Stichtag 30. Juni waren rund 16,2 Millionen Frauen beschäftigt – etwa 50.000 mehr als im Vorjahr. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt nun bei 46,5 %.

Der Beschäftigungszuwachs entfällt allerdings vollständig auf Teilzeitstellen. Während die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um rund 110.000 stieg, sank die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um etwa 60.000.

Die Teilzeitquote der Frauen liegt inzwischen bei 50,8 %. Auch bei Männern stieg die Teilzeitbeschäftigung, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau von rund 14 %.

### Chancengleichheit bleibt zentrale Aufgabe

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern bleibt damit erheblich. Fachleute betonen, dass der künftige Arbeitskräftebedarf nur teilweise durch Zuwanderung gedeckt werden kann. Ebenso wichtig ist es, das Erwerbspotenzial von Frauen stärker zu nutzen.

Dafür sind insbesondere notwendig:

- mehr und verlässliche Kinderbetreuung
- flexible Arbeitszeitmodelle
- eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit
- bessere Aufstiegsmöglichkeiten

Nur so können Frauen ihre Arbeitszeit selbstbestimmt und gleichberechtigt ausweiten.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Jahresrückblick 2025 - Arbeitsmarkt weiterhin unter dem Einfluss der schwachen Konjunktur // BA-Pressenote Nr. 02, 14.01.2026

<sup>2</sup> Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung, Januar/Dezember 2025  
Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Januar/Dezember 2025  
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Land Nordrhein-Westfalen Januar/Dezember 2025  
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2025  
Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2024, eigene Berechnungen  
Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monatszahlen ab 2007) Deutschland West / Ost, Länder und Jobcenter Februar 2026

<sup>3</sup> Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Beschäftigung der Frauen auf Rekordhoch bei gleichzeitig hoher Teilzeitquote // BA-Pressenote Nr. 10, 03.03.2026

## Mehr ältere Beschäftigte denn je – Potenzial und Herausforderung

Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt zunehmend. Während die Bevölkerung wächst, sinkt langfristig die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter.

2024 waren rund 7,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 55 und 64 Jahre alt – etwa 23 % aller Beschäftigten im Erwerbsalter. Vor zehn Jahren lag dieser Anteil noch bei rund 17 %.

### Einige Branchen besonders betroffen

In mehreren Branchen ist der Anteil älterer Beschäftigter besonders hoch. Dazu zählen die Finanz- und Versicherungswirtschaft, das verarbeitende Gewerbe sowie die öffentliche Verwaltung. Auch im Gesundheitswesen steht ein erheblicher Teil der Beschäftigten in den kommenden Jahren vor dem Renteneintritt.



### Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit schwierig

Ältere Beschäftigte haben zwar ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden. Wird der Arbeitsplatz jedoch verloren, fällt der Wiedereinstieg deutlich schwerer. Im Durchschnitt sind ältere Arbeitslose rund 23 Wochen ohne Beschäftigung, bevor sie eine neue sozialversicherungspflichtige Stelle finden – über alle Altersgruppen hinweg liegt der Durchschnitt bei etwa 20 Wochen.

### Altersgemischte Teams als Vorteil

Viele Expert\*innen sehen altersgemischte Belegschaften als wichtigen Faktor für Wettbewerbsfähigkeit. Erfahrung und Fachwissen älterer Beschäftigter können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Gleichzeitig sind gezielte Unterstützungsangebote für den Wiedereinstieg notwendig.<sup>4</sup>

## ESSENER BESONDERHEITEN

Der Essener Arbeitsmarkt entwickelte sich 2025 insgesamt ungünstiger als auf Landes- oder Bundesebene. Die Arbeitslosigkeit stieg hier stärker an als in Nordrhein-Westfalen oder Deutschland insgesamt.<sup>2</sup>

Neben der schwachen Konjunktur wirken strukturelle Faktoren wie Automatisierung und demografischer Wandel. Dabei rettete Essen der Status als stark dienstleistungsgeprägter Arbeitsmarkt, insbesondere in sozialen und bildungsnahen Berufen sowie im Gesundheitswesen, vor einer noch besorgniserregenderen Entwicklung.<sup>5</sup>

### Lichtblick: mehr gemeldete Stellen

Entgegen dem bundesweiten Trend stieg die Zahl der gemeldeten Stellen in Essen um rund 7 %.<sup>2</sup>

Gleichzeitig zeigt sich jedoch ein deutliches Qualifikationsproblem: Über 80 % der offenen Stellen richten sich an Fachkräfte oder höher Qualifizierte, während rund 60 % der Arbeitslosen lediglich über Helferqualifikationen verfügen.<sup>5</sup>

### Problemfelder: Ü50, U25 und Langzeitarbeitslosigkeit

Auffällig ist insbesondere der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Menschen über 50 Jahren – entgegen dem Bundes- und Landestrend.

Auch die Integration junger Menschen unter 25 Jahren gelingt in Essen schlechter als im Durchschnitt. Rund drei Viertel dieser jungen Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung.

Zudem ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen 2025 erneut gestiegen und stärker gewachsen als im Bundes- oder Landesdurchschnitt. Damit setzte sich der positive Trend von 2024 leider nicht fort.<sup>2</sup>

### Weiterbildung bleibt zentrale Stellschraube

Durch die verstärkte Weiterbildungsoffensive konnten in Essen im Jahr 2025 insgesamt 3.126 Menschen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, eine Steigerung um rund 2 %. Auch 2026 soll Weiterbildung weiterhin gezielt durch die lokalen Kostenträger gefördert werden, sowohl für Arbeitssuchende als auch für Beschäftigte, die ihre Qualifikation an neue Anforderungen anpassen möchten.<sup>5</sup>



## STIMMUNG IN DER WIRTSCHAFT VERHALTEN

Zu Beginn des Jahres 2026 bleibt die wirtschaftliche Stimmung angespannt. Nur etwa ein Viertel der Unternehmen bewertet die eigene Geschäftslage als gut.

Drei Jahre ohne Wirtschaftswachstum, strukturelle Standortprobleme, politische Unsicherheiten sowie internationale Konflikte belasten die deutsche Wirtschaft weiterhin. Auch handelspolitische Spannungen durch erratische Zollentscheidungen der US-Regierung sorgen für zusätzliche Unsicherheit.

### Komplexe Risikolage

Neben der schwachen Nachfrage im In- und Ausland nennen Unternehmen zunehmend strukturelle Risiken wie steigende Arbeitskosten, hohe Energiepreise und unsichere wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen.

Im Schnitt benannten die Unternehmen 3,0 (von 8) Risiken, noch bis 2021 lag der Durchschnitt bei 2,4 Risiken.

### Investitionen und Beschäftigung bleiben zurückhaltend

Die unsicheren Perspektiven spiegeln sich auch in den Investitionsplänen wider. Nur 23 % der Unternehmen wollen ihre Investitionen ausweiten, während rund ein Drittel Kürzungen plant.

Auch bei den Beschäftigungsplänen zeigt sich keine Trendwende: Rund ein Viertel der Unternehmen rechnet mit Personalabbau, lediglich 12 % planen einen Beschäftigungsaufbau.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Mehr ältere Beschäftigte denn je – Wiedereinstieg ist größte Herausforderung // BA-Pressenote Nr. 40, 29.09.2025

<sup>5</sup> Jahresbilanz zum Arbeitsmarkt in Essen: Arbeitsmarkt weiterhin unter dem Einfluss der schwachen Konjunktur // AA Essen-Pressenote Nr. 2, 14.01.2026

<sup>6</sup> DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2026

# Politische Entwicklungen

## JOB-TURBO: VIEL DISKUTIERTES „ERFOLGSMODELL“ ZUR INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN

Um Geflüchtete schneller in Arbeit zu bringen, zündete die damalige Bundesregierung Ende 2023 den sogenannten „Job-Turbo“. Ziel war es, Integrationsprozesse zu beschleunigen und frühzeitig Arbeitsmarktchancen zu nutzen.

Zwei Jahre später lassen verschiedene Studien den Schluss zu: der Turbo hat gezündet. Bis Oktober 2025 fanden mindestens 102.000 Geflüchtete eine Beschäftigung, etwa die Hälfte davon aus der Ukraine.

Wesentliche Erfolgsfaktoren waren die intensivere Betreuung durch Jobcenter, mehr Beratungsgespräche, Veranstaltungen mit Arbeitgebern für das richtige Matching sowie arbeitsplatzorientierte Sprachkurse. Auch die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen wurde ausgebaut.<sup>7</sup>

### Viele Erfolge, aber...

Zur Wahrheit gehört aber auch: Viele Geflüchtete arbeiten unterhalb ihrer Qualifikation. Häufig fehlen ausreichende Deutschkenntnisse, oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse dauert lange.

Und nicht zuletzt erschweren unterschiedliche Statistiken in den verschiedenen europäischen Ländern fundierte Vergleiche und damit valide Aussagen, ob der Turbo tatsächlich wie angenommen gezündet hat und was ohne ihn passiert wäre.<sup>7</sup>

## GRUNDSICHERUNG STATT BÜRGERGELD



Mit dem Regierungswechsel im Frühjahr 2025 wurde u.a. die Umgestaltung des Bürgergeldsystems zu einer neuen Grundsicherung zu einem zentralen politischen Vorhaben.

Geplant sind strengere Sanktionsmöglichkeiten, ein Mehr an zumutbarer Arbeit sowie eine stärkere Betonung des sogenannten Vermittlungsvorrangs. Demnach wird zunächst geprüft, ob eine direkte Arbeitsaufnahme möglich ist.

Erst danach kommen Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht – insbesondere bei unter 30-Jährigen. Die mittelfristigen Wirkungen der Devise „Arbeit vor Bildung“ bleiben hier abzuwarten.

### Auswirkungen auf den Jobturbo?

Änderungen durch das neue Grundsicherungskonzept ergeben sich auch für ukrainische Geflüchtete – und Expert\*innen sehen die Gefahr, dass der positive Jobturbo-Effekt abgewürgt werden könnte.

Nach derzeitigen Plänen sollen ukrainische Geflüchtete, die seit dem 1. April 2025 nach Deutschland gekommen sind oder in Zukunft noch ankommen, künftig nur noch die etwa 20 % niedrigeren Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten. Geflüchtete aus der Ukraine sind künftig nicht mehr beim Jobcenter angedockt, sondern beim Sozialamt. Beraten, in Stellen vermitteln, und, falls nötig, sanktionieren, können diese aber nicht. Aber gerade der intensiven Betreuung durch die Jobcenter wird ein wesentlicher Anteil am Erfolg des Jobturbos zugesprochen.<sup>7</sup>

Einziger Trost ist: es betrifft nicht (mehr) eine immense Anzahl an Menschen. Zur Verdeutlichung: Im Dezember 2025 betrug die Nettozugrate ca. 8.000 Personen, die aus der Ukraine nach Deutschland kamen.<sup>8</sup>

## NEUER SCHIEBEREGLER SEIT 2025 IN KRAFT

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 wurden die Zuständigkeiten in der Arbeitsmarktpolitik neu verteilt. Seit 2025 übernehmen nun die Agenturen für Arbeit Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Förderung beruflicher Weiterbildung – bislang Aufgaben der Jobcenter.

Die Jobcenter bleiben weiterhin für die Integrationsarbeit verantwortlich. Sie identifizieren Weiterbildungsbedarfe und prüfen Fördervoraussetzungen, während die Agenturen die Weiterbildungsberatung, die formale Abwicklung und Finanzierung übernehmen.

Wie die Zusammenarbeit konkret organisiert wird, regeln die beteiligten Akteure vor Ort individuell im Kann-Bereich des sogenannten „Schiebereglers“. Und je nach Stadt oder Kreis blieb Vieles (fast) genauso wie bisher oder änderte sich grundlegend. Nach anfänglichen Reibungsverlusten sowie längeren Bearbeitungsdauern legten sich die Wogen aber meist recht schnell und alle Akteur\*innen fanden – entgegen manch gegenteiliger Befürchtung – zu einer neuen Normalität.



## KI WIRD ZENTRALER WETTBEWERBSFAKTOR

Kaum ein Thema prägt derzeit Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt so stark wie Künstliche Intelligenz. KI kann Geschäftsmodelle, Produktionsprozesse und Dienstleistungen verändern und neue datenbasierte Anwendungen ermöglichen. Gleichzeitig stehen Unternehmen vor Herausforderungen wie hohen Investitionskosten, Fachkräftengaps, regulatorischen Anforderungen und Fragen der Datensicherheit. Zusätzlich mehren sich die Sorgen um Desinformation und Propaganda sowie einen grundsätzlichen Kontrollverlust.

### Verdrängt KI Arbeitsplätze?

Noch kann diese Frage niemand abschließend beantworten, die Ängste sind jedoch überall spürbar. Dabei gilt: Für den Arbeitsmarkt bedeutet KI vor allem eine Veränderung von Tätigkeiten und nur im Extremfall eine komplette Auslöschung ganzer Berufsbilder. Routineaufgaben werden automatisiert, während analytische, kreative und kommunikative Kompetenzen an Bedeutung gewinnen – so zumindest die derzeitige Hoffnung.

So oder so gilt: mit KI steigt der Bedarf an neuen Qualifikationen. Weiterbildung gewinnt an Bedeutung, um Beschäftigte auf neue Anforderungen vorzubereiten und Unternehmen bei der digitalen Transformation zu unterstützen.

Die kommenden Jahre werden zeigen, wie gut es gelingt, diese Entwicklung zu gestalten. Klar ist jedoch schon heute: Qualifizierung und lebenslanges Lernen werden entscheidend dafür sein, die Chancen der KI für Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu nutzen.

## Europäische KI-Verordnung (AI Act)

**Ziel:** Entwicklung und Nutzung vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz in der EU zu fördern sowie Innovationen zu ermöglichen und Risiken zu minimieren. Dabei sollten Gesundheit, Sicherheit sowie die Grundrechte geschützt werden.

**Geltung:** Die Regelungen traten am 1. August 2024 in Kraft, sind schrittweise anwendbar und gelten vollständig ab August 2027.

**Zielgruppen:** Die Verordnung richtet sich an Unternehmen, Behörden und Organisationen, die KI einsetzen oder entwickeln.

**Risikobasiert:** Die KI-Systeme werden nach ihrem Einsatzgebiet analysiert und entsprechend ihres Risikos für die Nutzenden eingestuft. Von den meisten KI-Systemen geht kein oder nur ein geringes Risiko aus. Je höher das Risiko jedoch ist, desto strenger sind die Anforderungen an Transparenz, Sicherheit und Compliance.

<sup>7</sup> Wirtschaftswoche, „Raus aus dem Bürgergeld - Das verschlechtert die Jobchancen von Ukrainern“, 01.02.2026

<sup>8</sup> Statistisches Bundesamt, „Im Fokus: Russland und Ukraine“, 27.02.2026

# Beschäftigungs- förderung

12

13

- 14 **Arbeitsgelegenheiten**
- 18 **Bauvorhaben 2025**
- 22 **Zentrum für integrierte Projekte (ZIP)**
- 27 **Projekt Weg und Raum**
- 28 **AGH 2025: die Menschen hinter den Zahlen**
- 30 **Weitere Projekte**
- 38 **Teilhabechancengesetz**
- 40 **Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund**

# Arbeitsgelegenheiten



## Neue Perspektiven trotz Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit bedeutet für viele Menschen weit mehr als den Verlust eines Jobs. Sie bringt häufig Unsicherheit mit sich, verändert den Alltag grundlegend und kann das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten erschüttern. Je länger diese Phase andauert, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg. Fachwissen veraltet, Kontakte gehen verloren, und der Abstand zum Arbeitsmarkt wächst.

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, bietet die ABEG seit vielen Jahren Arbeitsgelegenheiten (AGH) an. Sie schaffen einen strukturierten Rahmen, in dem Menschen Schritt für Schritt wieder an Arbeit herangeführt werden und neue Perspektiven entwickeln können.

## Zurück in den Arbeitsalltag

Arbeitsgelegenheiten helfen dabei, zurück in eine verlässliche Tagesstruktur zu finden. Feste Zeiten, klare Aufgaben und ein unterstützendes Umfeld erleichtern es, an die Anforderungen des Berufslebens anzuknüpfen.

Gleichzeitig bieten die Maßnahmen die Möglichkeit, vorhandene Kenntnisse aufzufrischen und neue Fähigkeiten zu erwerben – praxisnah und direkt im Arbeitskontext.

## Soziale Teilhabe stärken

Neben fachlichen Aspekten spielt auch die soziale Dimension eine wichtige Rolle. Arbeit schafft Begegnung, Austausch und Anerkennung.

Die Teilnahme an einer AGH bringt Menschen wieder in Kontakt mit anderen, stärkt das Selbstvertrauen und vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden. Positive Rückmeldungen aus dem Arbeitsumfeld wirken sich unmittelbar auf Motivation und Selbstbild aus.

## Beschäftigungsfähigkeit gezielt entwickeln

Für den erfolgreichen Wiedereinstieg zählen nicht nur fachliche Qualifikationen. Auch Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und Teamfähigkeit sind entscheidend.

Arbeitsgelegenheiten bieten die Möglichkeit, genau diese Kompetenzen weiterzuentwickeln und damit die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

## Individuelle Hürden überwinden

Viele Teilnehmende stehen vor persönlichen Herausforderungen, etwa durch gesundheitliche Einschränkungen, lange Phasen ohne Beschäftigung oder fehlende berufliche Orientierung.

Durch individuelle Begleitung und Beratung werden diese Hürden gezielt aufgegriffen. Ziel ist es, realistische Perspektiven zu entwickeln und den Weg zurück in Arbeit nachhaltig zu unterstützen.

## Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

Die Fachstelle steuert und organisiert das breite Spektrum an AGH. Diese sind in vier Kategorien unterteilt – Basis, Zentrum, Träger und ZIP. Jede Kategorie unterscheidet sich in den Anforderungen sowie in der Intensität der Begleitung und Betreuung.

Um eine gleichbleibend hohe Qualität und Wirksamkeit der Angebote sicherzustellen, erfolgt eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung in Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen (JCE) und einem spezialisierten Fachbeirat.

## Einstieg ohne Hürden: Basis-Gemeinwohlarbeit

Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bietet die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) einen besonders niedrigschwelligen Zugang.

Hier übernehmen die Teilnehmenden einfache, aber sinnvolle Aufgaben – vor allem in der Pflege öffentlicher Grün- und Außenanlagen. Die Tätigkeiten erfordern keine speziellen Vorkenntnisse und ermöglichen dennoch eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben.

Gleichzeitig sind die Ergebnisse direkt sichtbar: gepflegte Flächen, aufgewertete öffentliche Räume. Das stärkt das Gefühl, einen Beitrag zu leisten und etwas zu bewirken.

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die enge Begleitung durch Sozialbetreuer\*innen. Sie unterstützen sowohl bei beruflichen Fragen als auch bei persönlichen Themen und fördern die soziale Integration.

## Von der Teilnahme zur Verantwortung: Biographien, die Mut machen

Die Basis-GWA ist für viele mehr als ein erster Schritt. Sie eröffnet echte Entwicklungsperspektiven. Einige ehemalige Teilnehmende haben sich so stabilisiert, dass sie heute selbst Verantwortung übernehmen, etwa als Anleiter\*innen. Diese Wege zeigen, was möglich ist, wenn individuelle Motivation auf passende Unterstützung trifft – und das der erste Schritt der Anfang einer nachhaltigen beruflichen Entwicklung sein kann.

## Ein Blick auf die Teilnehmenden

**188** Insgesamt nahmen 2025 188 Personen an der Basis-GWA teil. Die Statistik der Basis-Gemeinwohlarbeit zeigt, mit welchen Herausforderungen viele Teilnehmende konfrontiert sind. In der Regel sind es eine ganze Reihe an Integrationshemmnissen, die – je länger sie bestehen – den Weg zurück in den Arbeitsmarkt nahezu vollständig ausbremsen:

**90 %** waren länger als 2 Jahre arbeitslos, durchschnittlich 9,6 Jahre

**81 %** hatten gesundheitliche Einschränkungen

**81 %** verfügten nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung

## Neustart mit Perspektive: Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit unterstützt Menschen dabei, wieder Fuß im Arbeitsleben zu fassen. Im Mittelpunkt steht die Möglichkeit, sich neu zu orientieren, eigene Stärken zu entdecken und Schritt für Schritt berufliche Perspektiven zu entwickeln.

In praxisnahen Gruppeneinsatzstellen sammeln die Teilnehmenden Erfahrungen, probieren unterschiedliche Tätigkeiten aus und bauen neue Kompetenzen auf – immer in einem geschützten Rahmen, der Entwicklung ermöglicht, ohne zu überfordern.

Gleichzeitig sorgt eine enge fachliche und sozialpädagogische Begleitung dafür, dass individuelle Herausforderungen berücksichtigt werden. Ziel ist es, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken und eine tragfähige Grundlage für den weiteren beruflichen Weg zu schaffen.

Die Angebote setzen bewusst auf einen einfachen Zugang. Statt Leistungsdruck und starrer Vorgaben steht ein behutsamer Einstieg in den Arbeitsalltag im eigenen Tempo im Vordergrund. Über die Jahre hat die ABEG ihr Angebot an Arbeitsgelegenheiten kontinuierlich weiterentwickelt. Heute steht ein breites Spektrum zur Verfügung, das individuell angepasst werden kann – mit dem Ziel, Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

## StArT: Handwerk praktisch erleben

Ein zentrales Angebot ist das Programm StArT (Stabilisierung und Arbeitstraining). Hier können Teilnehmende praktische Erfahrungen in verschiedenen handwerklichen Bereichen sammeln – ohne Zeitdruck und ohne formale Voraussetzungen.

### Einsatzbereiche:

- Maler- und Lackiererhandwerk
- Tischlerei
- Metallbau
- Hauswirtschaft

Im Mittelpunkt steht das Ausprobieren: Teilnehmende lernen grundlegende Fertigkeiten kennen, entwickeln handwerkliches Geschick und gewinnen Sicherheit im Umgang mit praktischen Aufgaben. Erfahrene Fachkräfte begleiten den Prozess und unterstützen dabei, vorhandene Fähigkeiten auszubauen und neue Kompetenzen zu entwickeln.

**2025 zählte StArT mit 138 Personen gut 20% mehr Teilnehmende als im Vorjahr. Der überwiegende Teil waren Männer.**



## In der Kreativwerkstatt neue Wege entdecken

In technischen oder handwerklichen Tätigkeiten findet nicht jede\*r ein Zuhause. Mit der Kreativwerkstatt bietet die ABEG deshalb einen alternativen Zugang zur Kompetenzentwicklung – praxisnah, niedrigschwellig und vielseitig.

Teilnehmende arbeiten hier mit Materialien wie Stoff, Papier oder anderen kreativen Werkstoffen. Dabei entstehen nicht nur gestalterische Ergebnisse, sondern auch wichtige Fähigkeiten: strukturiertes Arbeiten, Feinmotorik und praktisches Geschick – Kompetenzen, die in vielen beruflichen Kontexten gefragt sind.

Gerade für Frauen mit Migrationshintergrund hat sich das Angebot als Raum für Austausch und Begegnung als wichtiger Einstieg in neue berufliche Perspektiven bewährt. Es verbindet Qualifizierung mit sozialer Vernetzung und stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

**Mit 176 Personen in 2025 blieb die Teilnehmendenzahl gegenüber dem Vorjahr ungefähr gleich, Gleiches gilt für den hohen Anteil weiblicher Teilnehmender.**

## Perspektivwechsel: Viel Neues zum Ausprobieren

Manchmal braucht es den richtigen Rahmen, um neue Wege zu sehen. Genau hier setzt das Programm „Perspektivwechsel“ seit inzwischen 4 Jahren an: Es schafft Raum, um sich auszuprobieren, Erfahrungen zu sammeln und eigene Stärken neu zu entdecken.

Statt festgelegter Wege steht das praktische Erleben im Mittelpunkt. Ob kaufmännische Aufgaben, technische Tätigkeiten oder erste Schritte im IT-Bereich – die Einsatzmöglichkeiten sind bewusst vielfältig. So entsteht ein realistischer Eindruck davon, was passt und wo Potenziale liegen.

Ein besonderer Fokus liegt auf dem Thema Nachhaltigkeit. Im Repair Café werden defekte Geräte wieder funktionsfähig gemacht und alte Gegenstände durch Upcycling aufgewertet. Das Ergebnis: sichtbare Erfolge, neue Fähigkeiten – und das gute Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun.

„Perspektivwechsel“ ist mehr als ein Angebot zur Orientierung. Es ist ein Raum für Entwicklung, für neue Ideen und für den Mut, den nächsten Schritt zu gehen – im eigenen Tempo und mit verlässlicher Unterstützung.

**139 Personen nutzten 2025 dieses Angebot.**

**453** Insgesamt haben 453 Teilnehmende in 2025 eines dieser niederschweligen Angebote besucht (+7%). Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist mit 8,3 Jahren im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken, die durchschnittliche Anzahl der Vermittlungshemmnisse mit 5,7 gleich geblieben.



## Reparieren statt wegwerfen

Nachhaltigkeit beginnt oft im Kleinen – zum Beispiel mit der Entscheidung, Dinge zu reparieren statt sie zu ersetzen. Genau hier setzen Repair Cafés an: Sie bieten die Möglichkeit, defekte Geräte gemeinsam wieder instand zu setzen.

Das Konzept stammt ursprünglich aus den Niederlanden und hat sich europaweit etabliert. In Deutschland gibt es inzwischen rund 1.500 Repair Cafés – Tendenz steigend.

### Lernen, reparieren, weiterdenken

Auch die ABEG ist seit 2022 Teil dieser Bewegung. Das Besondere: Hier geht es nicht nur ums Reparieren, sondern auch um Qualifizierung. Im Rahmen des Angebots „Perspektivwechsel“ können Teilnehmende praktische Fähigkeiten aufbauen und berufliche Perspektiven entwickeln.

2025 konnte der 3.000. Reparaturauftrag bearbeitet werden. Damit hat sich das Auftragsvolumen gerade im Laufe des letzten Jahres deutlich gesteigert.

Die ABEG-Werkstatt weckte sogar überregionales Interesse. So hat in 2025 das Sustainability Team von IKEA mit Hauptsitz in Wallau in Hessen die Arbeit des Repair Café vor Ort kennengelernt.

Die Teilnehmenden arbeiten dort weitgehend eigenständig in unterschiedlichen Aufgabenfeldern – ob technisch, handwerklich oder sozial. Diese Einsätze bieten echte Einblicke in den Arbeitsalltag und helfen dabei, eigene Stärken zu erkennen und weiter auszubauen.

## Gruppenarbeitsplätze in den Gewerken der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)

Für Teilnehmende mit größerer Nähe zum Arbeitsmarkt stehen Gruppenarbeitsplätze in den gewerblich-technischen Bereichen der EABG zur Verfügung. Hier wird im Team gearbeitet – praxisnah und unter realistischen Bedingungen.

Die Einsatzfelder sind vielfältig:

- Bauhauptgewerbe
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Metallbau / Fenster- und Türenbau
- Garten- und Landschaftsbau
- Holzbearbeitung und Tischlerei
- Hauswirtschaft
- Dienstleistungen, z.B. Umzugsservice

Für jede teilnehmende Person wird die individuelle Entwicklung systematisch betrachtet. In regelmäßigen Abstimmungen werden Stärken, Potenziale und nächste Schritte gemeinsam herausgearbeitet und konkrete Empfehlungen für den weiteren Weg abgeleitet.

Die Tätigkeiten gehen dabei über klassische Arbeitsgelegenheiten hinaus: Sie sind anspruchsvoller angelegt und eng an reale Arbeitsaufträge angebunden – häufig im Kontext von Projekten innerhalb des Konzerns Stadt Essen. Dadurch entsteht ein Arbeitsumfeld, das sich stark an den tatsächlichen Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes orientiert.

Trotz dieser Nähe zur Praxis bleiben die Teilnehmenden nicht allein: Sie werden kontinuierlich begleitet – durch sozialpädagogische Fachkräfte, erfahrene Anleiter\*innen aus den jeweiligen Gewerken sowie durch Vermittlungsfachkräfte. So entsteht ein Lern- und Arbeitsrahmen, der fordert, unterstützt und gezielt auf den nächsten Schritt in Richtung regulärer Beschäftigung vorbereitet.

## Weitere AGH-Angebote

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit bietet eine Reihe weiterer Einsatzmöglichkeiten, die Menschen je nach Ausgangssituation gezielt unterstützen:

### Orientierungsphase

Am Anfang steht für viele die Frage: Wo will ich eigentlich hin? Die Orientierungsphase bietet dafür den passenden Rahmen. Hier geht es darum, eigene Ziele zu entwickeln, Fähigkeiten realistisch einzuschätzen und herauszufinden, welche Kompetenzen für den nächsten Schritt benötigt werden. Erst auf dieser Basis beginnt die gezielte Weiterentwicklung – strukturiert, individuell und mit klarer Richtung.

### Praktische Einsätze bei externen Trägern

Wer sich ausprobieren möchte, kann praktische Einsätze bei externen Partnern übernehmen. Dazu zählen unter anderem Bildungsträger, soziale Einrichtungen, Vereine oder kommunale Organisationen.

## Gemeinsam gegen Verschwendung

Seit 2025 engagiert sich die ABEG als Fair-Teilerin an der Karolingerstraße. Dort können Bürger\*innen überschüssige Lebensmittel abgeben oder mitnehmen – ein unkomplizierter Beitrag gegen Lebensmittelverschwendung. Die Organisation und Ausgabe übernehmen Teilnehmende, natürlich unter Einhaltung aller Hygienevorgaben.

# Bauvorhaben 2025

## Gut aufgestellt für starke Projekte

Die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft (EABG) versteht sich als zentraler Baudienstleister und starker Verbund von verschiedenen Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben.

### Handwerk trifft Organisation

Die EABG bündelt Expertise vom Rohbau bis zum Umzug und bringt alle Gewerke Hand in Hand ans Ziel. Wo viele Disziplinen aufeinandertreffen, wird für Struktur gesorgt. Dabei wird dies vom Bewusstsein getragen: Starke Projekte brauchen ein starkes Team. Auftraggeber\*innen kaufen kein „Gewerk“, sondern das „Ergebnis“: ein fertiges Projekt ohne Koordinations-Chaos.

Daher lautet auch das EABG-Motto:

**Viele Gewerke. Ein Team.  
Projekterfolg im Fokus.**

Auch im Jahr 2025 erbrachten die Gewerke der EABG diverse Projekte für kommunale Auftraggebende, darunter:

- Schultafelprojekt im Rahmen des „DigitalPaktes“ der Stadt Essen
- Maler- und Lackiererarbeiten im Deutschlandhaus
- Umzüge und Umbau von 3 Etagen pro Jahr im Rathaus Essen
- Fertigstellung weiterer WC- und Treppenanlagen an Essener Schulen
- Umzug Ausländerbehörde Essen durch das Gewerk Dienstleistungen



Mehr zum Umzug der Ausländerbehörde

### Schultafelprojekt als Teil des „DigitalPaktes“



© Dennis Gaca, Stadt Essen

### DigitalPakt

Mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von rund 83,4 Millionen Euro wurden die städtischen Schulen in den vergangenen Jahren umfassend digital modernisiert. Neben der Einrichtung moderner WLAN-Infrastrukturen sowie Netzwerktechnik gehörte hierzu auch Aufbau und Installation von rund 4.000 digitalen Tafeln. Die EABG-Gewerke Tischlerei und Maler / Lackierer unterstützten hierbei Aufbau und Anbringung.

# Neuer Zugang zum van Eupen-Waldpark

## Zweiter Eingangsbereich eröffnet

Der van Eupen Waldpark ist jetzt noch besser erreichbar: Am 4. April 2025 wurde der zweite Eingangsbereich offiziell eröffnet. Bereits im August 2023 war der erste Zugang an der Hövelstraße neugestaltet worden – nun folgt der nächste Schritt in der Weiterentwicklung der rund sieben Hektar großen Grünfläche in Altenessen-Süd und Bochold.

Der neue Zugang führt direkt in den Park, der auf dem Gelände der ehemaligen Maschinenhalle 1 (M1) der Kruppschen Lokomotiv- und Waggonbaufabrik entstanden ist und seitdem Schritt für Schritt und ökologisch sensibel zu einem Naherholungsraum entwickelt wird.

Oberbürgermeister Thomas Kufen betonte bei der Eröffnung die Bedeutung des Projekts: Der neue Eingangsbereich verbessere die Erreichbarkeit deutlich und mache den Park noch attraktiver – sowohl für Fußgänger\*innen als auch für Radfahrer\*innen. Gleichzeitig sei der Ausbau ein weiterer Schritt hin zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Stadtentwicklung.

### Mehr Grün, mehr Aufenthaltsqualität

Auch beim zweiten Bauabschnitt stand die ökologische Aufwertung im Fokus. Gepflanzt wurden 16 Birken und rund 6.500 Stauden. Sie tragen zur Förderung der Biodiversität bei und prägen gleichzeitig das Erscheinungsbild des Eingangsbereichs. Ergänzt wird die Gestaltung durch zwei Sitzkuben aus grün eingefärbtem Beton, die zum Verweilen einladen.

Die Birken übernehmen dabei eine besondere Rolle: Als sogenannte Pioniergehölze stehen sie symbolisch für die Verbindung zum Waldpark und setzen mit ihrer weißen Rinde und der auffälligen Herbstfärbung markante visuelle Akzente.



© Rosa Lisa Rosenberg, Stadt Essen

### Teil eines größeren Entwicklungskonzepts

Die neuen Pflanzungen knüpfen an bereits umgesetzte Maßnahmen im Park an. So wurde 2021 eine 350 Meter lange Allee mit 120 Birken angelegt, 2023 folgten 38 Birken am ersten Eingangsbereich. Damit entsteht Schritt für Schritt ein zusammenhängendes grünes Gesamtbild.

### Gemeinsames Projekt für die Stadt

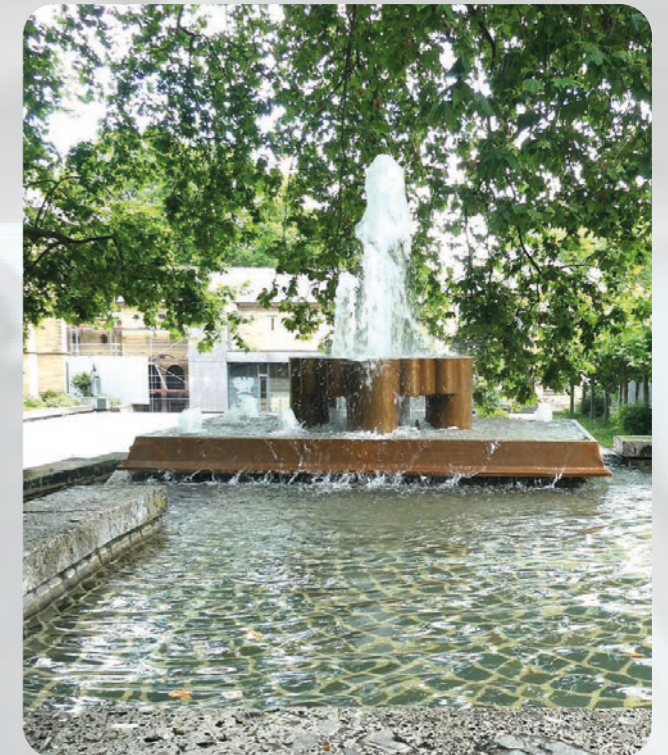
Die Neugestaltung wurde durch eine Spende der van-Eupen-Stiftung ermöglicht. Umgesetzt wurde das Projekt in Zusammenarbeit von Grün und Gruga, der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft (EABG), dem JobCenter sowie der Agentur für Arbeit Essen. Die Baukosten für den zweiten Eingangsbereich lagen bei rund 40.000 Euro.

# EABG: Überall *im Einsatz*

Pflasterarbeiten am historischen Deilbachhammer



Brunnenreinigung Burgplatz



Mehr zu den Sicherungsarbeiten an der Brücke Nähe Zeche Carl



Grundschule Burgaltendorf: Überseecontainer als barrierefreie WC-Anlage



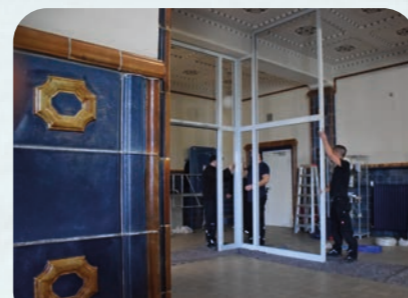
Baumpflanz-Challenge 2025



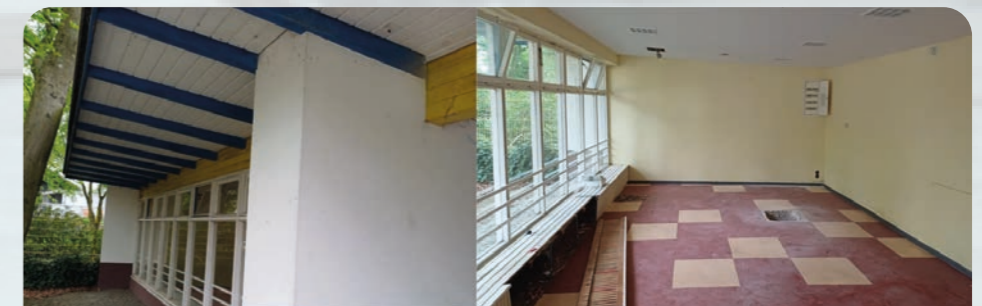
Unser Mängelmelder-Team



Umbauten Treppenhaus Goetheschule



vorher



nachher



Renovierung Spielhaus Grugapark

# Zentrum für integrierte Projekte (ZIP)

## ZIP – Essen.Neue Wege zum Wasser: Ökologische Projekte im Zentrum

Das Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP) richtet sich an Menschen, die bereits erste berufliche Erfahrungen mitbringen und den nächsten Schritt Richtung Arbeitsmarkt gehen wollen.

Im Fokus stehen praxisnahe Projekte – vor allem in den Bereichen Stadtgrün und Bau. Sie verbinden Qualifizierung mit konkreter Arbeit und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt.

### Gemeinsam arbeiten, gemeinsam weiterkommen

ZIP bringt unterschiedliche Akteur\*innen zusammen: Unternehmen, kommunale Einrichtungen und Teilnehmende arbeiten Hand in Hand an realen Projekten.

Die Einbindung in echte Arbeitsprozesse sorgt dafür, dass Lernen nicht theoretisch bleibt. Fachliche Anleitung und sozialpädagogische Begleitung unterstützen dabei, Anforderungen zu meistern und Sicherheit im Arbeitsalltag zu gewinnen.

Die Projekte sind bewusst anspruchsvoll gestaltet. Genau darin liegt ihr Mehrwert: Die Teilnehmenden arbeiten unter Bedingungen, die sich eng am ersten Arbeitsmarkt orientieren.

Dabei entwickeln sie nicht nur fachliche Fähigkeiten weiter, sondern gewinnen auch an Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Vertrauen in die eigenen Stärken – wichtige Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in Beschäftigung.

### Mitmachen statt zuschauen

Ob in der Planung oder in der praktischen Umsetzung: Die Einsatzmöglichkeiten orientieren sich an den vorhandenen Kenntnissen und werden individuell angepasst.

So können Teilnehmende ihre Fähigkeiten gezielt einsetzen, erweitern und in einem realistischen Umfeld weiterentwickeln – mit direkten Auswirkungen auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt.

### Impulse für Beschäftigung

ZIP geht über klassische Qualifizierung hinaus. Durch die Zusammenarbeit mit Essener Unternehmen entstehen konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten.

Gezielte Auftragsvergaben sind dabei mit der Perspektive verbunden, Teilnehmende in Arbeit zu übernehmen. So entsteht ein Ansatz, von dem alle profitieren: Menschen finden neue Perspektiven, Unternehmen gewinnen motivierte Arbeitskräfte – und die Stadt profitiert von nachhaltigen Projekten.

**90** Mit 90 Teilnehmenden im Jahr 2025 stieg die Belegungszahl im Rahmen von ZIP-Projekten erneut deutlich (2024: 52). Die durchschnittliche Anzahl an Vermittlungshemmnissen sank mit 4,4 leicht. Vier Teilnehmende schafften den Übergang in den 1. Arbeitsmarkt.



### 2025 befanden sich folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- Räumung der vom „Forst Essen“ gemähten Flächen (ca. 30.000 qm) im Essener Stadtgebiet
- Im Bereich des „M1 van Eupen Waldparks“ wurde die Umgestaltung des zweiten Eingangsbereiches in der Hövelstraße im April 2025 abgeschlossen.
- Im Zuge von Wegebauarbeiten fanden im Jahresverlauf z.B. größere Ausbesserungsarbeiten an der Wegedecke entlang der Route Nord im Bereich der Nordsternstraße statt.
- Herstellung einer Klimaallee am Projektstandort, Im Hesselbruch 5
- Im Rahmen des Kinderpflanztages 2025 wurde ein weiterer Mini-Wald im Schlosspark Borbeck angelegt.

### Miniwälder auf Essener Stadtgebiet

#### Mehr Grün auf kleinem Raum

Städte verändern sich – und werden gleichzeitig wieder grüner. Ein Ansatz, der weltweit immer mehr Aufmerksamkeit bekommt, sind sogenannte Miniwälder (Tiny Forests).

Die Idee stammt aus Japan und wurde vom Pflanzenökologen Akira Miyawaki entwickelt. Auf kleinen Flächen entstehen dabei dichte, naturnahe Wälder, die sich schnell entwickeln und langfristig weitgehend selbst erhalten.

#### Kleine Flächen, große Wirkung

Miniwälder zeigen, welches Potenzial selbst unscheinbare Flächen haben. Durch gezielte Vorbereitung des Bodens und eine dichte, standortgerechte Bepflanzung entstehen innerhalb weniger Jahre lebendige Ökosysteme.

Diese übernehmen wichtige Funktionen für die Stadt. Sie binden CO<sub>2</sub> und tragen zum Klimaschutz bei, fördern die Artenvielfalt, verbessern das Mikroklima und erhöhen die Widerstandsfähigkeit gegenüber Hitze.

Im Vergleich zu klassischen Pflanzungen wachsen Miniwälder deutlich schneller und kommen nach einer kurzen Entwicklungsphase ohne intensive Pflege aus.

### Lernen mitten in der Natur

Miniwälder sind nicht nur ökologisch wertvoll, sondern auch Orte des Lernens. Häufig werden Schulen, Initiativen oder engagierte Bürger\*innen aktiv in die Pflanzung eingebunden.

So entsteht ein direkter Zugang zur Natur – und Umweltbildung wird erlebbar statt theoretisch vermittelt.

### Orte für Begegnung

Neben ihrer ökologischen Funktion schaffen Miniwälder auch neue Aufenthaltsräume im Quartier. Sie laden zum Verweilen ein und stärken das Miteinander – besonders dann, wenn die lokale Bevölkerung an ihrer Entstehung beteiligt ist.

### Zahl der Essener Miniwälder wächst

Bereits 2023 wurden mit Unterstützung der EABG im Rahmen des Projektes Essen.NwzW im Bereich der Haus-Berge-Straße und an der Kapitelwiese jeweils ein Mikrowald angelegt. Die Miniwälder entwickelten sich bislang - trotz sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen hinsichtlich Vegetationsumgebung, Pflanzenauswahl und Nutzung - äußerst positiv.



## Ein Mini-Wald für neue Lebenswege

### Pflegefamilien pflanzen Zukunft im Schlosspark Borbeck

Ein starkes Zeichen für Zusammenhalt und neue Perspektiven: Am 8. November haben Pflege- und Adoptionsfamilien gemeinsam mit der Stadt Essen im Schlosspark Borbeck einen Mini-Wald gepflanzt.

Bereits zum 26. Mal fand diese besondere Aktion statt – diesmal auf einer Fläche von rund 300 Quadratmetern. Dort entstanden die ersten Pflanzungen für einen künftigen Wald mit insgesamt 908 Bäumen. Gepflanzt wurden unter anderem Birken, Eschen, Esskastanien, Holunder- und Kirschbäume.

Unterstützt wurden die Familien von Oberbürgermeister Thomas Kufen, Vertreter\*innen der van Eupen Stiftung, dem Jugendamt sowie Mitarbeitenden von Grün und Gruga.



© Dominik-Antoni Krollkowski

Traditionell ist auch die EABG Firmengruppe an diesen Aktionen beteiligt: Teilnehmer\*innen des Projektes Essen.Neue Wege zum Wasser legten tags zuvor Baggermatten für die bessere Zugänglichkeit des Pflanzbereiches aus und bereiteten Setzlinge zur Pflanzung vor. Am Tag der Baumpflanzaktion sicherten sie die Pflanz- bzw. Arbeitsfläche und arbeiteten im Anschluss beim Aufbau des Staketenzauns mit.

#### Jeder Baum steht für ein Zuhause

Die Pflanzaktion hat eine klare Botschaft: Jeder Baum symbolisiert ein Kind, das in Essen ein neues Zuhause in einer Pflege- oder Adoptionsfamilie gefunden hat.

Oberbürgermeister Thomas Kufen würdigte das Engagement der Familien: Pflege- und Adoptivseltern übernehmen Verantwortung, geben Halt und schaffen Geborgenheit – oft in schwierigen Lebenssituationen. Ihr Einsatz sei von unschätzbarem Wert für die Stadtgesellschaft.

Auch der Dank an die Mitarbeitenden des Pflegekinderdienstes und alle beteiligten Partner stand im Mittelpunkt – sie begleiten und ermöglichen diesen Prozess im Hintergrund.

#### Ankommen braucht Zeit

Für das Jugendamt ist die Pflanzaktion mehr als ein symbolischer Termin. Sie macht sichtbar, was Pflegefamilien täglich leisten: Kinder brauchen Zeit, Vertrauen und stabile Beziehungen, um anzukommen. Genau diese Voraussetzungen schaffen Pflegeeltern – oft über viele Jahre hinweg.

#### Unterstützung für rund 600 Kinder

Aktuell leben rund 600 Kinder in Essen in Pflegefamilien. Das Jugendamt begleitet diese Familien eng – von der Vorbereitung über die Vermittlung bis hin zu Fortbildungen und Austauschformaten. Gleichzeitig bleibt der Bedarf hoch: Weitere Pflegeeltern werden dringend gesucht, um auch künftig Kindern in schwierigen Lebenslagen ein stabiles Umfeld bieten zu können.

Interessierte können sich beim Pflegekinderdienst der Stadt Essen unverbindlich informieren:

T: 0201 88-51307 E: [pflegekinderdienst@jugendamt.essen.de](mailto:pflegekinderdienst@jugendamt.essen.de) W: [www.essen.de/pflegeeltern](http://www.essen.de/pflegeeltern)

## Klimaallee am Standort Im Hesselbruch 5

Im Zuge hoher Bebauungsdichte in städtischen Gebieten gibt es vielerorts sogenannte Hitzeinseln, was – bei gleichen Wetterbedingungen – zu deutlich höheren Temperaturen insbesondere in den Innenstädten führt.

Mit der Pflanzung von geeigneten Bäumen soll die urbane Bepflanzung verstetigt und verbessert werden, um in den Städten für ein besseres Klima zu sorgen. Schattenspendende Bäume dienen als Hitzeschutz, dem Regenwassermanagement, der Biodiversität. Sie reinigen die Luft und verbessern nicht zuletzt die Aufenthaltsqualität für die Menschen.

Das Projekt Essen.Neue Wege zum Wasser legte im Verlauf des Jahres 2025 am Standort „Im Hesselbruch 5“ eine Klimaallee an. Die Pflanzung mit ausgesuchten Bäumen soll u.a. Erkenntnisse über die bestehende Klimaanpassung der Bäume am Standort und Auswirkungen der Pflanzung auf das Mikroklima im Bereich der Gewerbefläche liefern.

Ende April 2025 erfolgten die ersten Maßnahmen zur Vorbereitung der Pflanzfläche. Teilnehmer\*innen des Projekts bauten Absperrungen auf und halfen beim Aufnehmen des Asphalttes im Bereich der angrenzenden Wegeführung. Bis Anfang August 2025 folgten weitere Aushubarbeiten. Bis Ende September waren die Anpassungsarbeiten im Bereich der Wegeführung fertiggestellt und die Asphaltdecke durch ein beauftragtes Unternehmen wieder aufgebracht.

Anschließend wurden die Pflanzflächen für die Bäume vorbereitet. Teilnehmer\*innen des Projekts halfen beim Einbringen des Pflanzbodens und Erstellen der Pflanzlöcher. Nach der Anlieferung der bestellten Bäume halfen die Teilnehmer\*innen Anfang November 2025 beim Einpflanzen der Bäume.

## Weitere Arbeiten im Rahmen von NWzW

- Turnusmäßig wurden bestehende Fahrradrouten und angrenzende Parkanlagen unter Einbindung von Elektro-Lastenrädern freigeschnitten, gewartet und von Unrat gesäubert. Zugleich besserten Teilnehmer\*innen die Streckenmarkierungen der einzelnen Routen aus, reparierten Wegedecken, tauschten Sperrpfosten und reparierten, reinigten und erneuerten Schilder.
- Zudem wurden erforderliche Instandhaltungsarbeiten an den Bankplätzen entlang der Routen durchgeführt. Insgesamt wurden bis Ende 2025 durch das Projekt mehr als 35 Sitzbänke im Essener Stadtgebiet ersetzt.
- Im Zuge des Ereignisses „Grüne Hauptstadt Europas – Essen 2017“ ergab sich die Kontrolle und Pflege von Essener Aussichtspunkten als zusätzliche Aufgabenstellung für das Projekt. 2025 wurden die verschiedenen Aussichtspunkte von Teilnehmer\*innen kontrolliert und gepflegt. Verunreinigungen wurden beseitigt.
- In Kettwig wurde mit den Projektteilnehmenden eine Toranlage im Mintarder Weg zurückgebaut.

Hier geht's zum  
WDR-Beitrag:



- Auch 2025 beteiligte sich das Projekt an der Ökologisierung von Rasenflächen im Essener Stadtgebiet. Mittels einer veränderten Schnittfolge und gezielter Einsaat können Rasenflächen ökologisch aufgewertet bzw. zu Wildrasenflächen und Blühwiesen entwickelt werden.
- Die im Rahmen des Konsens-Projekts angefertigten Insektenhotels wurden bereits an ausgewählten Standorten der neu angelegten Wildblumenflächen installiert, beispielsweise am „Friedhof am Hellweg“, weitere Aufstellungen sind geplant. 2025 wurden in der Tischlerei von Teilnehmer\*innen des Projekts unter fachlicher Anleitung weitere Nistmaterialien und Drahtaufsätze für die Insektenhotels vorbereitet.
- Die Tätigkeiten im Bereich „Urban Gardening“ bieten im Projekt weiterhin ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten.
- 2025 wurden schließlich auch Sandarien für die Nistsaison gepflegt. Sandarien dienen als Boden-nistgelegenheit für Wildbienen. Teilnehmer\*innen des Projekts säuberten Flächen, entfernten zu starken Pflanzenbewuchs und füllten Sand und Erde nach.

## Ausblick 2026

Für das Jahr 2026 sind unter anderem folgende Baumaßnahmen geplant:

- Anlegen eines Mini-Waldes auf dem Gelände des Parkfriedhofs
- Anbindung der Natur-Route an Gladbeck/ Halde 19
- Weitere Anlage von Wildblumenwiesen und Ökologisierung von Rasenflächen
- Baumpflanzungen auf dem Berg- und Terrassenfriedhof
- Installation von Insektenhotels, z. B. auf dem Bergfriedhof
- Rückbau von Fahrradsperrern



# Projekt *Weg und Raum*

## Grün gestalten, Perspektiven schaffen

Heute ist „Weg und Raum“ ein etabliertes Netzwerk – entstanden aus einem Modellprojekt der Internationalen Bauausstellung Emscher Park im Jahr 1994. Was damals als Idee begann, verbindet heute erfolgreich Stadtentwicklung mit Arbeitsmarktintegration.

Im Zentrum steht ein Ansatz, der ökologische Aufwertung und berufliche Chancen zusammen-denkt: Flächen werden neu gestaltet, gleichzeitig entstehen Perspektiven für Menschen, die wieder in Arbeit kommen möchten.

## Arbeit mit Perspektive

Ein zentraler Bestandteil des Netzwerks ist die Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen, die lange ohne Arbeit waren. Jährlich erhalten rund 100 Teilnehmende die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Schwerpunkte liegen vor allem im Garten- und Landschaftsbau sowie im Hoch- und Tiefbau. Durch die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts entstehen dabei realistische Anschlussmöglichkeiten in Beschäftigung.

## Ein Netzwerk für die Region

„Weg und Raum“ arbeitet städteübergreifend – von Unna bis Duisburg – und manchmal auch darüber hinaus, aktuell z. B. in Projekten der IGA Metropole Ruhr 2027.

Das Besondere liegt in der Verbindung unterschiedlicher Ziele: Stadterneuerung, nachhaltige Flächen-nutzung und soziale Teilhabe greifen ineinander. So entsteht ein Modell, das sowohl die Region als auch die Menschen vor Ort nachhaltig stärkt.

## Beitrag für Stadt und Gemeinschaft

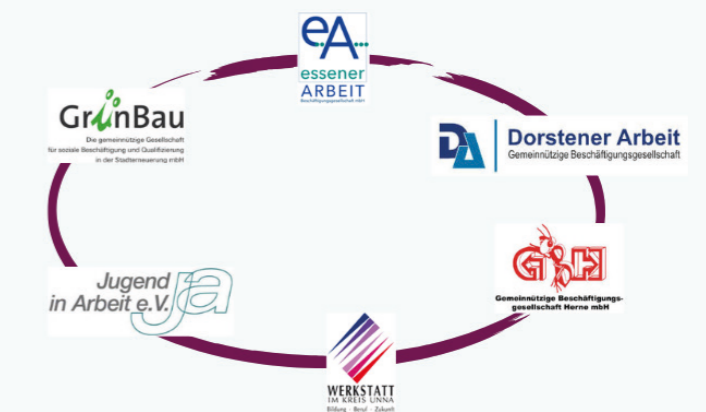
In Essen engagiert sich die EABG mit einem Team aus 20 langzeitarbeitslosen Menschen sowie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Programm „Soziale Teilhabe“ (§16i SGB II). Sie leisten wertvolle Arbeit bei der Erhaltung von Radwegen und Stätten der Industriekultur – und prägen so aktiv das Stadtbild.



## Beispiele für Projekte:

- Pflege der Halden Schurenbach, Beckstraße und Katernberg
- Erhalt des Mechtenbergs
- Arbeiten am Emscherradweg und Emscherland

## PROJEKTPARTNER



# AGH 2025: die Menschen hinter den Zahlen

**845** Im Jahr 2025 nahmen insgesamt 845 Personen an Arbeitsgelegenheiten (AGH) teil. Der Großteil der Teilnehmenden war männlich (75 %) – ein Verhältnis, das sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert hat.

Hinzu kamen in der Regel weitere Faktoren. In vielen Fällen wirken diese Herausforderungen gleichzeitig und verstärken sich gegenseitig.



Durchschnittlich lag die Zahl der vorhandenen Integrationsbarrieren der Teilnehmenden in AGH in 2025 bei:

**5,2**

Durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person 2025

## Deutliche Hürden auf dem Weg in Arbeit

Diese Zahlen sind nicht nur reine Statistik: sie stehen für Menschen, die häufig über lange Zeit keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten und vor komplexen Herausforderungen stehen.

**7,9** Jahre Hier ist zuallererst eine bereits lang andauernde Arbeitslosigkeit zu nennen: Mit durchschnittlich 7,9 Jahren ohne Beschäftigung zeigte sich 2025 ein gleichbleibend schwieriges Teilnehmendenprofil.

Jahre

Mehr als 74 % verfügten über keinen Berufsabschluss, was den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten deutlich einschränkt.

**>74%**

**3/4** Ca. drei Viertel der Teilnehmenden waren von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen, die einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme im Wege stehen.

Für 68 % stellte das Fehlen eines Führerscheins eine zusätzliche Hürde dar – besonders in Branchen wie Handwerk, Logistik oder Dienstleistungen eine wesentliche Voraussetzung, um beruflich eine Chance zu haben.

**68%**

## Kleine Schritte, große Wirkung

Vor diesem Hintergrund gewinnen die erzielten Erfolge eine besondere Bedeutung.

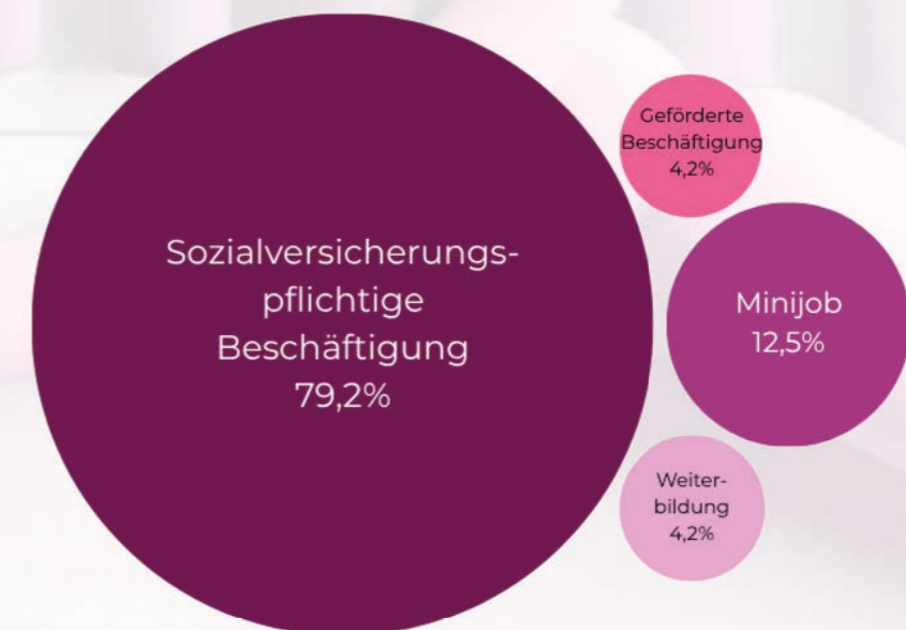
**48** Im Jahr 2025 gelang es 48 Teilnehmenden, ihre Situation nachhaltig zu verbessern und den nächsten Schritt in Richtung Arbeitsmarkt zu gehen.

Besonders erfreulich: 38 Personen konnten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden und haben damit einen entscheidenden „Fuß in die Tür“ bekommen. **38**

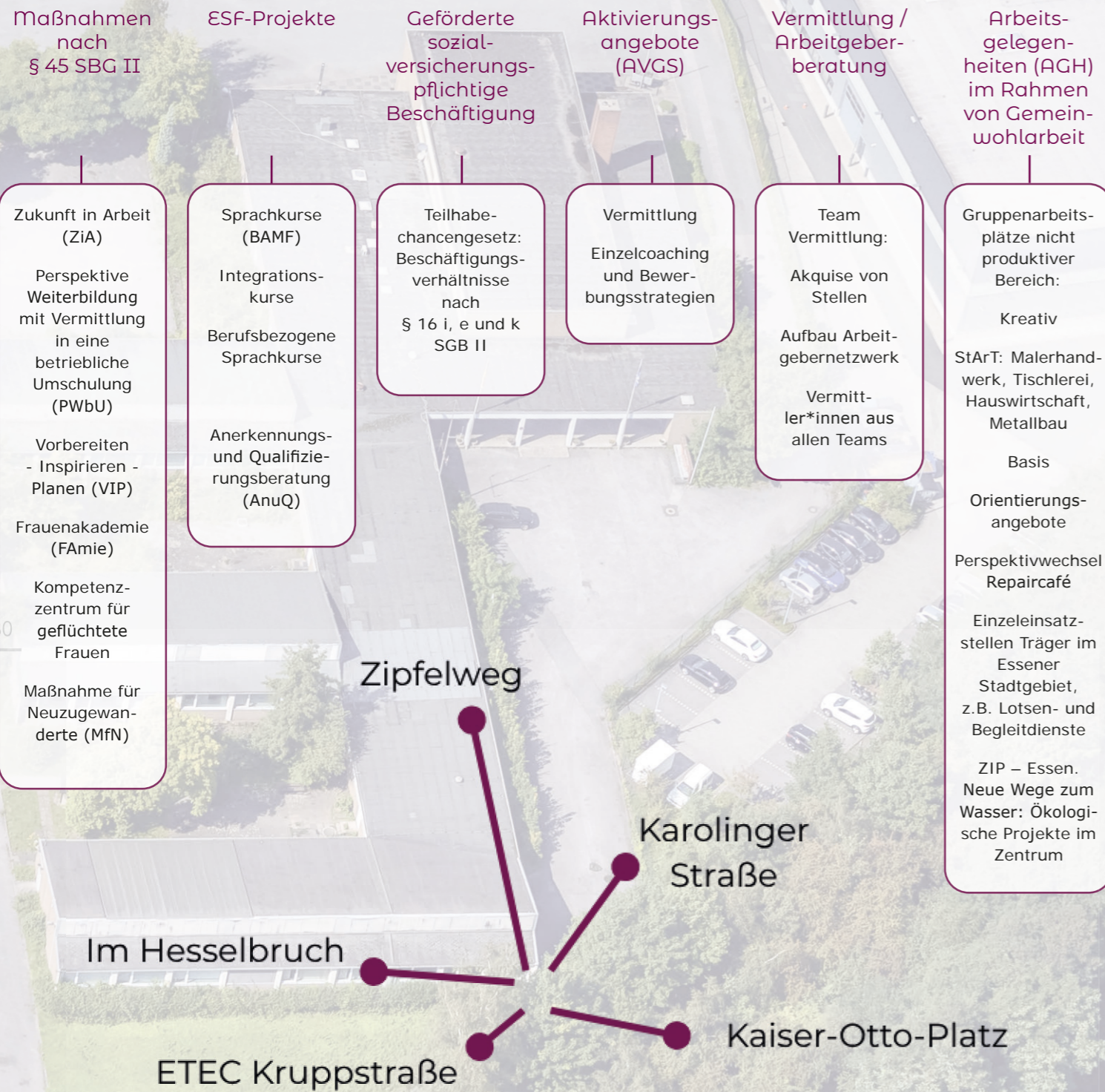
**10** Für 10 Teilnehmende eröffnete sich der Weg durch einen Minijob, eine Weiterbildung oder eine geförderte Beschäftigung. All dies sind Schritte, mit denen sich diese Personen langfristig neue Perspektiven schaffen können.

Diese Ergebnisse sind keine Selbstverständlichkeit, sondern Ausdruck intensiver Begleitung, individueller Förderung und persönlicher Entwicklung. Arbeitsgelegenheiten sind damit weit mehr als eine kurzfristige Beschäftigung. Sie bieten Struktur, stärken das Selbstvertrauen und schaffen die Möglichkeit, Fähigkeiten wiederzuentdecken oder neu zu entwickeln. Gerade für Menschen mit längeren Phasen ohne Arbeit sind sie oft ein entscheidender erster Schritt zurück in Richtung Beschäftigung.

## Vermittlungen aus AGH-Maßnahmen in den Arbeitsmarkt 2025



# Arbeitsmarktprojekte der ABEG



## Standorte in Essen

Seit über 20 Jahren gestaltet die ABEG den Essener Arbeitsmarkt und bietet vor Ort Chancen für Beschäftigung, Teilhabe und berufliche Entwicklung. Die Angebote sind inzwischen an vielen Standorten auf dem Essener Stadtgebiet zu finden.

## Zukunft in Arbeit

### Schnell zurück

Zukunft in Arbeit (ZiA) ist die Maßnahme für alle, die beruflich durchstarten wollen – schnell, praxisnah und passgenau. Es richtet sich an Menschen mit geringen Integrationshürden, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt innerhalb kurzer Zeit deutlich verbessern möchten, und kombiniert ein modernes Hybridformat mit individueller Beratung und professionellem Jobcoaching.

### Bewerbungsstrategie 2.0: Fit für den Arbeitsmarkt

Im Zentrum stehen ein professionelles Auftreten im Bewerbungsprozess und die gezielte Schärfung des eigenen Profils. Die Teilnehmer\*innen aktualisieren und optimieren ihre Unterlagen, lernen verschiedene Bewerbungswege kennen, trainieren Vorstellungsgespräche und entwickeln individuelle Selbstvermarktungsstrategien. Ergänzende Einzelcoachings greifen persönliche Fragestellungen auf, bauen Hemmnisse ab und übersetzen Stärken in konkrete berufliche Perspektiven.

### Dynamisches Lernformat: Präsenz trifft online

Die Maßnahme startet mit einem einwöchigen Basismodul, in dem die Teilnehmer\*innen die ersten Grundlagen erarbeiten. Im anschließenden Aufbau-Modul werden Präsenzphasen mit Online-Seminar ergänzt, sodass jede Woche an 4 Tagen vor Ort und an einem Tag digital gearbeitet wird. So profitieren alle von flexiblen und modernen Lernmethoden.

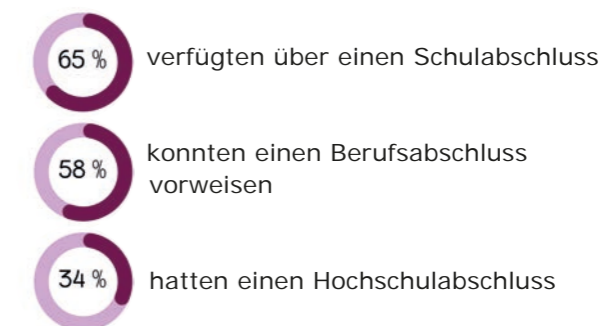
### Unterstützung, die bleibt

ZiA verfolgt ein klares Ziel: den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich zu verkürzen und gleichzeitig nachhaltig zu gestalten. Das Programm stärkt Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung. ZiA bietet zudem spezielle Maßnahmedurchläufe für ukrainische Geflüchtete an. Die Erfahrungen zeigen, dass in dieser Zielgruppe ein beachtliches Fachkräftepotenzial schlummert. Durch die enge Anbindung an den regionalen Arbeitsmarkt und ein flexibles, zeitgemäßes Lernsetting ist ZiA zu einem festen Bestandteil der Essener Maßnahmenlandschaft geworden.

## Erfolgsbilanz 2025: Vielfalt und Chancen

**331** Im vergangenen Jahr nahmen 331 Menschen an ZiA teil. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 2,6 Jahren.

Die Teilnehmer\*innen waren vergleichsweise gut qualifiziert:



Ein besonders erfreuliches Ergebnis: **27%** der Teilnehmer\*innen fanden im Jahr 2025 eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt – ein Beleg für die Wirksamkeit der Maßnahme.



## Perspektive *Weiterbildung* mit Vermittlung in eine *betriebliche Umschulung*

Seit 2020 verfolgt die ABEG mit der Maßnahme „Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung“ (PWbU) einen innovativen Ansatz: Weiterbildungswillige Leistungsempfänger\*innen werden gezielt auf den Einstieg in eine betriebliche Umschulung vorbereitet – eine ideale Brücke in den ersten Arbeitsmarkt.

### Klarer Rahmen, klares Ziel

Die Maßnahme läuft über vier Monate inklusive eines vierwöchigen Praktikums im Betrieb. In dieser Zeit werden die Teilnehmer\*innen Schritt für Schritt an ihren neuen Berufsweg herangeführt. Ziel ist es, den Einstieg in eine betriebliche Umschulung nicht dem Zufall zu überlassen, sondern systematisch vorzubereiten.

### Von der Idee zum unterschriebenen Vertrag

PWbU kombiniert Wissensvermittlung, Coaching und Praxis:

- Informationen zu Arbeitsmarkt, Berufsbildern und Qualifizierungswegen
- Stärkung von Lern- und Grundkompetenzen
- Strategien zur individuellen Selbstvermarktung mit Fokus auf betrieblicher Umschulung und Ausbildung
- Individuelle Berufswegplanung und Unterstützung im Kontakt mit Betrieben

Steht der Zielberuf fest, kann er in einem Praktikum „live“ im Betrieb erprobt werden – ein wichtiger Realitäts-Check für beide Seiten. Den Weg in die betriebliche Umschulung geht die ABEG nicht nur bis zur Unterschrift mit, sondern begleitet die Teilnehmer\*innen auch nach Antritt weiter.

### Maßgeschneidert zum Erfolg – mit *hoher Zufriedenheit*

Besonders profitieren konnten die Teilnehmer\*innen laut Zufriedenheitserhebungen von der mit ihnen zusammen entwickelten beruflichen Zielsetzung und von den erlernten Strategien zur Stellensuche. Auch die Unterstützung beim Bewerbungsprozess und Vorbereitung auf Umschulung oder Ausbildung kommt gut bei den Teilnehmer\*innen an.



### Erfolgszahlen 2025: Auf einem guten Weg

Im vergangenen Jahr nahmen insgesamt 91 Personen an der PWbU teil. Sie waren im Durchschnitt 5,2 Jahre arbeitslos. Die Gruppe war schulisch gut gebildet: 81% verfügten über einen Schulabschluss, während nur 70% bereits einen Berufsabschluss vorweisen konnten.

**21%** Das zentrale Ziel – die Vermittlung in eine betriebliche Umschulung – wurde 2025 mit einer Eingliederungsquote von 21% erreicht.

6 Teilnehmer\*innen konnten in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt werden, 13 fanden den Weg in eine betriebliche Ausbildung und weitere 9 starteten erfolgreich in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit der PWbU schafft die ABEG echte Perspektiven – und macht den Einstieg in eine neue berufliche Zukunft greifbar.

## Vorbereiten Inspirieren Planen

VIP – Vorbereiten, Inspirieren, Planen ist das Angebot für Menschen, die beruflich durchstarten wollen, aber zeitlich stark eingebunden sind – etwa durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. In Teilzeit mit flexibel gestaltbaren Randzeiten und mit klaren Strukturen eröffnet das Programm neue berufliche Perspektiven, ohne anderweitige Verpflichtungen aus dem Gleichgewicht zu bringen.

### Beruflich (durch-)starten trotz Zeitdruck

Ziel ist es, gemeinsam ein Berufsbild zu finden, das sowohl zu den individuellen Stärken als auch zu den zeitlichen Rahmenbedingungen passt. Gemeinsam werden realistische Wege in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – in Teil- oder Vollzeit – erarbeitet.

### Maßgeschneiderte Unterstützung

Die Teilnehmer\*innen profitieren von einem Mix aus Theorie und Praxis. Hierunter fallen Einzel- und Integrationscoachings, moderne Seminarmodule sowie praktische Erprobungen in Berufsfeldern wie Pflege, Hauswirtschaft, Gastronomie und Service, Verkauf oder der kaufmännisch-verwaltende Bereich.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt zu absolvieren oder direkt in eine passende Tätigkeit vermittelt zu werden.

### Integrationserfolge trotz Hürden

Im Jahr 2025 nahmen 76 Personen an der Maßnahme VIP teil. Im Schnitt brachten sie 3,6 vermittlungshemmende Merkmale mit.

**83%** hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss

**75%** waren mehr als 2 Jahre arbeitslos

**39%** wiesen Sprachdefizite auf

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 7,7 Jahren.

Trotz dieser Hürden konnten **20%** der Teilnehmer\*innen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen.

## PRAXIS IM MANUFATUR WERTE LADEN

Im VIP-Programm geht es nicht nur um Theorie – hier zählt die praxisnahe Erfahrung. Teilnehmende haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten z. B. im Verkauf in einem realen Umfeld zu erproben. Dafür steht ihnen der „Werte Laden“ der ABEG in Essen-Steele zur Verfügung – ein optimales Übungsfeld, das gezielt darauf ausgerichtet ist, den Einstieg in den Einzelhandel zu erleichtern.

Im „Werte Laden“ werden vor allem nachhaltige und in Eigenproduktion der ABEG hergestellte Dekorationsartikel angeboten. Zur Unterstützung und Schulung der Teilnehmenden sind ein pädagogischer Mitarbeiter sowie eine erfahrene Verkaufsanleiterin vor Ort.



## VIP Kids: Kinder gut betreut, Kopf frei für die Zukunftsplanung

Ein besonderes Plus ist die integrierte Notbetreuung „VIP Kids“ am Standort ETEC. Fällt KiTa oder Tagespflege kurzfristig aus, springen qualifizierte Kinderpfleger\*innen ein – unkompliziert, verlässlich und direkt vor Ort. So können Teilnehmende ihre Maßnahme fortsetzen, während ihre Kinder gut aufgehoben sind.

## Frauenakademie (FAMie)

Im Rahmen einer Ausschreibung des JobCenter Essen konnte die ABEG den Zuschlag für die Maßnahme „Frauenakademie“ gewinnen. Das Projekt startete am 1. Juni 2025 zunächst mit einer kleinen Gruppe von fünf Teilnehmerinnen und wurde im Laufe der Monate schrittweise auf 25 Plätze ausgebaut.

### Zielgruppe: qualifiziert – und bereit für den Neustart

Die Frauenakademie richtet sich an Frauen mit guten Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt, die nach einer beruflichen Pause wieder einsteigen möchten.

Angesprochen werden insbesondere Frauen mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium sowie mit mehrjähriger Berufserfahrung – also Personen, die über solides fachliches Potenzial verfügen, aber beim Wiedereinstieg gezielte Unterstützung benötigen.

### Vier Monate, viele Impulse

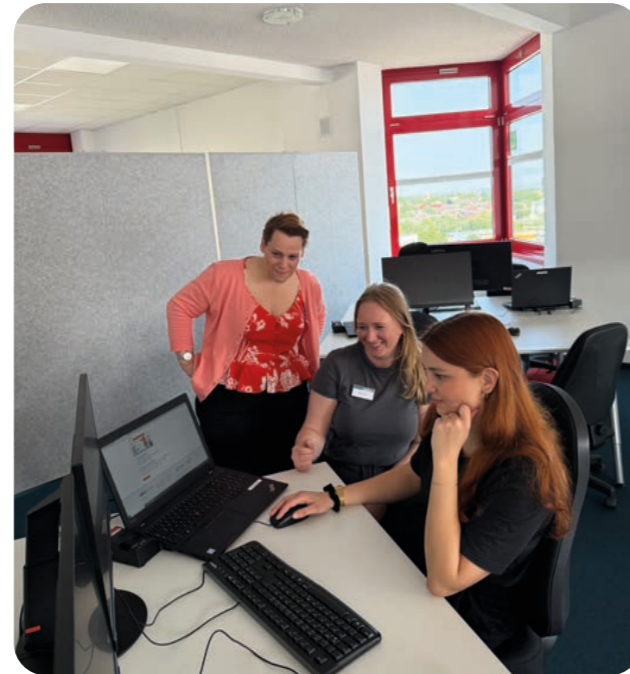
Das Programm ist auf vier Monate angelegt und kombiniert unterschiedliche Bausteine zu einem praxisnahen Gesamtangebot. Dazu gehören:

- themenspezifische Seminare
- Aufbau und Nutzung eines Frauennetzwerks
- individuelles Mentoring und Einzelcoaching
- gezielte Unterstützung bei der Vermittlung

Ein besonderer Bestandteil ist die Einbindung von Homeoffice-Elementen. Sie ermöglichen flexible Lern- und Arbeitsformen und bereiten gleichzeitig auf die Anforderungen einer zunehmend digitalen Arbeitswelt vor.

### Passgenau ausgerichtet

Die Inhalte orientieren sich konsequent an den Lebensrealitäten der Teilnehmerinnen und den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Neben fachlichen Kompetenzen werden gezielt persönliche Fähigkeiten gestärkt – etwa Selbstorganisation, Auftreten oder strategisches Vorgehen bei Bewerbungen.



Hier geht's zum Film:



### Von Beginn an erfolgreich

Im Zeitraum von Juni bis Dezember 2025 nahmen insgesamt 32 Frauen an der Maßnahme teil.

Im Durchschnitt brachten sie 3,5 vermittlungshemmende Faktoren mit – ein Hinweis darauf, dass trotz guter Qualifikationen individuelle Hürden bestehen.

Trotz der kurzen Laufzeit konnten bereits 9 % der Teilnehmerinnen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dieses Ergebnis unterstreicht die Wirksamkeit des Konzepts – und das Engagement der Frauen selbst.



## Frauennetzwerk Essen

### Neue Plattform für Begegnung und gemeinsames Weiterkommen

Mit Unterstützung durch das INQA-Netzwerkbüro fand am 28.05.2025 der erste Entwicklungsworkshop zur Gründung des neuen Frauennetzwerks Essen statt: ein Tag mit spannenden Gesprächen, inspirierenden Impulsen und zukunftsgerichteten Ideen. Und mit der gemeinsamen Überzeugung: Essen braucht neue Möglichkeiten für Vernetzung, Sichtbarkeit und gegenseitige Unterstützung von Frauen für Frauen.

Gemeinsam soll ein Ort geschaffen werden, an dem Frauen sich gegenseitig stärken und vernetzen können – online wie offline. Es werden Möglichkeiten geboten, Fähigkeiten wiederzuentdecken oder neu zu entwickeln. Gerade für Menschen mit längeren Phasen ohne Arbeit ist dies oft der entscheidende erste Schritt zurück in Richtung Beschäftigung und zu sozialer Teilhabe.

Zentral ist das Erleben von Selbstwirksamkeit: die Frauen werden Teil einer starken Community und gestalten die Angebote aktiv mit.

Maßgebliche Inputs zur Ausgestaltung des Frauennetzwerks kommen dabei aus der Frauenakademie. Hier werden in Workshops und Brainstormings relevante Themen und Ideen für entsprechende Angebote gesammelt und sukzessive weitergedacht.

Die nächsten Schritte sind nun der Launch einer eigenen Website, der Kontaktaufbau zu potenziellen Netzwerkpartner\*innen und Teilnehmerinnen sowie die konkrete Umsetzung von Informations-, Beratungs- und Mentoringangeboten.



Frauennetzwerk Essen

### Ein Projekt von Frauen für Frauen



## Einzelcoaching und Kompetenzbilanzierung

Mit einem ganzheitlichen Einzelcoaching nach §16k SGB II und einer strukturierten Kompetenzbilanzierung einzeln oder in der Gruppe wurde das AVGS-Portfolio der ABEG im letzten Jahr um 2 spannende Angebote ergänzt.

### Ganzheitliches Coaching nach §16k SGB II – Stabilisieren, stärken, neu ausrichten

Das ganzheitliche Coaching nach §16k SGB II (AVGS) richtet sich an erwerbsfähige Leistungsbeziehende, die sich in besonderen Problemlagen befinden und für ihre nächsten Schritte Unterstützung brauchen. Im Mittelpunkt stehen persönliche Anliegen und Lebenslagen: Gemeinsam mit den Ratsuchenden werden individuelle Kompetenzprofile erarbeitet, Fähigkeiten zur Alltags-, Problem- und Konfliktbewältigung gestärkt und neue Berufsideen entwickelt.

Die Betreuung kann über einen Zeitraum von bis zu einem Jahr erfolgen, die Termine werden flexibel und bedarfsorientiert vereinbart. Ziel ist es, die persönliche Stabilität zu erhöhen, Selbstwirksamkeit zu stärken und den Weg in Ausbildung oder Arbeit realistisch vorzubereiten.

### Kompetenzbilanzierung – Stärken sichtbar machen, Entscheidungen absichern

Die Kompetenzbilanzierung richtet sich an Menschen, die vor einer beruflichen Veränderung stehen oder über Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung nachdenken und Klarheit über ihre Stärken gewinnen möchten. In einem strukturierten Prozess - entweder individuell in der Einzelmaßnahme oder in Form eines Gruppenangebots - werden berufliche und persönliche Kompetenzen erhoben und in einem individuellen Kompetenzprofil gebündelt.

Gemeinsam werden Anforderungen der Zielberufe recherchiert, mit dem eigenen Kompetenzprofil abgeglichen und mögliche Entwicklungsschritte identifiziert. Mit den so erworbenen Erkenntnissen geht es dann in eine deutlich erfolversprechendere Umsetzung der geplanten Schritte.

## Im Gespräch

# Michaela Fiedler: Engagiert für den Tierschutz in Essen



### Frau Fiedler, erzählen Sie uns doch etwas über sich.

Ich bin 39 Jahre alt und lebe seit etwa acht Jahren in Essen-Steele. Ursprünglich habe ich eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau gemacht und auch längere Zeit im Einzelhandel gearbeitet, unter anderem bei einem Möbel- und Einrichtungsdiscouter. Allerdings habe ich schnell gemerkt, dass dieser Beruf nicht wirklich zu mir passt und ich mich dort nicht langfristig sehe.

### Wie sind Sie zum Tierschutz – insbesondere zum Engagement für Stadttauben – gekommen?

Das hat sich tatsächlich eher zufällig ergeben – also eher „von der Taube kommend“. Ich habe in Steele immer wieder verletzte oder hilfsbedürftige Tiere gesehen und angefangen, mich darum zu kümmern. Über Kontakte zu verschiedenen Vereinen bin ich dann tiefer in das Thema eingestiegen. Daraus hat sich schließlich eine einjährige Beschäftigung im Rahmen der Gemeinwohlarbeit ergeben, die ich bis

November 2025  
ausüben  
konnte.



### Was ist danach passiert?

Zu diesem Zeitpunkt hat sich die damalige Initiative in Essen-Steele aufgelöst. Das war natürlich erst einmal ein Einschnitt. Trotzdem habe ich die Arbeit nicht aufgegeben, sondern ehrenamtlich weitergeführt. Mir war es wichtig, dass die Tiere weiterhin versorgt werden und die aufgebauten Strukturen nicht verloren gehen.

### Welche Rolle hat die ABEG gespielt?

Die ABEG hat mich in dieser Phase unterstützt. Wichtig war für mich, dass ich den nötigen Freiraum bekommen habe, um mich neu zu orientieren und meine Perspektiven zu klären. Diese Unterstützung hat mir geholfen, dranzubleiben und meine Idee weiterzuentwickeln.

### Heute engagieren Sie sich im Verein „Grauflügel Essen“. Wie ist dieser entstanden?

Aus der ehemaligen Initiative ist mittlerweile der gemeinnützige Verein „Grauflügel Essen“ hervorgegangen. Der Verein arbeitet komplett ehrenamtlich und lebt vom Engagement vieler Bürger\*innen. Gemeinsam setzen wir uns für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Stadttauben ein.

### Was sind die wichtigsten Ansätze Ihrer Arbeit?

Wir setzen auf langfristige Lösungen. Dazu gehören betreute Taubenschläge, in denen die Tiere versorgt werden, sowie der Eiertausch zur kontrollierten Bestandsregulierung. Außerdem ist uns die Zusammenarbeit mit der Stadt und den Bürgerinnen und Bürgern sehr wichtig. Ein großer Teil unserer Arbeit ist auch Aufklärung – viele Vorurteile gegenüber Stadttauben entstehen aus Unwissen.

### Gab es in letzter Zeit wichtige Entwicklungen für Ihre Arbeit?

Ja, definitiv. Durch die Unterstützung des Essener Tierheims hat das Thema Taubenschutz noch einmal mehr Aufmerksamkeit bekommen. Dadurch wurde es möglich, eine Stelle einzurichten, sodass ich mein Engagement auf eine stabilere Grundlage stellen konnte. Das ist für mich persönlich ein großer Schritt.

Neben meiner Tätigkeit gibt es inzwischen auch zwei weitere GWA-Stellen der ABEG in diesem Bereich, was die Arbeit insgesamt deutlich stärkt und auf mehrere Schultern verteilt.

### Welche Rolle spielt die Stadt bei Ihrer Arbeit?

Ein wichtiger Punkt ist, dass die Stadt Essen die Kosten für das Futter übernimmt – das ist wirklich nicht selbstverständlich und zeigt, dass unsere Arbeit ernst genommen wird. Insgesamt sehen wir bereits erste Erfolge, auch im Vergleich zu anderen Kommunen.

### Was bedeutet die Unterstützung durch Träger wie die ABEG für Sie?

Sie ist sehr wichtig. Unternehmen wie die ABEG haben nicht nur den einzelnen Menschen im Blick, sondern kennen auch die kommunalen Bedarfe vor Ort. So entstehen Möglichkeiten, die gesellschaftlich sinnvoll sind und mir gleichzeitig eine neue berufliche Perspektive eröffnet haben. Entscheidend ist dabei auch die gute Vernetzung: Die Unterstützung des Essener Tierheims und die enge Zusammenarbeit im Verein „Grauflügel Essen“ haben maßgeblich dazu beigetragen, dass sich unsere Arbeit so positiv entwickeln konnte. Dafür bin ich sehr dankbar.

## Wenn alles *ineinandergreift*, entsteht *Wirkung*

**Begleitung, die wirkt:** Menschen werden auf ihrem Weg unterstützt und in ihrer individuellen Perspektiventwicklung nachhaltig gestärkt.

**Perspektiven in Bewegung bringen:** Individuelle berufliche Entwicklung entsteht durch gemeinwohlorientierte Arbeit, die neue Wege eröffnet.

**Am kommunalen Bedarf ausgerichtet:** Projekte setzen gezielt an lokalen Herausforderungen an – wirksam und bedarfsorientiert für echten gesellschaftlichen Mehrwert!

**Gemeinsam mit der Stadt handeln:** Die freiwillige Futterspende der Stadt Essen zeigt, wie kommunale Verantwortung konkret übernommen wird.

**Tierschutz wirksam verankern:** Nachhaltige Strukturen sind kein Zufall, sondern Ergebnis gesellschaftlicher Verantwortung.

# Melanie Stieglitz, 51 Jahre

## Unterstützung in der Verwaltung bei der Arbeit und Bildung



Rahmenbedingungen. Persönliche Themen spielten kaum eine Rolle – im Vordergrund stand ein sachliches Arbeiten. Diese Phase endete schließlich mit einem eher unschönen Bruch.

Sie sagten, es folgte eine längere berufliche Auszeit. Was hat Ihnen geholfen, wieder zurück in den Arbeitsalltag zu finden?

Diese Zeit war durch einen privaten Unglücksfall, gesundheitliche Herausforderungen und auch durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt und hat viel Kraft erfordert.

Umso wichtiger war es für mich, Schritt für Schritt wieder Vertrauen in meine eigene Leistungsfähigkeit aufzubauen. Die Angebote der ABEG – von KontaktCenter I und II bis zur „Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung (PWBU)“ – haben mich dabei gezielt unterstützt und mir wieder Perspektiven eröffnet.

Wie haben Sie Ihre Zeit bei der ABEG bisher erlebt?

Der Einstieg bei der ABEG war für mich genau richtig, um wieder in den Arbeitsalltag hineinzufinden. Besonders wertvoll war die Anerkennung, die ich erfahren habe, sowie die Möglichkeit, Teamarbeit als neue Erfahrung für mich zu entdecken.

Mit der Zeit habe ich jedoch gemerkt, dass ich mich stärker inhaltlich einbringen möchte. Ich wollte wieder aktiver werden, meine Stärken nutzen und – mit einem Augenzwinkern – den Kontakt zu meinen „Superkräften“ wieder aufnehmen. Ich hatte den Wunsch, Aufgaben zu übernehmen, bei denen ich etwas bewegen kann – auch im Team.

Frau Stieglitz, Sie bringen eine lange berufliche Erfahrung mit. Was hat Sie in dieser Zeit besonders geprägt?

Mein letzter Arbeitgeber war ein weltweit tätiger Konzern mit bis zu 16.000 Mitarbeitenden in über 60 Ländern mit Sitz in Essen - dort war ich ganze 17 Jahre beschäftigt. Als Mitarbeiterin in der Unternehmenskommunikation konnte ich also über viele Jahre ein breites Aufgabenspektrum kennenlernen – von klassischen Tätigkeiten im Marketing- und PR-Bereich wie zum Beispiel Werbemittel oder Anzeigen bis zu Geschäftsberichten oder Aktionärsversammlungen. Das war interessant.

Gleichzeitig war die Arbeit in einem so klassisch gewinnorientiert aufgestellten Unternehmen aber auch durch klare hierarchische Strukturen geprägt - das bot Orientierung, aber auch feste

Was motiviert Sie heute?

Mich motiviert es immer, Abläufe zu optimieren und dabei neue Wege auszuprobieren. Das gilt natürlich nicht nur im Arbeitsalltag, sondern auch für mich selbst.

Die Arbeitsatmosphäre bei der ABEG hat mir von Anfang an gut gefallen - und ich war ja grundsätzlich offen für unterschiedlichste Aufgaben. Die ABEG bietet ein Umfeld, in dem Entwicklung gefördert wird, sodass ich mir auch gut vorstellen konnte, hier direkt tätig zu werden. Umso schöner ist es für mich, dass sich mit meiner jetzigen Tätigkeit eine passende Möglichkeit über das Teilhabechancengesetz ergeben hat.

# Teilhabechancengesetz

## §16i

Teilhabe am Arbeitsmarkt

## §16e

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

## Teilhabechancengesetz

Die Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e Sozialgesetzbuch II, SGB II) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) wurden als Teil des Teilhabechancengesetz eingeführt. Das Gesetz beinhaltet u.a. einen bis zu 5-jährigen Lohnkostenzuschuss und wird mit einer beschäftigungsbegleitenden Betreuung flankiert, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und mittel- bis langfristig einen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung zu begleiten.

### Positive Bilanz mit Entwicklungspotenzial

Natürlich erfordern solche Instrumente finanzielle Mittel und persönliche Unterstützung in nicht unbedeutendem Maße. Aber: nachweislich erreichen sie eine arbeitsmarktferne Teilgruppe unter den Leistungsberechtigten, verbessern deren Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Teilhabe und haben vielen Geförderten tatsächlich einen Übergang in eine reguläre Anschlussbeschäftigung ermöglicht.

### Zugang zur Beschäftigungsförderung erleichtern (§ 16e SGB II)

Im Rahmen des auf dem Weg befindlichen Gesetzes zur Umgestaltung der Grundsicherung für Arbeitssuchende wird u.a. auch der Zugang zur Förderung nach § 16e SGB II erleichtert, um noch mehr Menschen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Der geplante Wegfall der Berechnung der Arbeitslosigkeit als Fördervoraussetzung bewirkt hier eine Verwaltungsvereinfachung. Zudem werden die geförderten Beschäftigten zukünftig in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

### Trotz Kürzungen engagiert

Die ABEG beschäftigte zum Stichtag 31.12.2025 30 Personen in 16i-Maßnahmen - trotz Kürzung der Eingliederungstitel durch das JCE. Die Lohnkosten wurden durch die Übernahme von Eigenanteilen finanziert. Über §16e SGB II konnten zum selben Stichtag 15 Personen gefördert werden. Dabei sind im ersten Jahr 35% und im zweiten Jahr 50% Eigenanteile geleistet worden.



Im Jahr 2025 konnten durch beide Programme 8 Personen in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, was ihnen neue Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnete.

# Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund

## Sprache öffnet Türen – Arbeit schafft Perspektiven

Der Zugang zu Sprache und Arbeit entscheidet oft darüber, wie selbstbestimmt Menschen ihr Leben gestalten können. Für viele Menschen mit Migrationshintergrund ist genau dieser Zugang jedoch mit Hürden verbunden: fehlende Sprachkenntnisse, nicht anerkannte Abschlüsse und Unsicherheiten bei der beruflichen Orientierung erschweren den Einstieg.

Doch Integration passiert nicht von allein – sie braucht gezielte Unterstützung und verlässliche Strukturen. Genau hier setzt die ABEG an: Sie verbindet Sprachförderung, Qualifizierung und individuelle Begleitung zu einem ganzheitlichen Ansatz, der echte Perspektiven schafft.

## Integration braucht Tempo und Flexibilität

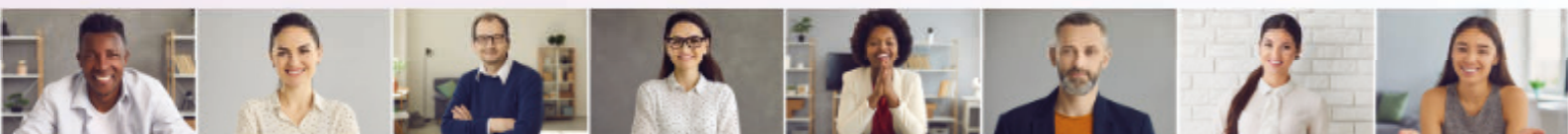
Die Rahmenbedingungen verändern sich ständig. Krisen und globale Entwicklungen führen dazu, dass Menschen kurzfristig vor der Herausforderung stehen, sich in einem neuen Land ein Leben aufzubauen. Damit Integration gelingt, müssen Angebote schnell greifen - und ineinandergreifen. Die ABEG reagiert darauf mit flexiblen Konzepten und entwickelt ihre Programme kontinuierlich weiter. Neue Bedarfe werden früh erkannt, bestehende Angebote angepasst – mit dem Ziel, Menschen möglichst früh Orientierung und Stabilität zu geben.

## Perspektiven schaffen – auch langfristig

Integration endet nicht nach den ersten Schritten. Auch Menschen, die schon länger in Deutschland leben, stoßen häufig weiterhin auf Barrieren: fehlende Netzwerke, nicht genutzte Qualifikationen oder langanhaltende Arbeitslosigkeit.

Hier setzt die ABEG mit gezielten Maßnahmen an. Individuelle Beratung, passgenaue Qualifizierungen und direkte Zugänge zu Unternehmen helfen dabei, neue Chancen zu eröffnen. Im Mittelpunkt steht dabei nicht nur die schnelle Vermittlung, sondern eine nachhaltige Perspektive – eine berufliche Entwicklung, die langfristig trägt und zur persönlichen Situation passt.

40



## BAMF-Sprachkurse nach Deutschsprachförderverordnung

### Sprache: Schlüssel für Integration und Arbeit

Die ABEG bietet im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (BAMF) gezielte Sprachkurse an, die genau diesen Einstieg ermöglichen. Die Kurse orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) und führen zu anerkannten Zertifikaten von A2 bis C1.

Diese Abschlüsse sind nicht nur ein Beleg für Sprachkenntnisse, sondern oft Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt – insbesondere bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Je nach Kursumfang durchlaufen die Teilnehmenden 400 bis 500 Unterrichtseinheiten. Dabei geht es

nicht nur um Grammatik und Wortschatz, sondern um die gezielte Vorbereitung auf Alltag und Beruf in Deutschland.

### Praxisnahe Sprachkurse, die direkt in den Job führen

2025 hat die ABEG die Planung eines Job-Berufssprachkurses (JobBSK) begonnen. Dieser Kurs kombiniert berufsspezifische Sprachvermittlung mit praxisnahen Inhalten vor allem für gewerblich-technische Tätigkeiten. Hier wird Sprache nicht nur gelernt, sondern direkt im beruflichen Kontext angewendet.

Besonders für Hilfskräfte eröffnet dieser Kurs eine echte Perspektive. Ohne eine klassische

Sprachprüfung abschließen zu müssen, erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das ihre berufliche Sprechkompetenz nachweist. Gleichzeitig trägt das Programm dazu bei, dem dringenden Fachkräftemangel in diesen Branchen entgegenzuwirken. Die erste Durchführung ist für Anfang 2026 geplant.

## Weiblich, arbeitsmarktnah und jung

**150** Die Nachfrage nach den Sprachkursen der ABEG ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen. Im Jahr 2025 nahmen 150 Personen (2024: 146 Personen) an den Kursen im Rahmen der DeuFöV teil. Fast 75% davon waren Frauen und mehr als die Hälfte der Teilnehmenden stammte aus der Ukraine.

Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Teilnehmenden lag dabei bei „nur“ 2,5 Jahren – im Jahr zuvor waren es noch 2,9 Jahre. Mit 75% der Teilnehmenden im Alter zwischen 20 und 45 Jahren zeichneten sich die Kurse zudem durch eine vergleichsweise junge Zielgruppe aus, die aktiv ihre berufliche Zukunft gestaltet.

## Integrationskurse

Ein neuer Wohnort allein bedeutet noch kein Ankommen. Entscheidend ist, sich im Alltag zurechtzufinden, Kontakte zu knüpfen und die eigene Rolle in der Gesellschaft zu finden. Integrationskurse schaffen dafür die Grundlage: Sie vermitteln Sprache, Orientierung und geben Sicherheit im Umgang mit dem Leben in Deutschland.

### Sprache lernen – Zusammenhänge verstehen

Neben Deutschkenntnissen geht es auch darum, das gesellschaftliche Umfeld zu verstehen: Werte, Regeln und Abläufe im Alltag. Gleichzeitig entstehen in den Kursen erste Netzwerke – ein wichtiger Faktor, um sich langfristig zu orientieren und Unterstützung zu finden.

## Anerkannter Sprach- und Integrationskursträger

Die ABEG führt seit 2017 BAMF-Sprachkurse im Rahmen der „Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung“ (DeuFöV) durch und ist seit 2018 als Sprachkursträger vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zugelassen. Seit Ende 2018 ist die ABEG außerdem als Integrationskursträger vom BAMF anerkannt.

## Zentraler Baustein: der allgemeine Integrationskurs

Kern des Angebots ist der allgemeine Integrationskurs mit 700 Unterrichtsstunden, bestehend aus zwei Teilen

- Sprachkurs mit dem Zielniveau B1
- Orientierungskurs zu Gesellschaft, Geschichte und Rechtsordnung

Am Ende stehen die Prüfungen „Deutsch-Test für Zuwanderer“ und „Leben in Deutschland“. Damit erwerben die Teilnehmenden sowohl sprachliche als auch gesellschaftliche Grundlagen für ein selbstständiges Leben.

Die ABEG führte 2025 zwei Kurse durch, an denen insgesamt 31 Personen teilnahmen.

Die Gruppe war vergleichsweise jung – rund 82% zwischen 18 und 45 Jahren – und mehrheitlich weiblich. Der Großteil der Teilnehmenden (77%) kam aus der Ukraine.



41

## Kompetenzzentrum für geflüchtete Frauen (KGF)

Mit dem neu geschaffenen Kompetenzzentrum für geflüchtete Frauen (KGF) setzt die ABEG ein starkes Zeichen für Integration, Empowerment und Chancengleichheit. Das KGF richtet sich gezielt an Frauen mit Fluchthintergrund und bietet ihnen ein maßgeschneidertes Programm, das über klassische Integrationsangebote hinausgeht.

### Maßnahme mit Weitblick: Individuelle Förderung und praxisnahe Unterstützung

Die Teilnahme erstreckt sich über einen Zeitraum von fünf Monaten und umfasst ein vielseitiges Angebot:

- **Gruppencoachings:** In interaktiven Workshops stärken die Teilnehmerinnen ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen, tauschen Erfahrungen aus und bauen Netzwerke auf.
- **Sozialpädagogische Begleitung:** Jede Frau erhält individuelle Unterstützung, um persönliche Herausforderungen zu meistern und ihre Ziele klar zu definieren.
- **Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung:** Durch gezielte Beratung und Begleitung werden die Frauen bei der Suche nach Arbeitsplätzen aktiv unterstützt.
- **Praktikum:** Ein fester Bestandteil des Programms ist ein Praktikum, das den Teilnehmerinnen einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt ermöglicht und ihnen praktische Erfahrungen verschafft.

## Begegnung, Vernetzung und Sprachförderung

Regelmäßige Ausflüge bereichern das Programm und eröffnen den Frauen neue Perspektiven. Vor Ort lernen die Teilnehmerinnen verschiedene Beratungsstellen und Unterstützungsangebote kennen. Die Frauen entdecken zudem kostenfreie oder preisgünstige Freizeitmöglichkeiten und können so ihre neue Heimat aktiv erleben. Die Ausflüge bieten zahlreiche Gelegenheiten, die deutsche Sprache in authentischen Alltagssituationen anzuwenden und die eigene Flexibilität zu trainieren.

### Berufliche Orientierung und Kontakte zu Arbeitgeber\*innen

Ein besonderes Highlight sind die Betriebsbesichtigungen. Die Frauen erhalten die Möglichkeit, unterschiedliche Berufsbilder direkt im Unternehmen kennenzulernen und wertvolle Einblicke in den Arbeitsalltag zu gewinnen. Zudem werden erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber\*innen geknüpft – oft der erste Schritt zu einem Praktikum oder sogar einem festen Arbeitsplatz.

### Erfolge - und Herausforderungen

Im Zeitraum vom 01.02.2025 bis zum 31.12.2025 nahmen 37 Frauen an der Maßnahme teil. Die engagierte Zusammenarbeit der Teilnehmerinnen und des ABEG-Teams zahlte sich aus: 29% der Frauen konnten durch die Unterstützung des KGF eine Beschäftigung aufnehmen.

29%

Mit dem Kompetenzzentrum für geflüchtete Frauen zeigt die ABEG, wie ganzheitliche Integrationsarbeit gelingen kann – zum Nutzen der Teilnehmerinnen, der Unternehmen und der gesamten Gesellschaft.

## Eine Erfolgsgeschichte aus dem „Kompetenzzentrum für geflüchtete Frauen“

### Neuanfang mit Mut und klarer Vision

Als Frau Olha Sherbyna im Jahr 2022 gemeinsam mit ihrem Sohn vor den Schrecken des Ukrainekrieges nach Deutschland floh, begann für sie ein neuer Lebensabschnitt voller Herausforderungen und zugleich voller Hoffnung. Mit großem Mut und bemerkenswerter Entschlossenheit stellte sie sich nicht nur einer neuen Sprache, sondern auch der Verwirklichung ihres beruflichen Herzenswunsches.

### Vom Studium zur Berufung

In der Ukraine hatte Frau Sherbyna einen Hochschulabschluss im Fachbereich der Soziologie erworben. Bereits nach Abschluss ihres Studiums wurde ihr jedoch bewusst, dass ihr Herz weniger für statistische Analysen und theoretische Modelle schlug, als vielmehr für die unmittelbare Begleitung von Kindern im Vorschulalter. Besonders durch ihre eigene Mutterschaft wuchs in ihr der Wunsch, Kinder achtsam auf ihrem Entwicklungsweg zu begleiten.

### Unterstützung, die passt und wirkt

Im „Kompetenzzentrum für geflüchtete Frauen“ unterstützte die ABEG Frau Sherbyna zunächst intensiv bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen. Im Rahmen der Einzelgespräche wurde schnell deutlich, wie wichtig ihr das berufliche Ziel „Kinderbetreuung“ war.

### Erste Schritte in die Praxis

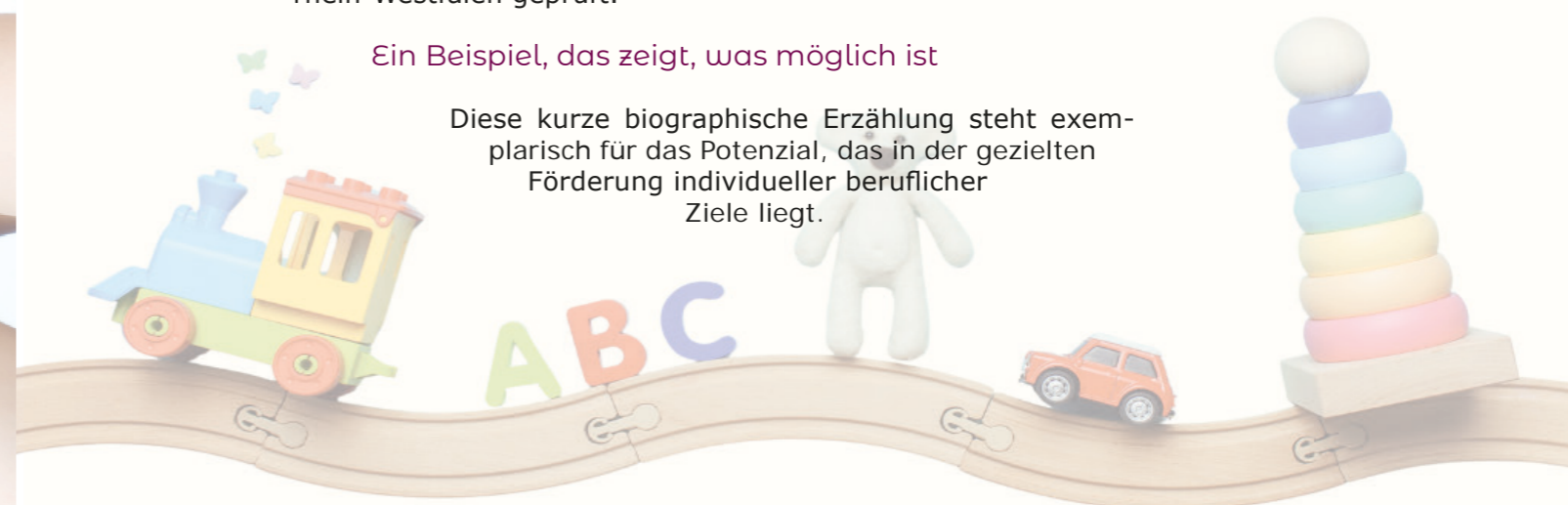
Durch gemeinsames Engagement erhielt sie schließlich die Möglichkeit, ein Praktikum als Alltagshelferin in der „KiTa Grieperstraße“ zu absolvieren, um ihren Berufswunsch zunächst praktisch auf Herz und Nieren zu prüfen.

### Erfolg durch Können und Engagement

Während ihres Praktikums überzeugte sie mit ihrer Fachkompetenz, Empathie und ihrem außergewöhnlichen Engagement nicht nur das Team, sondern vor allem die Kinder. Aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen möchte die Kitaleitung ihr nicht lediglich eine Anstellung anbieten, sondern ihr eine nachhaltige berufliche Perspektive eröffnen. Derzeit wird daher die Gleichstellung als pädagogische Fachkraft gemäß § 33 KiBiz in Nordrhein-Westfalen geprüft.

### Ein Beispiel, das zeigt, was möglich ist

Diese kurze biographische Erzählung steht exemplarisch für das Potenzial, das in der gezielten Förderung individueller beruflicher Ziele liegt.



## Maßnahme für Neuzugewanderte

Die „Maßnahme für Neuzugewanderte“ (MfN) ist ein Angebot für Menschen, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind und jetzt ihre berufliche Zukunft aktiv in die Hand nehmen wollen. In Teilzeit, mit klaren Strukturen und viel persönlicher Begleitung unterstützt das Programm erwachsene Neuzugewanderte dabei, ihren Platz im deutschen Arbeitsmarkt zu finden – auch dann, wenn Deutschkenntnisse, Zeugnisse oder Berufserfahrung noch nicht perfekt anschlussfähig sind.

### Modulares Programm

MfN bietet einen abwechslungsreichen Mix aus unterschiedlichen Modulen inklusive Sprachtraining, Ausflügen und Gesundheitsangeboten, Betriebsbesichtigungen und sozialpädagogischer Betreuung inklusive Einzelcoachings. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Entwicklung von Selbstvermarktungsstrategien und arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten – etwa durch den Ausbau fachspezifischer Sprachkenntnisse.

### Vielfalt und Herausforderungen

**203** 2025 nahmen 203 Personen an der Maßnahme teil. Mehr als die Hälfte (60%) war jünger als 36 Jahre. Die größten Hürden: fehlende oder nicht anerkannte Schul- und Berufsabschlüsse (96%) sowie unzureichende Deutschkenntnisse (75%).

Trotz dieser Herausforderungen gelang es 23 Teilnehmer\*innen (15%), eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden – ein beachtlicher Erfolg, der das Potenzial der Maßnahme und das Engagement der Teilnehmer\*innen eindrucksvoll unterstreicht.

## Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AnuQ)

AnuQ macht ausländische Abschlüsse im deutschen Arbeitsmarkt sichtbar und nutzbar. Als offizielle Beratungsstelle der ABEG im bundesweiten IQ-Netzwerk werden Menschen mit Migrationshintergrund seit 2022 dabei unterstützt, ihre beruflichen Potenziale voll auszuschöpfen.

### Der Weg zur Anerkennung – kompetent und kostenlos begleitet

AnuQ begleitet die Ratsuchenden durch den gesamten Prozess: von der Bewertung ihrer Zeugnisse über die Identifikation des passenden Referenzberufs bis hin zur Antragstellung bei der zuständigen Stelle. Ein erfahrenes dreiköpfiges Team klärt Kosten, Finanzierungsoptionen und notwendige Übersetzungen.

Die Beratung ist individuell, kostenlos und flexibel: Das Team bereitet Unterlagen vor, unterstützt bei der Einreichung und berät zu Alternativen wie Nachqualifizierungen, wenn eine volle Anerkennung Auflagen erfordert.

### Qualifizierung und Arbeitsmarktperspektiven

Es geht um mehr als Bürokratie: Gemeinsam wird ein maßgeschneiderter Qualifizierungsplan, erarbeitet, der die bereits bestehenden Erfahrungen mit den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarkts verknüpft.

### Erfolgreich etabliert – mit bewährter Wirkung

Die Services der Beratungsstelle AnuQ sind weiterhin stark gefragt: 2025 waren es 1370 Erstkontakte, viele davon aus der Ukraine. Mit über 3206 Gesamtkontakten, Folgeberatungen, Gruppenveranstaltungen und Netzwerktreffen etablierte sich AnuQ als Schlüssel zur Fachkräfteversorgung in Essen und Umgebung.

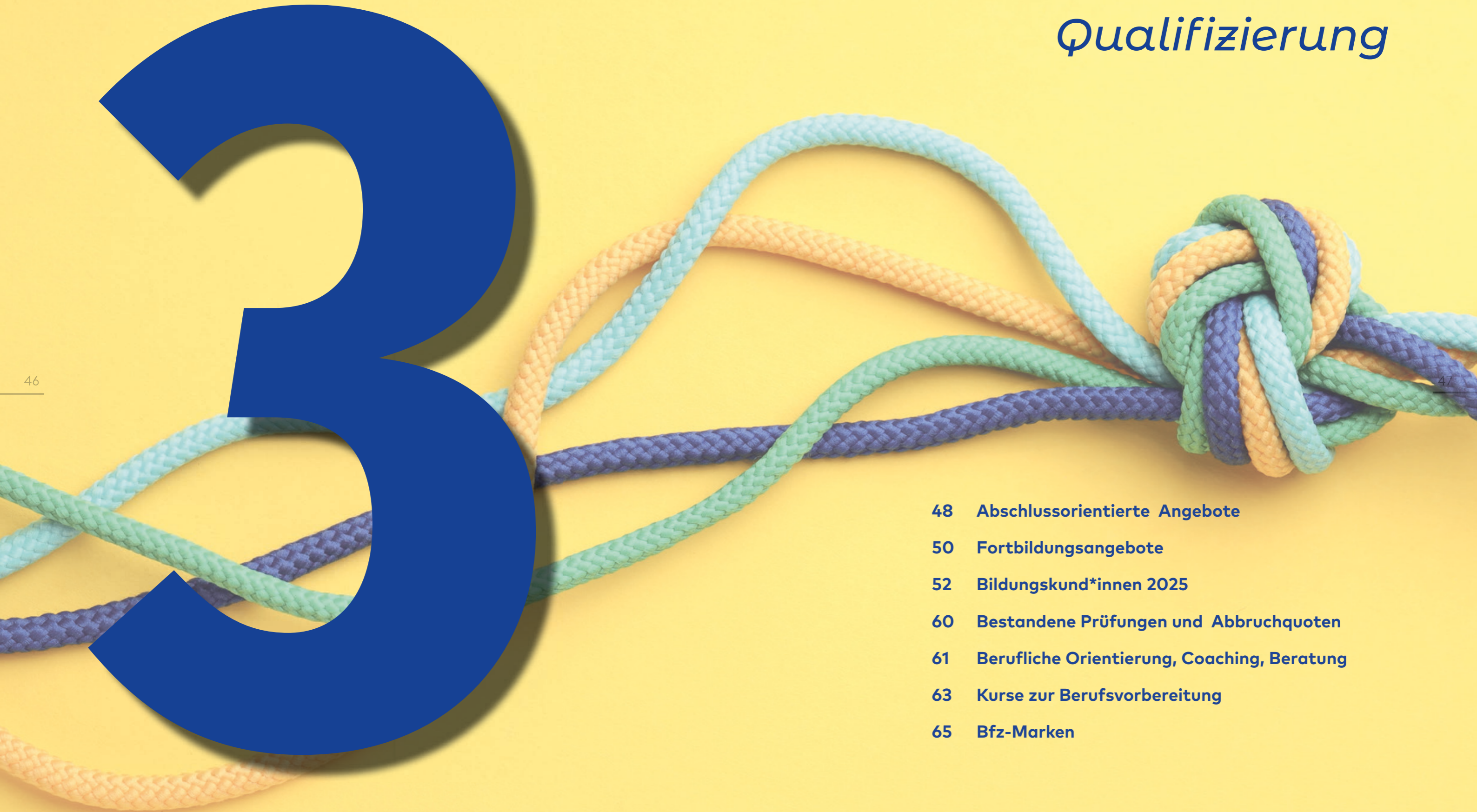


## FÖRDERGRUNDLAGE PROJEKT ANUQ

Das Projekt AnuQ - Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung wird im Rahmen des Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



# Qualifizierung



46

47

- 48 Abschlussorientierte Angebote
- 50 Fortbildungsangebote
- 52 Bildungskund\*innen 2025
- 60 Bestandene Prüfungen und Abbruchquoten
- 61 Berufliche Orientierung, Coaching, Beratung
- 63 Kurse zur Berufsvorbereitung
- 65 Bfz-Marken

# Qualifizierung

## Moderne Weiterbildung mit Praxisbezug

Die Bfz-Essen GmbH bietet eine große Bandbreite beruflicher Weiterbildungen, die alle eins gemeinsam haben: sie orientieren sich konsequent an den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Ziel ist es, Menschen auf ihrem Weg in eine neue berufliche Perspektive zu begleiten und ihnen den Einstieg in gefragte Berufsfelder zu erleichtern.

Die Bildungsangebote verbinden theoretisches Wissen mit praktischer Anwendung. Unterricht, Übungen und betriebliche Phasen greifen ineinander und bereiten die Teilnehmenden gezielt auf den Berufsalltag vor.

Dabei gilt: Die Anforderungen des Arbeitsmarktes verändern sich stetig. Neue Technologien, digitale Arbeitsprozesse und veränderte Berufsbilder machen es notwendig, Weiterbildungsangebote regelmäßig anzupassen. Deshalb werden die Inhalte der Qualifizierungen kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, damit sie zu den aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt passen.

## Lernen von und mit Menschen - digital unterstützt

Eine gute Lernumgebung und persönliche Begleitung sind zentrale Voraussetzungen für erfolgreiche Weiterbildung. Deshalb ist und bleibt der **Präsenzunterricht** ein wichtiger Bestandteil der Bfz-Bildungsangebote. Er ermöglicht direkten Austausch, klare Lernstrukturen und eine individuelle Unterstützung der Teilnehmenden. Zudem wirkt sich die Gruppendynamik beim gemeinsamen Lernen positiv auf Lernerfolge aus, insbesondere dort, wo die Motivation über eine längere Strecke aufrecht erhalten bleiben muss, d. h. in den 2 – 2,5-jährigen Umschulungen.

Natürlich werden auch zahlreiche **digitale Tools** wie z. B. Moodle oder Lingua TV als Ergänzung zum Präsenzunterricht eingesetzt, um z. B. unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten zu berücksichtigen oder Home Schooling und Selbstlernphasen zu ermöglichen.

## Lernen mit KI

Derzeit läuft die Testphase für ein KI-gestütztes adaptives Lernsystem in Kooperation mit dem Unternehmen Tarsus GmbH: Lernenden wird hier ein persönlicher KI-Lerncoach zur Seite gestellt, der sie im eigenen Tempo mit interaktiven Lerneinheiten trainiert und Lernfortschritte nachvollziehbar dokumentiert. So werden Wissenslücken gezielt sichtbar und die individuelle Begleitung in Gruppenformaten wirksam ergänzt.

## Mit finanzieller Förderung zum nächsten Karriereschritt

Die Qualifizierungen der Bfz sind nach AZAV zertifiziert. Dadurch können viele Angebote über Förderinstrumente der Agenturen für Arbeit, Jobcenter oder Rentenversicherungsträger finanziert werden.

Auch Unternehmen können in bestimmten Fällen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten fördern lassen, z. B. über das Qualifizierungschangengesetz. So lassen sich Fachkräfte gezielt weiterentwickeln und auf neue Anforderungen vorbereiten.



## Abschlussorientierte Angebote

### Berufsabschlüsse

Keimzelle und bis heute wichtiger Bestandteil des Bfz-Portfolios sind Umschulungen. Mittlerweile ist es durchaus üblich, dass Teilnehmende in diesen Kursen zum ersten Mal einen Berufsabschluss anstreben – also nicht zwingend vom einen in einen anderen anerkannten Beruf wechseln. Eine Teilnahme ist oft ohne einschlägige Vorkenntnisse möglich. Insgesamt stehen rund 20 Berufsbilder zur Auswahl. Inhaltlich und formal sind diese Abschlüsse mit einer regulären betrieblichen Ausbildung gleichgestellt. Je nach Beruf dauert eine Umschulung zwischen 16 und 28 Monaten.

Darüber hinaus können vier kaufmännische Berufsabschlüsse sowie einer im Bereich Gesundheitswirtschaft auch in Teilzeit erworben werden. Dieses Modell richtet sich insbesondere an Menschen mit familiären Verpflichtungen und erleichtert den beruflichen Neu- oder Wiedereinstieg.



Ein flexibles **Gleitzeitmodell** ermöglicht es den Teilnehmenden im kaufmännischen Bereich zudem, ihre Lernzeiten besonders passgenau auf persönliche Bedürfnisse abzustimmen.

# Berufsabschlüsse in der Bfz

## Kaufmännische Berufe

Industriekaufmann/-frau  
Kaufmann/-frau im E-Commerce <sup>T</sup>  
Kaufmann/-frau für Büromanagement <sup>T</sup>  
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement <sup>T</sup>  
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen <sup>T</sup>  
Verwaltungsfachangestellte\*r  
(Kommunale Verwaltung)

## Elektronik / Automatisierung

Elektroniker\*in für  
Automatisierungstechnik  
Elektroniker\*in für Betriebstechnik  
Mechatroniker\*in  
Industrieelektriker\*in Fachrichtung  
Betriebstechnik

## Gesundheitswirtschaft

Fachangestellte\*r für Medien- und  
Informationsdienste (Medizinische  
Dokumentation)  
Medizinische\*r Fachangestellte\*r <sup>T</sup>

## Konstruktion

Technische\*r Produktdesigner\*in  
(Maschinen- und Anlagenkonstruktion)

## Informationstechnologie

Fachinformatiker\*in  
Anwendungsentwicklung  
Fachinformatiker\*in Systemintegration  
Fachinformatiker\*in Daten- und  
Prozessanalyse  
Kaufmann/-frau für Digitalisierungs-  
management

<sup>T</sup> auch in Teilzeit

## Stufenqualifizierungen - schrittweise zum Ziel

Mit der sogenannten Stufenqualifizierung bietet die Bfz einen flexiblen Weg zu einem Berufsabschluss. Dieses Modell richtet sich vor allem an Menschen, die sich zunächst orientieren und ihre berufliche Entscheidung absichern möchten.

Am Anfang steht eine sechsmonatige Orientierungsphase. Sie bietet Einblicke in das Berufsfeld und ermöglicht es, die eigenen Interessen und Fähigkeiten zu prüfen. Anschließend stehen mehrere Wege offen: der Einstieg in eine Umschulung mit anerkanntem Abschluss, der direkte Übergang in Arbeit mit einem qualifizierten Zertifikat oder eine bewusste berufliche Neuorientierung.

Das Konzept schafft Sicherheit bei der Berufswahl und ermöglicht individuelle Lernwege.

## Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ)

TQ sind Bausteine eines kompletten Berufsbildes. Mehrere dieser Bausteine können zusammen zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Häufig werden sie jedoch gezielt einzeln genutzt, um bestimmte Kompetenzen zu erwerben und konkrete Beschäftigungschancen zu verbessern. Dadurch bieten sie einen flexiblen Zugang zu beruflicher Qualifizierung.

## Perspektiven für Studienaussteiger\*innen

Für Studienaussteiger\*innen bietet die Bfz verkürzte Qualifizierungswege, mit denen vorhandene Studienleistungen in einen IHK-anerkannten Berufsabschluss überführt werden können.

Derzeit eröffnen diese Bildungsangebote einen „Gleitswechsel“ in den Bereichen IT, Mechatronik, Konstruktion sowie im kaufmännischen Bereich. Bereits vorhandene Kompetenzen müssen nicht aufgegeben, sondern können gezielt berücksichtigt werden, sodass der Weg zu einem Berufsabschluss häufig verkürzt werden kann. Auch diese Angebote sind über einen Bildungsgutschein förderfähig.

# Fortbildungsangebote

Berufliche Entwicklung endet nicht mit einem Abschluss. Veränderungen in Technologien, Arbeitsprozessen und Branchen führen dazu, dass Fachwissen regelmäßig aktualisiert werden muss.

Die Fortbildungsangebote der Bfz greifen diese Entwicklungen auf. Sie bauen auf vorhandenen Kenntnissen auf, vertiefen Fachwissen und helfen dabei, neue Anforderungen im Beruf zu bewältigen.

## Kompakte Fortbildungskurse

Mit Blick auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes hat die Bfz in vielen Berufsbereichen spezielle Kurse mit festen Inhalten und Dauern entwickelt, die die Teilnehmenden auf konkret nachgefragte Tätigkeiten vorbereiten. Nicht selten gehört hierzu der Erwerb eines anerkannten Zertifikats, z. B. Microsoft-Zertifizierungen im IT-Bereich.

## Modulare Lernwege

Neben fest strukturierten Qualifizierungen bietet die Bfz auch modulare Fortbildungen an. Sie lassen sich flexibel kombinieren und ermöglichen individuelle Lernwege.

Je nach Ziel und Ausgangssituation können Teilnehmende kurze Intensivtrainings oder mehrmonatige Qualifizierungen wählen. Auch ergänzende Bausteine wie Bewerbungstraining oder Praktika können Teil der Weiterbildung sein. Die modularen Angebote der Bfz decken sechs wichtige Berufsfelder ab:

- Informationstechnologie (IT)
- Konstruktion und Fertigung
- Elektronik und Automatisierung
- Office-Management
- Kaufmännische Berufe
- Verkehr und Logistik



Ob kompakt oder individuell: Hiermit stehen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung, um Kompetenzen zu erweitern oder neue berufliche Wege einzuschlagen.

Und auch bei den Fortbildungen gilt: Etliche lassen sich auch in Teilzeit absolvieren, insbesondere im kaufmännischen Bereich und im Office-Management. Das erleichtert Weiterbildung für Menschen, die Familie, Beruf oder andere Verpflichtungen mit Lernen verbinden möchten.



## Sprache: Das A und O für berufliche Teilhabe

Voraussetzung für die Teilnahme an einer Qualifizierung – nicht nur in der Bfz – sind ausreichende Deutsch-Sprachkompetenzen, um dem Unterricht folgen und standardisierte Prüfungen ablegen zu können. Um denjenigen, die an dieser Stelle noch Unterstützung benötigen, dennoch Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen, hat die Bfz in jüngster Zeit einige Angebote mit integrierter Sprachförderung ins Portfolio aufgenommen. Bereits ab einem Sprachniveau von B2 können Sprachkompetenzen „on the job“ weiterentwickelt und am Ende der Qualifizierung sogar mit einem anerkannten telc-Zertifikat (C1 oder C2) belegt werden.

# Unterstützung betrieblicher Ausbildung

Mit langjähriger Erfahrung in der beruflichen Bildung unterstützt die Bfz auch Unternehmen bei der Durchführung ihrer Ausbildungsaktivitäten in ausgewählten technischen IHK-Berufen. Dazu zählen:

- Elektroniker\*in für Automatisierungstechnik
- Mechatroniker\*in
- Technische\*r Produktdesigner\*in (Maschinen- und Anlagenkonstruktion)

Die Ausbildungsinhalte werden in modularer Form angeboten. Dadurch können Unternehmen gezielt die Bausteine auslagern, die sie im eigenen Betrieb nicht oder nur eingeschränkt abdecken können – etwa aufgrund fehlender Ausstattung oder begrenzter personeller Kapazitäten.

Zudem lassen sich einzelne Inhalte vertiefen oder Auszubildende gezielt auf Prüfungen vorbereiten.

## Praxisnahe Ausbildung unter realistischen Bedingungen

Für die fachpraktische Ausbildung stehen modern ausgestattete Werkstätten zur Verfügung. Dazu gehören Arbeitsplätze in den Bereichen Hydraulik, Pneumatik, Elektrotechnik und Elektronik sowie Metallverarbeitung. Ergänzt wird das Angebot durch PC-Arbeitsplätze mit aktuellen CAD-Anwendungen sowie Möglichkeiten im Bereich 3D-Druck. Ein Teil der Lehrkräfte ist zudem in IHK-Prüfungsausschüssen tätig und bringt entsprechende Erfahrung in die Vorbereitung ein.

## Entlastung für Unternehmen

Durch die modulare Struktur lassen sich Ausbildungsprozesse flexibel gestalten. Unternehmen können ihre internen Ressourcen gezielt einsetzen und gleichzeitig sicherstellen, dass alle relevanten Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Das Modell trägt dazu bei, Ausbildungsqualität zu sichern und Betriebe auch organisatorisch zu entlasten.

## Kooperationen und Entwicklung

Im Jahr 2025 haben fünf Auszubildende des Industriekonzerns Atlas Copco Teile ihrer Ausbildung bei der Bfz absolviert. Für 2026 befinden sich weitere Kooperationen in einem fortgeschrittenen Gesprächsstadium. Zur weiteren Bekanntmachung des Angebots ist die Bfz auf Bildungs- und Jobmessen vertreten und nutzt digitale Plattformen wie die Weiterbildungsdatenbank WIS der IHK.



# Bildungskund\*innen 2025

Ob Weiterentwicklung im bestehenden Beruf oder ein kompletter Neustart: Weiterbildung bleibt einer der wichtigsten Faktoren für berufliche Chancen.

Im Jahr 2025 nutzten insgesamt 973 Teilnehmende die Qualifizierungsangebote der Bfz – nahezu so viele wie im Vorjahr. Für viele bedeutete dies den Einstieg in ein neues Berufsfeld oder den nächsten Schritt auf ihrem Karriereweg.

Besonders gefragt waren erneut spezialisierte Fortbildungen, die gezielt auf konkrete Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten. Der Trend ist klar: Wer sich heute weiterbildet, verfolgt meist ein sehr konkretes Ziel – nämlich genau die Kompetenzen zu erwerben, die im Berufsalltag gefragt sind.

Ein genauer Blick auf die einzelnen Berufsfelder und Qualifizierungsformate zeigt dabei ein differenziertes Bild mit sehr unterschiedlichen Entwicklungen.

## Wie sich Qualifizierung verändert

Der Arbeitsmarkt bleibt dynamisch – und damit auch die Nachfrage nach bestimmten Qualifizierungsformen.

Umschulungen bilden weiterhin eine wichtige Säule im Bildungsangebot der Bfz. Gleichzeitig gewinnen kompakte und modulare Fortbildungen an Bedeutung.

# 973

Teilnehmendenzahl 2025

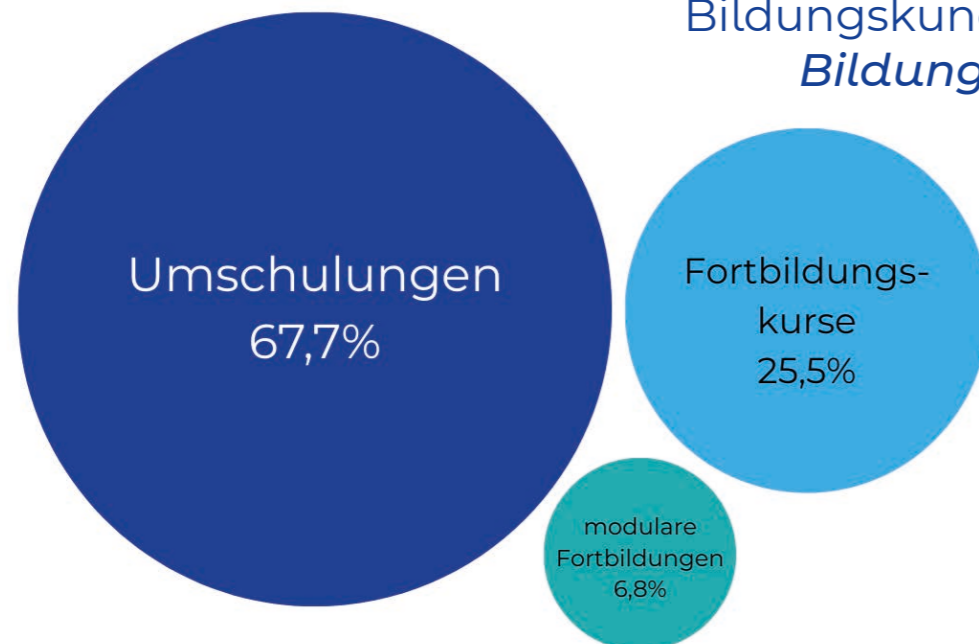
## Umschulungen: bewährt und anspruchsvoll

Trotz eines Rückgangs der Nachfrage um 3,1 % bleiben Umschulungen auch 2025 – gemessen an der Teilnehmendenzahl - das zentrale Element im Qualifizierungsangebot der Bfz.

Sie bieten vielen Menschen eine verlässliche Möglichkeit für einen beruflichen Neustart. Gleichzeitig stellen sie hohe Anforderungen: Eine Umschulung bedeutet eine längere Qualifizierungsphase und erfordert sowohl Zeit, Durchhaltevermögen und auch finanzielle Unterstützung. Für Arbeitssuchende, die möglichst schnell wieder eine Beschäftigung aufnehmen möchten und ggf. familiäre und finanzielle Verpflichtungen haben, ist dieser Weg daher nicht immer realistisch.

Dennoch: Für viele Teilnehmende lohnt sich dieser Einsatz. Auch die Kostenträger unterstützen weiterhin zahlreiche Umschulungen und sehen darin einen nachhaltigen Weg zurück in Beschäftigung.

## Bildungskund\*innen nach Bildungsformat 2025



**+14%** Nachdem modulare Weiterbildungen im Jahr 2024 stark unter Druck geraten waren, zeigte sich 2025 wieder eine positive Entwicklung. Die Teilnehmendenzahlen stiegen um fast 14 %.

Dieses Wachstum ist allerdings fast ausschließlich auf den Bereich der kaufmännischen LernCenter zurückzuführen. In den übrigen Berufsbereichen bewegten sich die Teilnehmendenzahlen weitgehend auf dem Niveau des Vorjahres.

Gleichzeitig zeigen sich in den verpflichtenden Berufseignungs-Checks vor Umschulungsbeginn zunehmend Herausforderungen. Insbesondere sprachliche Defizite führen immer häufiger dazu, dass Interessierten eine Teilnahme an Umschulungen nicht empfohlen werden kann.

## Fortbildungen weiter auf Wachstumskurs

Deutlich dynamischer entwickelt sich der Bereich der Fortbildungen. Über alle Kurse und Module ergab sich in 2025 ein Plus der Teilnehmendenzahl von knapp 5 %.

Mit einem Plus von 2,5 % entschieden sich auch in 2025 mehr Menschen für eine kompakte Qualifizierung mit klar definierten Kompetenzprofilen. Diese ermöglichen es, vorhandene Kenntnisse gezielt zu erweitern und schneller wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

## Berufsfelder im Vergleich: sehr unterschiedliche Trends

Auch 2025 entwickelten sich die einzelnen Berufsbereiche unterschiedlich. Während einige Bereiche deutlich zulegen konnten, stagnierte die Nachfrage in anderen Segmenten. Zudem zeigt sich häufig innerhalb einzelner Berufsbereiche ein differenziertes Bild bei den verschiedenen Bildungsformaten.

## Kaufmännische Berufe bleiben stärkstes Segment

Der Bereich „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ bleibt weiterhin das größte Segment der Bfz. Gleichzeitig zeigen sich hier besonders unterschiedliche Entwicklungen innerhalb der einzelnen Angebote.

Die Nachfrage nach klassischen kaufmännischen Umschulungen ging um rund 20 % zurück. Dagegen konnte die abschlussbezogene Qualifizierung „Verwaltungsfachangestellte\*r – Fachrichtung kommunale Verwaltung“ erneut leicht wachsen (+2,3 %) und bleibt damit das teilnehmerstärkste Einzelangebot der Bfz.

Sehr positiv entwickelte sich das kaufmännische LernCenter. Hier nutzten vor allem gut qualifizierte Menschen aus der Ukraine die modularen Angebote in Bereichen wie Rechnungswesen, Büromanagement oder Personalwesen. Sie konnten vorhandene Kompetenzen erweitern, deutsche Standards kennenlernen und den Umgang mit aktueller kaufmännischer Software trainieren.



## Deutliches Wachstum in *Verkehr, Pädagogik und Gesundheitsberufen*

Besonders dynamisch entwickelte sich weiterhin der Bereich Verkehr und Logistik. Die drei Teilqualifikationen im Berufsfeld Berufskraftfahrer\*in bzw. Servicefahrer\*in verzeichneten ein Wachstum von über **+30%**. Damit entfällt inzwischen fast jeder achte Teilnehmende der Bfz auf diesen Bereich. Mit einer Schulungsdauer von nur sechs Monaten, dem Erwerb einer Fahrerlaubnis und mehreren Zusatzqualifikationen leisten diese Angebote einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Personen- und Güterverkehr.

Am stärksten nachgefragt blieb die Teilqualifikation, die auf eine Tätigkeit als Busfahrer\*in zielt. Ein wichtiger Impuls kam hier durch eine Kooperation mit der lokalen Verkehrsgesellschaft Ruhrbahn. Das Unternehmen nutzte die Qualifizierung, um Straßenbahnfahrer\*innen zusätzlich für den Busverkehr zu qualifizieren und damit flexibler einsetzen zu können.

Auch der Bereich Gesundheitswirtschaft entwickelte sich positiv. Die Zahl der Teilnehmenden stieg um fast 10 %. Ausschlaggebend dafür ist vor allem der anhaltende Erfolg der Umschulung „Medizinische\*r Fachangestellte\*r“, die 2023 neu eingeführt wurde.

Im pädagogischen Bereich setzte sich ebenfalls ein moderates Wachstum fort. Der Fortbildungskurs „Fachkraft im Offenen Ganztage“ verzeichnete ein Plus von rund 3 %. Besonders stark nachgefragt ist inzwischen die Variante mit integrierter Sprachförderung - fast 60% aller Teilnehmenden entscheiden sich für diese Kursform. Sie eröffnet insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund eine attraktive berufliche Perspektive.

## *Auf und ab bei technischen Berufen*

Nach der Konsolidierung des Berufsbereichs Konstruktion und Fertigung stabilisierten sich die Teilnehmendenzahlen im Jahr 2025 auf niedrigem Niveau. Die Entscheidung, eine kleinere Gruppe für die Umschulung zum/zur Technischen Produktdesigner\*in zu starten, erwies sich dabei als sinnvoll für alle Beteiligten.

Im Bereich Elektronik und Automatisierung konnten steigende Teilnahmezahlen bei den Umschulungen die Rückgänge im Fortbildungsbereich nahezu ausgleichen.

## *IT: hohe Nachfrage, aber auch hohe Anforderungen*

IT-Berufe gelten weiterhin als Schlüsseltechnologie der modernen Arbeitswelt. Die Nachfrage nach Qualifizierungen in diesem Bereich ist entsprechend hoch.

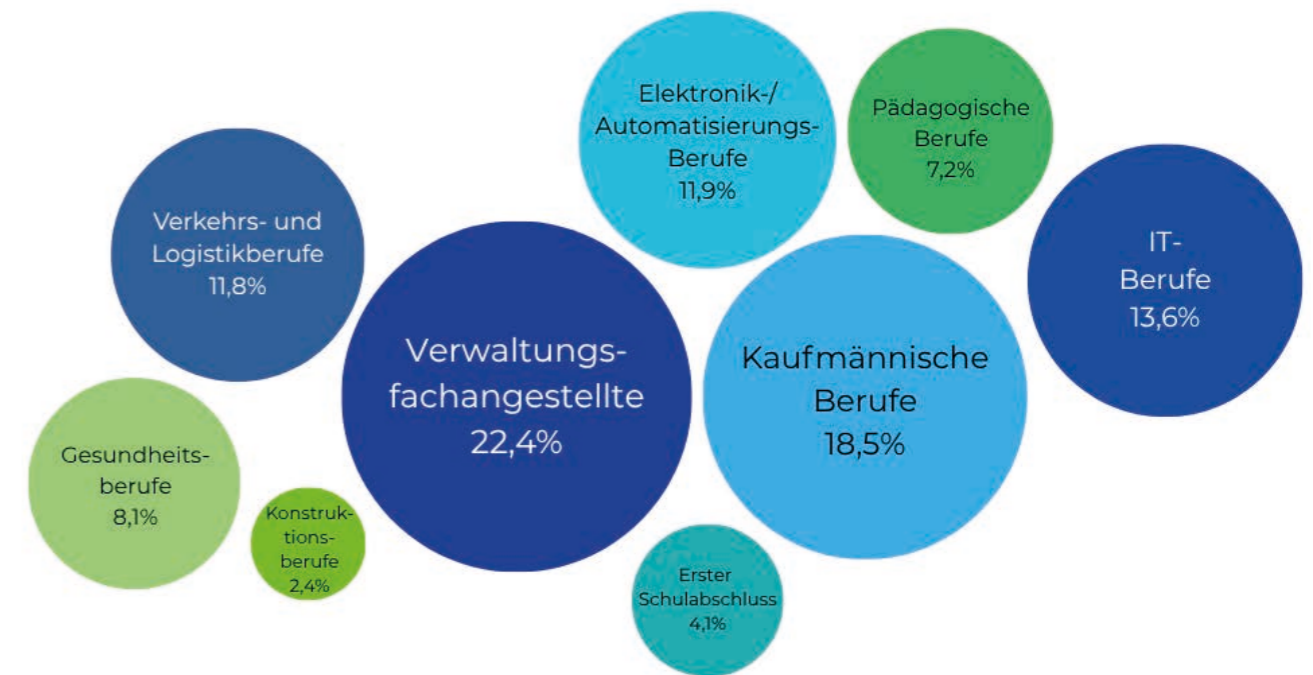
Die Bildungsangebote der Bfz konnten davon jedoch nur begrenzt profitieren. Lediglich das IT-LernCenter verzeichnete steigende Teilnehmendenzahlen in modularen Fortbildungen. Umschulungen blieben auf gleichem Niveau.

Ein Grund liegt weniger in mangelndem Interesse als vielmehr in den hohen Anforderungen der IT-Berufe. In den verpflichtenden Eignungschecks zeigte sich häufig eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Interessierten und den tatsächlichen Anforderungen des Berufsbildes. Daher konnte zahlreichen Bewerber\*innen bedauerlicherweise keine Empfehlung für eine Fachinformatik-Umschulung ausgesprochen werden.

## *Erster Schulabschluss mit beruflicher Orientierung verliert*

Das Angebot „Erster Schulabschluss mit Berufseinstieg“ konnte 2025 leider nicht an die Wachstumsraten der vergangenen Jahre anknüpfen. Die meisten Teilnehmenden entschieden sich im Rahmen dieses Programms für eine berufliche Grundqualifikation im erzieherischen Bereich.

## Bildungskund\*innen nach *Berufsbereich* 2025



## *Ausblick auf Kommendes: neue Bildungsangebote für noch mehr Chancen*

Bewährte Angebote mit guten Arbeitsmarktchancen in gewohnter Qualität durchzuführen ist die eine Aufgabe eines Bildungsträgers – neue Angebote mit zielgruppengerechten Konzepten für wachsende Arbeitsmärkte zu entwickeln die andere.

In kaum einem anderen Berufsbereich wird so händierend nach Fachkräften gesucht wie im pädagogisch-erzieherischen Bereich. Für 2026 hat die Bfz daher den Start eines mit **Bildungsgutschein geförderten Vorbereitungskurses für die Externenprüfung zum / zur Erzieher\*in** auf der Agenda. In 24 Monaten inklusive 3 Blockpraktika werden hier Menschen darin qualifiziert, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu begleiten, zu fördern und zu stärken. Die späteren Einsatzbereiche reichen von der frühkindlichen Betreuung über Ganztagsangebote bis hin zur Kinder- und Jugendhilfe.

Jede\*r Berufskraftfahrer\*in muss alle 5 Jahre eine 35-stündige Weiterbildung absolvieren. Zu diesem Zweck stärkt die Bfz ihr Engagement für **modulare Fortbildungen im Verkehrsbereich** – für Arbeitssuchende als auch für Beschäftigte von Unternehmen der Verkehrsbranche. Beste Voraussetzungen existieren hierzu am zweiten Bfz-Standort in Bottrop.

Um noch mehr Menschen einen anerkannten Qualifikationsnachweis im kaufmännischen Bereich anbieten zu können, hat die Bfz **drei neue kaufmännische TQ** entwickelt, die jede für sich einen gezielten Einstieg in die Tätigkeitsfelder Büromanagement, Personal- oder Rechnungswesen ermöglichen.

## Weniger Nachfrage nach *Stufenqualifizierung* – *Studienaussteigerangebot* weiterhin Nischenangebot

Die Stufenqualifizierung blieb auch 2025 ein bewährter Weg in eine berufliche Neuorientierung, wurde jedoch etwas seltener genutzt als im Vorjahr.

Für die, die diesen Weg beschritten, erwies sich das Konzept weiterhin als erfolgreich: Ein Großteil der Teilnehmenden entschied sich nach der ersten Phase für den nächsten Schritt und wechselte anschließend in eine Umschulung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses. Die bevorzugten Berufsfelder blieben dabei unverändert – die Wahl fiel auf kaufmännische Berufe, IT oder Mechatronik.

Unverändert niedrig ist hingegen die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten für Studienaussteiger\*innen. Diese Entwicklung zeichnet sich bereits seit einigen Jahren ab.

Ein Grund dafür liegt in der aktuellen Arbeitsmarktsituation: Viele Menschen, die ihr Studium abbrechen, verfügen bereits über gefragte Kompetenzen und finden auch ohne zusätzliche Ausbildung Beschäftigungsmöglichkeiten. Hinzu kommen formale Zugangsvoraussetzungen der Industrie- und Handelskammern, um eine Umschulung überhaupt verkürzen zu dürfen.

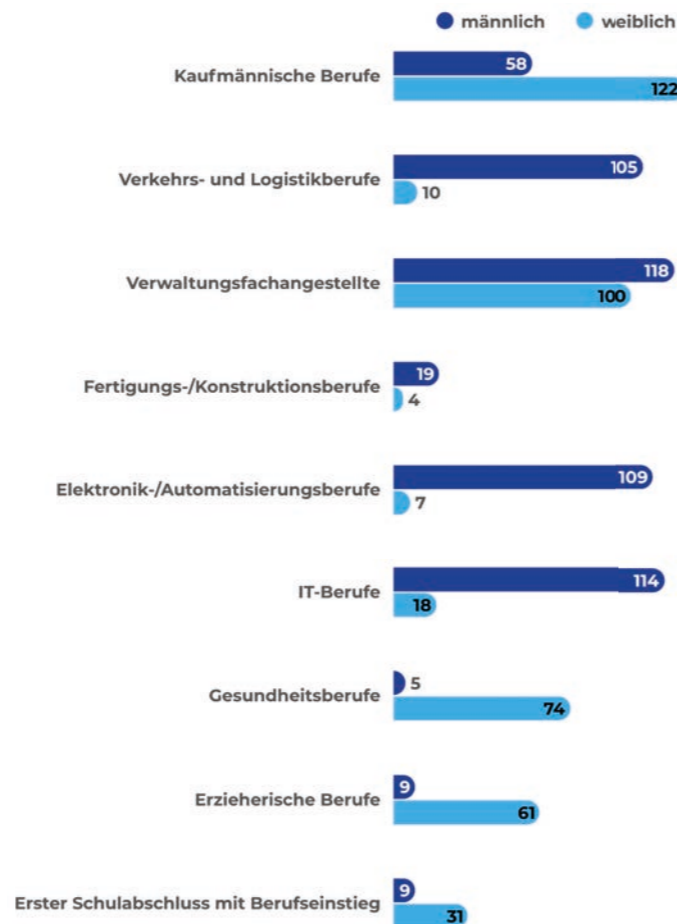
## Frauenanteil wächst weiter

Der Anteil weiblicher Teilnehmender in den Bfz-Angeboten ist im vergangenen Jahren weiter um mehr als einen Prozentpunkt auf fast 44 % gestiegen. Zum Vergleich: Vor rund zehn Jahren lag das Verhältnis noch bei etwa 70 zu 30 zugunsten männlicher Teilnehmender.

Diese Entwicklung hängt auch mit Veränderungen im Bildungsangebot zusammen. Insbesondere Qualifizierungen in den Bereichen Verwaltung, Pädagogik und Gesundheitswirtschaft stoßen auf großes Interesse bei Frauen. Gleichzeitig wurde das Angebot im gewerblich-technischen Bereich in den vergangenen Jahren konsolidiert, was den Anteil männlicher Teilnehmender etwas reduziert hat.

Zugleich lösen sich traditionelle Berufsbilder zunehmend auf. Auch in klassischen „Männerdomänen“ verändert sich das Bild: Im Bereich Verkehr und Logistik steigt der Anteil weiblicher Teilnehmender langsam, aber stetig.

## Bildungskund\*innen nach *Berufsbereich* und *Geschlecht* 2025



Umgekehrt zeigen sich ähnliche Entwicklung bei Männern: In der Umschulung zum/zur Verwaltungsfachangestellten ist der Anteil männlicher Teilnehmender inzwischen höher als in den Anfangsjahren des Angebots. Und auch in pädagogische Angebote wie der Fortbildung zur Fachkraft im Offenen Ganztage münden männliche Teilnehmende ein.

Die wichtigste Erkenntnis daraus: Die Berufswahl wird immer weniger vom Geschlecht bestimmt – persönliche Interessen, Fähigkeiten und berufliche Chancen rücken - erfreulicherweise - stärker in den Mittelpunkt.

# 43,9%

Anteil weiblicher Bfz-Teilnehmender 2025

## Am liebsten *vor der Haustür*

Ein wichtiger Erfolgsfaktor der Bfz ist ihre gute regionale Erreichbarkeit. Die zentrale Lage in Essen, die gute Verkehrsanbindung und ein starkes Netzwerk in der Region machen die Bfz zu einem wichtigen Bildungsstandort für die gesamte Metropolregion Ruhr.

Auch 2025 kamen fast alle Teilnehmenden aus dem regionalen Tagespendelbereich. Dabei zeigt sich ein klares Muster: Je näher der Wohnort, desto häufiger fällt die Wahl auf eine Weiterbildung bei der Bfz.

Rund 60 % der Teilnehmenden kamen im vergangenen Jahr direkt aus Essen – ein deutlicher Anstieg um 5,6 % gegenüber dem Vorjahr.

Traditionell folgen Gelsenkirchen, Mülheim, Bochum und Oberhausen als wichtigste Herkunftsstädte. Zusammen stellen sie rund ein Fünftel aller Teilnehmenden der Bfz. Allerdings verlor jede dieser Städte im Jahr 2025 leicht an Bedeutung.

Gewonnen haben hingegen einige nördliche Nachbarn, insbesondere Gladbeck, Recklinghausen und Marl.

Insgesamt zeigt sich auch 2025 eine weiter zunehmende Konzentration des Einzugsgebiets – mit einem klaren Schwerpunkt auf die Heimatstadt.



## Verschiebung der *Rechtskreise* nach Neuordnung der *Zuständigkeiten*

Wer sich beruflich neu orientieren oder weiterentwickeln möchte, kann dafür häufig finanzielle Unterstützung erhalten. Ziel dieser Förderung ist es, durch Qualifizierung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Je nach persönlicher Situation sind unterschiedliche Institutionen für diese Förderung zuständig.

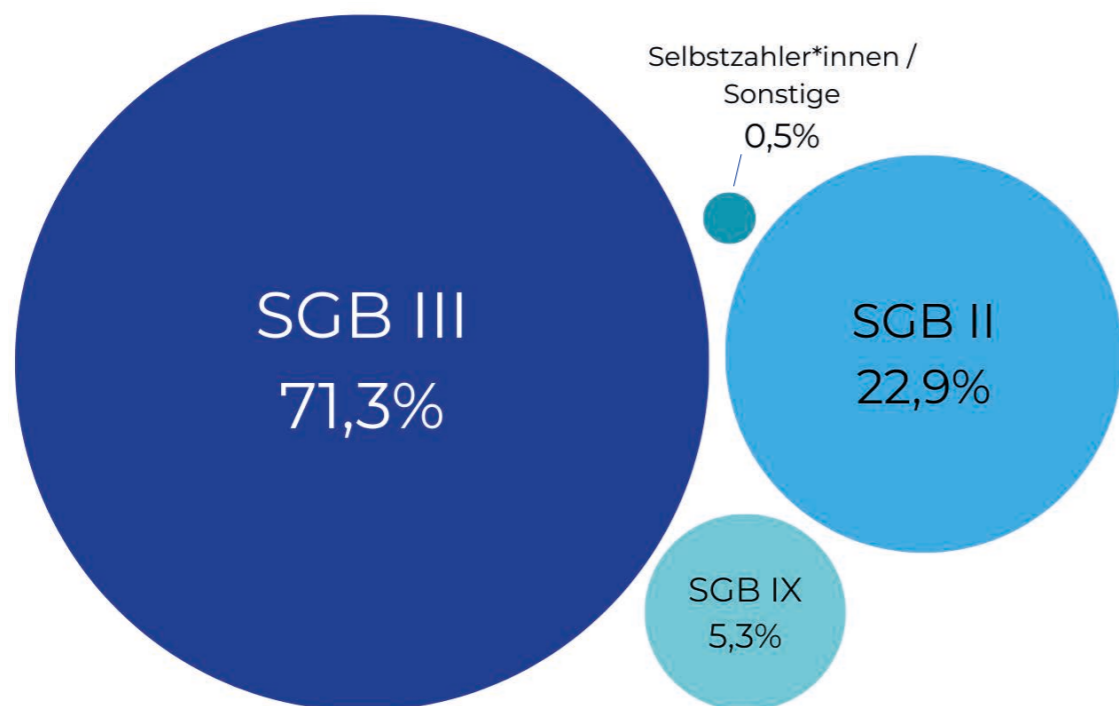
- Agentur für Arbeit (SGB III):**  
 Die Agentur für Arbeit ist in der Regel die erste Anlaufstelle, wenn Menschen ihren Job verlieren und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben. Sie unterstützt in den ersten zwölf Monaten der Arbeitslosigkeit auf Grundlage des Sozialgesetzbuch III (SGB III).
- Jobcenter (SGB II):**  
 Dauert die Arbeitslosigkeit länger an, geht die Zuständigkeit an die örtlichen Jobcenter über. Hier werden Menschen betreut, die einen Anspruch auf Grundsicherung haben.
- Rentenversicherungsträger (SGB IX):**  
 Andere wiederum haben gesundheitliche Herausforderungen – für sie geht es um eine Rehabilitation durch berufliche Umschulung, um trotz physischer oder psychischer Einschränkungen langfristig wieder arbeiten zu können.

## FbW neu organisiert

2025 kam es zu einer neuen Zuordnung der Zuständigkeiten: nun übernehmen die Arbeitsagenturen auch für die Kund\*innen der Jobcenter Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie der beruflichen Rehabilitation. Die Feststellung eines Förderbedarfs sowie das Absolventenmanagement als auch die grundlegende Leistungsgewährung verbleiben hingegen bei den Jobcentern.

Im Rahmen der Rollen- und Aufgabenklärung zwischen Arbeitsagenturen und Jobcenter und um die notwendige Flexibilität für eine kundenfreundliche Beratung zu gewährleisten, ist es innerhalb eines sogenannten Schiebereglers lokal festlegbar, wer welche Schritte einer Vorklärung verantwortet, auch wenn die abschließende Prüfung und die Erteilung der Förderzusage der Agentur für Arbeit obliegt.

## Bildungskund\*innen nach *Rechtskreis* 2025



Durch diese Neuordnung der formalen Zuständigkeit hat es zwischen den Rechtskreisen erhebliche Verschiebungen zugunsten des Anteils der SGB III-Kund\*innen an allen Teilnehmenden der Bfz gegeben. 2025 waren über 70 % aller Bfz-Kund\*innen dem Rechtskreis der Agenturen für Arbeit zugeordnet, 2024 waren es „nur“ gut 50 %. Dies entspricht einem Wachstum von ca. 40%.

Gleichzeitig hat sich der Anteil der SGB II-Kund\*innen entsprechend von über 43% in 2024 auf knapp 23% in 2025 verringert (entspricht -47,5%). Auch in den einzelnen Bildungsformaten – Umschulungen, kompakte Fortbildungskurse oder Fortbildungsmodulen – gab es entsprechende Verschiebungen zugunsten des Anteils der SGB III-Kund\*innen.

Legt man hingegen die „Ursprungszuständigkeit“ für die Bildungskund\*innen zugrunde, ergibt sich zwar eine Entwicklung in jeweils dieselbe Richtung - also ein Plus bei SGB III und ein Minus bei SGB II. Diese Raten fallen allerdings mit +4,2% bzw. -5,9% sehr viel moderater aus.

2025 gab es mit einem Minus von gut 10 % erneut weniger Rehabilitand\*innen im Teilnehmerkreis der Bfz. In den Vorjahren fiel dieser Rückgang allerdings noch erheblich deutlicher aus.



## Berufliche Weiterbildung in *jeder Lebensphase*

Lernen endet nicht mit dem Einstieg ins Berufsleben. Gerade angesichts des Fachkräftemangels und längerer Erwerbsbiografien gewinnt Weiterbildung in allen Lebensphasen an Bedeutung.

Berufliche Veränderungen können jederzeit auftreten – durch neue Anforderungen im Job, den Wunsch nach einem Richtungswechsel oder persönliche Lebensumstände. Weiterbildung bietet die Möglichkeit, auf solche Veränderungen aktiv zu reagieren.

### Altersstruktur verändert sich

Die Bfz begleitet Menschen in sehr unterschiedlichen Lebensphasen. Lange Zeit lag der Schwerpunkt der Teilnehmenden bei den 25- bis 35-Jährigen.

Inzwischen zeigt sich jedoch eine deutliche Verschiebung: Während der Anteil der unter 35-Jährigen langsam sinkt, wächst die Zahl älterer Teilnehmender kontinuierlich.

Besonders deutlich war 2025 der Zuwachs in der Altersgruppe 36 bis 40 Jahre, deren Anteil gegenüber 2024 um mehr als 4 % gestiegen ist. Auch bei den 46- bis 50-Jährigen nahm die Teilnahme an Weiterbildungen zu.

Dagegen ging die Zahl der 51- bis 55-Jährigen etwas zurück, während der Anteil der Teilnehmenden über 55 Jahre wiederum leicht gestiegen ist.

# 66,1%

Anteil Ü35  
in Bfz-Bildungsformaten  
2025

### Weiterbildung auch in der *zweiten Hälfte des Berufslebens*

Viele Menschen sind bereit – und zunehmend auch darauf angewiesen –, sich in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens noch einmal neu zu orientieren oder zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Weiterbildung wird dabei immer häufiger als Chance gesehen, die eigene Beschäftigungsfähigkeit bis zum Renteneintritt zu sichern.

Auch die Kostenträger reagieren auf diese Entwicklung. Sie stellen verstärkt Fördermittel für ältere Weiterbildungsinteressierte bereit und unterstützen damit das Ziel, die vorhandenen Potenziale auf dem Arbeitsmarkt möglichst umfassend zu nutzen.

# Bestandene Prüfungen und Abbruchquoten

Bestehens- und Abbruchquoten gehören zu den Kennzahlen, mit denen der Erfolg von Bildungsmaßnahmen bewertet wird. Sie sind leicht zu erfassen, gut vergleichbar und liefern auf den ersten Blick klare Aussagen.

Doch hinter diesen Zahlen stehen deutlich komplexere Geschichten. Sie spiegeln Lernprozesse wider, die oft über viele Monate verlaufen und von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden. Gerade im Arbeitsfeld der Bfz zeigen diese Kennzahlen deshalb nicht nur Ergebnisse, sondern auch den Weg dorthin.

Für die Prüfungsgruppen des Jahres 2025, die im Laufe des Jahres 2023 ihre Umschulung begonnen haben, ergaben sich erneut hervorragende Bestehensquoten.

Winterprüfungen 2024/25

97%  
Sommerprüfungen 2025  
90%



Auch in der Abbruchstatistik spiegelt sich der Erfolg des Bfz-Schulkonzepts wider: alle vorzeitigen Beendigungen bei Umschulungsgruppen liegen um den „üblichen“ Wert von 20%. „Üblich“ in dem Sinne, dass es - trotz aller Sorgfalt im Vorfeld und Stützungsmaßnahmen währenddessen - Abbrüche durch Veränderungen im persönlichen Umfeld, gesundheitliche Vorfälle, Wohnortwechsel oder leider auch mangelnden Lernerfolg nie ganz vermieden werden können.

## Erfolg kommt nicht von allein - das Bfz-Konzept

Natürlich geht es bei der beruflichen Bildung um Fachwissen, Zertifikatserwerb und zukunftsfähige Bildungsangebote. Der Erfolg der Teilnehmenden wird auch wesentlich von weiteren Faktoren bestimmt.

### Unser Herzstück: Präsenzunterricht

Lernen von und mit echten Menschen - der Präsenzunterricht ist Herzstück des Bfz-Bildungsangebots und wesentlicher Faktor für die hervorragenden Prüfungs- und Beendigungsquoten. Teilnehmende - insbesondere jene mit problembelasteter Berufsbiografie - profitieren von der persönlichen und individuellen Betreuung durch Dozent\*innen und dem gemeinsamen Lernen im Schulungsteam.

Gleichzeitig tragen seit jeher der intensive Kontakt zu den Kostenträgern sowie eine präventiv angelegte Interventionskette zum Erfolg bei.

### Klarheit vor dem Neustart

Und streng genommen wird der Grundstein des Erfolgs bereits vor Teilnahmebeginn gelegt: Jede\*r Bildungsinteressierte bekommt eine fundierte Beratung, um sicherzustellen, dass die gewählte Weiterbildung wirklich zu den eigenen Zielen, Stärken und Anforderungen des Arbeitsmarktes passt. Besonders intensiv erfolgt die Eignungsprüfung vor dem Beginn einer Umschulung im Rahmen des obligatorischen Berufseignungs-Checks. Für alle, die eine intensivere Orientierung oder vertiefte Beratung benötigen, bietet die Bfz eine breite Palette an spezialisierten Coaching- und Profilingformaten.

# Berufliche Orientierung, Coaching, Beratung

## Berufspsychologischer Dienst im Auftrag des JobCenter Essen

Im Auftrag des JobCenter Essen (JCE) unterstützt der bei der Bfz angesiedelte Berufspsychologische Dienst (BPD) Menschen dabei, ihre beruflichen Möglichkeiten realistisch einzuschätzen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Zentrale Aufgabe ist es, persönliche Voraussetzungen, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar zu machen. Zum Leistungsspektrum gehören vor allem:

- Überprüfung der persönlichen Eignung für eine Umschulung oder berufliche Weiterbildung
- Fachliche Unterstützung bei Entscheidungen über Förderungen
- Neben standardisierten Testverfahren bietet der BPD auch individuelle Beratungsformate an, darunter:
  - Fallbesprechungen für eine detaillierte berufliche Orientierung
  - Kurzinterventionen für Menschen in schwierigen Lebenslagen, die Unterstützung beim Wiedereinstieg brauchen
  - Deutsch-Tests für Nicht-Muttersprachler\*innen, um realistische Bildungs- und Arbeitsmarktchancen zu ermitteln
  - Berufliche Begutachtungen inklusive gesundheitlicher Aspekte

**840** 2025 führte der Berufspsychologische Dienst 840 Aufträge innerhalb des gesamten Angebotspektrums für das JCE aus (+19% gegenüber 2024).



## Berufsprofiling: Potenziale und Berufswege erkennen

Ein zentrales Angebot der Bfz sind berufliche Potenzialanalysen im Einzelsetting, das sogenannte Berufsprofiling. Ziel ist es, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen und daraus realistische berufliche Perspektiven abzuleiten.

Je nach Ausgangssituation stehen zwei Varianten zur Verfügung:

- **Berufsprofiling.kompakt** (10 UE) für Menschen, die bereits eine konkrete berufliche Vorstellung haben und ihre Fähigkeiten gezielt überprüfen lassen möchten
- **Berufsprofiling.intensiv** (18 UE) für Personen, die sich noch stärker orientieren möchten oder müssen und Unterstützung bei der Entwicklung eines passenden Berufswegs benötigen

Beide Formate kombinieren wissenschaftlich fundierte Testverfahren mit persönlicher Beratung. Dabei werden nicht nur fachliche Fähigkeiten betrachtet, sondern auch individuelle Stärken, Arbeitsweisen und persönliche Wertvorstellungen. Das Ziel: Die perfekte Verbindung zwischen Persönlichkeit und Beruf finden.

Das Berufsprofiling.intensiv wurde nach wie vor am häufigsten nachgefragt - 53 Personen nutzten dieses umfassende Format zur tiefgehenden Orientierung. Deutlich hinzugewinnen konnte die kompakte Variante mit 10 Unterrichtseinheiten: mit 43 Teilnehmenden wurde diese von mehr als doppelt so vielen Menschen genutzt als noch im Vorjahr.



## Berufscoaching.Training. Kompetenzcheck.



Während Profilingangebote vor allem Orientierung bieten, geht ein Coachingprozess noch einen Schritt weiter. Hier stehen Selbstreflexion, eigenständige Entscheidungsprozesse und konkrete Handlungsstrategien im Mittelpunkt.

Ziel ist es, Teilnehmende aktiv in die Gestaltung ihres beruflichen Weges einzubeziehen. Sie analysieren ihre bisherigen Erfahrungen, entwickeln neue Perspektiven und planen konkrete nächste Schritte. Die erworbene Methodenkompetenz ermöglicht das Treffen tragfähiger beruflicher Entscheidungen – jetzt und auch in Zukunft.

Das Coachingangebot der Bfz umfasst 30 Einzelstunden und verbindet Beratung, Training und Kompetenzentwicklung. Gemeinsam mit einem Coach werden realistische Ziele definiert und individuelle Strategien für die berufliche Zukunft entwickelt.

2025 nutzten 20 Kund\*innen dieses Coachingangebot – ebenfalls eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr.

62

### Anerkannter Partner seit vielen Jahren

Die Bfz ist seit vielen Jahren etablierter Partner der Branche. Sie ist durch das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) nach §16 der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) anerkannt und berechtigt, die psychologische Eignung für eine Ausbildung zum/zur Triebfahrzeugführer\*in sowie für die Tätigkeiten Sicherungsposten (SiPo) und Sicherungsaufsichtskraft (Sakra) zu prüfen.

Zum Einsatz kommen wissenschaftlich fundierte und nach verkehrspsychologischen Standards normierte Testverfahren.



## Psychologische Eignungunter- suchung im Schienenverkehr

### Hervorragende Perspektiven *auf und neben der Schiene*

Der Schienenverkehr gehört zu den Branchen mit wachsendem Personalbedarf. Große Arbeitgeber wie die Deutsche Bahn und zahlreiche private Unternehmen setzen verstärkt auf großangelegte Recruiting-Kampagnen, um die richtigen Fachkräfte zu gewinnen.

Besonders gefragt sind Triebfahrzeugführer\*innen, die täglich Millionen von Fahrgästen und große Mengen an Gütern sicher transportieren.

Ebenso wichtig sind Sicherungsposten (SiPo) und Sicherungsaufsichtskräfte (Sakra). Sie sorgen auf Gleisbaustellen dafür, dass Arbeiten sicher durchgeführt werden und der Bahnverkehr reibungslos weiterlaufen kann.

### Sicherheit beginnt bei der Eignung

Die Anforderungen in diesen Berufen sind hoch. Sicherheit hat oberste Priorität – deshalb müssen Bewerber\*innen umfassende medizinische und psychologische Eignungstests absolvieren.

Dabei wird geprüft, ob die Kandidat\*innen den besonderen Anforderungen der Tätigkeiten gerecht werden können – etwa der hohen Konzentration im Führerstand eines Zuges oder der schnellen Reaktionsfähigkeit auf Gleisbaustellen.

Seit mehreren Jahren führt die Bfz diese Eignungsprüfungen im Auftrag von Arbeitgeber\*innen durch und trägt so dazu bei, dass geeignete Fachkräfte ihren Weg in den Schienenverkehr finden.

### Hohe Nachfrage nach Eignungstests

**86** Auch im Jahr 2025 blieb die Nachfrage nach diesen Testverfahren hoch. 86 Tests wurden insgesamt von in Frage kommenden Kandidat\*innen absolviert.

Für angehende Triebfahrzeugführer\*innen wurden 33 psychologische Eignungsbewertungen durchgeführt – deutlich mehr als im Vorjahr mit 21 Begutachtungen. Zusätzlich nahmen 53 Kandidat\*innen für sicherheitsrelevante Tätigkeiten auf Gleisbaustellen an entsprechenden Eignungstests teil. Damit lag die Zahl leicht über dem Niveau von 2024.

Die Entwicklung zeigt deutlich: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Schienenverkehr bleibt hoch – sowohl im Fahrbetrieb als auch im Bereich der Streckensicherheit.

## Kurse zur Berufsvorbereitung



### Erster Schulabschluss mit Berufseinstieg

#### Doppelpunkten mit beruflichem Einstiegsangebot

Ein solider Schulabschluss und erste berufliche Kompetenzen sind weiterhin wichtige Grundlagen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben. Um genau diese Voraussetzungen zu schaffen, hat die Bfz bereits 2009 ein Bildungsangebot entwickelt, das schulisches Lernen und praktische Orientierung verbindet.

Innerhalb von nur elf Monaten können Teilnehmende ihren Ersten Schulabschluss (vormals: Hauptschulabschluss) nachholen und gleichzeitig eine berufliche Grundqualifizierung erwerben – wahlweise in den Bereichen Erziehung, Pflege oder Verkauf.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, das telc-Zertifikat Deutsch B2 zu erwerben. Für viele Teilnehmende ist dies – neben Schulabschluss und beruflichem Grundwissen – ein weiterer wichtiger Baustein, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern.

### Die nächsten Schritte folgen *direkt*

Die Bfz begleitet die Teilnehmenden auch nach dem Kurs bei der Planung ihrer nächsten Schritte – sei es in Richtung Weiterbildung oder beim Einstieg in den Arbeitsmarkt.

#### Weiterbildung mit klaren Berufszielen

Viele Absolvent\*innen nutzen den Abschluss als Ausgangspunkt für eine weiterführende Qualifizierung. Besonders häufig führen die nächsten Schritte in Berufe wie:

- Erzieher\*in oder Kinderpfleger\*in
- Altenpfleger\*in oder Altenpflegeassistent\*in
- Verkäufer\*in oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel

Diese Anschlusswege eröffnen langfristige berufliche Perspektiven in Branchen mit stabiler Nachfrage nach Fachkräften.

#### Unmittelbar in den Beruf starten

Auch ohne weitere Qualifizierung verbessert sich die Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Wer das Programm erfolgreich abschließt, verfügt über grundlegende berufliche Kompetenzen und erste Praxiserfahrungen, die in verschiedenen Branchen gefragt sind.

Das Bfz-Konzept: Ganzheitlich lernen – erfolgreich zum Abschluss

#### Alles aus einer Hand

Die Teilnehmer\*innen werden über 11 Monate ganzheitlich und kontinuierlich mit festen Ansprechpartner\*innen an einem Ort begleitet. Die Bfz kann auf diese Weise berufliche Orientierung mit schulischer Qualifikation von Beginn an gut verzahnen. Das bedeutet: alles an einem Ort und keine starre Einteilung in Schul- und Berufsblöcke.

#### Hohe Qualität der Abschlussprüfung

Ein weiterer Vorteil des Modells liegt in der Qualität der Abschlussprüfung. Die während des Kurses stattfindende Externenprüfung zum Erwerb des Ersten Schulabschlusses umfasst 3 schriftliche und 5 mündliche Prüfungen, auf die intensiv vorbereitet wird, insbesondere bei schwierigen Fächern wie Mathematik und Englisch.

#### Moderne Lernmethoden

Teilnehmer\*innen werden zusätzlich für individuell nutzbare Onlinelernformate für Deutsch, Englisch und Mathematik freigeschaltet, welches ein optimales Lernen nach dem Unterricht sowie Einblicke in moderne Lernmethoden ermöglicht.

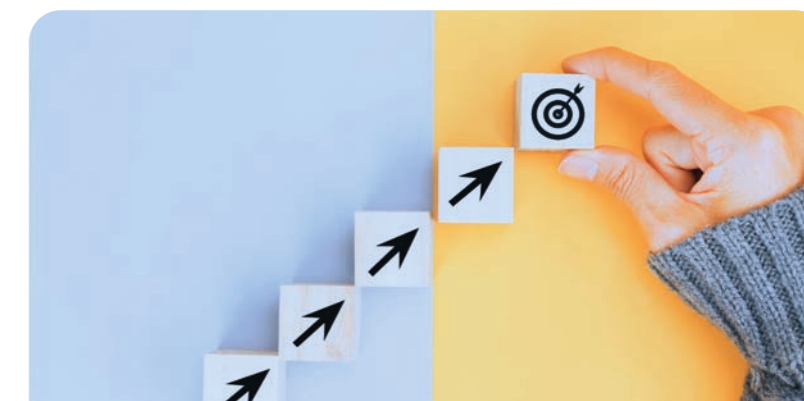
63

### Ein Angebot mit nachhaltiger Wirkung

Seit dem Start des Programms im Jahr 2009 konnten mehr als 500 Teilnehmende über dieses Angebot eine neue berufliche Perspektive entwickeln.

Im Jahr 2025 bestanden alle 13 Teilnehmenden, die an der Externenprüfung teilgenommen hatten, erfolgreich ihren Ersten Schulabschluss.

Auch die Abbruchquote hat sich seit der Weiterentwicklung des Programms im Jahr 2024 deutlich reduziert. Die engere Begleitung der Teilnehmenden sorgt für mehr Stabilität im Lernprozess, stärkt die Motivation und erhöht die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss.



# Kurse zur *Berufsvorbereitung*

## Vermittlung von *Grundkompetenzen* und *Reha-Vorbereitungslehrgang*

Nicht jede berufliche Weichenstellung beginnt direkt mit der fachlichen Qualifizierung. Viele Menschen brauchen zunächst eine Phase der Vorbereitung, um wieder in den Lernprozess einzusteigen, vorhandene Kenntnisse aufzufrischen oder Lücken zu schließen.

Genau hier setzen die Vorbereitungskurse der Bfz an. Sie unterstützen Menschen dabei, sich gezielt auf eine Weiterbildung nach einer beruflichen Neuorientierung vorzubereiten.

### **Individuelle Förderung statt Standardprogramm**

Die Inhalte der Vorbereitungskurse sind flexibel aufgebaut und orientieren sich an den individuellen Voraussetzungen und spezifischen Lücken der Teilnehmenden. Je nach Bedarf werden Themen behandelt wie die Auffrischung von Deutsch- und Mathematikkenntnissen, die Entwicklung von Lernstrategien oder Grundlagen im Umgang mit IT- und Office-Anwendungen. Das Ziel ist eine möglichst passgenaue Förderung. Jede Person arbeitet an den Kompetenzen, die für den nächsten Qualifizierungsschritt entscheidend sind.

Viele Angebote können auch in Teilzeit absolviert werden – ein wichtiger Vorteil für Menschen mit familiären Verpflichtungen, etwa Alleinerziehende.

### **Stabil hohe Nachfrage**

Vorbereitungskurse auf eine Weiterbildung erfreuten sich auch 2025 einer hohen Nachfrage. Nicht selten wird durch Berater\*innen bei Kostenträgern eine Teilnahme an diesen Kursen von Kund\*innen, die eine Weiterbildung anstreben, vorher eingefordert. Der größte Zuspruch entfällt aktuell auf den Vorbereitungskurs „Vermittlung von Grundkompetenzen“ mit einer Dauer von 6 oder 12 Wochen, der über den Bildungsgutschein der Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert wird.

**2025 wurde eine durchschnittliche Belegung von 23 Teilnehmenden pro Woche erreicht.**

## Vorbereitung auf IT-Weiterbildungen

2025 starteten die Planungen für einen neuen berufsspezifischen Kurs: der 12-wöchige Vorbereitungslehrgang Fachinformatik bieten die Möglichkeit einer gezielten Vorbereitung inklusive Vermittlung eines technischen Grundverständnisses für einen erfolgreichen Verlauf einer geplanten Qualifizierung im Bereich IT. Anfang 2026 mündeten bereits die ersten Teilnehmenden ein.

## *Grundkompetenzen.intensiv*

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass viele Menschen einen umfangreicheren Unterstützungsbedarf haben, bevor sie erfolgreich in eine Weiterbildung starten können. Um diesen Bedarf besser abzudecken, wurde 2024 das Angebot „Grundkompetenzen.intensiv“ entwickelt.



Der Kurs richtet sich an Personen, die vor Beginn einer Weiterbildung besonders intensive Unterstützung benötigen und gleichzeitig vom Lernen in einer festen Gruppe profitieren.

### **Sprachkompetenz steht im Mittelpunkt**

Im Mittelpunkt steht ganz klar der Erwerb von Sprachkompetenz, also intensives Training in Lesen, Schreiben und mündlicher Kommunikation. Gerade das praxisnahe Sprachtraining im Klassenverband erweist sich als besonders wertvoll. Der Austausch innerhalb der Gruppe unterstützt das Lernen zusätzlich.

Darüber hinaus werden mathematische Grundlagen wie z.B. Prozent-, Bruch- und Dezimalrechnung aufgefrischt und digitale Kompetenzen auf Einstiegsniveau vermittelt.

Vor allem die lange Kursdauer von fünf Monaten stellt sich als Vorteil dar. Sie ermöglicht es, größere Wissenslücken nicht nur kurzfristig zu schließen, sondern stabile Grundlagen für den weiteren Bildungsweg zu schaffen. Gleichzeitig ist ein flexibler Einstieg im Wochenrhythmus möglich.

Zum Start in 2024 bereiteten sich zunächst 7 Teilnehmende auf ihre anschließende Qualifizierung mit diesem neuen Angebot vor. 2025 konnten bereits 34 Teilnehmende für dieses Angebot gewonnen werden.

# 34

# Bfz-Marken

Kerngeschäft der Jobcenterakademie (JCA) ist die Qualifizierung der Beschäftigten, die in kommunalen Jobcentern, gemeinsamen Einrichtungen, bei Bildungsträgern und in anderen beratenden Institutionen arbeiten. Durch ein umfassendes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt sie bundesweit Jobcenter bei deren Aufgabewahrnehmung. Neben speziellen Angeboten, wie der zertifizierten Case Management Ausbildung, können Führungs- und Fachkräfte Qualifikationen in modularer Form nutzen. Ein Fokusthema ist die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Vermittlungskräfte. Darüber hinaus gibt es Angebote für alle Fach- und Leistungsbereiche in Jobcentern.

## „Case Management“: Menschen stärken statt Prozesse verwalten



Die zertifizierte Weiterbildung zum/zur Case Manager\*in gehört zu den zentralen Angeboten der JCA.

Als anerkanntes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) qualifiziert die JCA Fachkräfte nach etablierten Qualitätsstandards und beteiligt sich zugleich aktiv an der fachlichen Weiterentwicklung innerhalb des Verbandes.

Die Weiterbildung vermittelt die Kompetenzen, um komplexe Lebenssituationen strukturiert zu analysieren und Menschen gezielt auf ihrem Weg zu unterstützen. Im Mittelpunkt steht dabei das Handlungskonzept des Case Managements. Es verbindet fachliche Analyse mit praktischer Steuerung und setzt auf:

- die gezielte Nutzung vorhandener Netzwerke
- die Aktivierung individueller Ressourcen der Ratsuchenden
- eine präzise Analyse von Unterstützungsbedarfen
- eine koordinierte und passgenaue Steuerung von Maßnahmen

So entsteht Beratung, die nicht nur verwaltet, sondern Perspektiven eröffnet und nachhaltige Lösungen ermöglicht.

**2025 konnten insgesamt drei DGCC-Seminare (je 23 Tage) durchgeführt werden. Außerdem beteiligt sich die JCA bei der DGCC aktiv in der Fachgruppe Case Management im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration.**



## Breites und modernes Seminarangebot

Das Angebot der JCA bietet der Zielgruppe darüber hinaus eine breite Palette an Seminaren zu folgenden Themenbereichen:

• **Mit besonderen Kund\*innen umgehen**  
Manche Kundengruppen erfordern eine besondere Herangehensweise, um eine adäquate Beratung und Unterstützung leisten zu können, z. B. Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund oder speziellen Integrationshemmnissen. Darüber hinaus ist es für Mitarbeitende mit direktem Kundenkontakt äußerst hilfreich, zu wissen, wie sie eskalierendem, aggressivem oder grenzüberschreitendem Verhalten angemessen begegnen können.

• **Selbstmanagement lernen**  
Im Arbeitsalltag prallen unterschiedlichste Vorgaben und Interessen aufeinander. Der Versuch, alles miteinander in Einklang zu bringen, kann auf Dauer sogar ernsthafte Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Hier vermitteln die Seminare Instrumente des Selbstmanagements, um eine höhere Arbeitszufriedenheit herstellen sowie Gelassenheit bewahren zu können.

• **Fachkompetenz ausbauen**  
Von der Unterstützung bei der Jobsuche über die Steuerung von Fördermitteln für Weiterbildung bis hin zum Arbeitgeberservice - in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit gibt es zahlreiche Spezialthemen, die von den Beschäftigten ausgefüllt und aktualisiert werden müssen.

• **Verantwortungsvoll führen**  
Mitarbeitende zu führen ist eine anspruchsvolle Aufgabe, welche mit einer großen Verantwortung einhergeht. Selbst wenn es hilfreich ist, für eine leitende Position bestimmte Eigenschaften mitzubringen: Führung ist auch erlernbar. Thematisiert werden z. B. das Gelingen des Rollenwechsels, Führung von kritischen Personalgesprächen oder Management-Techniken.

**Für 2026 befindet sich die Jobcenterakademie in der Entwicklung von Seminaren zu KI in der Beratung.**

Weitere Informationen:  
[www.jobcenterakademie.de](http://www.jobcenterakademie.de)



## Übungsfirmen: Praxis erleben, Zukunft gestalten

Übungsfirmen sind kein neues Konzept – aber eines, das sich stetig weiterentwickelt hat. Schon vor über 100 Jahren nutzten Unternehmen erste Trainingsformate, um Geschäftsabläufe realitätsnah zu vermitteln. Seit der Gründung der ersten offiziellen Übungsfirma im Jahr 1954 hat sich daraus ein praxisnahes Lernmodell entwickelt, das heute aktueller ist denn je.

Übungsfirmen bieten einen geschützten Raum, in dem wirtschaftliche Prozesse erlebbar werden. Teilnehmende arbeiten wie in einem echten Unternehmen, treffen Entscheidungen, organisieren Abläufe und bewegen sich in einem internationalen Netzwerk – mit echten Geschäftssituationen, aber ohne wirtschaftliches Risiko.

### Wirtschaft durch eigenes Handeln verstehen

Was früher vor allem in der kaufmännischen Ausbildung eingesetzt wurde, ist heute **vielseitig nutzbar**. Übungsfirmen kommen u.a. in berufs- und allgemeinbildenden Schulen, zur Berufsorientierung, als Vorbereitung auf Praktika oder eine Ausbildung, in der Weiterbildung sowie in der betrieblichen Ausbildung und der Rehabilitation zum Einsatz.

Zunehmend gewinnen hierbei **digitale Kompetenzen** an Bedeutung. Moderne Übungsfirmen arbeiten webbasiert und fördern gezielt den Umgang mit digitalen Tools, Kommunikationstechnologien und kollaborativem Arbeiten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt sind **nachhaltige** Übungsfirmen, die beispielsweise Bioprodukte vermarkten oder ihre Arbeitsprozesse verändern z.B. durch die Einführung eines papierlosen Büros.

Innovative Ansätze in Übungsfirmen treiben soziale Innovationen im Netzwerk voran. **Entrepreneurship und Interpreneurship** rücken in den Fokus, da beide Ansätze den Erwerb zukunftsrelevanter Kompetenzen (Future Skills) erfordern. Diese sind von Unternehmen stark nachgefragt. In europäischen Projektpartnerschaften fokussieren sich die teilnehmenden Akteure auf zukunftssträchtige Themen wie Digitalisierung, transversale Kompetenzen und Inklusion.

### Übungsfirmen - digital, kollaborativ, vielfältig

Übungsfirmen gibt es **im Klassenzimmer, webbasiert oder hybrid**. In der Übungsfirmenarbeit kommen digitale Werkzeuge und Kollaborationstools zum Einsatz: Meetings werden via Teams oder Zoom abgehalten, internationale Handelstage finden online auf speziellen Messe- und Handelsplattformen statt, Webshops sind fast schon Standard für jede Übungsfirma. Außerdem können online Werbeboards sowie ein internationaler Marketplace (ähnlich wie eBay) genutzt oder QM-Zertifizierungen absolviert werden.

In Zukunft wird sich die Nutzung von **KI** in den Übungsfirmen immer mehr etablieren, um den Erwerb von Digital Skills zu ermöglichen, den Umgang mit ChatGPT und weiteren Tools zu erproben und die Ergebnisse kritisch bewerten zu können.

Die besondere Stärke des Übungsfirmennetzwerks sind die **Kontakte in der globalen Community**. So wie Unternehmen in der realen Geschäftswelt stehen auch Übungsfirmen miteinander in interaktiver Geschäftsbeziehung. Neben fachlichen Kompetenzen erwerben Lernende durch die Arbeit im Team weitere Kompetenzen wie die selbstständige Lösung von Problemen oder in der Zusammenarbeit mit anderen Übungsfirmen wertvolle Schlüsselqualifikationen (soziale, multikulturelle und sprachliche), die sie in ihrem späteren beruflichen Alltag einsetzen können.

Das Übungsfirmenkonzept bietet zahlreiche Ansätze und Chancen. Neben der Vielfältigkeit der Umsetzung - klassisch kaufmännisch oder eher mit alternativen Schwerpunkten wie Nachhaltigkeit, Equal Pay, Entrepreneurship etc. - besteht auch die Möglichkeit, in einer Übungsfirma, z.B. Produktinnovation und professionelle Projektarbeit, mit Hilfe des Design Thinking Ansatzes zu erproben.



## Wirtschaft erleben - im geschützten Raum

Übungsfirmen funktionieren wie eine echte Volkswirtschaft im Kleinen. Alles, was im realen Wirtschaftsleben passiert, wird hier praxisnah nachgebildet:

- Die Übungsfirmen übernehmen die Rolle von Unternehmen
- Die Teilnehmenden agieren als Mitarbeitende und Konsument\*innen, verdienen fiktiv Geld und geben es im Wirtschaftskreislauf wieder aus
- Die Zentralstelle übernimmt wesentliche Funktionen, z.B. die Abwicklung von Steuern

So entsteht ein geschlossener Wirtschaftskreislauf, in dem Abläufe und Zusammenhänge unmittelbar erlebbar werden – praxisnah, verständlich und ohne Risiko. Die Lernenden sind nicht nur Beobachtende, sondern aktive Gestalter\*innen.

### Vernetzt agieren - online und vor Ort

Die Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenrings bietet online und offline die Beteiligung an Handeltagen und Messen. Jahr für Jahr beteiligen sich zahlreiche Übungsfirmen an diesen Events.

Große zentrale Veranstaltungen sind durch die gestiegenen Kosten nur noch sehr schwer zu realisieren. Durch regionale Formate und dem Wechsel zwischen Offline- und Online-Angeboten entsteht ein aktives, lokales und regionales Angebot, das die Zusammenarbeit zwischen der Zentralstelle und den Übungsfirmen, aber auch den Übungsfirmen untereinander auf eine neue Ebene hebt. Regionalmessen werden dezentral, seit neuestem aber auch wieder zentral organisiert und sind eine hervorragende Plattform für den Erwerb wichtiger berufspraktischer Kompetenzen.



Mit „ZÜF on tour“ hat die Zentralstelle ein neues Format geschaffen, das die Vernetzung von Zentralstelle und Übungsfirmen und den persönlichen Austausch mit den Ausbilder\*innen und Mitarbeiter\*innen vor Ort in den Regionen fördert.

## Akteure im Übungsfirmenmarkt

### Deutscher Übungsfirmenring und Zentralstelle

Der Deutsche Übungsfirmenring ist das Netzwerk aus mehr als 400 in Deutschland ansässigen Übungsfirmen, die gemeinsam eine virtuelle Volkswirtschaft bilden. Die Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenrings (ZÜF) ist Koordinatorin des deutschen Netzwerks und seit 1979 Teil der Bfz. Die ZÜF ist Gründungsmitglied von PEN Worldwide und seit 2025 auch wieder im Managing Committee vertreten.

<https://deutscher-uebungsfirmenring.de/>

### Internationales Netzwerk: PEN Worldwide

PEN Worldwide unterstützt Aus- und Weiterbildungsorganisationen weltweit dabei, praxisorientierte Angebote in den Bereichen Wirtschaft und Unternehmertum zu entwickeln und fördert Lernende durch praxisorientierte Schulungen, die auf die Anforderungen der Zukunft zugeschnitten sind. Durch die Mitgliedschaft aller nationalen Zentralstellen wird der internationale Handel zwischen Übungsfirmen weltweit ermöglicht. PEN Worldwide steuert und unterstützt somit die Arbeit von ca. 7.000 internationalen Übungsfirmen in rund 40 Ländern.

<https://penworldwide.org/>

## Impact Innovators – Practice Enterprise for Social Change



Das Erasmus+ Projekt „Impact Innovators: Practice Enterprise for social change“ hatte das Ziel, Lernende zu motivieren und Unternehmertum und soziale Verantwortung zu verbinden.

Impact Innovators zeigt, wie wirtschaftlicher Erfolg auch gesellschaftlichen Mehrwert schaffen kann.

Im Fokus steht die Weiterentwicklung der eigenen Übungsfirma für weiterführende Schulen. Junge Menschen sollen lernen, unternehmerisch zu denken – und dabei aktiv zu einer besseren Gesellschaft beizutragen. Die Zentralstelle entwickelte gemeinsam mit den Projektpartnern Hekima und Impact Games aus der Slowakei ein Brettspiel, das auf spielerische Art und Weise an soziale Herausforderungen heranhöhrt. Die Schüler\*innen haben die Möglichkeit, ihre Problemlösungs-, Kreativitäts- und Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Pädagog\*innen lernen, wie sie junge Menschen zu Führungskräften ausbilden können, die einen positiven Wandel in der Gesellschaft bewirken.

Die entwickelten Lernmaterialien sind frei zugänglich: <https://deutscher-uebungsfirmenring.de/impact-innovators/>

FKZ: 2024-01-DE02-KA210-VET – 000247504

## CyberABLE



### CyberABLE

Im September 2025 startete das Erasmus+-Projekt CyberABLE – Cybersecurity Adaptive Blended Learning Ecosystem.

Mit CyberABLE entwickelt die Zentralstelle ein digitales Schulungsset zum Thema Cybersicherheit. Es soll Lehrkräfte in ihrer Unterrichtsgestaltung unterstützen und Schüler\*innen praxisnah mit Schlüsselkompetenzen ausstatten, die auf dem heutigen europäischen Arbeitsmarkt unerlässlich sind. Projektziele sind:

- Lehrkräfte stärken:** mit dem CyberABLE Virtual Campus – einer interaktiven Lernplattform für praxisnahe Schulungen.
- Cybersicherheitskompetenzen fördern:** durch einen EQF-ECVET-konformen Lehrplan, der europaweit anerkannte Lernziele und Qualifikationsstandards integriert.

Das Projektteam startet nun in eine dreijährige Reise voller Innovation, Wissensaustausch und gemeinsamer Arbeit und arbeitet daran, einen echten Beitrag zur digitalen Bildung zu leisten.

Weitere Informationen:

<https://deutscher-uebungsfirmenring.de/cyberable/>

# Vermittlung und Aktivierung

- 70 Vermittlungserfolge 2025
- 73 Vermittlungsunterstützung
- 74 JobSpeedDating
- 75 Arbeitsmarkt gemeinsam denken

# Vermittlungserfolge 2025

## Vermittlung als zentrale Perspektive

Profiling, Aktivierung, Beschäftigungsförderung oder Qualifizierung: Die Angebote der EABG Firmengruppe verfolgen ein klares Ziel – Menschen nachhaltig auf ihrem Weg in ein stabiles Berufsleben zu begleiten. Am Ende steht idealerweise die Vermittlung in Arbeit. Die Wege dorthin sind so individuell wie die Menschen selbst.

Die Ausgangslagen und Voraussetzungen der Teilnehmenden und damit auch die Maßnahmeziele sind äußerst vielfältig. Entsprechend individuell müssen auch die Unterstützungsangebote gestaltet werden. Standardisierte Lösungen greifen hier zu kurz.

## Vermittlungsquote als Maßstab für Wirksamkeit

Ein wesentlicher Indikator für den Erfolg bleibt die Vermittlungsquote – also der Anteil der Teilnehmenden, die im Anschluss an ein Angebot eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.



Um diese Entwicklungen nachvollziehbar zu machen, hat die EABG Firmengruppe verschiedenste transparente Erfassungsprozesse etabliert. Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Ergebnisse, sondern vor allem um langfristige Wirkungen.

Sie

macht sichtbar, inwieweit Qualifizierung tatsächlich in konkrete Beschäftigungsperspektiven mündet und nachhaltige Ergebnisse erzielt werden.

## Fortschritte auf dem Weg als Erfolg anerkennen

Gleichzeitig greift eine ausschließliche Betrachtung der Vermittlungszahlen zu kurz. Viele Teilnehmende stehen vor vielschichtigen Herausforderungen, die sich nicht unmittelbar lösen lassen. Bereits der Einstieg in eine Weiterbildung oder Umschulung stellt für sie einen wichtigen Fortschritt dar – und ist ebenso als Erfolg zu werten wie für andere der direkte Übergang in Arbeit. Solche Zwischenschritte sind keine Abweichung vom Ziel, sondern ein integraler Bestandteil individueller Entwicklungswege.

## Teilhabe als Wendepunkt

Für Menschen, die über längere Zeit sogar nicht nur den Anschluss an den Arbeitsmarkt, sondern auch an gesellschaftliche Strukturen verloren haben, sind niedrigschwellige Angebote ein wichtiger erster Schritt zurück in ein geregeltes Leben. Sie schaffen Orientierung, geben Halt und können Veränderungen anstoßen – oft weit über die einzelne Person hinaus, etwa innerhalb von Bedarfsgemeinschaften. Auch wenn sich diese Fortschritte nicht immer unmittelbar in Kennzahlen abbilden lassen, markieren sie häufig entscheidende Wendepunkte und bilden die Grundlage für nachhaltige Entwicklung.

Um diese Entwicklungen nachvollziehbar zu machen, hat die EABG Firmengruppe verschiedenste transparente Erfassungsprozesse etabliert. Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Ergebnisse, sondern vor allem um langfristige Wirkungen.

# 487

Vermittlungen gesamt 2025

+1,9% vs. 2024

## Integrationserfolge in einem angespannten Marktumfeld

In Summe konnte die EABG Firmengruppe im Jahr 2025 ihre Vermittlungserfolge weiter steigern: Insgesamt 487 Menschen wurde eine neue berufliche Perspektive eröffnet – sei es durch die Aufnahme einer Beschäftigung oder durch den Einstieg in eine Qualifizierungs- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahme.

Nach dem außergewöhnlich starken Wachstum im Jahr 2024 hat sich die Arbeitsmarktdynamik 2025 deutlich normalisiert. Der Anstieg um knapp 2 % ist daher als Ausdruck stabiler Performance zu bewerten und unterstreicht die Verlässlichkeit der Maßnahmen auch in einem anspruchsvolleren Umfeld.

## Stabil in schwierigen Zeiten

Die Rahmenbedingungen haben sich dabei spürbar verschlechtert: Die Arbeitslosigkeit ist 2025 im Jahresdurchschnitt gestiegen, während die Arbeitskräftenachfrage deutlich zurückging.

Auch die Passung zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Profilen der Arbeitssuchenden gestaltet sich zunehmend schwieriger. Die erzielten Integrationserfolge zeigen aber, dass auch unter diesen Bedingungen nachhaltige berufliche Perspektiven geschaffen werden können.

Monatliche Schwankungen bleiben dabei bestehen und sind weiterhin eng mit festen IHK-Prüfungsterminen und Abschlussphasen der Bfz-Umschulungen insbesondere zu Jahresbeginn sowie im

Sommer verbunden, die häufig mit den Bedarfen und Personalplanungsprozessen der Unternehmen korrespondieren.

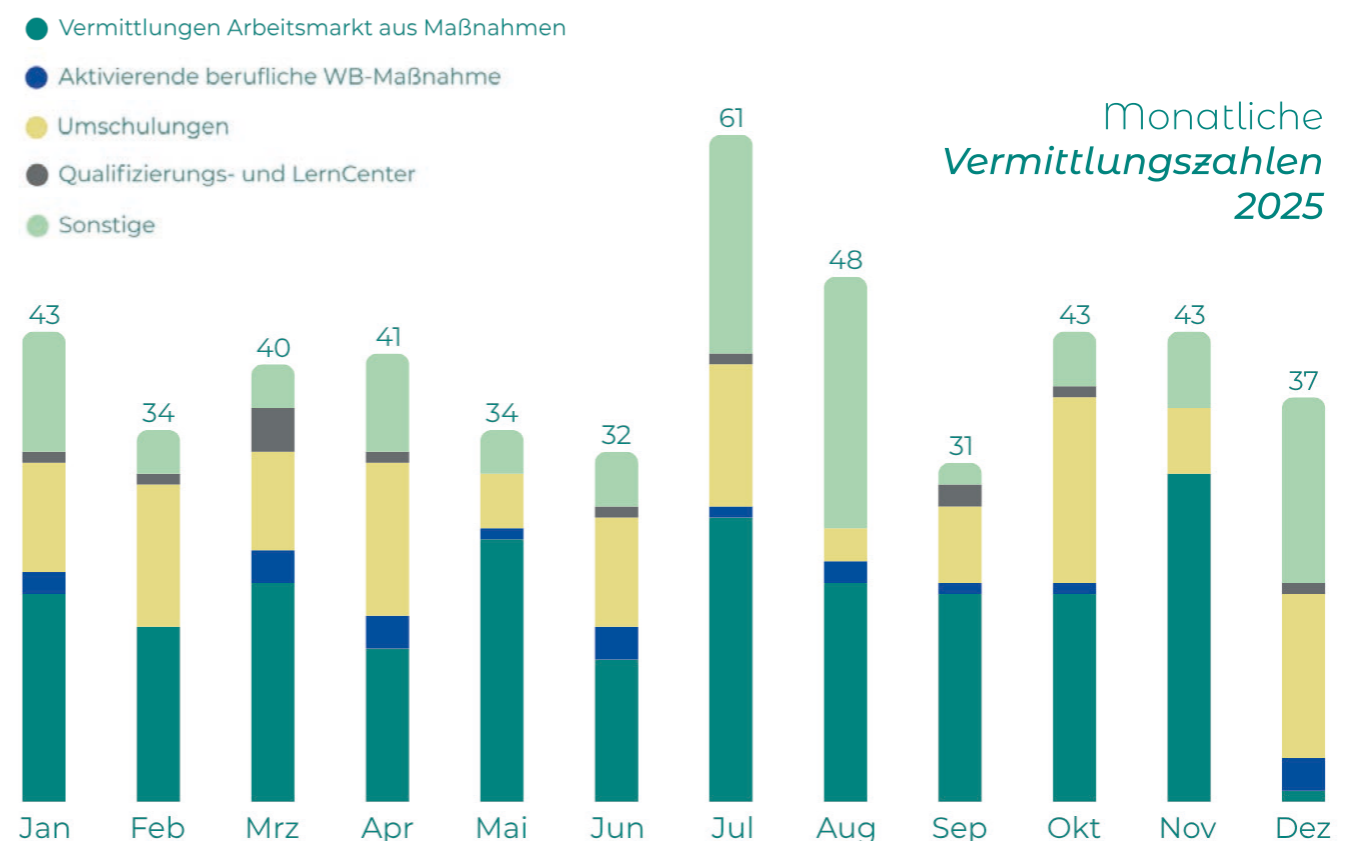
Die positiven Ergebnisse sind besonders hervorzuheben, da die Problemlagen der Teilnehmenden tendenziell zunehmen und damit auch die Herausforderungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt steigen.

Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis ein deutliches Zeichen für die Arbeitsmarktrelevanz der Angebote, für die Wirksamkeit der Unterstützungsmaßnahmen aber auch für das stabile Netzwerk in die Wirtschaft.

## Integrationserfolge trotz Projektwegfall

Ein wesentlicher Anteil der Integrationserfolge entfällt weiterhin auf Projekte und Regelangebote, die über das JobCenter Essen (JCE) sowie durch Fördermittel des Bundes und des Europäischen Sozialfonds umgesetzt werden. Allerdings konnten in 2025 einige Projekte durch Kürzungen auf Seiten der Auftraggebenden nicht fortgeführt werden – darunter das sehr teilnehmerstarke ABEG-Angebot „KontaktCenter“.

Gleichzeitig zeigt sich: Auch unter diesen Rahmenbedingungen bleiben die eingesetzten Instrumente wirksam. Ein zentraler Erfolgsfaktor bleibt die konsequente Weiterentwicklung der Vermittlungsarbeit, unter anderem durch personelle Verstärkung und gezielte Nachsteuerung innerhalb der Projekte.



## Wenn Türen aufgehen - Vermittlungserfolge nach Umschulungen

Die Auswertung der Vermittlungen nach Umschulungsabschluss zeigt auch 2025 ein insgesamt erfreuliches Bild in den einzelnen Fachrichtungen. Gleichzeitig bleibt ein zentrales Muster bestehen: Teilnehmende, die ihre Prüfung im Sommer abschließen, finden häufiger unmittelbar im Anschluss eine Beschäftigung als Absolvent\*innen der Wintertermine.

Ein Grund liegt in den Einstellungszyklen von Unternehmen, die in der zweiten Jahreshälfte verstärkt Personalbedarfe realisieren.



### Sehenswerte Quoten über alle Berufsbereiche

Besonders erfolgreich im Hinblick auf den direkten Übergang in Beschäftigung zeigen sich erneut mehrere Berufsabschlüsse. Hervorzuheben sind insbesondere:

- Medizinische Fachangestellte
- Fachangestellte für medizinische Dokumentation
- Elektroniker\*innen für Automatisierungstechnik oder Betriebstechnik

Bemerkenswert ist dabei, dass auch kaufmännische Qualifikationen sowie die Verwaltungsfachangestellten weiterhin hohe Vermittlungschancen bieten – und das trotz der anhaltend starken Konkurrenz durch den dualen Ausbildungsmarkt.

Konstant gute Ergebnisse zeigen sich zudem in weiteren Berufsgruppen wie:

- Technische Produktdesigner\*innen
- Fachinformatiker\*innen Fachrichtung Systemintegration

### Verkehr und Logistik: Besonders schneller Einstieg in Beschäftigung

Im Jahr 2025 zeigt sich besonders deutlich, welche Bedeutung praxisnahe Qualifizierungsangebote für die Integration in den Arbeitsmarkt haben. Vor allem im Bereich Verkehr und Logistik tragen diese Maßnahmen spürbar zum Gesamtergebnis bei.

Die hier verorteten kompakte Teilqualifikationen ermöglichen es den Teilnehmenden, in vergleichsweise kurzer Zeit verwertbare Kompetenzen zu erwerben und direkt in Beschäftigung überzugehen.

Gerade Qualifizierungen, die mit anerkannten Nachweisen verbunden sind – etwa im Fahr- oder Transportbereich – erleichtern den Übergang in Arbeit erheblich.

Damit zeigt sich erneut: An konkreten Arbeitsmarktbedarfen ausgerichtete Qualifizierung ist ein besonders wirkungsvoller Hebel, um sowohl kurzfristige Integrationserfolge zu erzielen als auch langfristig zur Fachkräftesicherung beizutragen.

### Mehr Vermittlungserfolge als sichtbar

Die ausgewiesenen Vermittlungszahlen geben nur einen Teil des tatsächlichen Ergebnisses wieder.

Rund ein Drittel der ehemaligen Teilnehmenden ist für Nachbefragungen nicht mehr erreichbar – etwa durch Umzüge, geänderte Kontaktdaten oder ausbleibende Rückmeldungen. Auch Datenschutzvorgaben begrenzen die Auswertung.

Zwar hat die Umstellung auf digitale Befragungen per E-Mail die Rücklaufquote zuletzt leicht verbessert. Dennoch bleibt festzuhalten: Die tatsächlichen Integrationserfolge gehen mit hoher Wahrscheinlichkeit über das hinaus, was die gesammelten Daten abbilden.

# Vermittlungsunterstützung

## Von Anfang an integriert

Qualifizierung allein reicht nicht – entscheidend ist der Schritt in den Job. Deshalb ist Arbeitsvermittlung in der EABG Firmengruppe kein nachgelagerter Prozess, sondern von Beginn an Teil aller Angebote.

Programme werden so aufgebaut, dass Lernen, Praxis und konkrete Jobchancen eng ineinandergreifen.

### Praxis als Türöffner

Der direkte Kontakt zur Arbeitswelt ist ein zentraler Erfolgsfaktor.

Mehrmonatige Praxisphasen in Unternehmen – etwa über z. T. mehrmonatige Praktika oder Maßnahmen bei Arbeitgeber\*innen (MAG) – schaffen genau diese Verbindung. Teilnehmende sammeln Erfahrung, Betriebe lernen potenzielle Mitarbeitende kennen. Erwartungen werden früh geklärt, Vertrauen entsteht im Arbeitsalltag.

Nicht selten führt dieser Weg direkt in eine Anstellung nach Abschluss der zugrundeliegenden Qualifizierung.

Auch Projekte wie ZIP setzen genau hier an: In enger Zusammenarbeit mit Unternehmen entstehen reale Einsatzfelder, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich – mit konkreten Einstiegschancen.

### Begleitung, die den Unterschied macht

Jobcoaches begleiten die Teilnehmenden kontinuierlich – von der ersten Orientierung über die Praktikumssuche bis hin zum Übergang in Beschäftigung – und bei Bedarf auch darüber hinaus.

### Kontakte schaffen – Chancen nutzen

Ergänzt wird die Vermittlungsarbeit durch gezielte Formate: Informationsveranstaltungen zur Jobsuche, Unternehmensbesuche und praxisnahe Einblicke in Branchen mit Fachkräftebedarf.

Events wie das JobSpeedDating bringen Arbeitgebende und Jobsuchende direkt zusammen – unkompliziert, persönlich und auf Augenhöhe. So entstehen nicht nur Kontakte, sondern echte Chancen.

## Vermittlungs- und Bewerbungscoaching per AVGS

Neben den integrierten Angeboten bietet die EABG Firmengruppe gezielte Unterstützung rund um Jobsuche und Bewerbung auch als eigenständige Leistung an. Mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein können Teilnehmende individuelle Coachings nutzen, die genau auf ihre Situation zugeschnitten sind.

Sowohl die ABEG als auch die Bfz setzen dabei auf Einzelcoachings, die den gesamten Bewerbungsprozess systematisch begleiten.

### Orientierung im Bewerbungsdschungel

Gerade der Einstieg fällt vielen schwer: digitale Jobportale, neue Formate, unklare Anforderungen. Das Coaching setzt deshalb genau hier an. Gemeinsam wird erarbeitet, wie der Arbeitsmarkt funktioniert, welche Stellen wirklich passen – und wie man gezielt sucht statt planlos scrollt.

### Bewerben heißt überzeugen

Ist ein passendes Angebot gefunden, geht es um den Auftritt. Und der beginnt nicht erst im Gespräch. Im Coaching werden Lebensläufe und Anschreiben überarbeitet und geschärft, persönliche Stärken klar herausgearbeitet und Vorstellungsgespräche realitätsnah trainiert – digital und vor Ort.

So entsteht ein professionelles Gesamtbild, das nicht nur fachlich überzeugt, sondern auch Sicherheit ausstrahlt.

### Verdeckte Arbeitsmärkte erschließen

Nicht alle Jobs stehen online. Viele Stellen werden vergeben, bevor sie überhaupt veröffentlicht werden. Deshalb lernen Teilnehmende, aktiv zu werden: mit Initiativbewerbungen, direkter Ansprache von Unternehmen und klaren Strategien für den sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt.

Wer diesen Zugang nutzt, verschafft sich einen echten Vorsprung.

### Mehr Wirkung statt mehr Aufwand

Das Ziel ist klar: Bewerbungen sollen nicht einfach nur verschickt werden – sie sollen Wirkung zeigen. Mit individueller Unterstützung, klaren Strategien und einem überzeugenden Auftritt steigen die Chancen deutlich, den passenden Job zu finden.

# JobSpeedDating

Impressionen  
JobSpeedDating 2025



Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen zum Umdenken. Gleichzeitig brauchen viele Arbeitssuchende – insbesondere mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt – Dialogveranstaltungen, die unkompliziert, persönlich und auf Augenhöhe funktionieren. Genau hier setzt das JobSpeedDating der ABEG an: ein Event, das Begegnung schafft, Hürden abbaut und schnelle Kontakte ermöglicht.

## Vom Testlauf zum festen Format



Was 2023 als neues Konzept gestartet ist, hat sich schnell etabliert. Die positive Resonanz machte früh deutlich: Dieses Format trifft einen Bedarf – auf beiden Seiten. 2025 fand das JobSpeedDating bereits zum dritten Mal statt. Rund 1.200 Arbeitssuchende trafen auf rund 25 Unternehmen. Ohne klassische Bewerbungsunterlagen, dafür im direkten Austausch. Viele Teilnehmende kamen aus ABEG-Angeboten, zahlreiche weitere wurden durch das JobCenter Essen eingeladen.

Auch Vertreter\*innen der Stadt, darunter Stadtdirektor Peter Renzel, nutzten die Gelegenheit, sich vor Ort ein Bild vom Erfolg des Konzepts zu machen.

Nach den gelungenen Veranstaltungen steht fest: Das Format wird fortgeführt. Die Planungen für die nächste Ausgabe im April 2026 fingen bereits frühzeitig an.

## Zielgruppe im Fokus: ein eigenes Event für Frauen

Im September wurde das Konzept weiterentwickelt: Ein zusätzliches JobSpeedDating richtete sich gezielt an Frauen. Der kleinere Rahmen, eine passgenaue Auswahl an Arbeitgeber\*innen und die gemeinsame Lebensrealität der Teilnehmerinnen sorgten für eine besonders offene und produktive Atmosphäre. Das Ergebnis: intensive Gespräche und konkrete Perspektiven.



## Vorbereitung, die wirkt - Kontakte, die weiterführen



Das JobSpeedDating ist mehr als ein spontanes Kennenlernen. Die Teilnehmenden werden im Vorfeld gezielt vorbereitet – etwa durch Coaching, Bewerbungstrainings und individuelle Beratung. So gehen sie selbstbewusst in die Gespräche und können ihre Stärken klar präsentieren. Gleichzeitig entstehen neue Perspektiven, etwa für Quereinstiege oder alternative Berufswege – ergänzt durch Informationen zu Fördermöglichkeiten.

Nicht jedes Gespräch führt direkt zum Job – aber oft zu einem nächsten Schritt: ein Praktikum, ein Folgegespräch oder ein konkretes Angebot. Die ABEG begleitet diesen Prozess weiter und unterstützt individuell bei der Umsetzung – auch über die Veranstaltung hinaus.

## Netzwerk als Erfolgsfaktor

Neben den Gesprächen zwischen Bewerber\*innen und Unternehmen spielt auch das Networking eine wichtige Rolle. Arbeitgeber\*innen, Bildungsträger und Projektbeteiligte nutzen die Veranstaltung, um Kontakte zu knüpfen und Kooperationen auszubauen. So entstehen neue Projekte, stärkere Partnerschaften und zusätzliche Chancen für die Teilnehmenden.



Das JobSpeedDating zeigt, wie wirksam einfache, direkte Begegnungen sein können – gerade in einem Arbeitsmarkt, der zunehmend von Flexibilität, Tempo und persönlichem Austausch geprägt ist.

# 55 neue Arbeitgeber\*innen in 2025

## Arbeitsmarkt gemeinsam denken

Arbeitsmarktintegration muss sowohl von der Nachfrage- als auch der Angebotsseite aus funktionieren. Die EABG Firmengruppe hat deshalb beide Seiten im Blick: Menschen auf Jobsuche – und Unternehmen, die dringend Personal brauchen. Seit 2017 bündelt ein spezialisiertes Team bei der ABEG den direkten Draht zu Arbeitgeber\*innen. Ziel ist eine Zusammenarbeit, die nah an der Praxis ist und konkrete Lösungen liefert.

### Unternehmen brauchen Lösungen – keine Konzepte

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen stehen zunehmend unter Druck. Fehlende Fachkräfte gefährden Aufträge und Wachstum.

Hier setzt die ABEG an: mit individueller Beratung, die nicht abstrakt bleibt, sondern direkt umsetzbar ist. Unternehmen erhalten Unterstützung entlang des gesamten Einstellungsprozesses:

- Analyse des konkreten Personalbedarfs
- Begleitung bei der Stellenbesetzung inklusive Förderberatung
- Organisation von Praktika zur realistischen Erprobung
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Kandidat\*innen

Durch den Zugang zu einem breiten Pool vorbereiteter Teilnehmender aus der gesamten EABG Firmengruppe entstehen Lösungen, die sofort anschlussfähig sind.

### Direkter Draht, echte Ergebnisse

Im Jahr 2025 konnten 55 neue Unternehmen dafür gewonnen werden, ehemalige Teilnehmende einzustellen. In diesem etwas geringeren Umfang schlugen sich die konjunkturelle Abkühlung sowie unklare wirtschaftliche Aussichten der Unternehmen nieder, die - trotz hohen bestehenden Personals - Arbeitgebende zurückhaltender bei Einstellungsentscheidungen werden lassen.

Dennoch: Jede dieser Einstellungen steht für eine konkrete Chance und zeigt, wie wirksam direkte Kontakte zwischen Menschen und Betrieben sein können.

## Netzwerke, die Türen öffnen

Kooperationen mit Unternehmen, Bildungsträgern und insbesondere dem JobCenter Essen sorgen dafür, dass Lösungen genau dort ansetzen, wo sie gebraucht werden.

Oft sind es kleine Hürden, die große Wirkung haben – etwa ein fehlender Führerschein. Werden solche Punkte gezielt angegangen, entstehen neue Möglichkeiten.

Praxisphasen und Praktika spielen ebenfalls eine zentrale Rolle: Sie machen Potenziale sichtbar und schaffen Vertrauen – auf beiden Seiten.

Vor allem die enge Abstimmung mit Kostenträgern wie dem JobCenter Essen haben auch in 2025 erneut zum Entstehen solch maßgeschneiderter Möglichkeiten beigetragen.

## Beratung dort, wo Menschen sind

Mit dem Ansatz „Beratung vor Ort“ geht die ABEG bewusst dorthin, wo Menschen leben. Ob Stadtteilstefeste, Infotage oder Quartiersveranstaltungen – die Angebote sind präsent und niedrigschwellig zugänglich.

Gerade für Menschen mit wenig Kontakt zu klassischen Beratungsstrukturen entsteht so ein erster Zugang. Gespräche entstehen spontan, Vertrauen wächst, Perspektiven werden sichtbar.

2025 ist dieses Engagement noch einmal deutlich ausgebaut worden.



# *Wir* über uns

78 Das Jahr in Zahlen

80 Die EABG Firmengruppe

# Zahlen, bitte!

Beschäftigte  
gesamt

407

Aktivierungen und  
Vermittlungen  
gesamt

487

**EABG**  
147

**BFZ**  
126

**ABEG**  
134

973

Teilnehmer\*innen  
gesamt Qualifizierung

78

79

Monatliche Kund\*innen  
in Beschäftigung und  
Qualifizierung

1.424

43,07

Gesamtleistung  
(in Mio. EUR)

**EABG**  
16,53

**BFZ**  
11,66

**ABEG**  
14,88

845

Teilnehmer\*innen  
gesamt  
Beschäftigungsförderung

# Die EABG Firmengruppe

Drei Partnerinnen, ein Ziel: Chancen schaffen



Alle Unternehmen der Gruppe arbeiten nach einheitlichen Qualitätsstandards und sind sowohl nach DIN EN ISO 9001 als auch nach AZAV zertifiziert. Damit erfüllt die Firmengruppe die Anforderungen moderner Bildungs- und Beschäftigungsarbeit – und schafft verlässliche Rahmenbedingungen für Teilnehmende, Partner\*innen und Auftraggeber\*innen.

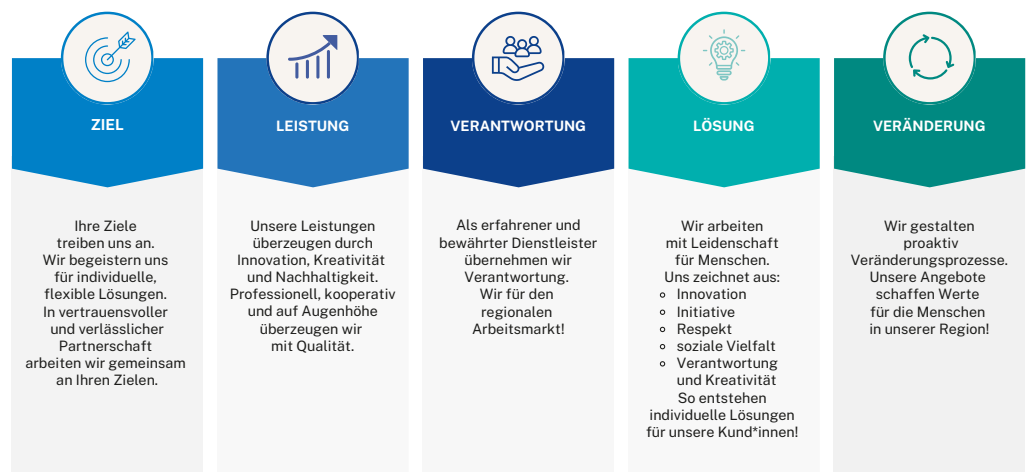
80

## Orientierung geben. Verantwortung leben.

Um dem gesellschaftlichen Auftrag, der Verantwortung gegenüber den Menschen in Essen und den eigenen Qualitätsansprüchen weiterhin gerecht zu werden, hat die EABG Firmengruppe ihr unternehmerisches Leitbild im vergangenen Jahr weiterentwickelt.

Es bildet die gemeinsame Grundlage für das Denken, Handeln und Zusammenarbeiten – intern wie extern. Das Leitbild greift bewährte Werte auf, schärft die Haltung der Firmengruppe und setzt neue Impulse für eine zukunftsorientierte und wertebasierte Unternehmensführung.

So entsteht ein starkes Netzwerk, das Menschen in Essen auf dem Weg in Arbeit und Qualifizierung begleitet – verlässlich, professionell und zukunftsorientiert und stets dem Motto folgend:



Unsere Vielfalt ist Ihr Gewinn!

# ***IMPRESSUM***

Geschäftsführer

Hartmut Kütemann-Busch

Herausgegeben von

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Zipfelweg 15

45356 Essen

Konzeption/ Redaktion

Layout/ Grafik

Susanne Wunder, Martina Temming

Schlussredaktion

Geschäftsführung

Essen, im Mai 2026



[eabg.essen.de](http://eabg.essen.de)