



# Jahres- bericht 2022

EABG-GRUPPE  
ARBEIT.BILDUNG.SOZIALES



# GRUSSWORT

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

2022 war geprägt durch die Gleichzeitigkeit multipler globaler Krisen: die russische Invasion in der Ukraine, hohe Inflationsraten, die Klimakrise und steigende Energiepreise. Insbesondere der Krieg machte die Hoffnung auf einen Aufschwung nach zwei von Corona-Einschränkungen geprägten Jahren zunichte. Viele Lieferketten sind gestört, teils unterbrochen. Einige sprachen zwischenzeitlich von einem „Fitnessprogramm“ für die europäische Wirtschaft.

Fest steht: schon lange hat sich keine Krise mehr so im Portemonnaie der Bürger\*innen bemerkbar gemacht.

Vor diesen Hintergründen sind Unternehmen weiter gezwungen, bei großer Unsicherheit über unternehmerische Entwicklungen zu entscheiden. Viele Diskussionen drehten sich 2022 auch bei uns um Wege aus der (Energie-)Krise, notwendige Schritte und neue Ansätze. Unterlegt sind diese Diskussionen weiterhin von hintergründigen Transformationsprozessen wie Digitalisierung, Dekarbonisierung oder Demografie. Oder anders formuliert: auch 2022 war ein ereignis- und arbeitsreiches Jahr und hat uns als kommunalem Unternehmen einiges abverlangt.

Dennoch: Stillstand ist keine Option! Für unsere Wirtschaft und Gesellschaft ist aufgrund bereits bestehender berufsspezifischer und regionaler Fachkräfteengpässe entscheidend, dass alle Potenziale bestmöglich ausgeschöpft werden und alle Menschen optimal am Arbeitsmarkt partizipieren.

Infolgedessen hat die EABG Firmengruppe auch 2022 ihre Kräfte gebündelt, um die Integration von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt voranzubringen und als Dienstleister am Arbeitsmarkt den Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt zu begegnen.

Die Auswirkungen des Bürgergeldes, die Fachkräftezuwanderung oder veränderte Anforderungen an Arbeitnehmer\*innenkompetenzen sind beispielhafte Aufgaben, gegenüber denen wir uns proaktiv positionieren.

Veränderungen konnten und können wir aber nur gemeinsam mit Netzwerkpartner\*innen in einer auf Dialog ausgerichteten kooperativen Zusammenarbeit begegnen. Dafür möchten wir uns bedanken!

Dieser Jahresbericht gibt Ihnen einen informativen Überblick über unser unternehmerisches Handeln im vergangenen Geschäftsjahr und unseren weiteren Weg in 2023.

Begleiten Sie uns dabei!

**Hartmut Kütemann-Busch**  
*Geschäftsführer*

*Essen, im Mai 2023*



## Drei Fragen an Hiltrud Schmutzler-Jäger **Aufsichtsrats- vorsitzende**

### WIE WÜRDEN SIE DIE EABG FIRMENGRUPPE KURZ UND KNAPP CHARAKTERISIEREN?

Auch wenn ich in der Funktion als Aufsichtsratsvorsitzende noch relativ frisch dabei bin, konnte ich in den letzten 2 Monaten eine Menge neuer Dinge über die vielfältigen Aufgaben und Potenziale der EABG kennenlernen, die mir bisher trotz meiner langjährigen Ratstätigkeit noch unbekannt waren. Ein wichtiger Baustein der EABG Firmengruppe ist für mich, dass sie mit ihren vielfältigen Angeboten Menschen in den unterschiedlichsten Lebenslagen und mit verschiedensten interkulturellen Hintergründen Chancen und berufliche Perspektiven bietet. Im besten Fall werden sie durch die EABG dazu befähigt, ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten und durch eigene Leistungen wieder ein selbstständiges Leben zu führen. Dies ist aber nur mit einem breiten, flexiblen Spektrum an Angeboten möglich, welches der Heterogenität und damit auch der interkulturellen Vielfalt der Menschen Rechnung trägt.

### WELCHEN ÜBERGEORDNETEN ZIELEN DIENT DIE ARBEIT DER EABG FIRMENGRUPPE?

Gerade in wirtschaftlich und gesellschaftlich unruhigen Zeiten wünschen sich die Menschen, die derzeit ohne eine feste Anstellung sind, bei den Maßnahmen, die sie beginnen, eine Verlässlichkeit, die ihnen die EABG Firmengruppe auch bieten kann.

Ebenso steht die EABG Firmengruppe bei weiteren lokalen Arbeitsmarktakteur\*innen inner- und außerhalb Essens seit langem für eine verlässliche Partnerschaft, da sie sehr professionell und engagiert

bei der Umsetzung arbeitsmarktnaher Projekte unterstützt und Arbeitsaufträge übernimmt, die dem Gemeinwohl in unserer Stadt dienen. Hierdurch wird auch den Teilnehmer\*innen der EABG-Projekte eine Teilhabe am arbeitsmarktbezogenen Leben ermöglicht.

Aber auch die Bildungsexpertise innerhalb der Firmengruppe entwickelt sich durch immer neue Angebote weiter und hilft - mit Gewinn für den Einzelnen und die Gesellschaft - diese vorhandenen Potenziale auszuschöpfen.

### WELCHE THEMEN MÖCHTEN SIE INNERHALB DER EABG FIRMENGRUPPE VORANTREIBEN?

Meine Ziele sind, noch mehr Angebote für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zu gestalten und auch ökologische Themen wie die Nachhaltigkeit und Klimaneutralität aufzugreifen, die schon jetzt und auch zukünftig eine immer größere Rolle einnehmen werden. Hier denke ich zum einen an die Standortentwicklung „Im Hesselbruch“, zum anderen aber auch an die Angebote der Tochtergesellschaften ABEG und Bfz. Hier haben bei einigen Vorhaben bereits Aspekte der Nachhaltigkeit oder des Upcyclings Einzug gehalten. Aber auch mehr Qualifizierungsangebote in „grünen Berufen“ werden stetig an Bedeutung gewinnen, die wir als Qualifizierungsmaßnahmen weiter fortentwickeln können.

Eine weitere Herausforderung ist und bleibt der Fachkräftemangel – unter anderem bei den Erzieher\*innen / Erzieherhelfer\*innen / OGS-Kräften etc.. Hier kann die EABG Firmengruppe möglicherweise noch weiter einsteigen.

Ich freue mich darauf, diese vielfältigen Aufgaben gemeinsam mit Ihnen und einer starken EABG anzugehen.



## Drei Fragen an Hartmut Kütemann-Busch **Geschäftsführer**

### WAS HAT DAS LETZTE GESCHÄFTSJAHR MASSGEBLICH GEPRÄGT?

Der Ukraine-Krieg, steigende Energiekosten, Lieferkettenrisiken: wir erleben große Unsicherheiten für wirtschaftliche Entwicklungen, auch wenn der Arbeitsmarkt scheinbar stabil bleibt. Weiterhin sind aber noch immer viele Menschen in Essen und NRW ohne Job und Berufsperspektive. Unter diesen Rahmenbedingungen versuchen wir weiter, unternehmerisches Handeln mit sozialem Engagement zu verknüpfen - unser Beitrag, um lokale Arbeitsmarktpotenziale sinnvoll zu heben.

### WAS GILT ES KÜNFTIG STÄRKER IN AUGENSCHEIN ZU NEHMEN?

Mit unseren Projekten und dem Spektrum an Berufsfeldern, in denen wir uns bewegen, orientieren wir uns natürlich an Arbeitsmarktanforderungen. Wir verfügen über gut eingerichtete Werkstätten, Schulungs- und Praxisräume und unterschiedliche Standorte. Aber man darf nicht vergessen: auch wir unterliegen hohen Qualitätsstandards. Um unsere Dienstleistungen in professioneller Qualität, wirtschaftlich, verbindlich und zuverlässig erbringen zu können, brauchen wir qualifizierte Beschäftigte, die zur Erreichung unserer Unternehmensziele beitragen. Personalförderung und -entwicklung werden vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels auch für uns eine wesentlichere Rolle spielen.

### AUF WELCHE VERÄNDERUNGEN BEREITET SICH DIE EABG FIRMENGRUPPE VOR?

2023 sind grenzüberschreitende Krisen zur Normalität geworden. Gestiegene Energiepreise, höhere Produktionskosten, eine rückläufige Kaufkraft

von Privathaushalten – all dies beeinflusst unsere Geschäftstätigkeit mittel- und unmittelbar. In der Unternehmensführung einer städtischen Gesellschaft stehen wir zudem vor der Aufgabe, klimaneutraler zu werden. Krisen- und Risikomanagement wird also auch in diesem Jahr unseren Alltag bestimmen.

Aber ich habe es schon im Zuge von Corona formuliert: wir begegnen neuen Herausforderungen mit Mut und Zuversicht. Die Pandemie hat uns beispielsweise digitaler werden lassen. Aktuell wurde das Arbeitslosen- und Sozialgeld abgeschafft und durch das Bürgergeld ersetzt – mit besseren Weiterbildungsmöglichkeiten und finanziellen Zuzahlungen. Anpassung wird also zum strategischen Erfolgsfaktor und wir werden Chancen ergreifen und kreative Lösungen suchen.

# Inhalt

- 1** Entwicklungen auf dem  
Arbeitsmarkt  
Seite 8
- 2** Beschäftigungsförderung  
Seite 16
- 3** Qualifizierung  
Seite 58
- 4** Vermittlung und Aktivierung  
Seite 84
- 5** Firmengruppe  
Seite 92

# 2022

## 1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktpolitik will Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ausgleichen. Sie ist eines der wichtigsten Politikfelder, oft zentrales Wahlkampfthema und Gegenstand wissenschaftlicher Kontroversen. Arbeitsmarktpolitik greift bisweilen tief in individuelle Bürgerbelange ein. Aufgrund komplexer Regelungsstrukturen spielen zahlreiche Akteure eine Rolle. Auch wenn Arbeitsmarktpolitik originär in der Verantwortung der Bundesebene liegt, ist die kommunale Ebene als eigenständiger Akteur und Gestalter schon längst deutlich aufgewertet.

Für einen kommunalen Beschäftigungs- und Bildungsträger hängt das Geschäft trotz einer global vernetzten Gesellschaft weiter stark von regionalen wirtschaftlichen Entwicklungen und deren Folgen für den Arbeitsmarkt ab. Die bisherigen Diskussionen zeigen weiter: die Verantwortlichen sind sich einig, dass flexibel gestaltete Angebote benötigt werden. Qualifizierte Arbeitnehmer\*innen werden ebenso zu einem Engpassproblem wie eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit. Nicht zu unterschätzen ist aber auch die jeweilige kommunale Finanzkraft.

Das Ruhrgebiet besitzt als größter deutscher Ballungsraum eine besondere Bedeutung und erfordert daher auch einen besonderen Blick auf die die Statistik.

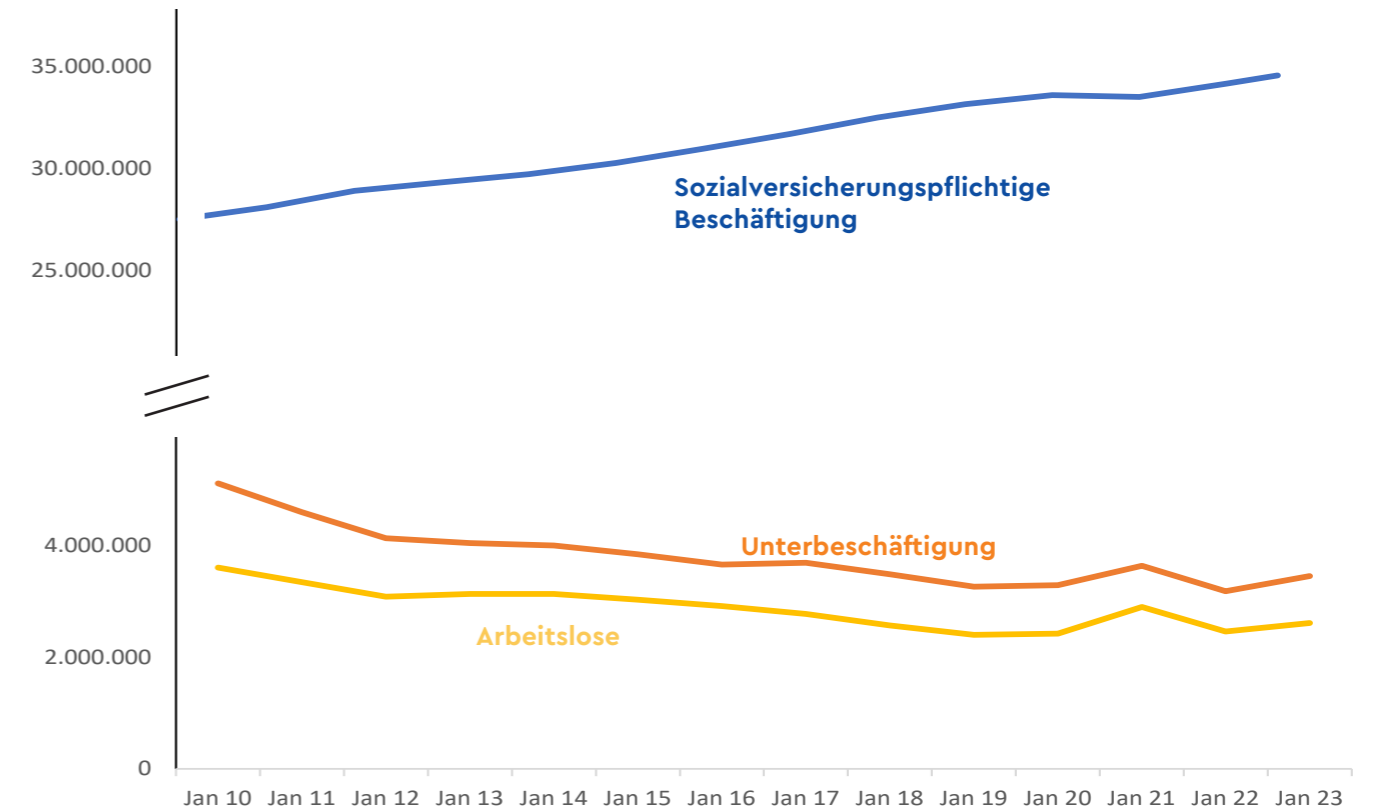
# RAHMENBEDINGUNGEN

2022 begann das bis dahin alles bestimmende Thema – die Corona-Pandemie – langsam beherrschbar zu werden und somit eine Rückkehr zu einer neuen Normalität machbar zu sein. Mit dem Beginn des russischen Angriffskriegs im Februar 2022 und den unmittelbaren Folgen – Preisanstiege, Versorgungsengpässe, Fluchtmigration - wurde jedoch eine neue Krisenstufe erreicht. Hiervon blieb natürlich auch der deutsche Arbeitsmarkt nicht unberührt. Angesichts des Ausmaßes der neuen und ohnehin schon bestehenden Belastungen waren die Einbrüche aber durchaus nicht so verheerend wie es hätte sein können. So fiel die Jahresbilanz 2022 der Bundesagentur für Arbeit (BA) anlässlich der monatlichen Pressekonferenz in Nürnberg Anfang Januar 2023 aus.




Im Gegenteil ist die Arbeitslosigkeit in 2022 sogar insgesamt um 0,3% gesunken. Dabei beruhte dieser Rückgang vor allem auf der günstigen Entwicklung in der ersten Jahreshälfte 2022. Ab Jahresmitte führten insbesondere die Zuwanderung und anschließende statistische Erfassung ukrainischer Geflüchteter zu einem Anstieg bei der Arbeitslosigkeit. Konkret zeigt sich dies z. B. im Vergleich der Dezemberwerte 2021/2022 mit einem Plus an Arbeitslosen bundesweit von 5,3%.

Der Blick auf die Entwicklungen in NRW und speziell in Essen zeigte in 2022 eine erfreulich positive Tendenz: mit -0,6% bzw. sogar -2,0% waren die Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit auf Landes- bzw. Städteebene noch einmal größer als in Deutschland insgesamt. Aber auch hier ist zum Jahresende jeweils eine vergleichbare Umkehr der Entwicklung zu verzeichnen gewesen.

## BESCHÄFTIGUNG, UNTERBESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT IN D



## ENTWICKLUNG ARBEITSMARKT 2022

		D		NRW		Essen
	2022 gesamt	Dez. 2022 zum VJM	2022 gesamt	Dez. 2022 zum VJM	2022 gesamt	Dez. 2022 zum VJM
Arbeitslose gesamt	-0,3%	2.453.879 (+5,3%)	-0,6%	675.038 (+3,6%)	-2,0%	30.231 (+0,4%)
aus SGB III	-11,5%	798.713 (-0,5%)	-6,9%	180.338 (-0,2%)	-5,0%	6.087 (+1,2%)
aus SGB II	+6,1%	1.655.166 (+8,4%)	+3,7%	494.700 (+5,1%)	-1,2%	24.144 (+0,2%)
Frauen	+4,8%	1.131.031 (+9,1%)	+3,3%	311.252 (+5,7%)	+ 0,8%	14.149 (+3,1%)
Männer	-4,4%	1.322.840 (+2,3%)	-1,5%	363.786 (+1,9%)	-4,3%	16.082 (-1,8%)
Ausländer	+20,3%	893.807 (+26,7%)	+15,0%	268.116 (+18,4%)	+8,7%	13.268 (+11,5%)
15-U25 Jahre	+6,7%	201.884 (+12,3%)	+7,8%	53.825 (+10,4%)	+5,5%	2.630 (+2,1%)
50 Jahre und älter	-4,7%	847.569 (+1,1%)	+2,1%	225.616 (+0,9%)	-5,6%	8.476 (-2,3%)
Langzeitarbeitslose	-0,3%	870.150 (-11,0%)	-10,6%	285.123 (-9,8%)	-12,3%	13.170 (-11,5%)
Gemeldete Arbeitsstellen	-1,3%	781.086 (-1,6%)	-4,8%	153.094 (-4,6%)	+8,2%	4.550 (+7,7%)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	+4,1%	3.321.594 (+7,7%)	+3,6%	905.240 (+5,3%)	+1,7%	43.999 (+2,7%)
Ohne Berufsausbildung	+3,0%	1.373.395 (+7,9%)	+2,0%	429.566 (+5,2%)	+0,1%	21.556 (+2,3%)
Bedarfsgemeinschaften	+5,2%	2.837.227 (+5,6%)	+3,9%	786.699 (+4,2%)	+0,3%	41.680 (+0,4%)

## KURZARBEIT DEUTLICH GESUNKEN

Auch 2022 nutzen zahlreiche Unternehmen das Instrument „Kurzarbeit“, um ihre Beschäftigten zumindest vorübergehend vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Im Vergleich zu den „Kern-Coronajahren“ 2020 und 2021 nahm der Umfang der Nutzung zwar deutlich ab (2022: 430.000 Personen, 2021: 1,85 Mio. Personen). Vor allem die Energiekrise in der zweiten Jahreshälfte 2022 brachte aber wieder so viele Unternehmen in Bedrängnis, dass es erneut zu einem Anstieg der Kurzarbeit kam. Insgesamt liegt der geschätzte Jahresdurchschnittswert immer noch erkennbar höher als im Vor-Coronajahr 2019 (ca. 60.000 Personen).<sup>1, 2</sup>

## BESCHÄFTIGUNG ERNEUT GESTIEGEN

Auch mit Blick auf die Beschäftigungszahlen ist Positives zu berichten: Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg die Erwerbstätigkeit insgesamt (nach dem Inlandskonzept) mit 45,57 Mio. im Jahresdurchschnitt 2022 um 589.000 an.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Vorjahresvergleich nach Angaben der Statistik

der Bundesagentur für Arbeit von Juni 2021 auf Juni 2022 um 643.000 auf 34,45 Mio. gestiegen und lag damit um 1,04 Mio. über dem Wert aus dem entsprechenden Monat im Vor-Coronajahr Juni 2019.

Noch deutlichere Zuwächse gab es bei geringfügig entlohnten Beschäftigten, die im Vergleich Juni 2022 / Juni 2021 um 198.000 auf 7,36 Mio. stiegen. Das Plus geht weit überwiegend auf Beschäftigungen im Nebenjob zurück.<sup>1</sup>

## RECHTSKREISE, PERSONENGRUPPEN, REGIONEN - VIELE UNTERSCHIEDE IM DETAIL

Wie bereits in 2021 gab es auch in 2022 deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit innerhalb einzelner Rechtskreise und Personengruppen. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass – im Gegensatz zu der Entwicklung in 2021 – Essen und z. T. auch das Land NRW noch einmal positivere Tendenzen verzeichnen konnten als es auf Bundesebene der Fall war.

Die Entwicklung des Vorjahres fortsetzend, war der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III bundesweit erneut sehr hoch. Vergleichsweise arbeitsmarktnahe Personen finden offensichtlich in großer Zahl – dem Fachkräftemangel

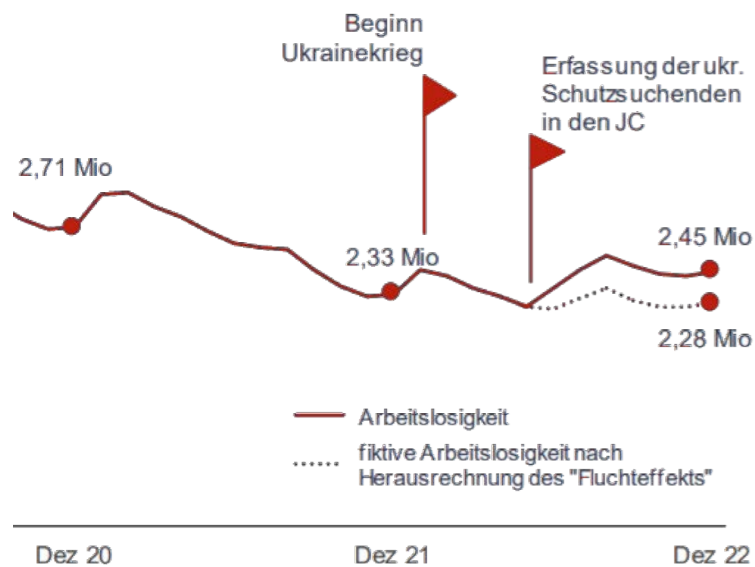
<sup>1</sup> Jahresrückblick 2022 - Stabiler Arbeitsmarkt trotz der Belastungen durch den russischen Angriffskrieg // BA-Pressenote Nr. 02, 03.01.2023

<sup>2</sup> Bundesagentur für Arbeit, Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet), Monatszahlen, März 2023

sei „Dank“ – zeitnah einen Weg zurück in eine neue Beschäftigung. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II wieder gestiegen.

Ein Sondereffekt muss hier hervorgehoben werden: Die Entwicklung im Rechtskreis SGB II wurde massiv durch den Übergang der Zuständigkeit der Jobcenter für ukrainische Geflüchtete seit Juni 2022 vorangetrieben. Um diesen Effekt bereinigt, wäre nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit auch im Bereich SGB II ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen gewesen.

### EFFEKTE DER FLUCHTMIGRATION AUS DER UKRAINE AUF DIE ARBEITSLOSIGKEIT<sup>3</sup>



Der Blick auf Essen lohnt in dieser Hinsicht besonders: während – wenn auch etwas schwächer – die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III ebenfalls abgebaut werden konnte, war dies auch im Rechtskreis SGB II der Fall, trotz der natürlich auch hier existierenden zusätzlichen Verantwortung für ukrainische Geflüchtete – Mitte 2022 waren dies schätzungsweise gut 4.500 Menschen allein aus diesem Herkunftsland, die durch das örtliche JobCenter betreut wurden.

### MÄNNER FINDEN LEICHTER ZURÜCK IN ARBEIT

Auch in 2022 fanden Männer offenbar leichter den Weg zurück in den Arbeitsmarkt als Frauen, dies auf Städte-, Landes- und Bundesebene. Hier werden die nach wie vor größeren Integrationsbarrieren von Frauen deutlich, die sich während der Pandemie noch einmal verfestigt haben.

Gesteigerte Betreuungsnotwendigkeiten durch die Schließung von Schulen und KiTas wurden offenbar überproportional häufig von Frauen aufgefangen, die daraufhin eigene Berufs- oder Entwicklungspläne stärker zurückgenommen haben. Auch sind Frauen öfter in den besonders pandemiebetroffenen Branchen wie Verkauf, Hotellerie oder Gastronomie beschäftigt und waren entsprechend häufiger von Entlassungen betroffen. Zusätzlich spiegelte sich in 2022 das Thema „Flucht“ wider: der weitaus größte Teil der Geflüchteten aus der Ukraine sind Frauen mit Kindern.

Essen hat auch in der geschlechtsspezifischen Betrachtung eine erfolgreichere Bilanz ziehen können: während der Rückgang bei den männlichen Arbeitslosen fast genauso hoch war wie im Bundesdurchschnitt, konnte die Zahl weiblicher arbeitsloser Personen mit einem Plus von lediglich 0,8% gegenüber 2021 nahezu stabil gehalten werden (D gesamt: +4,8%, NRW: +3,3%).

Besonders deutlich, wenn auch wenig überraschend, war in 2022 der sprunghafte Anstieg arbeitsloser Ausländer\*innen: auf Bundesebene stieg deren Zahl um ein Fünftel gegenüber 2021. Auf Landesebene war es noch ein Plus von 15%. Und auch hier konnte Essen mit einem Zuwachs von „lediglich“ 8,7% ein deutlich besseres Ergebnis vorweisen.

### ÄLTERE PROFITIEREN, JÜNGERE BLEIBEN AUF DER STRECKE

Der hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften von Unternehmen aller Branchen scheint einen positiven Effekt insbesondere auf die Arbeitsmarktchancen der Personengruppe 50+ zu haben, ersichtlich durch den Abbau der Arbeitslosigkeit in Deutschland um fast 5% innerhalb dieses Segments. Auf Ebene der Stadt Essen war diese Entwicklung mit einem Rückgang von 5,6% noch deutlicher zu beobachten.

Ebenfalls sehr erfreulich waren im letzten Jahr die Erfolge beim Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit – und auch hier glänzte Essen mit einem Rückgang von 12,3% besonders. Deutschlandweit konnte die Zahl wenigstens leicht um 0,3% gesenkt werden, in NRW lag der Wert bei -10,6%.

Gleichzeitig konnten die guten Ergebnisse des Jahres 2021 beim Abbau der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen leider nicht fortgeführt werden: hier stiegen die Zahlen auf allen Ebenen deutlich an.



Und nach wie vor muss festgehalten werden, dass eine fehlende Berufsausbildung ein wesentlicher Risikofaktor für die Entstehung bzw. das Andauern von Arbeitslosigkeit ist: trotz der grundsätzlich positiven Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt war in der hiervon betroffenen Personengruppe eine Zunahme der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen.

### KURZES DURCHATMEN IN UNSICHEREN ZEITEN

Auch wenn die Arbeitsmarktbilanz 2022 also unter dem Strich überraschend positiv ausfällt und sich andere Schreckensszenarien wie z. B. eine akute Gas-mangellage durch politische Kraftanstrengungen, Sparappelle und -maßnahmen auf allen Ebenen und die glückliche Fügung eines milden Winters nicht bewahrheitet haben: Anlass für Entwarnung gibt es nicht. Die Wirtschaftsentwicklung hat sich nach drei außergewöhnlichen Krisenjahren merklich abgekühlt. Lieferschwierigkeiten für zahlreiche Rohstoffe, Vorprodukte und Güter aller Art, teils enorme Preissteigerungen, Zinsunsicherheiten sowie fehlendes Personal sind für Unternehmen fast schon zum Alltag geworden und werfen für viele existenzielle Fragen auf.

Aktuell werden auch die strukturellen Herausforderungen immer deutlicher, vor denen der Industrie- und Wirtschaftsstandort Deutschland in den

nächsten Jahren steht: hierzu gehören die systematische Neuordnung von Beschaffungswegen und -quellen, der Schutz von kritischer Infrastruktur, die weitere Umsetzung der Digitalisierung bis hin zum verantwortungsvollen Einsatz von KI sowie die langfristige Sicherstellung qualifizierten Personals über alle Branchen hinweg.

Dies alles findet vor dem Hintergrund einer mehr als wechselhaften politischen Weltbühne, massiver Inflation sowie einer globalen Klima- und Energiekrise statt. Von Industrie und Wirtschaft werden also gleichermaßen strategische Weitsicht und Innovationsfähigkeit inkl. entsprechender Investitionen als auch erhebliche Kraftanstrengungen mit Blick auf enorm gestiegene Kosten verlangt. Ganz zentral ist hierbei: Noch fehlt eine Perspektive, wie die Energieversorgung über das Jahr 2030 hinaus zu international wettbewerbsfähigen Preisen sichergestellt werden kann.<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Jahresrückblick 2022 - Stabiler Arbeitsmarkt trotz der Belastungen durch den russischen Angriffskrieg // BA-Presseinfo Nr. 02, 03.01.2023

<sup>3</sup> IHK NRW, Konjunkturbericht: Geschäftslage und Erwartungen zum Jahresbeginn 2023

<sup>4</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hintergrundinfos zum Bürgergeld, 01. Januar 2023, www.bmas.de/buergergeld



# BÜRGER- GELD

## NEUES INSTRUMENT MIT (NOCH) VIELEN FRAGEZEICHEN

Mit dem Bürgergeld hat die Bundesregierung eine große Sozialreform auf den Weg gebracht. Zum 1. Januar 2023 hat es das Arbeitslosengeld II abgelöst. Dem Gesetzgeber ging es hierbei nicht nur um eine rein monetäre Anpassung von Regelsätzen, wengleich auch diese sowie weitere Freibeträge oder Karenzzeiten ebenfalls Veränderungen erfahren haben.<sup>4</sup>

### Abschaffung des Vermittlungsvorrangs und Weiterbildungsgeld

Eine zentrale Änderung ist die Abschaffung des sogenannten Vermittlungsvorrangs in Arbeit. Stattdessen werden vor allem Geringqualifizierte auf dem Weg zu einer beruflichen Weiterbildung unterstützt, um ihnen den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt zu öffnen. Eine umfassende Betreuung soll jenen helfen, die aufgrund vielfältiger individueller Probleme besondere Schwierigkeiten haben, Arbeit aufzunehmen. Vor allem aus der Perspektive von Bildungsträgern ist dies grundsätzlich erst einmal eine gute Nachricht.

Gleiches gilt für den ab 01. Juli 2023 geltenden Anspruch auf ein zusätzliches monatliches Weiterbildungsgeld für die Teilnahme an berufsabschlussbezogenen Qualifizierungen in Höhe von 150 EUR. Die bereits existierende Regelung zur Zahlung einer Weiterbildungsprämie für das Bestehen der Zwischenprüfung bzw. des ersten Teils einer gestreckten Abschlussprüfung (1.000 EUR) sowie der Abschlussprüfung (1.500 EUR) wurde zudem entfristet.

Allerdings wäre es fatal, aus dem Auge zu verlieren, dass – trotz der positiven Entwicklung in 2022 - immer noch knapp 900.000 Menschen

in Deutschland langzeitarbeitslos sind. Essen ist mit derzeit gut 13.000 Langzeitarbeitslosen überproportional betroffen. Von diesen ist wiederum ein erheblicher Teil voraussichtlich nicht mehr in den Arbeitsmarkt integrierbar. Hier helfen auch vermehrte berufliche Weiterbildung oder Prämien nicht recht weiter, sondern es bedarf verlässlicher Angebote für Teilhabe und Beschäftigung abseits des ersten Arbeitsmarktes. Ob es hierfür im neuen Bürgergeld-System genügend Mittel gibt, ist derzeit noch fraglich.

### Kooperationsplan statt Eingliederungsvereinbarung

Zudem findet mit der neuen Ausrichtung in Teilen auch eine Abkehr vom bisherigen Prinzip „Fördern und Fordern“ statt: Die derzeitige Eingliederungsvereinbarung wird ab 1. Juli 2023 durch einen Kooperationsplan abgelöst. Dieser wird von den Leistungsberechtigten und Integrationsfachkräften gemeinsam erarbeitet. Hauptunterschied zwischen Eingliederungsvereinbarung und Kooperationsplan ist, dass es bei dem Kooperationsplan keine Rechtsfolgenbelehrung hinsichtlich der Konsequenzen einer Nichtbefolgung gibt. Hält sich der/die Bürgergeld-Berechtigte nicht an den Plan, so drohen nicht sofort Sanktionen, also Leistungsminderungen.

Es soll – so die Intention des Gesetzgebers - eine Vertrauensbeziehung sowie Kooperation auf Augenhöhe zwischen Leistungsbezieher\*in und Integrationsfachkraft des Jobcenters stattfinden und die Eigenverantwortung des oder der Berechtigten gestärkt werden. Inwieweit dies die Motivation aller Beteiligten zur aktiven Verfolgung beruflicher Entwicklungspläne tatsächlich steigert, bleibt abzuwarten.





# 2

## Beschäftigungs- förderung



Wenig Vertrauen in die eigene Bildungskompetenz, familiäre Verpflichtungen, geringe Veränderungsperspektiven oder überholte fachliche Kompetenzen: die Gründe sind mannigfaltig, warum Menschen nicht im beruflichen Arbeitsleben Fuß fassen konnten oder nach längerer Arbeitslosigkeit der Weg zu einer tragfähigen Beschäftigung mühevoll ist.

Auch die Integration von Zuwander\*innen erfordert ein Zusammenspiel vieler Faktoren, allen voran berufsbezogene Sprachvermittlung, die Anerkennung von Bildungsabschlüssen, eine berufliche Kompetenzfeststellung und bedarfsgerechte Qualifizierung.

Es ist wichtig, Personen durch Angebote anzusprechen, die eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung schrittweise überhaupt erst ermöglichen und dadurch die Chancen auf soziale Teilhabe und die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

# ANGEBOTE IM RAHMEN VON ARBEITSGELEGENHEITEN

Wer arbeitslos wird, verliert nicht nur seine Arbeit. Mit dem Jobverlust werden häufig die Gelegenheiten weniger, Anerkennung zu erfahren, sich mit anderen Menschen auszutauschen, berufliches Wissen aktuell zu halten oder Alltagsroutinen aufrechtzuerhalten. Und je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto schwieriger wird die Rückkehr ins Arbeitsleben.

Insbesondere für diese Personengruppe hält die ABEG seit 2005 ein umfangreiches Portfolio an Arbeitsgelegenheiten (AGH) vor.

Durch die AGH gewöhnen sich die Teilnehmenden wieder an den Rhythmus des Arbeitsalltags und das ganz ohne Druck. Sie können berufliche Erfahrungen sammeln, zusätzliche Kenntnisse erwerben und Neues ausprobieren. Ganz zentral geht es außerdem um Wertschätzung und soziale Kontakte. Ziel ist die (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen durch:

- > Steigerung der Motivation und Belastbarkeit
- > Aufzeigen von und Heranführen an Weiterbildungsmöglichkeiten und Lernangebote
- > Abbau persönlicher Hemmnisse ggf. durch Weiterleitung an spezialisierte externe Fachstellen
- > Teilhabe an sinnstiftender Beschäftigung

## FACHSTELLE FÜR GEMEINWOHLARBEIT

Die Fachstelle für Gemeinwohlarbeit organisiert die Angebote der ABEG in der Gemeinwohlarbeit. AGH-Einsatzmöglichkeiten gibt es in vier Bereichen mit unterschiedlichen Anspruchsniveaus sowie unterschiedlich intensiver Betreuung: Basis, Zentrum, Träger und ZIP. Teilnehmende können dabei je nach Entwicklung zwischen den Angeboten wechseln. Die Fachstelle steht dabei im intensiven Dialog mit dem JobCenter Essen (JCE), welches zusammen mit dem Fachbeirat des JCE die Anerkennung der AGH-Stellen prüft.

## BASIS-GEMEINWOHLARBEIT

Vor allem gesundheitliche Einschränkungen physischer und psychischer Art sind wesentlichen Gründe dafür, dass Menschen auf Dauer keine reguläre Beschäftigung ausüben können. Die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) stellt in diesem Fall ein sinnstiftendes niederschwelliges Teilhabeangebot dar. Teilnehmende übernehmen hier leichte Tätigkeiten ohne Maschineneinsatz, insbesondere die Pflege von Grün- und Außenanlagen in und rund um städtische Einrichtungen. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Neben der Wiedereingliederung in bewältigbare Arbeitsprozesse schaffen die Teilnehmenden mit ihrem Einsatz einen echten Mehrwert für die gesamte Stadtgesellschaft, da die Tätigkeiten die routinemäßigen Pflegeintervalle der zuständigen kommunalen Einrichtungen ergänzen und zu sichtbaren Verbesserungen führen.

Natürlich geht es für diese Personen nicht nur um die Vermittlung fachlichen Wissens. Sozialbetreuer\*innen stehen für die praktische Begleitung der Teilnehmenden bereit, um Hilfestellung bei den oft komplexen persönlichen Problemlagen zu leisten.

Und besonders motivierend wirkt mancher persönliche Werdegang: einige Anleiter\*innen sind ehemalige Teilnehmende, deren Beispiel eindeutig belegt, welche Perspektive sich aus der Gemeinwohlarbeit ergeben kann.

Die Einschränkungen der Teilnehmenden der Basis-GWA zeichnen ein deutliches Bild, welches belastender Weg hinter ihnen liegt und gleichzeitig auch, welche Hürden es weiterhin zu überwinden gilt:

- > Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre: 93% (durchschnittlich 11,1 Jahre) (2021: 92%, durchschnittlich 10,5 Jahre)
- > Gesundheitliche Einschränkungen: 85% (2021: 86%)
- > Keine abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung: 79% (2021: 80%)

## ZENTRUM FÜR GEMEINWOHLARBEIT

Die ABEG führt AGH auch in Form von Gruppeneinsatzstellen innerhalb des Zentrums für Gemeinwohlarbeit durch. Im Zentrum wird ein differenziertes Angebot vorgehalten, um den unterschiedlich hohen Unterstützungsbedarfen der Teilnehmenden zu entsprechen und das Ausprobieren vielfältiger und unter Umständen neuer Tätigkeiten zu ermöglichen. Fachkräfte stellen dabei sowohl eine fundierte berufspraktische Anleitung als auch eine sozialpädagogische Betreuung sicher.

Gemeinsames Ziel ist, die Fähigkeiten einer Person wieder sichtbar und diese mit Blick auf zukünftige Tätigkeiten optimal nutzbar zu machen.

## Niederschwellige AGH-Angebote

Das mehrstufige Angebot der ABEG im niederschweligen Bereich ist in den letzten Jahren stetig gewachsen, da eine immer größere Anzahl an Teilnehmenden eine solche Unterstützung benötigt, bevor die nächsten Schritte einer Arbeitsmarktintegration gegangen werden konnten. Konkret geht es um die Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit ohne Zeit- und Arbeitsdruck durch das Einüben einfacher Tätigkeiten.

### > Stabilisierung und Arbeitstraining: StArT

Das langjährige Projekt StArT bietet Teilnehmenden die Möglichkeit, in den Gewerken Maler-/Lackierhandwerk, Tischlerei, Schlosserei oder Hauswirtschaft unter fachlicher Anleitung praktische Fähig- und Fertigkeiten zu erwerben. Vorkenntnisse sind hierbei nicht erforderlich. Diese Art der Heranführung an Arbeitsprozesse bietet durch die hohe Praxisorientierung viele unmittelbare Erfolgserlebnisse, allerdings ohne den in diesen Berufsbereichen häufig üblichen Zeitdruck realer Projekte. *2022 haben 109 Personen an diesen Angeboten teilgenommen (89 männlich, 20 weiblich).*

### > Kreativwerkstatt

Nicht für jede\*n bietet der gewerblich-technische Bereich passende Einsatzmöglichkeiten. Daher wurde mit der Kreativwerkstatt vor einigen Jahren ein weiteres niederschwelliges Angebot geschaffen, in welchem es um die Offenlegung und Weiterentwicklung von Kompetenzen rund um die Arbeit mit Stoffen, Papier und anderem Kreativmaterial geht. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass dieses Angebot vor allem Frauen mit Migrationshintergrund einen Weg (zurück) in Beschäftigung eröffnet und die Chance bietet, neue Kompetenzen zu entdecken und zu erproben.



Repair Café: hier geht's zum Film



*Im Berichtszeitraum haben in der Kreativwerkstatt insgesamt 190 Menschen an der Gemeinwohlarbeit teilgenommen (120 weiblich, 70 männlich).*

*Zusammengenommen haben 299 Teilnehmende in 2022 eines dieser niederschweligen Angebote besucht. Im Durchschnitt wiesen diese Personen 5,9 Vermittlungshemmnisse (2021: 6,0) auf, die eine Integration ohne weitere unterstützende Maßnahmen erheblich erschweren. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag im Schnitt mit 8,0 Jahren nur leicht unter Vorjahresniveau (2021: 8,6).*

## Weitere AGH-Angebote

Im Zentrum für Gemeinwohlarbeit werden weiterhin folgende AGH-Angebote vorgehalten:

### > Perspektivwechsel

Zum 01.04.2022 entstand das neue Angebot „Perspektivwechsel“. Dieses bietet die Möglichkeit der Ausübung vielfältiger, einfacher Tätigkeiten im kaufmännischen, technischen und IT-Bereich. Auch das wichtige Thema „Nachhaltigkeit“ wird speziell im neuen „Repair Café“ in die Praxis umgesetzt: hier werden defekte Geräte fachkundig repariert sowie alten Materialien oder Gebrauchsgegenständen durch Upcycling neues Leben eingehaucht. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, da die Arbeitsfelder weiter ausgebaut werden, um flexibel auf Interessenlagen und Fähigkeiten eingehen zu können. Da sämtliche Beschäftigungsfelder zusammen verortet sind, werden die Teilnehmer\*innen ermutigt, neue Tätigkeiten auszuprobieren und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Damit soll der namensgebende Perspektivwechsel angestoßen werden, um neue oder verborgene Talente aufzuspüren und weiterzuentwickeln. Der Arbeitsschwerpunkt kann demnach frei gewählt und an die Bedürfnisse angepasst werden. Sowohl

## ● ● ● IM INTERVIEW MIT MAUD HECHT

### Teilnehmerin „Kooperative Beschäftigung“

feinmotorische Fertigkeiten als auch technisches Verständnis und dienstleistungsorientiertes Handeln werden so vermittelt. *Im Jahr 2022 nutzen 49 Teilnehmende das Angebot.*

#### > Orientierungsphase

Nach langer Arbeitslosigkeit und Vorliegen multipler Vermittlungshemmnisse fehlt es oft zuallererst an einer konkreten beruflichen oder persönlichen Perspektive. Innerhalb dieses Angebots besteht die Möglichkeit, sich zunächst über Optionen Klarheit zu verschaffen, bevor es im Anschluss an die Herausarbeitung der erforderlichen Kompetenzen geht.

#### > Tätigkeiten bei einem externen Träger

Dieses Angebot umfasst Einzelarbeitsplätze ohne konkreten Anleitungsbedarf bei anderen Bildungsträgern, Beschäftigungsgesellschaften, Vereinen und öffentlichen Trägern. Die Teilnehmenden werden hier für verschiedenste Tätigkeiten im gewerblich-technischen oder sozialen Bereich eingesetzt.

#### > Gruppenarbeitsplätze im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in den Gewerken der Essener Arbeit- Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)

Die Gewerke der EABG bieten Personen mit vergleichsweise hoher Arbeitsmarktnähe und Belastbarkeit zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten im gewerblich-technischen Tätigkeitsspektrum:

- > Bauhauptgewerbe
- > Maler- und Lackiererhandwerk
- > Metallbau und Schlosserei
- > Garten- und Landschaftsbau
- > Holzbearbeitung / Tischlerei
- > Hauswirtschaft
- > Dienstleistungen, z. B. Umzüge

Für jede\*n Teilnehmer\*in werden die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in Konferenzen bewertet und Handlungsempfehlungen formuliert. Die Anforderungen sind höher als innerhalb der anderen AGH-Angebote. Die Lernprozesse sind in reale Arbeitsprozesse aus konzerninternen Aufträgen eingebettet. Insofern werden die Teilnehmenden zwar rundum von sozialpädagogischen Fachkräften, Anleiter\*innen aus den Gewerken mit Ausbilder\*innen sowie Vermittlungsfachkräften betreut und auch persönlich unterstützt, kommen aber hier bereits wieder mit realen Arbeitsmarktbedingungen in Berührung.

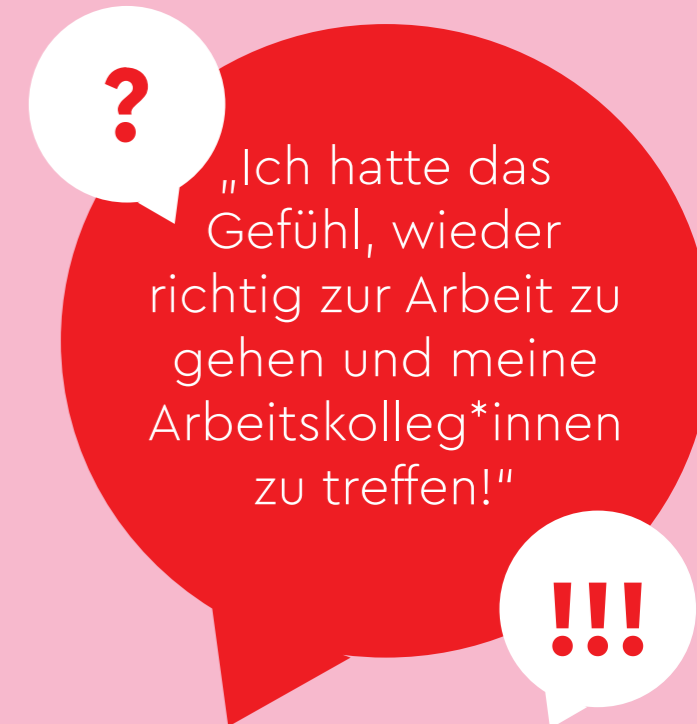
### WAS WAR IHRE AUSGANGS-SITUATION?

Meine Probleme begannen quasi nach der Geburt meiner beiden Kinder. Als gelernte Kauffrau im Einzelhandel bin ich zwar qualifiziert, seit meiner Scheidung aber auch alleinerziehend. Da ich gebürtig aus Kamerun komme, kann ich hier – ich lebe seit 2002 in Deutschland – auch auf keine breite familiäre Unterstützung zurückgreifen. Meine eigenen Bewerbungsbemühungen scheiterten. Immerhin konnte ich durch Arbeitseinsätze bei der Diakonie berufliche Praxis sammeln.

### WIE GING ES DANN FÜR SIE WEITER?

Die für mich zuständige Jobcenter-Mitarbeiterin hat mich über das Angebot KOBE informiert. Hier bin ich jetzt seit November 2021.

In den ersten drei Monaten konnte ich zunächst in verschiedene Bereiche hineinschnuppern. Ich entschied mich dann für einen Einsatz im Werte Laden in Essen-Steele. Ich hatte das Gefühl, wieder richtig zur Arbeit zu gehen und meine Arbeitskolleg\*innen zu treffen. Ich konnte Kenntnisse, die ich schon verloren glaubte, auffrischen und neue Erfahrungen sammeln. Aufgrund meiner Vorbildung konnte ich andere mit weniger Erfahrung sogar unterstützen. Leider bin ich dann durch einen Bandscheibenvorfall fünf Monate ausgefallen.



### WAS HAT IHNEN IN DIESER SITUATION WEITERGEHOLFEN?

Meine Angst, beruflich wieder auf mich allein gestellt zu sein, war unbegründet. Ich wurde zu einem Austausch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM-Gespräch) geladen und danach ging die Suche nach beruflichen Alternativen weiter. Ich hatte feste Ansprechpartner\*innen bei der ABEG, die sich gekümmert haben. Ich fühlte mich aufgehoben und hatte Hoffnung geschöpft, wieder einen Job zu finden.

Das Thema Einzelhandel ist für mich aufgrund des vielen Stehens zunächst in weite Ferne gerückt. Ich nutzte die Gelegenheit, rund einen Monat lag erste EDV-Grundlagen zu erwerben, da IT-Themen in meiner Ausbildung kaum vorkamen.

Danach sammelte ich Berufspraxis durch eine Empfangstätigkeit bei der Messe Essen. Das hat mir gut gefallen - hier ist die ganze Welt zu Hause. Außerdem kam meine Mehrsprachigkeit zum Einsatz: neben Deutsch spreche ich auch Englisch und Französisch. Die Tätigkeit passte auch zu meiner gesundheitlichen Einschränkung. Sogar der Arbeitgeber war mit mir zufrieden. Problematisch sind für mich aber die messefreien Zeiten und auch mögliche Wochenend-Einsätze.

Die Mitarbeit\*innen der ABEG prüfen daher nun, ob eine Empfangstätigkeit in Verbindung mit leichter Bürotätigkeit woanders für mich ein Einsatzfeld werden kann.

Ich habe ein gutes Team im Rücken und jetzt noch ein Jahr Zeit, mich beruflich gut aufzustellen. Ich möchte ein Vorbild sein für meine Kinder und auch, wenn ich als alleinerziehende Mutter genug zu tun habe, möchte ich arbeiten und nicht zu Hause bleiben.



# BAUPROJEKTE UND MASSNAHMEN IM JAHR 2022

Das Gewerkespektrum der EABG umfasst nahezu alle Sparten, die für die Abwicklung selbst komplexer Bauprojekte erforderlich sind. Das Bauhaupt- und -nebengewerbe gehört ebenso dazu wie die Bereiche Tischlerei / Holzbearbeitung und Schlosserei / Metallbau. Weiterhin gibt es Kapazitäten im Maler- und Lackiererhandwerk, im Garten- und Landschaftsbau sowie in der Hauswirtschaft. Der Bereich Dienstleistungen rundet das Portfolio ab.

2022 haben die Gewerke der EABG verschiedenste Aufträge für Auftraggeber\*innen aus dem kommunalen Kontext ausgeführt:

- > Diverse Bauaufträge für die Immobilienwirtschaft der Stadt Essen (Stadtamt 60)
- > Sanierung von Toilettenanlagen in Schulgebäuden. Je nach Art des Sanierungsumfangs hat die Stadt Essen nach A- (geringer Sanierungsaufwand), B- (mittlerer Sanierungsaufwand) und C-Maßnahmen (hoher Sanierungsaufwand, Generalsanierung) unterschieden. In diesem Fall handelte es sich um sogenannte C-Maßnahmen:

Planung, Bauantragstellung, Bauausführung eigener und Fremdgewerke für die schlüsselfertige Herrichtung bzw. Generalsanierung, hier: Möllhoven, Rahmstraße, Hansemannstraße (Bauabschnitt I und II), Steinmetzstraße und Ripshorsterstraße

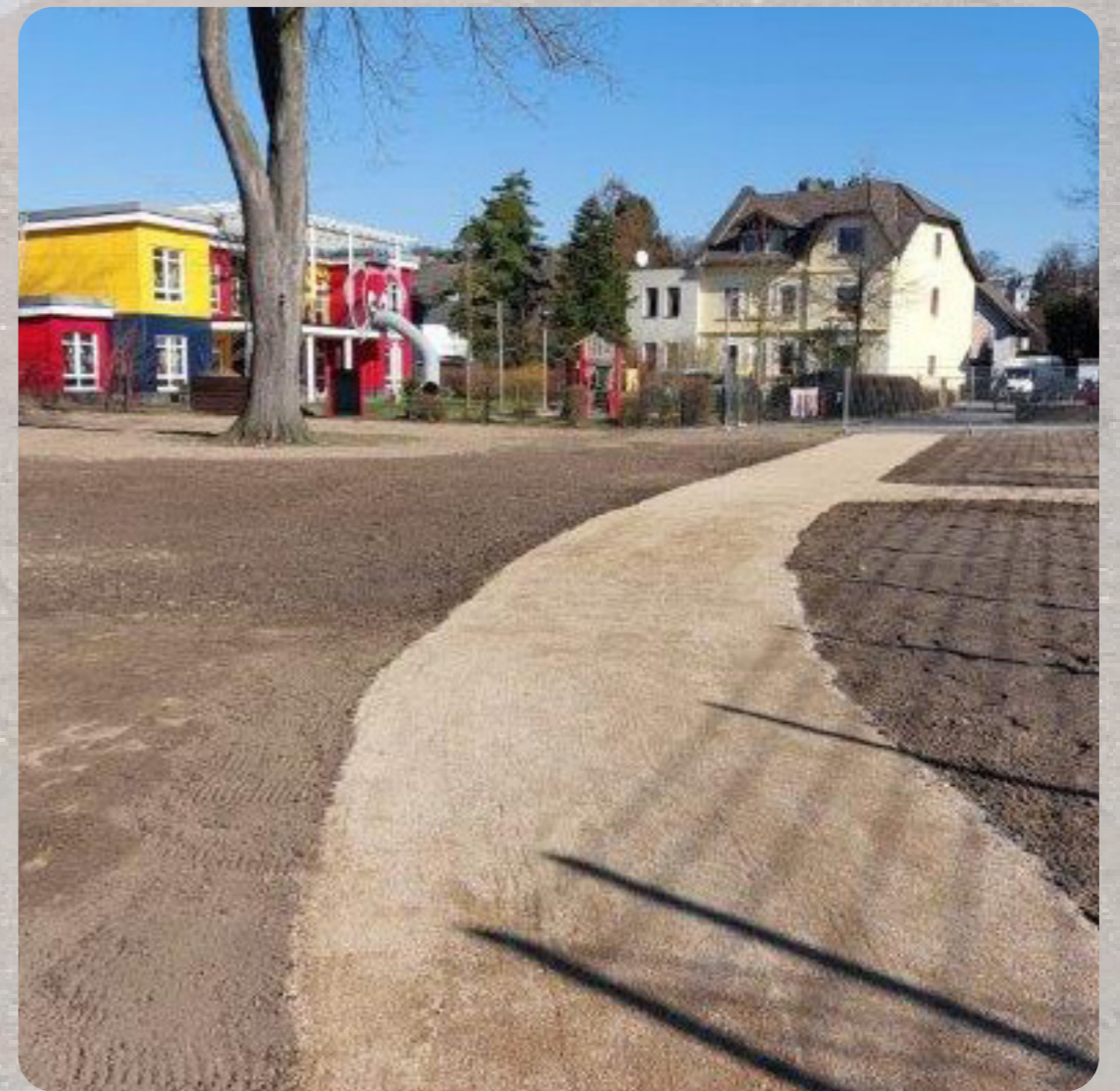
- > Grundlagenermittlung, Planung und vorbereitende Maßnahmen für circa 10 neue C-Maßnahmen und 4 A-Maßnahmen
- > Fertigung, Lieferung und Montage von Möbeln und Küchen, Fenstern und Türen für unterschiedliche Stadtämter
- > Diverse Aufträge für die Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE) und die Theater-Baugesellschaft Essen (TBE):
  - > Umbauarbeiten und die Fertigung von neuen Fenstern für das Grillotheater Essen
  - > Arbeiten im Museum Folkwang
  - > Umzüge im Essener Rathaus
  - > Umbau der Toilettenanlagen im Essener Rathaus
- > Pflege und Reinigung von städtischen Zierbrunnen
- > Konsensprojekte:
  - > Restaurierung der Außenwände eines historischen Zugwagens für den Verein Hespertalbahn e. V.
- > Herrichtung und Umbau des neuen Standortes „Im Hesselbruch 5“



Mineralischer Fassadenanstrich



Rathaus Kettwig



Flächenherrichtung mit Wegeverbindung  
Mintarder Weg

BAUPROJEKTE UND MASSNAHMEN  
IM JAHR 2022



Sanierung Toilettenanlagen Gesamtschule

Hansemanstraße

Pflege und Reinigung  
von städtischen Zierbrunnen



Unterstützung  
bei Umzügen

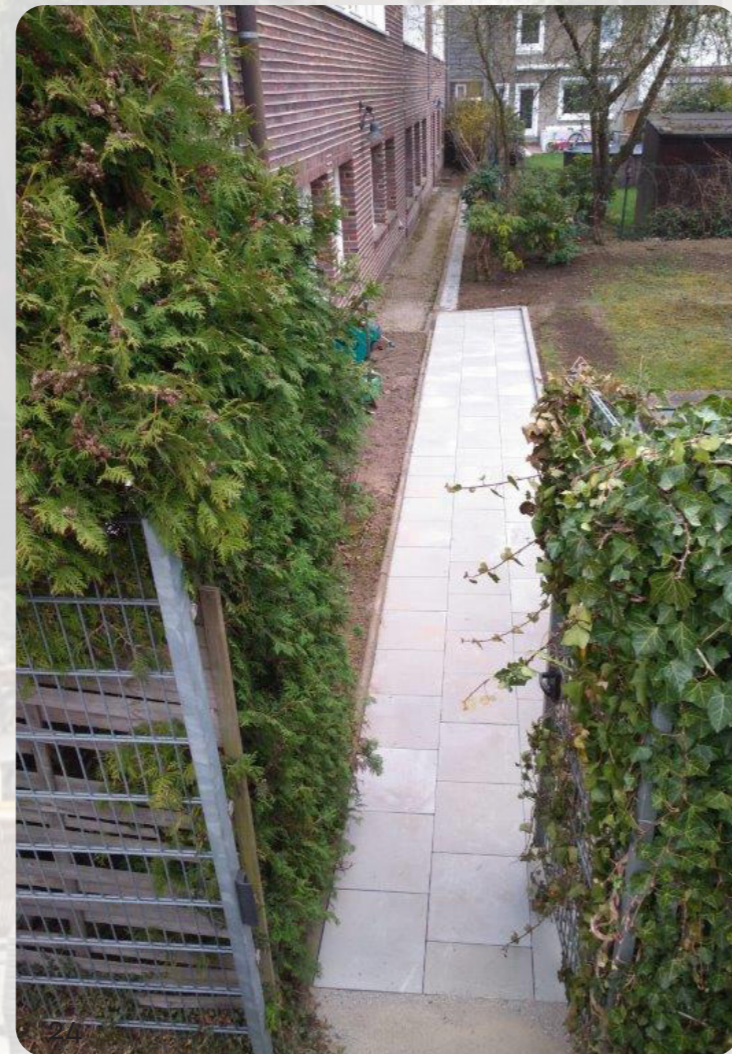


Neugestaltung Außenbereich Toilettenanlage Möllhovenschule



Verbreiterung des Rettungswegs

Schule Waldlehne



Sanierung Toilettenanlagen



Gemeinschaftsgrundschule

Steinmetzstraße

DIE EABG ERHÄLT EIN NEUES GEWAND



*Erfolgreiche Marken brauchen Innovationen. Und auch die Weiterentwicklung – als Unternehmen und als Team – sollte nicht zuletzt auch durch das Logo getragen werden.*



*Die EABG steht „buchstäblich“ seit Jahrzehnten als Beschäftigungsgesellschaft den Menschen in Essen zur Seite, um den Weg zurück in Arbeit zu finden. Das Wichtigste daran – nämlich der Ort, dem wir uns verbunden fühlen, und die Perspektive, die wir öffnen – findet sich nun eindeutiger denn je in unserem neuen Logo. Und nicht zuletzt die den Rahmen verlassenden Punkte signalisieren für jeden uns anvertrauten Teilnehmenden: „Überwinde deine Grenzen“ und „Es geht weiter...“*

*Zusammen mit einer farblichen und gestalterischen Modernisierung geht die EABG nun in eine herausfordernde Zukunft. Die Umgestaltung der gesamten Geschäftsausstattung – vom Eingangsschild über den Fuhrpark bis hin zur Website – wird noch ein wenig Zeit in Anspruch nehmen. Aber die ersten Schritte sind gemacht. Und mit der inneren „buchstabengetreuen“ Haltung wird wie so Vieles auch das gelingen.*

## IM INTERVIEW MIT SEBASTIAN BOGDAN

GEWERKELEITUNG METALLBAU UND SCHLOSSEREI EABG

### WIE LANGE SIND SIE BEREITS BEI DER EABG?

Ich bin erst seit Januar 2020 bei der EABG in der Schlosserei beschäftigt. Zunächst als 2. und nach einem halben Jahr erfreulicherweise als 1. Gewerkeleitung. Als Meister übernehme ich gerne Verantwortung, freue mich aber auch darüber, in einem erfahrenen Team mitarbeiten zu können.

### WIE SCHAUEN SIE AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022?

Für unseren Bereich kann ich sagen, dass wir uns weiterentwickelt haben. Bereits zu Beginn meiner Tätigkeit im Unternehmen habe ich einen äußerst positiven Eindruck gewonnen, wie produktiv und effizient in den verschiedenen Gewerken gearbeitet wird. Dennoch ist es uns gelungen, unsere Produktivität in Teilbereichen zu steigern. Ich würde sagen, wir sind noch effizienter geworden und darüber hinaus auch offen für Neues. Um nur einen Teil der Neuerungen zu nennen: die elektronischen Komponenten an den durch uns installierten Türanlagen (Motor-Schlösser, Haftmagneten, RWA-Anlagen). An diese Themen haben wir uns herangewagt und damit auch schon Kund\*innen positiv überrascht.

### WAS HAT IHNEN DABEI GEHOLFEN?

Wir haben frühzeitig auf Lieferengpässe reagiert und uns mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen beschäftigt. Früher wurde vieles per Hand gefertigt und einzelne Personen waren Wissensträger. Insgesamt kann man sagen, dass diese Arbeitsweise nicht mehr zeitgemäß war. Heutzutage können wir durch unsere eigens angestoßene Prozessoptimierung

?

„Wir sind offen für Neues.“

!!!



höhere Stückzahlen herstellen. Sämtliche Zeichnungen werden digital erstellt. Die Dokumentation ist detaillierter, nachvollziehbar und das gesamte Team wird einbezogen. Auch Vertretungen sind so einfacher zu gewährleisten.

Nach meiner Erfahrung findet diese Art der Ausrichtung nicht zuletzt bei unseren Teilnehmer\*innen Anklang. Bei Vorabgesprächen über Projekte werden sie mit einbezogen und fühlen sich so gut abgeholt und ins Team integriert. Sie bekommen eigene Aufgaben, die sie entsprechend ihrer Fähigkeiten eigenverantwortlich bearbeiten. Die Zeiten der reinen Zuarbeit sind vorbei. Wir bemühen uns, hier eine gute Mischung zu finden.

Was mit Sicherheit auch eine Rolle spielt, sind die Aufträge. Manchmal gab es Aufträge, die einseitiger waren, beispielsweise die Montage von Zaunanlagen im großen Stil. Heute sind wir vielseitiger aufgestellt. Das macht die Teilnehmer\*innen auch zufriedener und das äußern sie auch, beispielsweise durch Sätze wie „An diesem Projekt habe ich mitgearbeitet!“.

Ansonsten war Arbeiten unter Corona mit FFP2-Masken durchaus herausfordernd und punktuell auch belastend. Wir können aber mit Stolz behaupten, dass geplante Bauvorhaben trotzdem wie geplant fertig gestellt wurden. Insofern sind wir gut durch

die Pandemie gekommen und ich finde, dass in dieser Zeit auch der Zusammenhalt untereinander gestärkt wurde.

### WAS IST AUS IHRER SICHT ZUKÜNFTIG WICHTIG?

Wir sollten neben aller Produktivität stärker daran arbeiten, unsere Möglichkeiten besser darzustellen. Damit sind wir auch für potenzielle Bewerber\*innen oder künftige Teilnehmende attraktiver.

Außerdem müssen wir uns weiter fit machen für Zukunftsthemen. Diese Themen haben wir bereits herausgearbeitet, müssen diese jedoch weiter vertiefen, um auch in Zukunft als attraktiver Arbeitgeber punkten zu können. Wenn wir unsere zukünftigen Ziele als Team weiter verfolgen, sehe ich uns für alle kommenden Aufgaben gut aufgestellt. Für unsere Teilnehmer\*innen sehe ich daher, auch aufgrund des Fachkräftemangels, insgesamt gute Perspektiven am Arbeitsmarkt!

Ich persönlich bin gespannt auf die kommenden Herausforderungen und freue mich, diese mit einem starken Team in Angriff nehmen zu dürfen.

## ZENTRUM FÜR INTEGRIERTE ARBEITSMARKTPROJEKTE

Personen, die über marktnähere Fertig- und Fähigkeiten verfügen, finden über das Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP) gute Perspektiven für eine Integration in das Arbeitsleben. ZIP-Projekte sind häufig im Baubereich angesiedelt. In der Regel arbeiten auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts sowie kommunale Institutionen im Projekt mit. Die Teilnehmenden sind intensiver in Arbeitsprozesse eingebunden, werden aber auch hier fachlich angeleitet und sozialpädagogisch betreut.

Die Teilnahme an einem solchen Projekt bringt höhere fachliche und persönliche Anforderungen mit sich. Gleichzeitig ist durch die realen Arbeitsbedingungen der Lerneffekt größer und der Kompetenzerwerb umfassender, was wiederum die Chancen auf einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erhöht.

*Die 39 Teilnehmenden im Jahr 2022 wiesen im Schnitt 4,3 Vermittlungshemmnisse auf. Vier Personen konnten aus den ZIP-Projekten in den Arbeitsmarkt in eine geförderte Beschäftigung vermittelt werden. Betrachtet man den gesamten Maßnahmezeitraum von 2007 bis 2022, wurden insgesamt 413 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.*

2022 wurden ZIP-Projekte im Rahmen des „Essener Konsens“ und des Projektes „Essen.Neue Wege zum Wasser“ realisiert. Ein weiteres Projekt - die Beseitigung von Flutschäden - kam dazu.

2007 - 2022:  
413  
Vermittlungen

## Essener Konsens



Der Abbau und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie die Schaffung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose sind für zahlreiche Akteure einer Stadtgesellschaft aus verschiedensten Gründen von zentraler Bedeutung. In diesem Sinne wurde bereits 1995 der Projektverbund „Essener Konsens“ von eben diesen Akteuren ins Leben gerufen. Das kooperative Netzwerk umfasst Verantwortungsträger aus Wirtschaft, Handwerk, Gewerkschaften und Verwaltung. Je nach Projektinhalt schließen sich verschiedene Netzwerkpartner\*innen jeweils projektbezogen zusammen. Im Vorfeld prüft eine Lenkungsgruppe das öffentliche Interesse, die Zusätzlichkeit des Vorhabens und den Grad der Beteiligung von Wirtschaft und Handwerk.



## Essen.Neue Wege zum Wasser



Im Laufe der Zeit hat sich als ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Essener Konsens' die Entwicklung von Geländen und Infrastruktur rund um Essener Gewässer entwickelt. Entstanden ist daraus vor nunmehr 15 Jahren das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser (E.NWzW)“.

Auch alle Arbeiten im Rahmen von E.NWzW werden als kommunale arbeitsmarktpolitische Projekte zur Beschäftigung, Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt durchgeführt. Dies geschieht unter fachlicher Anleitung und in enger Kooperation zwischen Grün und Gruga Essen (GGE) und der ABEG. Bei den Arbeiten werden auch projektbezogen Partner\*innen und Firmen aus der Region eingebunden. Im Idealfall entsteht daraus die Überführung in den ersten Arbeitsmarkt.

2022 befanden sich folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- > Rekonstruktion des historischen Pflasters an der Papiermühlenschleuse in Werden
- > Anlegen von Blühwiesen am Moltkeplatz und am Pfarrer-Wolfgang-Lüthgen-Platz
- > Umgestaltung des Eingangsbereiches in der Hövelstraße - „M1 - van Eupen - Waldparks“
- > Reparatur von beschädigten Teilstücken der Wasserroute und entlang des Ruhrtalradweges
- > Aufarbeitung eines Teilbereiches der Mole am Hardenbergufer
- > Installation einer Entwässerungsrinne und Anlegen von Bankplätzen im Grünzug Hörsterfeld

## 2022 - 15 JAHRE „ESSEN.NEUE WEGE ZUM WASSER“

2022 wurde das Beschäftigungsprogramm „ESSEN.Neue Wege zum Wasser“ 15 Jahre alt und es hat sichtbare Spuren hinterlassen: über 400 langzeitarbeitslose Menschen wurde eine Perspektive im ersten Arbeitsmarkt geboten und im Rahmen dessen die grüne Infrastruktur der Stadt Essen entscheidend ausgebaut. Mehr als 500 Einzelprojekte schufen Freiräume, Frischluftschneisen und grüne Wege für die Essener Bürger\*innen und steigerten die Lebensqualität in Essen.



Im September 2022 stimmte der Rat der Stadt Essen für den Fortbestand des Projektes, welches nun bis 2027 fortgeführt wird. Dabei werden die Themen Klimawandel, Klimaanpassung oder auch die Steigerung der Biodiversität zukünftig noch stärker in den Fokus genommen. Gleichzeitig erweist sich der konzeptionelle Ansatz, langzeitarbeitslose Menschen durch praxisnahe Beschäftigungen auf eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten, weiterhin als richtig und sinnvoll.



# PROJEKTE 2022

## ESSENER KONSENS | ESSEN.NEUE WEGE ZUM WASSER

### Schöne Bank



Manche Bankplätze entlang der Essener Radwege (z.B. der Wasserroute, am Baldeneysee) sind teilweise defekt bzw. in einem desolaten Zustand. Diese Bankplätze werden durch das Projekt E.NWzW kostengünstig aufgearbeitet.



Falls erforderlich, bauen Teilnehmer\*innen des Projekts einzelne Sitzbänke komplett ab und transportieren wiederverwertbare Bankteile zur ABEG, wo sie aufgearbeitet werden. Im Zuge der starken Verwitterung werden in der Regel die Bankbretter erneuert und die Bankfüße zur Wiederverwendung instandgesetzt. Ergänzend können von der Grün und Gruga Essen (GGE) eventuell vorhandene Restbestände „alter Bänke“ für die Instandsetzungsarbeiten genutzt werden.

Kleinere Reparaturen an den Sitzbänken erledigen die Teilnehmer\*innen des Projekts E.NWzW direkt vor Ort, ebenso Renovierungsarbeiten an den Bankfundamenten oder an der Plattierung. Auch für diese Arbeiten werden noch gute oder instandgesetzte Gebrauchtteile wiederverwendet.

*Im Zuge dieser Arbeiten wurden im Jahr 2020 - 2022 z.B. in Steele/Kray im Hörsterfeld/Haus Horst bereits 22 Bankplätze renoviert. Am Terrassenfriedhof und dem Friedhof am Hallo wurden insgesamt 40 Bankplätze erneuert.*

Im Jahr 2023 werden weitere Bankplätze aufgearbeitet, z.B. entlang des Ruhrtalradwegs im Bereich des Holteyer Hafens.



### „M1 - van Eupen - Waldpark“ - Umgestaltung des Eingangsbereiches in der Hövelstraße

Der M1-Wald befindet sich zwischen der Bottroper Straße, der Hövelstraße und dem Berthold-Beitz-Boulevard. In diesem Bereich befand sich die Maschinenhalle 1 (M1), die zur ehemaligen Krupp-schen Lokomotiv- und Waggonbaufabrik gehörte.

Bei diesem Vorhaben sollten neben der Verbesserung der Rad- und Gehwegverbindungen auch die Eingangsbereiche des Waldparks attraktiver und pflegeleichter werden.

Durch das Projekt E.NWzW wurden im Vorjahr bereits 120 neue Birken alleeförmig in einem Wegeabschnitt parallel zur Bottroper Straße gepflanzt. Am Eingang in der Hövelstraße wurde in 2022 eine Stufenanlage mit integrierten Sitzblöcken und barrierefreiem Zugang installiert. Nach vorbereitenden Arbeiten Ende 2021 startete die Neugestaltung Mitte Februar 2022.



Nach Fertigstellung der Stufenanlage unterstützten Teilnehmende beim Anlegen einzelner Flächen zwischen den Stufen und übernahmen Vorarbeiten zur Herstellung einer neuen seitlichen Wegeführung von der Straße bis in den Grünzug. Für den Wegebelaag wurde Ende Juni 2022 eine Firma beauftragt und die Teilnehmer\*innen beim Pflanzen von Pappeln, Birken und Gräsern mit eingebunden.

Alle Modernisierungsarbeiten beinhalteten verschiedenste Tätigkeiten aus dem Garten- und Landschaftsbau, so dass sich die Teilnehmenden im praktischen Einsatz vielfältige Kenntnisse aneignen konnten.

2023 stehen zum Abschluss noch weitere Pflanzarbeiten aus. Die Planungen sehen vor, 5250 Stauden und 8 Birken zu pflanzen, die über die van Eupen Stiftung finanziert werden.





### Beseitigung von Flutschäden

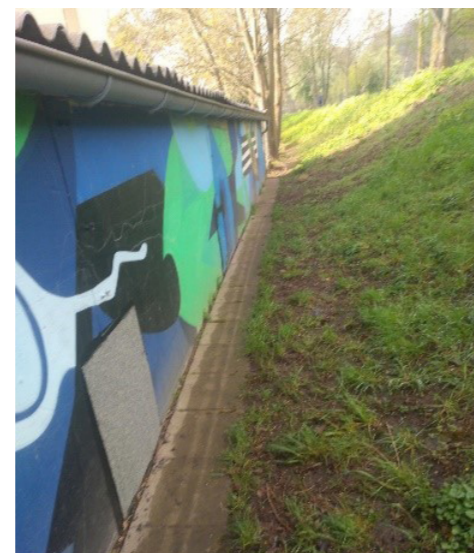
Bei der Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 traten auch in Essen durch Überflutungen der Ruhr und des Deilbachs viele Schäden an Grün- und Waldflächen, Gebäuden und Sportplätzen auf. Starkregen und Hochwasser zeigten ihre Kräfte besonders in den Stadtteilen Kettwig, Kupferdreh und Steele.

Durch Unterstützung des Projektes „Beseitigung von Flutschäden“ konnte der Wiederaufbau des stark beschädigten Freibads in Essen-Steele im Jahr 2022 abgeschlossen werden.

Teilnehmer\*innen des Projektes führten Aufräum-, Reinigungs- und Reparaturarbeiten durch. Sie entfernten Schlamm und angespülten Müll aus Zäunen, Zufahrten und Wiesenflächen, säuberten Sitzbereiche und Stege. Durch die Flut unterspülte Gebäude waren sanierungsbedürftig und mussten leergeräumt werden.

Zusätzlich fielen Arbeiten im Wegebau an. Hochgespülte Gehwegplatten wurden entfernt und abgetragen. Die zukünftigen Wegeflächen wurden vorbereitet und ausgeschachtet.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Arbeiten an Grünflächen sowie an Büschen und Bäumen. Auch Wiesen wurden abgeeggt und an den Bäumen totes Geäst entfernt.



### „WILD IST DAS NEUE SCHÖN“

#### Blühflächen für mehr Artenvielfalt auf Friedhöfen

Gemeinsam für mehr Artenvielfalt: hierfür engagieren sich die AG Artenschutz der BUND-Kreisgruppe Essen und Grün und Gruga. Um die Zusammenarbeit zukünftig noch enger zu gestalten, unterzeichneten Grün und Gruga-Fachbereichsleiterin Melanie Ihlenfeld und die Mitarbeiter\*innen des BUND im Juni 2022 eine entsprechende Vereinbarung.

Unter dem Motto „Wild ist das neue Schön“ sollen die biologische Vielfalt und der Erhalt bereits gefährdeter Arten auf Essener Stadtgebiet gefördert werden. Auch die EABG ist Teil dieser Kooperation. Ausgangspunkt ist aktuell die Aufwertung von Grünflächen zu ökologisch vielfältigeren Lebensräumen auf dem Terrassenfriedhof in Essen-Schönebeck und auf dem Hellwegfriedhof in Essen-Freisenbruch.

Bereits 2020 wurden auf dem Terrassenfriedhof eigene Blühflächen als Versuchsprojekte angelegt und um ein Sandbeet für Wildbienen und zahlreiche Nistkästen erweitert. Grün und Gruga hatte ebenfalls in 2020 auf dem Hellwegfriedhof, unterstützt von der EABG im Rahmen des Projektes „Essen. Neue Wege zum Wasser“, auf 5.000 Quadratmetern artenreiche Blühflächen in Kombination mit Regenwasserversickerungsmulden angelegt und erste Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität und zur Anpassung an den Klimawandel realisiert. Dort hat sich bereits eine artenreiche heimische Glatthaferwiesengesellschaft entwickelt, die einen Lebensraum für zahlreiche Vögel, Insekten, Spinnen und Kleinsäugerarten bietet.

Mit der Erklärung zur Zusammenarbeit verbindet sich die Hoffnung, die ökologische Aufwertung von Grünflächen zu intensivieren und weitere Akteure zum Mitmachen zu motivieren.



### PROJEKT WEG UND RAUM



1994 gründete sich das Netzwerk „Weg und Raum“ zunächst als Modellprojekt im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park. Das Netzwerk arbeitet für öffentliche Auftraggeber, die das Ziel verfolgen, die Gestaltung der grünen Ruhrgebietsinfrastruktur mit arbeitsmarktpolitischen Zielen zu verbinden.

Das Netzwerk engagiert sich über Stadtgrenzen hinweg und ist aktuell auch in Projekten der IGA Metropole Ruhr 2027 eingebunden. In dieser Verbindung liegen Charme und Erfolg des Vorhabens, und Flächenrecycling und Stadterneuerung sind Arbeitsfelder und Markenzeichen gleichermaßen.

Auch Weg und Raum hat sich der Förderung von (Langzeit-)Arbeitslosen verschrieben, die hier Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem im Garten- und Landschafts- sowie im Hoch- und Tiefbau finden. Jährlich werden rund 100 Personen begleitet und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Bei Bedarf wird durch die Vergabe von Unteraufträgen auch mit Fachfirmen des ersten Arbeitsmarkts kooperiert.

Auf Essener Gebiet ist die EABG mit einer Gruppe von 20 Langzeitarbeitslosen und einigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Programm „Soziale Teilhabe“ (§ 16i SGB II) in Projekten zur Erhaltung von Radwegetrassen sowie Stätten der Industriekultur tätig. Beispiele sind die ehemaligen Halden Schurenbach, Beckstraße und Katernberg, Mechtenberg, der Emscherradweg und Emscherland.

### PROJEKTPARTNER

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Dorstener Arbeit gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Jugend in Arbeit e.V.

Grünbau Dortmund - gemeinnützige Gesellschaft für soziale Beschäftigung und Qualifizierung in der Stadterneuerung mbH

# WEITERE PROJEKTE UND ANGEBOTE

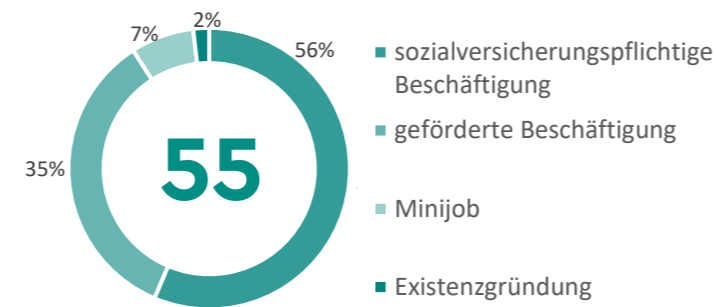
## STRUKTURDATEN DER TEILNEHMENDEN

2022 lag die Teilnehmendenzahl in Arbeitsgelegenheiten insgesamt bei 979 und damit leicht unter Vorjahresniveau. Der traditionell hohe Anteil männlicher Teilnehmender ist im Vergleich zum letzten Jahr mit 74,8 % fast gleichgeblieben. Etwas weniger Personen hatten Kinder (31,1% ggü. 33,7% im Vorjahr), 47,9% waren ledig (2021: 42,4%).

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Strukturdaten der AGH-Teilnehmenden mit Blick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit leicht verbessert. Die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich mit 8,5 Jahren (2021: 8,6 Jahren) verringert, wenngleich der Wert absolut betrachtet immer noch ein deutliches Signal für die oft sehr schwierige soziale Lage der Teilnehmenden ist.

Nahezu alle Teilnehmer\*innen wiesen - meist sogar multiple - Vermittlungshemmnisse auf, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt z. T. deutlich erschweren. Fast drei Viertel von ihnen hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, bei fast genauso vielen kamen gesundheitliche Einschränkungen hinzu. Für viele Beschäftigungen ist ein Führerschein zwingend erforderlich - gut zwei Drittel aller Teilnehmenden stand dies als Barriere im Weg. Bei vielen kamen weitere Hemmnisse wie höheres Alter, Sprachprobleme oder Schulden hinzu.

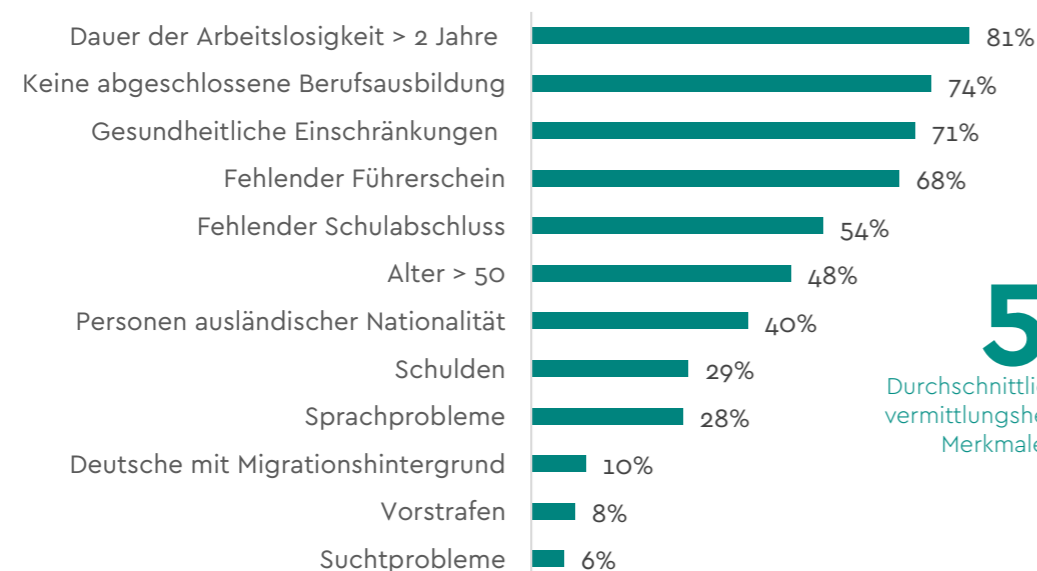
### VERMITTLUNGEN AUS AGH-MASSNAHMEN IN DEN ARBEITSMARKT 2022



Trotz dieser z. T. hochproblematischen Verquickung verschiedenster Hemmnisse gelang auch in 2022 das, was viele Teilnehmende zum Zeitpunkt der Einmündung in eines der AGH-Angebote selbst nicht geglaubt hätten: in 55 Fällen konnten Personen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, mehr als die Hälfte von ihnen sogar in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

**!!!** Vor dem Hintergrund der geschilderten Problematiken ist dies ein beachtlicher Erfolg und sichtbares Zeichen dafür, welche Potenziale durch geeignete Angebote zu Tage gefördert werden können.

### VERMITTLUNGSHEMMNISSE DER KUND\*INNEN 2022



**5,2**  
Durchschnittliche Anzahl  
vermittlungshemmender  
Merkmale je Person

## KOOPERATIVE BESCHÄFTIGUNG

Nach seinem Start zum 01.11.2021 konnte das Projekt „Kooperative Beschäftigung“ (KoBe) in 2022 volle Wirkung entfalten. Grundlage war der positive Bescheid einer Bewerbung der ABEG zur Projektteilnahme beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Fördermittel stammen aus der EU-Initiative REACT-EU. Planmäßiges Projektende ist der 31.03.2023.

Im Projekt KoBe werden arbeitsmarktferne Personen in den Fokus genommen. Ziel ist eine nachhaltige Beschäftigung auf Basis einer Förderung nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt). Um dies zu gewährleisten, werden die Teilnehmenden stabilisiert und gezielt auf eine Beschäftigung vorbereitet.

In enger Abstimmung mit dem JobCenter Essen werden im Vorfeld förderfähige Personen bestimmt. Ein Betriebscoach und eine Netzwerkkoordinatorin begleiten und steuern die konkrete Projektarbeit. Durch das Projekt KoBe werden 15 Teilnahmeplätze bereitgestellt, die kontinuierlich nachbesetzt werden können.

Bei den möglichen Tätigkeitsfeldern, in denen sich die Teilnehmenden erproben können, sind ihnen kaum Grenzen gesetzt. Sie haben die Möglichkeit, Einblicke in vielfältige Einsatzgebiete zu gewinnen, z. B. Garten- und Landschaftsbau, kaufmännische Verwaltung oder Kindertagespflege. Zusätzlich werden permanent weitere Optionen geprüft, um den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden z.B. in Bezug auf eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund familiärer Einschränkungen gerecht zu werden. Auch im Rahmen von Praktika und verbundenen

Qualifizierungsmaßnahmen können die Teilnehmenden in einem geschützten Rahmen ihre berufliche Neuorientierung angehen.

*Insgesamt konnten bis zum 31.12.2022 18 Praktika vermittelt werden. Von den 22 Teilnehmenden mündeten 3 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. 3 Personen konnten in Rahmen der vorgesehenen Weiterbildung nach § 16i qualifiziert werden, z.B. zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten oder im Themenbereich „moderne Bürokommunikation“.*

## REACT-EU

Mit der Initiative REACT-EU stellt die Europäische Union zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Folgen der COVID-19-Pandemie abzumildern. Für Nordrhein-Westfalen stehen im Rahmen der Initiative rund 400 Mio. Euro für die Europäischen Strukturfonds bereit. Die maximale Förderung beträgt 80%. Die G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH evaluiert und begleitet die Initiative.



## ERWERBSLOSENBERATUNG

Häufig entstehen vor allem durch lange Arbeitslosigkeit komplexe Problemlagen, aus denen die Betroffenen ohne Hilfestellung nicht mehr herausfinden. Selbst eine beginnende oder drohende Arbeitslosigkeit wirft Fragen auf, die idealerweise mit professioneller Unterstützung beantwortet und gelöst werden.

Offene, neutrale und niederschwellige Beratungsangebote sind wichtig, um in solchen schwierigen Lebenssituationen als Anlaufstelle zu fungieren und Perspektiven vor Augen zu führen. Auch die Vermittlung von weiteren Hilfsangeboten kann ein zentraler Baustein sein.

Seit 2011 betreibt die ABEG eine durch den Europäischen Sozialfonds geförderte unabhängige Erwerbslosenberatungsstelle – „WiA – Wegweiser in Arbeit“ - primär für den Essener Norden. Seit Auslaufen der Förderung 2021 besteht dieses Angebot ohne finanzielle Unterstützung weiter.

Das Beratungsbüro Essen-Ost, gut erreichbar im Herzen des Stadtteils Steele, bietet ebenfalls Unterstützung.

## PERSPEKTIVEN IM ERWERBSLEBEN

Seit Januar 2022 führt die ABEG das Beratungsangebot „Perspektiven im Erwerbsleben“ (PiE) durch und unterstützt Ratsuchende mit Wohnsitz und Arbeitsplatz in NRW in beruflichen Veränderungsprozessen. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und endet planmäßig zum 31.12.2023.

Ziel des ESF-Förderprogramms ist es, die Entscheidungskompetenz im Hinblick auf die individuelle berufliche Entwicklung zu stärken, berufliche Handlungskompetenz zu fördern, eine Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen vorzunehmen sowie kurz- und langfristige Ziele für die berufliche Entwicklung zu finden.

Ganz besonders richtet sich das Angebot an Personen, die sich akut in einem beruflichen Veränderungsprozess befinden oder sich als Berufsrückkehrende in das Arbeitsleben reintegrieren möchten.

Grundsätzlich werden Informationsbedarfe aller Art gedeckt, Wünsche geklärt und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung realistisch eingeschätzt. Es werden auch Fragen zu einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation geklärt oder deren Anerkennung verfolgt. Umgesetzt wird das Angebot von kompetenten Berater\*innen mit Erfahrungswissen aus diesem Kontext. Die Beratungen sind kostenlos. Insgesamt stehen 266 Beratungsstunden zur Verfügung, pro beratende Person können bis zu 9 Stunden angesetzt werden.

*Insgesamt haben im Jahr 2022 über 125 Beratungen stattgefunden. 55 Ratsuchende haben die Beratungsstelle persönlich aufgesucht. Dabei wurden 42 Personen zum Thema Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und 13 Personen bzgl. individueller Unterstützung bei der Gestaltung der beruflichen Entwicklung beraten. Über 70 Ratsuchende haben eine Beratung per Telefon oder E-Mail wahrgenommen.*



## IQ - INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG

Analysen des Fachkräftemonitorings des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ergaben, dass in Deutschland in den kommenden 5 Jahren eine halbe Million mehr Arbeitsplätze zu besetzen sind, als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Ein Mismatch in Form von beruflichen Passungsproblemen, einhergehend mit unterschiedlichen Bedarfen an Fachkräften in einigen Branchen und Regionen, sei unbedingt zu vermeiden.

Mit dem bundesweiten Angebot von Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen soll dem entgegengewirkt werden. Ziel der Förderung ist die nachhaltige, bildungsadäquate Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt.

Im Juli 2022 bewarb sich die ABEG um die Möglichkeit, offiziell als Beratungsstelle „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ (AnuQ) tätig werden zu können - mit Erfolg!

Gefördert durch:



Die Förderung ist zunächst ab 01.01.2023 bis 31.12.2025 gewährt und ist eingebettet in das Programm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die EU über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus). Die Finanzierung erfolgt bei den 2-stufigen Antragsverfahren aus dem ESF-Plus Programm mit einer 10%igen Eigenbeteiligung.

Die ausländischen Ratsuchenden werden perspektivisch zu den Themen Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse sowie eventuell notwendiger Qualifizierungen beraten und bei der Zusammenstellung notwendiger Unterlagen unterstützt.

Der Antrag auf vorzeitigen Vorhabenbeginn wurde von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales inzwischen positiv entschieden. Eine enge Vernetzung mit dem Integration Point des JobCenter Essen und anderen in diesem Netzwerk tätigen Trägern wird weiter angestrebt.



Seite an Seite  
für die Menschen  
und deren  
Bedürfnisse.



## DORIS WALENCKI, BEREICHSLEITUNG ABEG



### WOFÜR STEHT DIE ABEG?

Als Dienstleister für Menschen und deren Familien, die Unterstützung benötigen, schaffen wir mithilfe unterschiedlicher Kostenträger, die unsere Arbeit (mit) finanzieren, regional für Essen flexibel, nachfragegerecht und bedarfsbezogen Angebote. Unsere pädagogischen

Mitarbeiter\*innen arbeiten höchst professionell, sind stets aktuell fortgebildet und setzen ihr Wissen erfolgreich ein.

### WELCHE THEMEN WAREN PRÄGEND IN 2022?

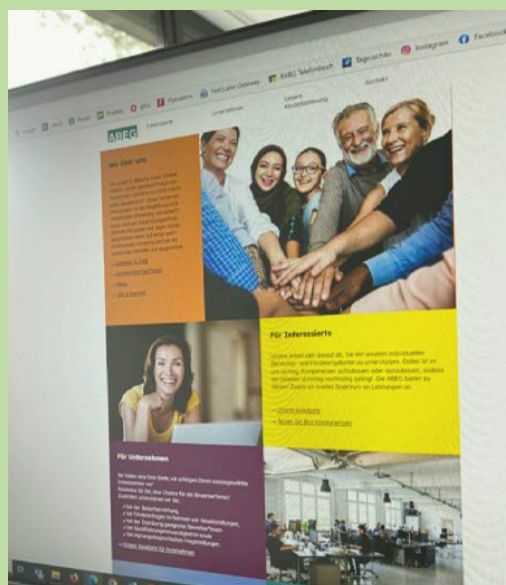
Aufgrund der russischen Invasion in die Ukraine entstand die Notwendigkeit, in Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen kurzfristig eine Profilingmaßnahme für hier ankommende Geflüchtete ins Leben zu rufen, um arbeitsmarktliche Daten zu erheben und zeitnah konkrete Unterstützungsangebote zu initiieren. Mit ukrainischen Sprach- und Kulturmittler\*innen und pädagogischen Fachkräften, die die Sprache beherrschten, konnten wir die Menschen empfangen und dem JCE wertvolle Informationen liefern.

Zudem hat die ABEG als anerkannter Integrationskursträger das Angebot dieser Kurse von 1 auf 7 mit jeweils ca. 20 Personen erhöht.

Die Beratung zur Anerkennung von Abschlüssen war ein weiteres hochaktuelles Thema. Die Umsetzung des Programms Perspektiven im Erwerbsleben (PiE) unterstützt z. B. parallel die Anerkennung von Berufsabschlüssen durch Beratung und leitet die notwendigen Schritte ein. Die Bewerbung auf die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, gefördert durch Mittel des Bundes und ESF-Mittel, wurde ebenfalls im Jahr 2022 angestoßen und für die Jahre 2023 - 2025 positiv beschieden. Dies sind weitere Bausteine in der Förderkette für eine erfolgreiche Integration ohne Zeitverlust.

### WIE ERFAHREN DIE MENSCHEN VON DEN ANGEBOTEN DER ABEG?

Zunehmend werben wir offensiv für uns und unsere Arbeit, da wir die Menschen davon überzeugen wollen, sich mit uns gemeinsam zu entwickeln. Nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ haben wir 2022 den Start in Social Media umgesetzt und unsere Homepage neu „gebaut“, die unsere Willkommenshaltung stärker zur Geltung bringt. Die ABEG ist nun auf Facebook und Instagram zu finden - Folgen lohnt sich!



Seit 01.05.2021 verfügt die ABEG über eine eigene Kinder- notbetreuung „VIP Kids“, die allen Teilnehmenden in Projekten des JobCenter Essen, die an die ABEG vergeben wurden, zur Verfügung steht (s. auch Angebot „VIP“). Einer kontinuierlichen Seminarteilnahme auch bei unvorhergesehenen Kinder- betreuungsbedarfen steht somit nichts mehr im Wege.

## FRAUENKOMPETENZZENTRUM

Seit 7 Jahren finden Frauen im Frauenkompetenzzentrum Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Konkret werden im Rahmen dieses Angebots passende Berufswege erarbeitet, die mit der jeweiligen persönlichen Lebenssituation in Übereinstimmung gebracht werden können.

Das Portfolio der Angebotsbausteine ist ausgesprochen vielfältig: es umfasst Gruppenseminare und Einzelcoachings, Gesundheitsangebote, Bewerbungscoachings, Vermittlungsaktivitäten sowie ein 7-wöchiges Praktikum bei einem Arbeitgeber.

Das Angebot ist auf 2 Durchläufe pro Jahr mit jeweils 15 Frauen ausgelegt. Im Jahr 2022 wurde gemeinsam mit dem JobCenter Essen eine konzeptionelle Aktualisierung der Maßnahme vorgenommen. Die Bedarfsgemeinschaft der Frauen sowie die damit verbundenen kulturellen Aspekte finden bei der pädagogischen Arbeit mit den Frauen nun verstärkt Beachtung. Auch berufliche Themen jenseits der typischen Frauenberufe rücken in den Mittelpunkt der Arbeit mit den Teilnehmerinnen. So werden vermehrt Kooperationen mit Partnern gesucht, die Frauen auch „frauenuntypische“ Betätigungsfelder näherbringen sollen.

Ein Baustein dieser Maßnahme ist zudem die sprachliche Kompetenzerweiterung. Frauen erhalten die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in der deutschen Sprache zu erweitern und zu vertiefen, um Sprachhürden im beruflichen Alltag besser überwinden zu können.

*29 Frauen mündeten bis zum 31.12.2022 in das Projekt ein. Im Durchschnitt lagen 4,5 vermittlungshemmende Merkmale pro Person vor (2021: 4,0), mit einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 9,1 Jahren (2021: 9,8 Jahren). 59% der Frauen besaßen keinen Berufsabschluss (2021: 78%), fast alle Teilnehmerinnen waren mehr als zwei Jahre arbeitslos. Zwei Frauen konnten im Anschluss an ihre Teilnahme in den Arbeitsmarkt integriert werden, eine Frau in eine sozialversicherungspflichtige, eine in eine geringfügige Beschäftigung.*



## ZUKUNFT IN ARBEIT

„Zukunft in Arbeit“ (ZiA) wird seit dem 01.09.2021 als ein Angebot der ABEG in Hybridform durchgeführt. Im Fokus steht ein innovatives, ergebnisoffenes Vorgehen, mit dem Ziel einer schnellen und nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Angesprochen werden somit in erster Linie Personen ohne nennenswerte Integrationsbarrieren.

Das einwöchige Basismodul findet in Präsenz statt, während das Aufbaumodul zwischen Präsenz- und Onlineform wechselt. Konkret sind Teilnehmende somit nach dem Basismodul wöchentlich ca. 50% der Zeit in Präsenz vor Ort und 50% online eingebunden.

Schrittweise werden Teilnehmende in die Lage versetzt, durch einen Überblick über Stellen- und Arbeitsmarktangebote ein effizienteres Stellensuchverhalten sowie ein optimiertes Bewerbungsverhalten passgenaue Jobangebote zu recherchieren und erfolgreich ein Bewerbungsverfahren zu durchlaufen. Etwaige Stolpersteine werden dabei zielgerichtet behoben.

Ab dem 1. Juni 2022 hat die Zuständigkeit für Sozialleistungen für Geflüchtete aus der Ukraine von den Sozialämtern zu den JobCentern gewechselt. Somit hat diese Zielgruppe auch einen Zugang zu Vermittlungsangeboten des JobCenter Essen als auch zu Angeboten der ABEG wie z. B. ZiA. Hier unterstützt ein Sozialbetreuer mit ukrainischen und russischen Sprachkenntnissen die Durchführung und ergänzt sinnvoll das Beratungsangebot.

Im Rahmen der dreimonatigen Nachbetreuungszeit werden alle Teilnehmer\*innen weiterhin mit individuellem Jobcoaching und Hilfen beim Bewerbungsverfahren unterstützt.

*Im Jahr 2022 hat die ABEG insgesamt 161 Teilnehmer\*innen in das Projekt aufgenommen, davon 114 Männer, 46 Frauen und eine diverse Person.*

- > Durchschnittlich waren sie 2,3 Jahre arbeitslos
- > 92,5 % hatten einen Schulabschluss
- > 80% verfügten über einen Berufsabschluss
- > 29 % hatten einen Hochschulabschluss
- > 64 Teilnehmer \*innen konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen
- > Eine Person wechselte in ein Fort- und Weiterbildungsangebot

Somit wurde eine Vermittlungsquote von 40 % erreicht. Der ursprünglich festgelegte Zielwert von 30% konnte damit übertroffen werden.

## SUSANNE SIEBERS, EHEMALIGE TEILNEHMERIN „ZUKUNFT IN ARBEIT“



Kaum hatte ich mich im April 2022 beim JobCenter als Neukundin angemeldet, wurde ich sofort „in eine Maßnahme geschickt“. Meine Begeisterung war zunächst gering und meine Skepsis umso größer. Was sollte ich dort schon lernen? Ich hatte

zwei Universitätsabschlüsse, als Industrial Designerin und vor kurzem hatte ich noch erfolgreich ein UX-Design Studium absolviert. Als Freelancerin war ich es zudem gewohnt, mich Arbeitgebern vorzustellen und für mich zu werben. Außerdem: meine Bewerbungsunterlagen fand ich selbst ziemlich gut.

Schon am ersten Tag wurde mir dann aber klar, dass ich hier noch sehr viel über den gesamten Bewerbungsprozess lernen konnte. Angefangen mit meinen Erwartungen und Wünschen an meinen neuen Job, über die Selbstpräsentation meines Fachwissens bis hin zum Bewusstwerden meiner persönlichen Stärken und Fähigkeiten. Und für mich ganz wichtig: die Erarbeitung und das Üben meiner persönlichen Präsentation im Vorstellungsgespräch. Bei ZiA wurde mein gesamtes persönliches und berufliches Selbstbewusstsein erst mal richtig aufgebaut. Auch wurden die Bewerbungsunterlagen professionell überarbeitet, wobei meine eigenen Ideen immer wieder ein- und gefordert wurden. Und was soll ich sagen: meine Mitstreiter\*innen und ich hatten dabei auch noch eine ganze Menge Spaß.

Das Seminar dauert nur 6 Wochen, in Präsenz im ETEC-Gebäude kombiniert mit Online-Unterricht. Die Teilnahme im virtuellen Seminarraum als auch auf der Lehrplattform Moodle wurden genau erklärt und bei Bedarf auch Laptops zur Verfügung gestellt.

Ich empfehle diese Maßnahme sehr gern weiter, weil ich überaus angenehm überrascht wurde. Mein eigenes Auftreten hat sich seit dem Seminar sehr positiv verändert. Ich selbst habe nun schon drei Freunden mit den erlernten Inhalten und Übungen im Bewerbungsprozess erfolgreich helfen können.

Bleibt noch zu sagen, dass ich während der 3-monatigen Nachbetreuungszeit, in der die Arbeitsvermittlerin mich weiterhin im Bewerbungsprozess individuell unterstützte, eine Anstellung als UX-Designerin (UI/UX) gefunden habe. Ohne die Maßnahme „Zukunft in Arbeit“ hätte ich diese Arbeit nicht entdeckt und ich bin in meinem derzeitigen Job sehr glücklich.

## KONTAKTCENTER

Von Beginn an zielte das Projekt „KontaktCenter“ (KTC), welches in Kooperation mit dem JCE entstand, auf die Aktivierung und berufliche Eingliederung langzeitarbeitsloser Menschen, vor allem auf Personen ab, die aufgrund vielfältiger Vermittlungsbarrieren durch klassische Regelinstrumente nicht erreichbar sind. 2020 wurde das KTC weiterentwickelt und es entstanden zwei aufeinander aufbauende Angebote: das KTC 1 und das KTC 2.

### KontaktCenter I

Einzelcoachings, Seminarmodule und die aufsuchende Sozialarbeit sind im ersten Schritt die zentralen Elemente des KTC I. Die Kund\*innen verpflichten sich außerdem zur Teilnahme an Einzelcoachings und Seminarmodulen jeweils einmal monatlich.

Die Teilnehmer\*innen werden zunächst motiviert, regelmäßig die Angebote des KTC I wahrzunehmen. Das Zusammenspiel der verschiedenen Bausteine erwies sich hier als förderlich.

Darauf aufbauend geht es dann um die Identifikation eigener Potenziale und Ressourcen, den Abbau von Hemmnissen sowie die Eröffnung von Perspektiven. Mögliche Negativspiralen sollen durch Motivation und Zuversicht ersetzt werden. Haben Kund\*innen diesen Weg erfolgreich beschritten, ist der Übergang in das vertiefende Angebot KTC II vorgesehen.

*2022 waren insgesamt 1.111 Teilnehmende im KTC I aktiv, davon 533 Männer und 578 Frauen. Viele Details lassen erkennen, dass hier mit einer vergleichsweise arbeitsmarktfernen und problembelasteten Personengruppe gearbeitet wird. Durchschnittlich waren die Teilnehmenden 10,1 Jahre arbeitslos. 40,8 % waren zwischen 56-65 Jahren alt. 37,7 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. Bei 73,2 % lagen gesundheitliche Einschränkungen vor.*



Wichtig zu wissen: eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist aufgrund der Zielgruppe zunächst nachgelagertes Ziel. Der Fokus liegt auf der Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit und einer (erneuten) sozialen Teilhabe. Und dennoch: 16 Teilnehmer\*innen konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Zwei weitere wurden im Rahmen der Förderung durch das Teilhabechancengesetz nach §16i SGB II vermittelt.



## AYELE DOSSAVI, 33 JAHRE, TEILNEHMERIN „PWBU“



Ich bin in Togo geboren. Ich startete ins Leben mit dem, was wir „mehrere Handicaps“ nennen würden: Ich bin eine Frau mit Migrationshintergrund, geschieden und allein-erziehende Mutter von fünf Kindern. Als einzige „Waffe“ habe ich meinen unerschütterlichen Willen, meinem Leben einen

Sinn zu geben, meine Kinder zu inspirieren und sie stolz zu machen.

2012 kam ich nach meinem Studium nach Deutschland mit dem Ziel, einen Bachelor-Abschluss in Büroorganisation zu machen und den Traum eines jeden Einwanderers zu leben: Glück zu finden. Sehr schnell holte mich die Realität ein, denn der Unterschied zwischen den Kulturen und Mentalitäten war doch größer, als ich es mir vorstellen konnte.

Ich ahnte, dass ich viel Zeit brauchen würde, mich in Deutschland zu integrieren. Glücklicherweise konnte ich auf die Hilfe von fürsorglichen Menschen zählen. Nach der Geburt meines fünften Kindes habe ich, auf Initiative des Jobcenters, meine Elternzeit verkürzt und an der Maßnahme PWbU teilgenommen. So habe ich Herrn Kloß, welcher dort als Jobcoach arbeitet, kennengelernt, der mich bei der Erreichung meiner Ziele tatkräftig unterstützte.

Da ich vier Sprachen fließend spreche, ich jedoch nie wirklich wusste, wie ich das für mich nutzen kann, haben wir gemeinsam eine berufliche Perspektive für mich erarbeitet. Schnell stand für mich fest, dass ich mich im Bereich der Speditionskauffrau orientieren möchte. Dieses Berufsbild entsprach nicht nur meinen Bedürfnissen, sondern berücksichtigte auch meine Neigungen. So konnte ich schließlich als Speditionskauffrau bei einem ägyptischen Importeur ein Praktikum absolvieren und hierbei den Job kennenlernen, bevor ich mich endgültig dazu entschloss, den Beginn einer Umschulung zu wagen. Große Vorteile sind dabei meine Englisch- und Französischkenntnisse gewesen, die dann auch mit zur betrieblichen Einzelumschulung geführt haben.

Heute verbinde ich Beruf und Familie, habe mein Selbstvertrauen zurückgewonnen und blühe voll auf in dem, was ich tue. Für diese Unterstützung bin ich der ABEG sehr dankbar.

„Für diese Unterstützung bin ich der ABEG sehr dankbar.“



### Kontaktcenter II

Das weiterführende KTC II zielt auf die Erarbeitung konkreter Anschlussperspektiven im Rahmen des Übergangs in Regelinstrumente des JCE ab. Maßgebend hierfür ist eine erhöhte Kontaktdichte im Vergleich zum KTC I.

2022 wurde das KTC II konzeptionell überarbeitet. Die Kontakte finden nun in Form von wöchentlichen Grundseminaren, Perspektivcoachings, aktivierenden Workshops und einem themenbezogenen Austausch statt. Angebote und Themen wechseln dabei wöchentlich. Der Schwerpunkt liegt nun mehr auf beruflichen Orientierungsangeboten im Rahmen von Perspektivcoachings und Gruppenangeboten. Auch der Dialog zwischen dem KTC I und II wird durch einen „thematischen Austausch“ gezielt gefördert, um Übergangsbarrieren zwischen beiden Angeboten abzubauen.

Die Themen der Grundseminare wechseln monatlich. Über eine berufspraktische Erprobung im Rahmen eines Praktikums kann eine berufliche Perspektive erprobt und die Belastbarkeit geprüft werden. Der Perspektivcoach unterstützt zusammen mit dem ABEG-Team Vermittlung und Vertrieb diese Bemühungen kontinuierlich.

*2022 waren insgesamt 205 Teilnehmer\*innen im KTC II aktiv, davon 101 Männer und 104 Frauen. Durchschnittlich waren sie 9,9 Jahre arbeitslos. 45% der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 42,4% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 77,6 % der Teilnehmenden hatten gesundheitliche Einschränkungen.*

### PERSPEKTIVE WEITERBILDUNG MIT VERMITTLUNG IN BETRIEBLICHE UMSCHULUNG

Seit 2020 führt die ABEG das Angebot „Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung“ (PWbU) erfolgreich durch.

Im Fokus steht die Vorbereitung erwerbsfähiger, weiterbildungsbereiter Leistungsempfänger\*innen auf eine betriebliche Umschulung, welche wiederum den Weg für eine anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt ebnet. Auch die Einmündung in eine (Teil-)Qualifizierung oder eine überbetriebliche Umschulung kann in Erwägung gezogen werden, sollten keine Chancen auf eine betriebliche Umschulung identifiziert werden können.

Zentral ist hierbei die gemeinsame Erarbeitung realistischer, kleinschrittiger Ziele, die in kurzen Abständen angestoßen, verfolgt und erreicht werden, was ausgesprochen motivierend auf die Teilnehmenden wirkt.

Die differenzierten Angebote innerhalb von PWbU, mit denen den individuellen Bedarfen der Teilnehmer\*innen Rechnung getragen wird, führten im Jahr 2022 zur Erreichung der individuellen Zielsetzungen sowie zu einer hohen Zufriedenheit der Teilnehmer\*innen. Das zeigt sich sowohl an der Anzahl von Vermittlungen, als auch in der Kooperationsbereitschaft der Teilnehmer\*innen und deren Mitarbeit während der Teilnahme an der PWbU.

Hervorzuheben ist die positive Resonanz in Bezug auf die Entwicklung einer beruflichen Zielsetzung sowie das Erlernen und Anwenden einer zielgerichteten Stellensuche. Die neu erlernten Methoden und deren hohe Praxisrelevanz werden in Abschlussgesprächen

besonders betont. Vor allem die Unterstützung beim Bewerbungsprozess und die Vorbereitung auf Umschulung oder Ausbildung kommt gut bei den Teilnehmer\*innen an.

*Im Jahr 2022 hat die ABEG bereits 86 Teilnehmer\*innen in das Projekt aufnehmen können (57 Männer, 29 Frauen). Durchschnittlich waren sie 5,6 Jahre arbeitslos. 83% hatten einen Schulabschluss, nur 34% verfügten über einen Berufsabschluss.*

*Auf die komplette Maßnahmelaufzeit bezogen ergibt sich eine Eingliederungsquote von gut 14%, die sich aus 86 Eintritten und 12 Vermittlungen in betriebliche Einzelumschulungen ergibt. Außerdem konnten 3 Teilnehmer\*innen den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und 4 in betriebliche Ausbildungen erreichen. 4 weitere Teilnehmer\*innen wurden in Fort- und Weiterbildungsangebote vermittelt.*

## VORBEREITEN INSPIRIEREN PLANEN

Insbesondere Alleinerziehende oder Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen können durch die damit einhergehende zeitliche Einschränkung Arbeitsmarkt- oder Bildungschancen häufig nur begrenzt wahrnehmen. Selbst die Entwicklung von möglichen Perspektiven findet nicht selten schon in engen Grenzen statt - real existierenden und auch individuell gefühlten.

Das Angebot „Vorbereiten Inspirieren Planen“ (VIP) soll hier gezielt Unterstützung bieten. Zielsetzung der Maßnahme ist die Annäherung zeitlich eingeschränkter, leistungsberechtigter Teilnehmer\*innen an den ersten Arbeitsmarkt.

Konkret sollen Möglichkeiten aufgezeigt und erarbeitet, berufliche Orientierung gegeben und die persönliche Flexibilität gesteigert werden, womit realistische Wege in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in Teilzeit oder Vollzeit geschaffen werden.

Ein Mix aus praxisorientierten und theoretischen Modulen wartet hierbei auf die Teilnehmenden:

- > Einzel-/ Integrationscoaching
- > Seminarmodule
- > Berufspraktische Erprobungseinsätze in vier Bereichen:
  - > Pflege / Gesundheitsfördernde Berufe
  - > Hauswirtschaft / Gastronomie / Service
  - > Verkauf
  - > Kaufmännisch-verwaltender Bereich
- > Ggf. Praktikum am ersten Arbeitsmarkt oder Vermittlung in eine Tätigkeit

In den vergangenen zwei Jahren ist viel in die Wege geleitet worden, um die eigentlich in Präsenz vorgesehenen Seminarinhalte auch digital durchführen zu können. Dazu wurde in Laptops und Internet-Sticks investiert sowie digitale Lernumgebungen entwickelt. Dies stellte sicher, dass die Maßnahme ggf. auch vollumfänglich in alternativer Form ohne Präsenz durchgeführt werden konnte.

Mit Reduzierung bzw. Abschaffung der einschränkenden Vorschriften findet das Seminar wieder in Präsenz statt. Im Bedarfsfall kann aber kurzfristig auf die bestehende funktionsfähige Infrastruktur zurückgegriffen werden.

*2022 waren insgesamt 62 Teilnehmer\*innen in dem Projekt VIP aktiv, 54 Frauen und 8 Männer. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 3,5.*

*Die größten Vermittlungshemmnisse stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Berufsabschlüsse mit knapp 64% sowie die Dauerarbeitslosigkeit länger als 2 Jahre mit 87% dar. Schuldenproblematiken (21,3%), Sprachdefizite (21,3%) sowie ein fehlender Führerschein (67,2%) erschwerten zusätzlich die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 7,1 Jahren.*

*Dennoch konnten 8 Teilnehmer\*innen (17%) bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen.*

## WERTE LADEN

Im Rahmen des Angebots VIP finden berufspraktische Erprobungseinsätze im Verkaufsbereich im Ladenlokal „Werte Laden“ der ABEG in Essen Steele statt. Die Teilnehmer\*innen finden hier ein echtes und realistisches Übungsfeld vor und können sich im Bereich Verkauf ausprobieren. Auf der Verkaufsfläche werden nachhaltige und handgefertigte Dekorationsartikel vornehmlich aus ABEG-eigener Herstellung angeboten. Im Werte Laden stehen ein Sozialpädagoge und eine Anleiterin mit Verkaufserfahrung zur Schulung der Teilnehmer\*innen zur Verfügung.



## KINDER- NOTBETREUUNG „VIP KIDS“



Eine Besonderheit des Angebots „VIP“ stellt die angegliederte Kindertagesbetreuung „VIP Kids“ dar. Durch diese Möglichkeit wird eine Grundlage für Teilnehmer\*innen geschaffen, an der Maßnahme teilzunehmen, selbst wenn die Betreuung eines oder mehrerer Kinder durch die reguläre KiTa oder Tagesmutter unvorhergesehen ausfällt.

Unkompliziert und kurzfristig wird hier eine verlässliche und hochwertige (Not-)Betreuung durch staatlich anerkannte Kinderpfleger\*innen bereitgestellt. Die Betreuung ist im ETEC-Gebäude angesiedelt und kann von allen Teilnehmenden an ABEG-Angeboten im Bedarfsfall in Anspruch genommen werden.

# VOR ORT UND NAH BEI DEN MENSCHEN.IN ESSEN.

## ARBEITSMARKTPROJEKTE DER ABEG

Maßnahmen nach § 45 SGB II	ESF-Projekte	Geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Beratungsangebote / Aktivierungsangebote (AVGS)	Vermittlung / Arbeitgeberberatung	Arbeitsgelegenheiten (AGH) im Rahmen von Gemeinwohlarbeit
Zukunft in Arbeit (ZIA) Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung (PWBÜ) Vorbereiten - Inspirieren - Planen (VIP) Frauenkompetenzzentrum (FKZ) EuroStarter (EUST) KontaktCenter I (KTC I) KontaktCenter II (KTC II) Maßnahme für Neuzugewanderte (MfN) Profiling Ukrainische Geflüchtete (PUG)	Kooperative Beschäftigung (KoBe /MAGS) Sprachkurse (BAMF) Integrationskurse Berufsbezogene Sprachkurse Perspektiven im Erwerbsleben (PIE)	Teilhabechancen-gesetz: Beschäftigungsverhältnisse nach § 16 i und e SGB II	Beratungsbüro Wege in Arbeit (WIA) Beratungsbüro Essen-Steele Aktivierungsangebote (AVGS): Vermittlung Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien	Team Vermittlung: Akquise von Stellen Aufbau Arbeitgebernetzwerk Vermittler*innen aus allen Teams	Gruppenarbeitsplätze nicht produktiver Bereich: Kreativ StArT: Malerhandwerk, Tischlerei, Hauswirtschaft, Schlosserei Basis Orientierungsangebote Perspektivwechsel Einzeleinsatzstellen Träger im Essener Stadtgebiet ZIP Konsens ZIP NWzW



## STANDORTE DER ABEG IM ESSENER STADTGEBIET

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:

- > Zipfelweg
- > Karolingerstraße
- > ETEC Kruppstraße
- > Bochumer Straße
- > Kaiser-Otto-Platz
- > Im Hesselbruch





# § Teilhabe- chancengesetz

Mit dem Teilhabechancengesetz hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Gesamtkonzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit vorgelegt. Es schafft mit zwei Fördermöglichkeiten in Form von Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber neue Chancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt. Die Regelungen finden sich im Sozialgesetzbuch II (§16i SGB II - Teilhabe am Arbeitsmarkt und §16e SGB II – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen).

## GEFÖRDERTE ARBEITSVERHÄLTNISSE

### §16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das in §16i verankerte Instrumentarium richtet sich an Menschen, die

- > über 25 Jahre alt sind,
- > für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben und
- > in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren.

Die Förderung eines neu geschaffenen Arbeitsverhältnisses umfasst eine Förderdauer von bis zu fünf Jahren und einen hohen, degressiv ausgestalteten Lohnkostenzuschuss für das beschäftigende Unternehmen:

- > In den ersten 24 Monaten 100 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts
- > Ab dem dritten, vierten und fünften Jahr der Beschäftigung Absenkung um jeweils 10 %

Von arbeitgebenden Unternehmen allein zu tragen sind Kosten, die aufgrund eines angewendeten Tarifvertrages entstehen, z.B. Einmalzahlungen, Altersversorgung oder Beiträge zur Berufsgenossenschaft, Kosten für Arbeitsschutz und Sicherheitskleidung sowie Anleitungspersonal und Logistik wie z.B. Fahrzeuge.

Notwendige Qualifizierungen sind in dieser Zeit mit einem Betrag bis zu 3.000 EUR ebenfalls förderfähig. Auch Praktika bei anderen Unternehmen sind in dieser Zeit möglich.

Die gesamte EABG Firmengruppe und hier insbesondere die ABEG nutzt auch dieses Förderinstrument seit dessen Einführung und strebt dabei an, Teilnehmenden in allen Projekten und Maßnahmen die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen, geförderten Beschäftigung nach §16i SGB II zu ermöglichen. Darüber hinaus wird durch die gleichzeitige Entwicklung und Festigung von Kompetenzen mittel- und langfristiger Übergang von einer geförderten in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

*Die ABEG hatte zum Stichtag 31.12.2022 79 Personen in nach § 16i SGB II geförderten Maßnahmen. Dabei sind Eigenanteile in beträchtlicher Höhe geleistet worden.*

Weitere Anstrengungen sind auch in 2022 in die Vermittlung von Teilnehmenden in §16i-geförderte Beschäftigungen außerhalb der Firmengruppe unternommen worden. Hier lag der Schwerpunkt der Vermittlungsaktivitäten vor allem auf Sportvereinen und im sozialen Bereich der gemeinnützigen Vereine und Träger. Hier konnte die Förderkette von einem Übergang aus der Gemeinwohlarbeit in eine nach §16i SGB II geförderte Beschäftigung ideal umgesetzt werden. *Insgesamt haben in 2022 so 53 Menschen eine neue Chance mit einer geförderten Beschäftigung bekommen.*

### §16e SGB II Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Auch das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EVL) gem. §16e SGB II sieht die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt über einen zeitlich befristeten Zuschuss vor. Hiermit soll eine Brücke in eine anschließende reguläre Beschäftigung geschaffen werden, was auch in vielen Fällen gelingt.

Die Gewährung des Zuschusses ist ebenfalls an bestimmte Bedingungen geknüpft.

- > Die betroffene Person muss seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sein und in den nächsten zwei Jahren keine realistische Chance auf Vermittlung haben.
- > Das geförderte Arbeitsverhältnis wird für mindestens zwei Jahre begründet.

Die Höhe des Lohnkostenzuschusses beträgt

- > 75 % im ersten Jahr
- > 50 % im zweiten Jahr

Kriterien wie Gemeinnützigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei der bezuschussten Tätigkeit keine Rolle.

Darüber hinaus können die so geförderten Beschäftigten bei Vorliegen der weiteren Fördervoraussetzungen für Weiterbildungen im gesamten Förderzeitraum Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen des SGB II oder SGB III in Anspruch nehmen.

*Drei Personen konnten in 2022 über dieses Förderinstrument in Beschäftigung vermittelt werden, eine davon bei der ABEG und zwei außerhalb der Firmengruppe durch Beratung der Arbeitgeber und mit Unterstützung durch den zuständigen Kostenträger.*



Beide Förderszenarien sehen eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie Coaching zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses vor. Die Coaches unterstützen beim Einstieg ins Berufsleben, bei Problemen am neuen Arbeitsplatz oder der Organisation des Alltags und nehmen dabei die ganze Bedarfsgemeinschaft in den Blick. In den ersten sechs bzw. zwölf Monaten sind die Arbeitgeber verpflichtet, die neuen Mitarbeitenden für das Coaching freizustellen.



## ANGEBOTE FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Spezielle Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund in den Themenbereichen Sprache, Integration und Orientierung sind häufig der erste wichtige Baustein, um einen nachhaltigen Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen. Vor allem ohne Sprachkompetenzen fehlt das effektivste Mittel zum dauerhaften Aufbau einer sicheren und integrierten Existenz außerhalb von Parallelgesellschaften. Alle diese Angebote wirken zudem häufig als Vorstufe für spätere Qualifizierungen. Auch die ABEG hält seit Jahren ein umfangreiches Portfolio verschiedenster Maßnahmen vor.

Gerade im letzten Jahr zeigte sich ein weiteres Mal, wie wichtig es ist, dieses Portfolio nicht einfach nur zu bewahren, sondern in kürzester Zeit an akute Anforderungen anpassen zu können. In ganz Deutschland galt es, geflüchteten Menschen aus der Ukraine zunächst eine Erstversorgung zu bieten und im Anschluss möglichst schnell weitere Angebote unterbreiten zu können, die die Menschen in die Lage versetzen, für die Dauer ihrer Anwesenheit in Deutschland ihr Leben auch in beruflicher Hinsicht aktiv zu gestalten. Und das Ruhrgebiet mit seiner langen Tradition als kultureller Schmelztiegel war logischerweise auch in dieser Situation häufiges Ziel flüchtender Menschen, so dass in dieser Region alle beteiligten Akteure besonders gefragt waren, Unterstützungsangebote zu entwickeln. Selbstverständlich hat auch die ABEG von Beginn an diese Menschen mit allen verfügbaren Mitteln unterstützt.

Gleichzeitig verdeutlicht der Blick auf Arbeitsmarktstatistiken, dass nicht nur Neuzugewanderte Hilfe beim schwierigen Weg in ein selbstständiges (Arbeits-)Leben benötigen. Auch viele, die bereits länger in Deutschland beheimatet sind, haben nach wie vor Probleme, Zugang zu finden oder eine kontinuierliche Beschäftigung zu realisieren. Die Pandemie

hatte in dieser Hinsicht für diese Zielgruppe häufig verheerende Auswirkungen und unterbrach etliche gut angelegte Entwicklungsprozesse.

Die ABEG hat mit ihren Angeboten speziell für Migrant\*innen trotz widriger Rahmenbedingungen, nicht abschließend geklärter Förderszenarien und eines erheblichen Zeitdrucks auch in 2022 wichtige Integrationsbeiträge leisten können.

### BAMF-SPRACHKURSE IM RAHMEN DER DEUTSCHSPRACHFÖRDERVERORDNUNG

Seit vielen Jahren führt die ABEG Sprachkurse unterschiedlicher Niveaustufen durch, die auf dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) basieren. In jeweils 400 bis 500 Unterrichtseinheiten können Teilnehmende ein anerkanntes Zertifikat in niedrigen bis mittleren Sprachniveaus (A2, B1, B2 und AGH + Sprache) bis hin zum Universitätsniveau C1 erwerben.

Das Zertifikat weist nicht nur die erreichte Sprachstufe aus, sondern dient auch als Nachweis im Zuge der Anerkennung nicht-deutscher Berufsabschlüsse, einem weiteren elementaren Baustein auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

2023 nimmt die ABEG ihre Tätigkeit als offiziell anerkannte Beratungsstelle für Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AnuQ) auf.



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.

2022 nahmen 83 Teilnehmer\*innen (28 männlich, 55 weiblich) an den insgesamt 4 Kursen im Rahmen der DeuFöV teil. Durchschnittlich waren die Teilnehmenden 5,8 Jahre (2021 4,2) arbeitslos. Die Teilnehmerschaft in diesen Kursen ist im Vergleich zu anderen Angeboten deutlich jünger: 72,3 % waren zwischen 26 und 45 Jahre alt.



## SPEZIALSPRACHKURSE

Ab 21.11.2022 lief der erste Sprachkurs UB1 als Modell mit einer begrenzten Teilnehmeranzahl. Konzept des Kurses ist eine parallele Vermittlung berufsbezogener Sprache bei gleichzeitiger Unterweisung im Gastronomie- und Servicebereich. Vor allem die „Sprechkompetenz“ im Kontext des Berufsbereichs wird entwickelt. Gleichzeitig sollen auch Fachkräfte auf Helferebene für den ersten Arbeitsmarkt gewonnen werden, um den Personalmangel in diesen Bereichen abzumildern. Es erfolgt keine Prüfung, ein Trägerzertifikat bestätigt die Teilnahme.

## INTEGRATIONSANGEBOTE

Integrationskurse verfolgen mehrere Ziele. In ihnen werden Neuzugewanderten neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen sowohl übergeordnetes als auch praxisnahes Wissen über Regeln und Gepflogenheiten des Miteinanders vermittelt. Neue Kontaktmöglichkeiten innerhalb eines Kurses sowie der erleichterte Zugang zu konkreten Unterstützungsangeboten für individuelle Bedarfslagen erleichtern das Ankommen und Hineinwachsen in die neue Lebenswirklichkeit.

Kern des ABEG-Angebots ist ein allgemeiner Integrationskurs. Dieser setzt sich zusammen aus einem Sprach- und einem Orientierungskurs mit insgesamt 700 Unterrichtseinheiten. Ziel des Sprachkurses ist der Erwerb des Sprachniveaus B1 und die erfolgreiche Prüfung „Leben in Deutschland“. Darüber hinaus umfasst das Angebot Alphabetisierungskurse, Angebote zum Zweitschriftenlernen sowie Kurse für definierte Zielgruppen (z. B. Frauen, Eltern).

*Im Jahr 2022 wurden gleich 7 allgemeine Integrationskurse realisiert. Der hohe Bedarf entstand vor allem durch den Zustrom geflüchteter Menschen aus der Ukraine, die in großer Zahl in diese Kurse eingemündet sind. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Geflüchteten häufig um Frauen mit Kindern handelt, stellte die durch die ABEG angebotene Kindernotbetreuung in vielen Fällen eine enorme Erleichterung dar.*

*2022 haben 96 Personen (2021: 10 Personen) an dem Allgemeinen Integrationskurs teilgenommen, davon 74 Frauen und 22 Männer. Der Altersdurchschnitt war vergleichsweise niedrig: 73% der Teilnehmer\*innen waren zwischen 24 und 45 Jahren. 67 % der Teilnehmenden kamen aus der Ukraine.*

## EuroStarter

Seit 4 Jahren bietet die ABEG im Auftrag des JCE ein Projekt an, das sich an junge Erwachsene aus Osteuropa richtet - insbesondere an Menschen im Alter zwischen 16 und 35 Jahren.

Über einen Zeitraum von 6 Monaten können Teilnehmende sehr flexibel und abgestimmt auf die eigenen zeitlichen Ressourcen und persönlichen Bedarfe von diesem Angebot partizipieren. Möglich ist diese Individualisierung durch ein sehr flexibles Zusammenspiel von Seminarinhalten: Sprachförderung, JobCoaching, berufspraktische Einsätze und Einzelcoaching inklusive!

Die praktischen Erprobungen tragen dabei den vielfältigen Interessenslagen der jungen Menschen Rechnung:

- > In einer Rollerwerkstatt können Fahrzeuge repariert und aufbereitet werden.
- > Die Grundlagen des Schneiderhandwerks können Teilnehmer\*innen in einer Nähwerk kennenlernen. In 2022 wurden sogar saisonale Artikel gestaltet und phantasievolle Drucke auf Kleidungsstücke aufgebracht.
- > Getreu dem Motto „Aus Alt macht Neu“ fand auch das Thema Upcycling Berücksichtigung und Teilnehmende hauchten unterschiedlichsten Gegenstände neues Leben ein.
- > Weitere Einsätze waren außerdem in den Werkstätten der ABEG und den Gewerken der EABG möglich. Hinzu kamen Praktika in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes.

*2022 nahmen insgesamt 60 Personen, d. h. 38 Männer und 22 Frauen an der Maßnahme teil. 60% der Teilnehmer\*innen waren unter 25 Jahre. Die Hälfte von ihnen kam aus Rumänien, mehr als ein Drittel (37%) aus Bulgarien. In der Zielgruppe verfügten 91,7% über keinen Schul- und 98,3 % nicht über einen Berufsabschluss. In der Regel kamen weitere Vermittlungshemmnisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder ein fehlender Führerschein hinzu. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,1.*

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage ist es gelungen, 11 Teilnehmende in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Eine Person mündete unmittelbar in eine Weiterbildung ein. Weitere Teilnehmer\*innen konnten motiviert werden, im Anschluss eine Schulausbildung zu beginnen oder zumindest einen Sprachkurs zu besuchen.

## AKZENTE SETZEN FÜR VIELFALT

### ABEG macht mit bei Initiative „Mut machen - Steele bleibt bunt“

Stellvertretend für alle engagierten Nachbar\*innen zeichnet der Deutsche Nachbarschaftspreis einmal im Jahr Projekte und Initiativen mit Vorbildcharakter aus, die sich für ihr lokales Umfeld einsetzen, das Miteinander stärken und das WIR gestalten. Ausgezeichnet werden bundesweit je ein Siegerprojekt in den Kategorien „Vielfalt“, „Nachhaltigkeit“, „Generationen“, „Kultur und Sport“ und „Öffentlicher Raum“ sowie je ein Landessiegerprojekt aus den einzelnen Bundesländern.

Das Bürgerbündnis „Mut machen – Steele bleibt bunt!“ wurde von der Stiftung „Nebenan.de“ mit dem Deutschen Nachbarschaftspreis in der Kategorie „Vielfalt“ ausgezeichnet. Die Verleihung fand in einem feierlichen Akt am 17.11.2022 in Berlin statt.

In der Begründung heißt es: „Manchmal muss man die Nachbarschaft vor denen schützen, die sie kaputt machen wollen. Diese Initiative setzt auf Vielfalt statt rechter Töne. Das Projekt setzt Akzente für friedlichen und solidarischen gesellschaftlichen Zusammenhalt und wehrt sich mit eigenen Inhalten gegen die Indoktrination von rechts.“

Aber nicht nur das Bündnis wurde ausgezeichnet: auch der Tag der offenen Gesellschaft vom 18. Juni 2022 hat in dem bundesweiten Wettbewerb „Aktiv für Demokratie und Toleranz 2022“ gewonnen.

An diesem Aktionstag hatte sich die ABEG ebenfalls beteiligt und durch ihr Engagement mit dazu beigetragen, der Veranstaltung den gewünschten würdigen Rahmen zu verleihen.



## MASSNAHME FÜR NEUZUGEWANDERTE

Das Angebot „Maßnahme für Neuzugewanderte“ (MfN) ging am 01.05.2021 an den Start. Im Fokus stehen hier arbeitslose, erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 Jahren, die seit 2015 nach Deutschland neuzugewandert sind - EU-Bürger\*innen allerdings ausgenommen.

Im Grundsatz sind die Teilnehmenden motiviert, ihre Lebenssituation aktiv zu gestalten, aber zunächst noch auf Unterstützung angewiesen. Sie verfügen über ausreichende Deutschkenntnisse, so dass eine mündliche Verständigung möglich ist. Die Sprachförderkette sollte somit abgeschlossen sein.

Ziel des Angebotes ist es, auf Grundlage individueller Bedarfe eine schnellstmögliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Sollte in der Zeit der Teilnahme keine Integration realisiert werden können, ist das Ziel, zumindest eine adäquate Anschlussperspektiven zu entwickeln, um sich weiter schrittweise dem Arbeitsmarkt annähern zu können.

Konkret umfasst das Projekt folgende Bausteine:

- > Module, inklusive Einsätze in den Schnupperwerkstätten
- > Berufspraktische Einsätze und Betriebsbesichtigungen
- > Sozialpädagogische Begleitung inklusive Einzelcoaching
- > Unterstützung durch aufsuchende Hilfe
- > Optional: das Modul „Mach-Mit“

Die persönliche Motivation, die berufliche Flexibilität aber auch die räumliche Mobilität der Teilnehmenden sollen gefördert und Handlungsmöglichkeiten erweitert werden. Auch an Selbstvermarktungsstrategien wird gearbeitet und arbeitsmarktbezogene Kompetenzen weiterentwickelt, wie beispielsweise die berufsbezogenen Sprachkenntnisse.

*In 2022 nahmen mit einer Teilnehmendenzahl von insgesamt 202 über 60 Personen mehr an dem Angebot teil als noch in 2021. Hiervon war der überwiegende Teil (146) Männer, weiterhin 56 Frauen. 46 % aller Kund\*innen waren jünger als 36 Jahre. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 4,9. Die größten Vermittlungsbarrieren stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Schul- sowie Berufsabschlüsse mit knapp 96% dar sowie die fehlenden oder noch schwachen Deutschkenntnisse mit 88 %.*

*Trotzdem konnten 27 Teilnehmer\*innen (18%) bereits in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.*

**202**  
Teilnehmer\*innen

davon:

**27**  
Übergänge in den  
Arbeitsmarkt

## PARISA AZARI, 40 JAHRE ALT, EHMALIGE TEILNEHMERIN „MASSNAHME FÜR NEUZUGEWANDERTE“

Im Oktober 2017 bin ich aus meinem Heimatland nach Deutschland gekommen. Schnell habe ich verstanden, dass es wichtig ist, die deutsche Sprache zu lernen, die ich noch nicht beherrschte. Nach mehreren Integrations- und Sprachkursen konnte ich Ende des Jahres 2021 das B2-Sprach-Zertifikat erwerben.

In meinem Heimatland habe ich zunächst Psychologie studiert - ohne einen Abschluss zu erwerben - und dann eine Ausbildung zur Hydrotherapeutin und Rettungsschwimmerin erfolgreich abgeschlossen, die aber leider in Deutschland nicht anerkannt werden konnte. In meiner Heimat habe ich aber bereits lange Zeit als Hydrotherapeutin, Schwimmlehrerin und Bademeisterin gearbeitet und viele Erfahrungen gesammelt und diesen Beruf lieben gelernt.

Anfang 2022 habe ich dann an dem Angebot „Maßnahme für Neuzugewanderte“ teilgenommen. Nach dem freundlichen Empfang wurden mit mir intensiv meine Berufsmöglichkeiten erörtert. Daraus ergaben sich mehrere Möglichkeiten für mich. Im Verlaufe der Teilnahme habe ich in Zusammenarbeit mit meiner Fachkraft und dem Arbeitsvermittler entschieden, zunächst das deutsche Rettungsschwimmabzeichen Silber bei der DLRG Essen zu erwerben, um dann anschließend eine mögliche Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe zu absolvieren. Unterstützend ergab sich für mich die Möglichkeit eines sechswöchigen Praktikums bei den Bäderbetrieben der Stadt Essen. Ich habe dort viel über die Badeaufsicht, die Führung und Kontrolle der betriebstechnischen Anlagen in verschiedenen Essener Bädern und die Koordination der Badegäste sowie die Leitung von Schwimmkursen gelernt.

Mir ist aber auch klar geworden, dass ich meine Sprach- und Fachkenntnisse noch weiter verbessern muss, und das am besten bei der praktischen Anwendung.

„Ich bin sehr glücklich in meiner Arbeit und darüber, dass mich die Menschen innerhalb der Maßnahme so toll und positiv bestärkt haben und ich mit ihrer Hilfe diesen Berufs- und Zukunftsweg erarbeiten konnte.“

!!!

In der Maßnahme für Neuzugewanderte wurde ich vor allem darin bestärkt, mich eigenständig zu bewerben und mich vorzustellen. Mit mir gemeinsam wurden Bewerbungsunterlagen erstellt und mir Möglichkeiten der Stellensuche aufgezeigt. Außerdem wurde ich bei der Vorbereitung auf Assessmentcenter unterstützt sowie Vorstellungsgespräche mit mir trainiert, sodass ich mich anschließend erstmals für die Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe bewerben konnte.

Mit dem Ausbildungsbeginn hat es leider noch nicht funktioniert, aber dank des Praktikums und der anschließenden Bewerbung als Bademeisterin und Rettungsschwimmerin bei den Bäderbetrieben der Stadt Essen konnte ich bereits eine feste Arbeitsstelle seit dem Sommer 2022 finden.

Dadurch bietet sich für mich weitergehend die Möglichkeit, nach dem Sammeln weiterer Berufspraxis und der praktischen Verbesserung meiner Sprachkenntnisse, einen erneuten Anlauf zu wagen, den Ausbildungsabschluss in verkürzter Zeit nachzuholen. Ich bin sehr glücklich in meiner Arbeit und darüber, dass mich die Menschen innerhalb der Maßnahme so toll und positiv bestärkt haben und ich mit ihrer Hilfe diesen Berufs- und Zukunftsweg für mich erarbeiten konnte.

## PROFILING UKRAINISCHE GEFLÜCHTETE

Seit Beginn des Krieges in der Ukraine haben sehr viele Ukrainer\*innen Zuflucht in Deutschland gefunden. Ab 01.06.2022 wurde wegen des Rechtskreiswechsels aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in die Zuständigkeit des SGB II eine Erfassung und arbeitsmarktliche Betrachtung der Menschen im Rahmen eines Erstgesprächs notwendig, um ihnen ein zielgerichtetes Angebot und Hilfeleistungen zukommen zu lassen.

*Von der Anfrage des JobCenter Essen an die ABEG nach einer Profilingmaßnahme für ukrainische Geflüchtete am 17.05.2022 bis zum Beginn des Projekts „Profiling ukrainische Geflüchtete“ (PUG) am 01.07.2022 vergingen gerade einmal 6 Wochen.*

Im Zeitraum 01.07.2022 – 31.10.2022 führte die ABEG im Auftrag des JCE das Angebot mit wöchentlich ca. 160 Personen durch. Zur Zielgruppe gehörten geflüchtete erwerbsfähige Personen aus der Ukraine, die zum 01.06.2022 vom Amt für Soziales und Wohnen in die Zuständigkeit des JCE gewechselt hatten.

Das Angebot PUG sollte insbesondere zur Verbesserung der beruflichen Integrationschancen der Zielgruppe und Entwicklung einer angemessenen Anschlussperspektive beitragen.

Im Rahmen des Profilings wurden die soziodemografischen Daten der Teilnehmer\*innen erhoben (z.B. Kontaktdaten, Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstand etc.) und in einem mit dem JCE inhaltlich abgestimmten Fragebogen unter Berücksichtigung der Datenschutzrichtlinien dokumentiert. Die Erhebung der individuell vorliegenden Schulbildung und Berufserfahrung (bis zu 7 Jahre rückblickend) war wesentlicher Teil der Bestimmung der Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und damit ein Grundstein der beruflichen Zielplanung, weswegen der Ermittlung dieser Daten besonders hohes Augenmerk gewidmet wurde. Ebenfalls wurden die individuelle Ausgangssituation und persönliche Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsbedarfe und Wohnstatus im Profiling sorgfältig recherchiert. Hierzu kamen kurzfristig auch zwei pädagogische Fachkräfte und 4 Sprach- und Kulturmittler\*innen mit ukrainischen Wurzeln zum Einsatz.

Die Ergebnisse wurden jeden Freitag an das JCE übermittelt.

*Insgesamt haben an dem Angebot im Projektzeitraum 2.056 Personen teilgenommen. Von diesen waren 460 männlichen und 1.596 weiblichen Geschlechts. Die Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen machte den größten Anteil der Teilnehmenden aus (51%). 1.998 Teilnehmer\*innen verfügten über einen Schulabschluss, in 793 Fällen lagen Zeugnisse vor. Insgesamt haben 825 eine (im Herkunftsland) abgeschlossene Ausbildung, mehr als die Hälfte (1.076) hat im Herkunftsland ein Studium abgeschlossen. 279 Personen haben nach der Berufsausbildung ein Studium abgeschlossen und somit sogar zwei Abschlüsse.*

Durchschnittlich lagen bei den Teilnehmer\*innen 2,9 vermittlungshemmende Merkmale vor. Zentral waren hierbei die Sprachproblematik sowie eine fehlende Fahrerlaubnis. Eine weitere große Rolle spielten die noch nicht anerkannten beruflichen Qualifikationen (100%). Gemessen an der Dramatik und der rasanten Entwicklung der Ereignisse dürfte dies allerdings niemanden wundern.

Das JCE plant in 2023 erneut eine kleinere Maßnahme für die ukrainischen Geflüchteten, die die ABEG durchführen soll.



# 3

## QUALIFIZIERUNG

---



Bei der beruflichen Bildung gilt: mit Blick auf Arbeitsmarktchancen liefern fundierte Qualifikationen immer noch die beste Antwort. Ausgelernt hat heute aber kaum noch jemand: die rasante technologische Entwicklung stellt immer neue Anforderungen an berufliche Kompetenzen.

Hinzu kommt der demografische Wandel, der für ein schrumpfendes Arbeitskräfteangebot sorgt: immer älter, immer akademischer, immer weniger.

Es fehlen somit Fachkräfte, den Sozialversicherungen droht eine Überlastung, während Rufe nach einer Vier-Tage-Woche und hohe Teilzeitquoten die Wirtschaft unter Druck setzen.

Der deutsche Arbeitsmarkt droht zwar nicht erneut der „kranke Mann in Europa“ zu werden, aber es gilt, diesen Herausforderungen zu begegnen.

Die berufliche Bildung ist somit essenziell für unsere gesellschaftliche Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit, und Bildungsunternehmen müssen mit adäquaten Lernlösungen ihren Beitrag leisten.

# ABSCHLUSSORIENTIERTE ANGEBOTE

## BERUFSABSCHLÜSSE

Nach wie vor ist ein anerkannter Berufsabschluss wesentlicher Pfeiler einer tragfähigen beruflichen Perspektiventwicklung. Mit ihrem breiten Portfolio an abschlussbezogenen Qualifizierungen bietet die Bfz reichhaltige Möglichkeiten in verschiedensten Berufsrichtungen sowie auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus.

Seit jeher richtet die Bfz dieses Portfolio an den Arbeitsmarkt- und Vermittlungsperspektiven aus, d. h. jeder hier erworbene Berufsabschluss bietet den Absolvent\*innen gute Jobchancen im Anschluss an die Umschulung. Gleichzeitig spielt natürlich die Nachfrage von Bildungsinteressierten eine Rolle bei der Gestaltung des Angebots. Seit einiger Zeit war – trotz hervorragender Arbeitsmarktperspektiven – ein Rückgang der Nachfrage nach gewerblich-technischen Qualifizierungen zu verspüren. Auch auf Kostenträgerseite sowie bei anderen Bildungsträgern waren ähnliche Entwicklungen zu beobachten. Selbst groß angelegte Marketing-Aktivitäten

wie Infoveranstaltungen, Social Media Kampagnen sowie Mailingaktionen konnten diesen Trend nicht aufhalten. Daher wurde in 2022 das Qualifizierungsangebot im Bereich Metall und Konstruktion bereinigt. Seit Herbst wird somit nur noch die Umschulung „Technische\*r Produktdesigner\*in“ in diesem Berufsbereich angeboten.

Insgesamt konnten Bildungsinteressierte 2022 aus 20 abschlussbezogenen Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Kammerabschlusses wählen.



### KAUFMÄNNISCHE BERUFE

- Industriekaufmann/-frau
- Verwaltungsfachangestellte\*r (Kommunale Verwaltung)
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung

#### Auch in Teilzeit:

- Kaufmann/-frau im E-Commerce
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement

### ELEKTRONIK UND AUTOMATISIERUNG

- Elektroniker\*in für Automatisierungstechnik
- Elektroniker\*in für Betriebstechnik
- Mechatroniker\*in
- Technische\*r Systemplaner\*in (Elektronische Systeme)
- Industrieelektriker\*in Fachrichtung Betriebstechnik

### GESUNDHEITSWIRTSCHAFT

- Fachangestellte\*r für Medien- und Informationsdienste, Medizinische Dokumentation
- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen

### KONSTRUKTION UND FERTIGUNG

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

### INFORMATIONSTECHNOLOGIE

- Fachinformatiker\*in Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker\*in Systemintegration
- Fachinformatiker\*in Digitale Vernetzung
- Fachinformatiker\*in Daten- und Prozessanalyse
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
- Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement



# VIELE WEGE FÜHREN ZUM ZIEL...

## STUFENQUALIFIZIERUNGEN

Etliche Berufsabschlüsse können in der Bfz auch in Form einer Stufenqualifizierung erworben werden. Hierbei kann eine 6-monatige erste Stufe dazu genutzt werden, Unklarheiten hinsichtlich des Berufsbildes oder Unsicherheiten über die persönliche Eignung abzubauen, um dann endgültig in die Regelumschulung einzumünden. Alternativ können nach Beendigung der 1. Stufe mit einem aussagekräftigen Zertifikat Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergriffen oder eine andere berufliche Richtung eingeschlagen werden.

## ANGEBOTE FÜR STUDIENAUSSTEIGER\*INNEN

Auch ein nicht abgeschlossenes Studium kann bei der Bfz sinnvoll in eine verkürzte abschlussbezogene Qualifizierung speziell für Studienaussteiger\*innen eingebracht werden. Dies ist möglich in den Berufsfeldern IT, Mechatronik und Konstruktion sowie im kaufmännischen Bereich, die - gefördert über einen Bildungsgutschein - zu einem IHK-Abschluss führen und damit die erworbenen Kompetenzen bestmöglich nutzbar machen.

## KOMPAKTE FORTBILDUNGSKURSE

In vielen Berufsbereichen sind spezielle Zertifikate die Voraussetzung, um genau umrissene Tätigkeiten ausführen zu können. Die Bfz hat hierfür zahlreiche Angebote entwickelt z. B. Microsoft-Zertifizierungen im Bereich IT oder der Nachweis „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten nach DGUV 303-001“ für Personen, die hiermit neben ihrer beruflichen Haupttätigkeit auch angrenzende elektronische Arbeiten, wie z. B. elektrische Schalt- und Montagearbeiten, übernehmen können.

2022 ist das Bfz-Portfolio vor allem im erzieherischen Bereich gewachsen, konkret um die Fortbildung zur Fachkraft im Offenen Ganztage. Hiermit wird auf den enormen Fachkräftebedarf in der Tagesbetreuung in Schulen reagiert. Auch das Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ kann nun mit einer Grundqualifizierung im Bereich Kindererziehung ergänzt werden.

# FORTBILDUNGS-ANGEBOTE

Manchmal ist es nicht der fehlende Berufsabschluss, der einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert. Nach längerer Arbeitslosigkeit oder Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld oder auch technische Entwicklungen in einer Branche werden zusätzliche Kompetenzen benötigt, um die eigene Qualifikation über gezielte Fortbildungen zu ergänzen oder aufzufrischen.



## GEMEINSAM GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM OFFENEN GANZTAG

### Pilotprojekt der Bfz mit der Jugendhilfe Essen

Gemeinsam mit der Jugendhilfe Essen (JHE) will die Bfz mit einem Pilotprojekt dem Fachkräftemangel im Offenen Ganztage der Stadt Essen entgegenwirken.

Die Bfz bildet die angehenden Fachkräfte in theoretischen Modulen aus, der Praxisteil der Ausbildung findet in mehreren Praktika an Ganztagschulen im Essener Stadtgebiet statt und wird über die Jugendhilfe organisiert. Anschließend geht es dann mit einer Anstellung im Betreuungsangebot einer städtischen Schule weiter.

Thomas Wittke, Geschäftsführer Jugendhilfe und Jugendberufshilfe Essen (links im Foto), nennt das Projekt eine „Win-Win-Situation für alle!“. Angela Geiling, Leiterin des Bereichs Training der Bfz-Essen (Foto: Mitte), betont die besonderen Vorteile: „Wir füllen mit diesem Kurs die Lücken, die in den nächsten Jahren an den Essener Grundschulen mehr und mehr entstehen werden.“

Nach einem erfolgreichen Abschluss dürfen die ersten fertig ausgebildeten „Pädagogischen Fachkräfte OGS“ dann im kommenden Schuljahr 2023/24 in den Offenen Ganztage einsteigen und an einem der 86 Standorte ihre Tätigkeit aufnehmen.



## BERATUNGS- UND BEWERBUNGSVERFAHREN

Im Gesundheitsbereich wurde die Fortbildung „Praxisassistent / Arztsekretär\*in“ noch einmal konzeptionell überarbeitet und um eine Schulung mit einer gängigen Praxissoftware arbeitsmarktgerecht erweitert.

Im gewerblich-technischen Bereich wurden ebenfalls neue Angebote entwickelt. Hierzu gehört die Qualifizierung zum/zur Zweiradmechaniker-Helfer\*in.

Ein gänzlich neues Berufsfeld wurde mit berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ) im Berufsfeld Verkehr und Logistik geschaffen. Den Anfang machte hierbei TQ1 „LKW-Fahrer\*in: Güter befördern“, gefolgt von TQ3 „Busfahrer\*in: Personen befördern“. Beide Fortbildungen umfassen den Erwerb der erforderlichen Führerscheine, zahlreiche Zusatzzertifikate, ggf. notwendige ärztliche Untersuchungen sowie viel Fahrpraxis durch eine Kooperation mit einer Fahrschule. Perspektivisch werden auch noch eine TQ „Servicefahrer\*in“ sowie weitere berufsspezifische Fortbildungsmodul ins Angebot aufgenommen.

Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) sind Qualifizierungsbausteine, die in ihrer Gesamtheit zu einem anerkannten Berufsabschluss führen können. Häufiger werden sie allerdings einzeln erworben, um damit durch gezielten Kompetenz- sowie Zertifikatserwerb spezielle Arbeitsmarktchancen ergreifen zu können.

### MODULARE FORTBILDUNGEN

In 5 Berufsbereichen konnten Bildungsinteressierte 2022 ein individuelles Bildungspaket aus Fortbildungsmodulen zusammenstellen. Die Weiterbildungsdauer kann zwischen 1 Woche und 6 Monaten liegen und um Bewerbungstrainings sowie Praktikumsmodule ergänzt werden.

Angeboten wurde dies in den Berufsbereichen IT, Konstruktion und Fertigung, Elektronik und Automatisierung, Office sowie im kaufmännischen Bereich. Z. T. können Module auch in Teilzeit gebucht werden.

Stabile Erwerbsverläufe waren in der jüngeren Vergangenheit normiert: Schulpflicht, geregelte Ausbildungsgänge und standardisierte innerbetriebliche Karrieremuster sorgten für einen stabilen Rahmen. Heutzutage sind diskontinuierliche Erwerbsbiografien an der Tagesordnung. Freiwillige oder erzwungene Arbeitgeberwechsel und die Übernahme neuer Aufgaben fordern eine lebenslange Aktualisierung der eigenen Kompetenzen.

Das Unsicherheitspotenzial steigt und damit der Orientierungsbedarf. Bildungsberatung hilft Menschen, sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden. Sie hilft, den Arbeitsmarkt zu verstehen, zeigt Perspektiven auf und gibt Auskunft über weitere Schritte.

Die Bfz hält daher ein schrittweises Supportangebot vor: von der Erstberatung im KundenCenter über die Fachberatung in den Abteilungen hin zur Hospitation bis zum Berufseignungs-Checks oder Angebote im Vorfeld einer Qualifizierung.

Während der Schulungen werden Teilnehmende auf den Einstieg ins Erwerbsleben vorbereitet:

- > Eine kontinuierliche Begleitung fördert Soft Skills und persönliche Kompetenzen.
- > Eine kontinuierliche Vorbereitung erhöht die Vermittlungschancen.
- > Berufsbezogener Sprachunterricht in Englisch eröffnet Wettbewerbsvorteile.
- > Trainingseinheiten und betriebliche Praxisphase vertiefen Fachinhalte.





# GRÜNER WIRD'S NICHT...

## ...WENN ES NACH UNS GEHT: DOCH!

### NEUE BILDUNGSANGEBOTE RUND UM „GRÜNE THEMEN“

#### FORTBILDUNG ZWEIRADMECHANIKER-HELPER\*IN

Es gibt immer mehr Menschen, die auf ihr Auto verzichten und auf das Rad umsteigen. Gerade E-Bikes haben in den letzten Jahren einen wahren Boom erlebt.

Damit steigen nicht nur die Anforderungen an den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur. Auch Fahrradindustrie und -handel verzeichnen einen verstärkten Personalbedarf auf allen Ebenen.

Dieser Entwicklung folgend, hat die Bfz einen neuen kompakten Fortbildungskurs entwickelt, der sich an den Ausbildungsinhalten des 1. Lehrjahres der Berufsausbildung zum/zur Fahrradmonteur\*in orientiert.

Im Anschluss sind die Teilnehmenden in der Lage, Fahrräder zusammenzusetzen sowie mit Zubehör- und Zusatzeinrichtungen auszurüsten und Wartungsarbeiten auszuführen. Damit ergeben sich gute und schnell umsetzbare Jobchancen für einen Einstieg bei Fahrradwerkstätten, Handelsunternehmen oder Herstellern. Durch das integrierte Praktikum besteht direkt die Chance, sich einem späteren Arbeitgeber zu empfehlen.



#### FORTBILDUNG KLIMABEAUFTRAGTE\*<sup>R</sup>

Um langzeitarbeitslosen Personen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen, hat das Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales des Landes NRW in 2022 das Projekt „100 Ideen gegen Langzeitarbeitslosigkeit“ gestartet. Die Bfz beteiligt sich hieran mit der Entwicklung der online-basierten praxisorientierten Fortbildung zum/zur Klimabeauftragte\*n. Die Fortbildung wird Teilnehmenden zunächst über eine SGB-Förderung zugänglich gemacht, im weiteren Verlauf können diese auch Beschäftigte wahrnehmen.

Zum Projektbeginn lag der Fokus darauf, eine\*n langzeitarbeitslose\*n Mitarbeitende\*n zu gewinnen, der/die aufgrund der Vita und Erfahrungen geeignet ist, in dem Projekt mitzuarbeiten und das erforderliche Interesse an der Thematik mitbringt. Zur Besetzung der Stelle des „Klimascout“ gab es einen engen Austausch mit dem JobCenter Essen, der auch zum Erfolg führte. Zum 01.07.2022 wurde ein Projektmitarbeiter in Vollzeit zunächst für ein Jahr eingestellt. Eine Verlängerung um weitere zwei Jahre und damit weit über den Projektzeitraum hinaus ist vorgesehen.

Es ist vorstellbar, dass die spätere Betreuung des Online-Kurses durch den „Klimascout“ erfolgt. Vorbereitend hat bereits eine Schulung für die Ausbildereignungsprüfung stattgefunden. Begleitet wird der Entwicklungsprozess von einer Mitarbeiterin mit langjähriger Erfahrung in der Medienpädagogik und Mediendidaktik, die das Projektteam bei der Einstellung von Online-Unterrichtsinhalten auf der Lernplattform Moodle unterstützt und auch schult.

Es wurde zunächst ein grober Rahmenlehrplan für die komplette Fortbildung entwickelt, der insgesamt 50 Module umfasst. Sukzessive werden nun die Lernziele und Inhalte der Module weiter spezifiziert und inhaltlich für einen begleiteten Onlinekurs aufbereitet.

Zum Schulungsabschnitt „Einführung Klimawandel aktuelle Lage“ sind die Lehrinhalte, Taxonomien und Lektionen zu folgenden Themen erstellt:

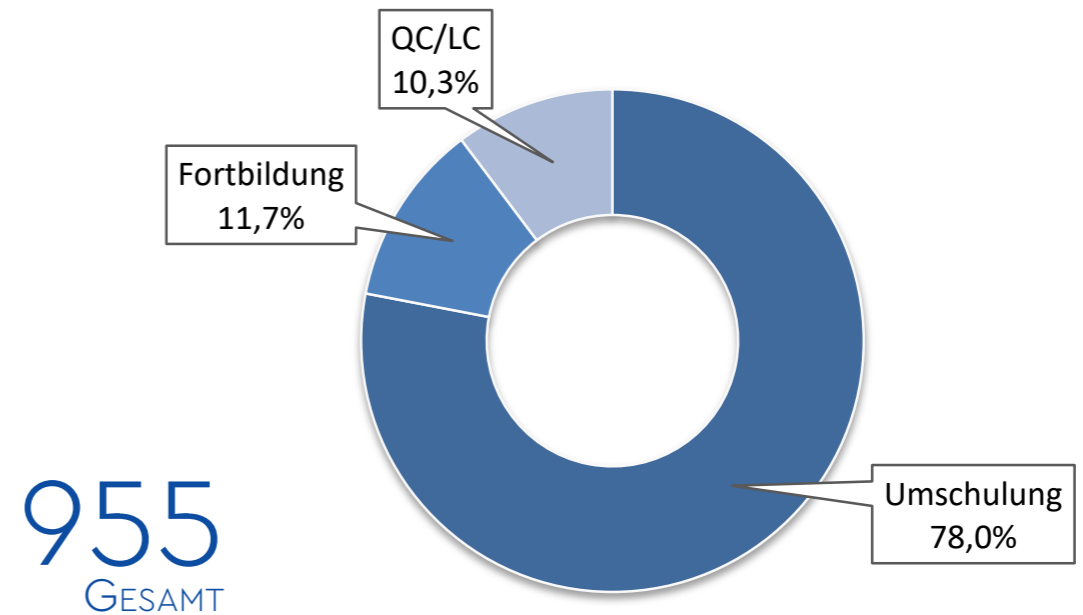
- > Kyoto-Protokoll und Klimaabkommen von Paris
- > Green Deal
- > Klima und Treibhauseffekt
- > Auswirkungen des Klimawandels in Europa
- > Europäische Energie- und Klimaziele
- > Beobachtete und zu erwartende globale Klimaänderungen
- > Emissionsentwicklung von Treibhausgasen in Deutschland
- > Deutsche Klimaschutzpolitik: das Bundes-Klimaschutzgesetz
- > Co2-Fußabdruck, Corporate Carbon Footprint, Product Carbon Footprint
- > Erfassung von Treibhausgasen
- > Was bedeutet der Klimawandel für Unternehmen und deren Zukunft?
- > Geschäftsrisiken und Chancen in einem sich ändernden Geschäftsumfeld
- > Darstellung und Erklärung Scopes 1-3





## STRUKTUR DER BILDUNGSKUND\*INNEN

### BILDUNGSKUND\*INNEN NACH QUALIFIZIERUNGSART 2022



Mit insgesamt 955 Bildungskund\*innen hat die Bfz auch in 2022 vielen Menschen neue berufliche Perspektiven eröffnen können. Gegenüber 2021 ist die Teilnehmendenzahl damit zwar erneut gesunken, allerdings fiel der Rückgang mit -4,9% deutlich geringer aus als im Vorjahr. Hierin zeigt sich, dass sich das Bildungsgeschäft Schritt für Schritt aus den Corona-Einschränkungen herausmanövriert, von einer Rückkehr zu Normalbedingungen allerdings auch noch nicht gesprochen werden kann.

Nach wie vor waren in 2022 z. B. die Kontaktmöglichkeiten zu Bildungsinteressierten auf Messen und Infoveranstaltungen eingeschränkt. Auch der Austausch mit Kostenträgern im Vorfeld geplanter Weiterbildungsmaßnahmen fand immer noch nicht im gewohnten Umfang statt. Trotz umfangreich vorhandener Fördermittel konnten damit zahlreiche Weiterbildungschancen nicht eingelöst werden.

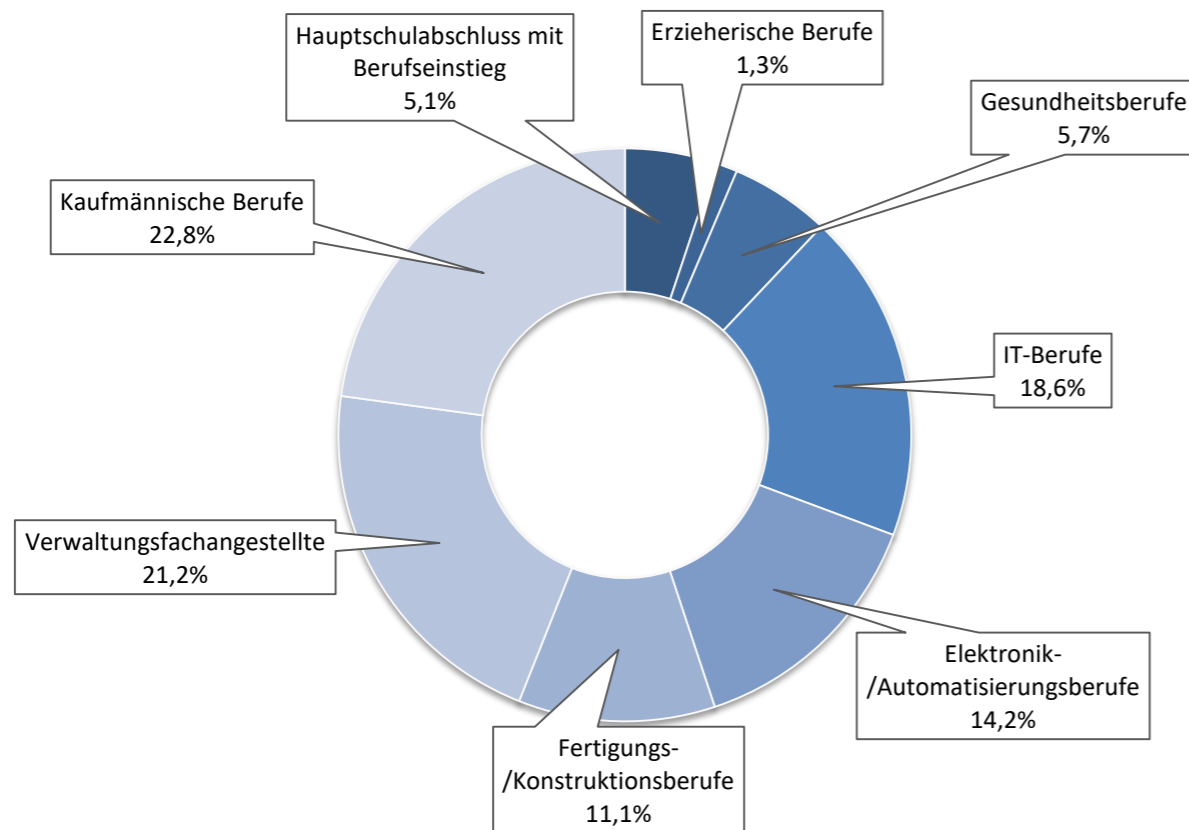
Gleichzeitig sind digitales Lernen und Video-konferenzen mittlerweile akzeptierte und nutzbringende Bestandteile der Bildungsbranche

geworden, was wiederum zahlreiche Prozesse effizienter und komfortabler gemacht hat. Aber auch hier gilt: mancher Lernprozess insbesondere im gewerblich-technischen Bereich kann schlichtweg nicht digitalisiert werden, wodurch gerade dieser Bereich auch in Zeiten reduzierter Coronaschutz-Vorgaben noch am stärksten belastet war.

### FORTBILDUNGEN PUNKTEN !

Gut drei Viertel aller Bfz-Teilnehmenden nahmen in 2022 an einer abschlussbezogenen Qualifizierung teil. Umschulungen stellten damit nach wie vor das Kerngeschäft der Bfz dar. Im Vergleich zum Vorjahr gab es in diesem Segment allerdings einen höheren Rückgang. Andererseits konnten – anders als im Vorjahr - sowohl bei den modularen Fortbildungen (+4,3%) und besonders bei den kompakten Fortbildungskursen (+103,6%) Zuwächse bei den Teilnehmendenzahlen erreicht werden.

## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH BERUFSBEREICH 2022



### IT GEWINNT, TECHNIK VERLIERT

In 2022 hat sich das Gewicht der verschiedenen Berufsbereiche innerhalb des Bfz-Portfolios leicht verändert. Die größte Anzahl an Teilnehmenden vereint nach wie vor der kaufmännische Trainingsbereich auf sich. Wie schon im letzten Jahr war auch 2022 die Qualifizierung „Verwaltungsfachangestellte\*r Fachrichtung kommunale Verwaltung“ das teilnehmerstärkste Einzelangebot. Zugenommen hat die Bedeutung des IT-Bereichs: dessen Anteil an allen Teilnehmenden ist von 14,4% auf 18,6% gestiegen, was im Ranking Platz 3 bedeutet. Hinzugewonnen haben hier vor allem die modularen und kompakten Fortbildungen. Aber auch für die Umschulungen zum/zur Fachinformatiker\*in - dem weitaus größten Angebotsbereich innerhalb des Trainingsbereichs IT - konnten mehr Interessierte gewonnen werden, auch für die seit 2021 neu angebotene Fachrichtung „Daten- und Prozessanalyse“.

Wie eingangs bereits berichtet, war der Berufsbereich Konstruktion und Metallfertigung vor allem von der nachfragebedingten Streichung einiger Umschulungsangebote geprägt. Leider stießen aber nicht nur die abschlussbezogenen Angebote auf ein geringeres Interesse potenzieller Teilnehmenden. Auch die Fortbildungsangebote wurden weniger gebucht, sodass der Anteil dieses Bereichs an allen Teilnehmenden von knapp 18 % in 2021 auf gut 11% in 2022 sank.

Die Teilnehmendenzahlen im Bereich Elektronik und Automatisierung konnten hingegen erfreulicherweise gesteigert werden. Auch hier waren es die kurzfristigen Fortbildungen, die diese Entwicklung bewirkten. Die Gesundheitsberufe zeigten in 2022 leider eine rückläufige Tendenz - auch dies trotz hervorragender Vermittlungsperspektiven.

### HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG IST GEFRAGT

Das durch die pandemiebedingten Einschränkungen besonders stark getroffene Fortbildungsangebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ hat im Berichtsjahr eine besonders positive Kehrtwende vollzogen. Der Zugang zur Zielgruppe - Personen mit vergleichsweise vielen Hemmnissen, die nur durch intensive persönliche Kontakte erreicht und gehalten werden können - konnte in 2022 wiederhergestellt werden. Das Plus der Teilnehmendenzahlen von 75% gegenüber dem Vorjahr belegt dies deutlich, im Herbstkurs konnten sogar die Planzahlen übertroffen werden.

2022 blieb die Anzahl der Teilnehmenden in Stufenbildungen nahezu stabil. Insgesamt 26 Personen haben hier die Chance genutzt, sich einem möglichen Berufsbild schrittweise zu nähern. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hat sich im vergangenen

Jahr für den kaufmännischen Bereich entschieden, deutlich mehr als noch im Vorjahr. Darüber hinaus wurden Qualifizierungen in den Bereichen Elektronik und Automatisierung sowie IT gebucht.

Bei den kompakten Umschulungsangeboten für Studienaussteiger\*innen setzte sich die verhaltene Tendenz des Vorjahres fort. Nur einige wenige Teilnehmende nutzten diese spezielle Qualifizierungsform in den Berufsbereichen Konstruktion und Fertigung, IT sowie im kaufmännischen Bereich für ihre berufliche Neuorientierung, dies trotz nach wie

vor erheblicher pandemiebedingter Einschränkungen im Hochschulbetrieb in 2022 und ggf. resultierender Studienabbrüche.

*Angesichts des Fachkräftemangels zeigen sich Industrie- und Handwerksunternehmen seit einigen Jahren selber an der Einstellung speziell von Studienabbrecher\*innen ausgesprochen interessiert, die gegenüber kompletten Neueinsteiger\*innen bereits Fachkompetenz sowie Social Skills während der Hochschulausbildung erworben haben. Auch Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern werben gezielt um Studienabbrecher\*innen, halten spezielle Beratungsangebote vor und vermitteln in verkürzte betriebliche Ausbildungen. Damit bewirbt sich nicht nur die Bfz bei dieser Zielgruppe als Anbieter alternativer beruflicher Entwicklungspläne.*

„Den echten Zugang zu diesen Themen und zum Lernen habe ich während meiner Zeit in der Bfz (wieder) gewonnen.“

### DANIEL SCHRÖER, ABSOLVENT STUDIENAUSSTEIGER-UMSCHULUNG INDUSTRIEKAUFMANN



Nach meinem Fachabi in Bautechnik entschied ich mich – notgedrungen, denn meine eigentlichen Interessen ließen sich mit meinem Schulabschluss nicht realisieren - für ein Studium der Technischen BWL. Im Grunde klappte es gut.

Aus heutiger Sicht verträdelte ich allerdings eine Menge Zeit, und als ich dann im 3. Versuch durch eine Klausur fiel, stand ich mit 27 Jahren ohne Abschluss da – eine sehr schwierige Situation. Wahrscheinlich brauchte ich aber einen solchen Weckruf, denn danach fing ich an, wirklich aktiv an meinem Berufsweg zu arbeiten. Mein Sachbearbeiter bei der Arbeitsagentur machte mich auf die Möglichkeit einer Umschulung aufmerksam. Bei einer Infoveranstaltung der Arbeitsagentur lernte ich das Studienaussteiger-Angebot der Bfz kennen. Diese verkürzte Umschulung zum Industriekaufmann war nahezu ideal für mich, und kurze Zeit später ging es los.

Ich kam von Anfang an gut klar, sowohl fachlich als auch innerhalb der Gruppe. Die Dozenten haben sehr strukturierten und praxisorientierten Unterricht

und eine optimale Prüfungsvorbereitung gemacht. Auch das gemeinsame Lernen hat uns alle gut vorangebracht, trotz z. T. sehr unterschiedlicher persönlicher Ausgangssituationen.

Das Praktikum habe ich bei einem 3D-Drucker-Hersteller im Einkauf absolviert, und bereits kurz nach dem Start wurde mir ein Vertrag angeboten. Diese Anerkennung war ein wirklich tolles Gefühl und hat mir viel Sicherheit gegeben. Spätestens hier wurde klar, dass eine Umschulung kein Abstellgleis oder eine Ausbildung 2. Klasse ist, sondern eine echte Chance.

Mit 29 hatte ich dann den Berufsabschluss in der Tasche und setzte meinen Job bei meinem Praktikumsunternehmen fort. Ungefähr ein Jahr später kam Corona und bremste mich noch einmal gehörig aus. Perspektivisch ging es für mich in diesem Unternehmen nicht mehr weiter, so dass ich mich nach einem neuen Job umsah. Am Ende fand ich zum Glück meinen jetzigen Arbeitgeber. Schon im ersten Gespräch entwickelten wir gemeinsam einen tollen Karriereplan für mich. Mein Aufgabenspektrum ist sehr breit und spannend. Von Anfang an wurde meine Arbeit und meine Meinung wertgeschätzt und ich gehe jeden Tag gern dorthin.

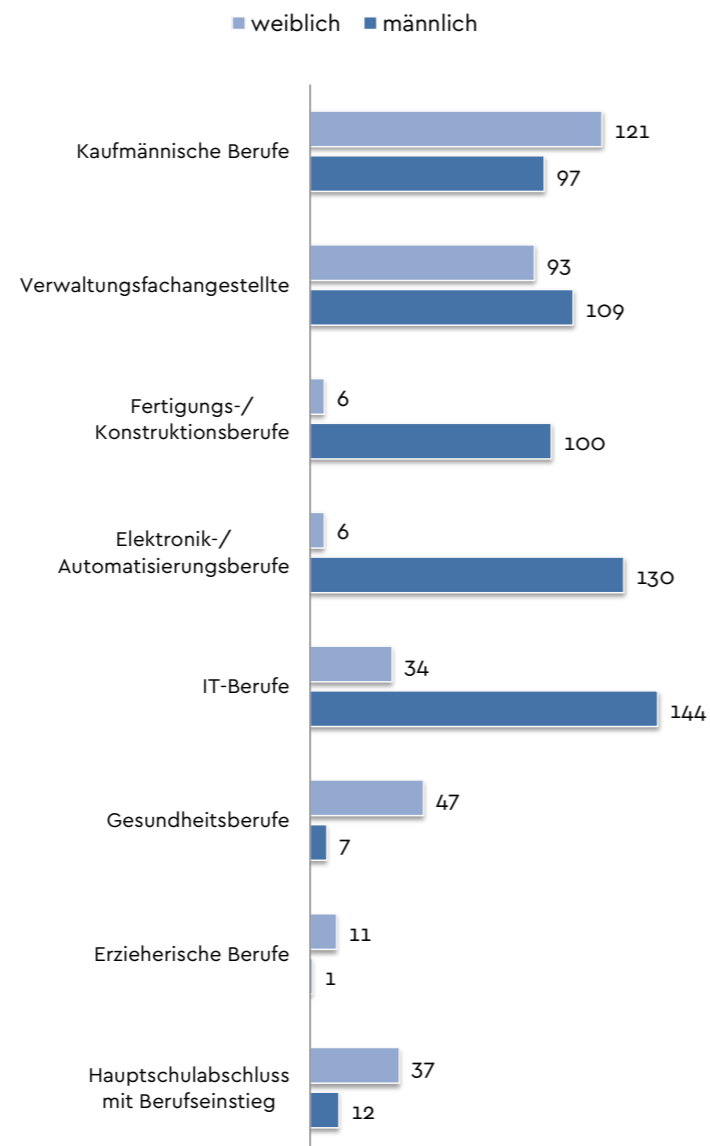
Interessanterweise bin ich nun genau in dem Bereich tätig, der mich aus dem Studium katapultiert hat. Den echten Zugang zu diesen Themen und zum Lernen habe ich während meiner Zeit in der Bfz (wieder)gewonnen. Jetzt sehe ich auch, wie schwer ich es mir selbst zu Anfang gemacht habe. Für die Chance, mir mit der Umschulung selbstbestimmt eine neue Perspektive aufzubauen, bin ich sehr dankbar – nicht zuletzt deshalb, weil ich in der Bfz meine heutige Frau kennengelernt und mit ihr im April 2020 eine Tochter bekommen habe.

## FRAUENANTEIL LEGT ZU

2 : 1 – über die vergangenen Jahren spiegelte dies – mit Schwankungen – die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Teilnehmer\*innenschaft der Bfz wider. Der größere Anteil männlicher Teilnehmender lässt sich durch eine nach wie vor geschlechtertypische Berufswahl erklären: das Bfz-Portfolio umfasst viele Angebote, die typischerweise von Männern deutlich stärker nachgefragt werden. Im Einzelnen sind dies die Angebote im Bereich Elektronik und Automatisierung, Konstruktion und Fertigung sowie IT.

Durch das nach zwei Jahren wieder einsetzende Wachstum der Anzahl weiblicher Teilnehmender hat sich dieses Verhältnis nun um ein paar Prozentpunkte verschoben (63% : 37%). Dies wurde durch zwei gegenläufige Entwicklungen hervorgerufen. Die Bedeutungsabnahme des Berufsbereichs Konstruktion und Fertigung steht dabei auf der einen Seite. Auf der anderen Seite hat der Ausbau des Angebots im erzieherischen Bereich sowie eine überproportional hohe Gewinnung weiblicher Teilnehmender im Bereich IT sowie für das Angebot Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg zu dieser Entwicklung beigetragen. Letzteres wird – auch wegen der möglichen Sprachförderung - aktuell häufig von Frauen mit Migrationshintergrund in Anspruch genommen, die gleichzeitig durch familiäre Verpflichtungen gebunden sind. Mit der Rückkehr zu einer einigermaßen verlässlichen Betreuungssituation in Schulen und Kindertagesstätten gab es für diese Personengruppe somit in 2022 wieder deutlich bessere Möglichkeiten, die eigene berufliche Entwicklung wieder in Angriff zu nehmen.

## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH GESCHLECHT UND BERUFSBEREICH 2022



## NÄHE IST ENTSCHEIDEND

Gut 10 % mehr als im Vorjahr sowie ein Anteil von insgesamt fast 50% aller Teilnehmenden kamen 2022 aus Essen. Diese Zahl zeigt deutlich, dass - trotz aller Möglichkeiten des Distanzlernens - in unsicheren Zeiten offenbar dem Thema „Nähe“ eine besondere Bedeutung zukommt. Auch in regelmäßigen Kund\*innenbefragungen wird dieser Faktor immer wieder als eines der wesentlichen Kriterien für die Wahl des Bildungsträgers genannt.

Dennoch: Mit Blick auf den Tagespendelbereich zeigte sich in 2022 ein nicht ganz einheitliches Bild. Während z. B. die Zahl der Teilnehmenden aus Gelsenkirchen um gut 6% abnahm, gab es bei Kund\*innen aus Bochum ein Plus von knapp 19% - dies bei vergleichbar guter Anbindung. Hier spielte mit Sicherheit eine Rolle, dass z. B. die Kostenträger aus Bochum recht früh den Versuch unternommen haben, mit Infoveranstaltungen und speziellen Messeformaten den Kontakt zu potenziellen Weiterbildungsinteressierten wieder aufzunehmen und über verfügbare Angebote in der näheren Umgebung zu informieren.

Aber selbst wenn es Verschiebungen im Städte-Ranking gab: grundsätzlich ist und bleibt das Ruhrgebiet der relevante „Marktplatz“ der Bfz.



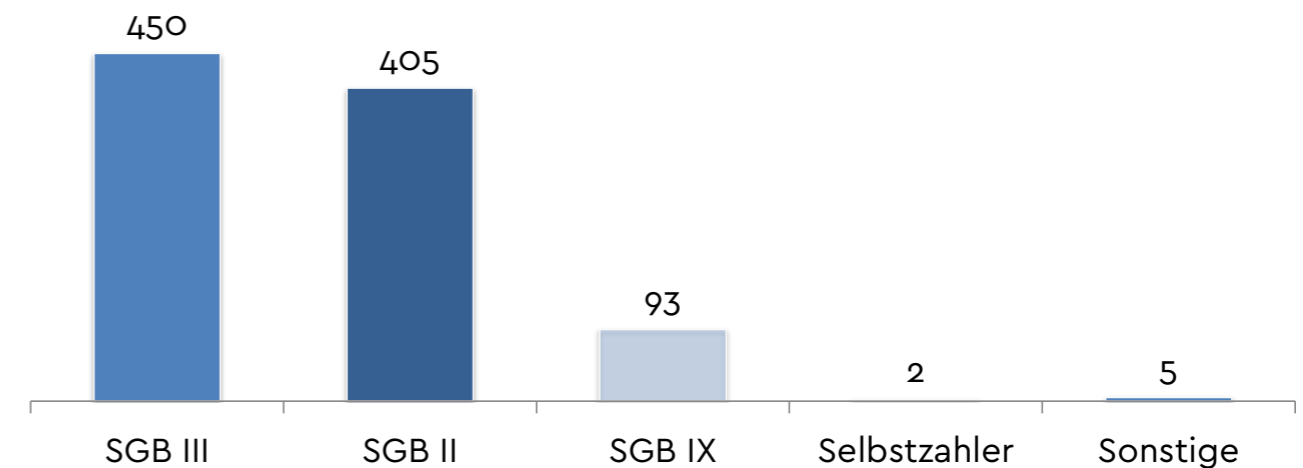
die Teilnehmenden die Weiterbildungskosten selbst. Die Fördergründe sind dabei vielfältig: bei manchen Teilnehmenden reicht die bestehende Qualifikation nicht mehr für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt aus oder aber, die Chancen wären mit einem zusätzlichen Kompetenzbaustein deutlich höher. Andere haben bislang noch gar keine anerkannte berufliche Qualifikation erworben, die sich am Arbeitsmarkt verwerten ließe. Oder eine weitere Tätigkeit im angestammten Berufsfeld ist aus physischen oder psychischen Gründen nicht mehr möglich, so dass eine neue Perspektive entwickelt werden muss.

Welcher Kostenträger eine Förderung aussprechen kann, hängt vor allem von der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit sowie dem gesundheitlichen Status ab.

## NICHT OHNE FÖRDERUNG

Ob Kompetenzaufbau im Rahmen einer Fortbildung oder – erst recht - der Erwerb eines Berufsabschlusses: die Teilnahme an den Bfz-Bildungsangeboten erfolgt nahezu ausschließlich auf Basis einer öffentlichen Förderung. Nur vereinzelt übernehmen

## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH RECHTSKREIS 2022



Die örtliche Agentur für Arbeit ist i.d.R. die erste Zuständigkeit nach Eintritt der Arbeitslosigkeit. Auf Basis des Sozialgesetzbuchs III (SGB III) betreut diese Institution ihre Kund\*innen für die Dauer eines Jahres. Danach tritt üblicherweise das SGB II in Kraft, die Zuständigkeit geht dann auf das Jobcenter vor Ort über. In Fällen gesundheitsbedingter Berufsunfähigkeit werden Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation durch Rentenversicherungsträger auf der Grundlage von SGB IX gefördert.

Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass bestimmte Qualifizierungsarten tendenziell häufiger in bestimmten Rechtskreisen gefördert werden. So nehmen i.d.R. fast alle SGB IX-Teilnehmende – also Rehabilitand\*innen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung – an längerfristigen abschlussbezogenen Qualifizierungen teil, während ein überproportional großer Teil der kürzeren Fortbildungsmodule von arbeitsmarktnäheren SGB III-Teilnehmenden gebucht werden.

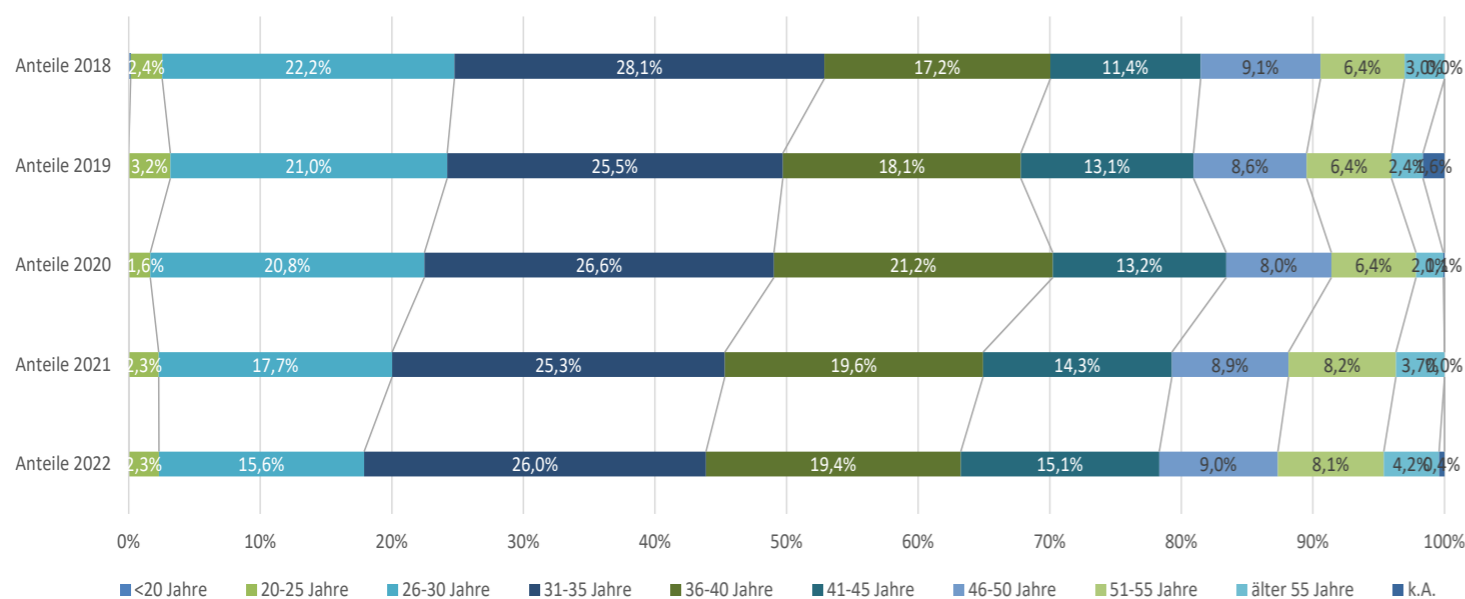
2022 war zu beobachten, dass es einen vergleichsweise hohen Rückgang von gut einem Fünftel gegenüber dem Vorjahr bei Kund\*innen aus dem Rechtskreis SGB IX gab. Die Zahl der SGB II-Teilnehmenden sank um 5,2%, während die Gruppe der Kund\*innen aus dem SGB III gegenüber 2021 nahezu konstant blieb.

Blickt man noch etwas detaillierter auf die Qualifizierungsart, ist der Einbruch bei den Rehabilitand\*innen im Kern auf Rückgänge bei der Inanspruchnahme von Umschulungen zurückzuführen. In noch stärkerem Maß galt dies bei Kund\*innen des SGB II: das Teilnehmendenplus bei Fortbildungsangeboten wurde durch einen überproportionalen Rückgang bei den Umschulungen aufgezehrt. Wesentliche Treiber des Wachstums bei Fortbildungen waren die Kurse „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ und „Fachkraft im Offenen Ganztags“ sowie modulare Fortbildungen in den Bereichen IT und Elektronik und Automatisierung.

Das Wachstum in der Gruppe der SGB III-Kund\*innen wurde ausschließlich von einer größeren Inanspruchnahme von Fortbildungskursen begründet. Auch hier waren es die Themen IT sowie Elektronik und Automatisierung, aber auch der kaufmännische Bereich, die verstärkt nachgefragt wurden.

## SGB III SGB II SGB IX

### BILDUNGSKUND\*INNEN NACH ALTER 2022



### MEHR BILDUNGSCHANCEN FÜR ÄLTERE

Zwischen 20 und 60 Jahren – so breit ist das Altersspektrum, in dem sich die Teilnehmenden der Bfz bewegen. Den Schwerpunkt bildet seit vielen Jahren die Gruppe der 31-35-Jährigen mit einem Anteil von 26% in 2022.

Erneut war im vergangenen Jahr zu beobachten, dass der Anteil jüngerer Teilnehmender (26 – 30 Jahre) im Vergleich am deutlichsten abnahm.

In den höheren Altersgruppen blieben die Anteile nahezu stabil oder wuchsen sogar. Diese zweigeteilte Entwicklung verdeutlicht: für Jüngere scheint es zum einen derzeit genügend Jobchancen auch ohne Weiterbildung zu geben.

Zum anderen existieren auch der Wille und die Notwendigkeit, das Potenzial älterer Erwerbspersonen für den Arbeitsmarkt durch berufliche Weiterbildung zu erhalten. Beides sind deutliche Anzeichen für den schon viel zitierten Fachkräftemangel.

# BESTANDENE PRÜFUNGEN UND ABBRUCHQUOTEN

Für die Prüfungsgruppen des Jahres 2022, die in der Regel Anfang oder Mitte 2020 ihre Umschulung begonnen haben, stellte der lange Lockdown und die dadurch bedingte Umstellung von Präsenzunterricht auf virtuellen Unterricht eine besondere Herausforderung dar.

Darauf hat sich die Bfz in vielerlei Hinsicht eingestellt. Die persönliche Betreuung wurde so gut es ging auch im virtuellen Raum weitergeführt. Auch Interventionsgespräche, die in enger Abstimmung mit dem zuständigen Kostenträger schon bei beginnenden Problemlagen frühzeitig anberaumt werden, wurden über eine virtuelle Plattform geführt und hierbei auch Unterstützungsmöglichkeiten erörtert.

Dennoch stellte der anhaltende Lockdown und das isolierte Lernen sowie die Pandemiesituation insgesamt für einige Teilnehmende im Laufe der Zeit eine große Belastung dar. Gerade für einzelne Teilnehmende mit bestehenden deutschsprachlichen Schwierigkeiten fehlte der Austausch im

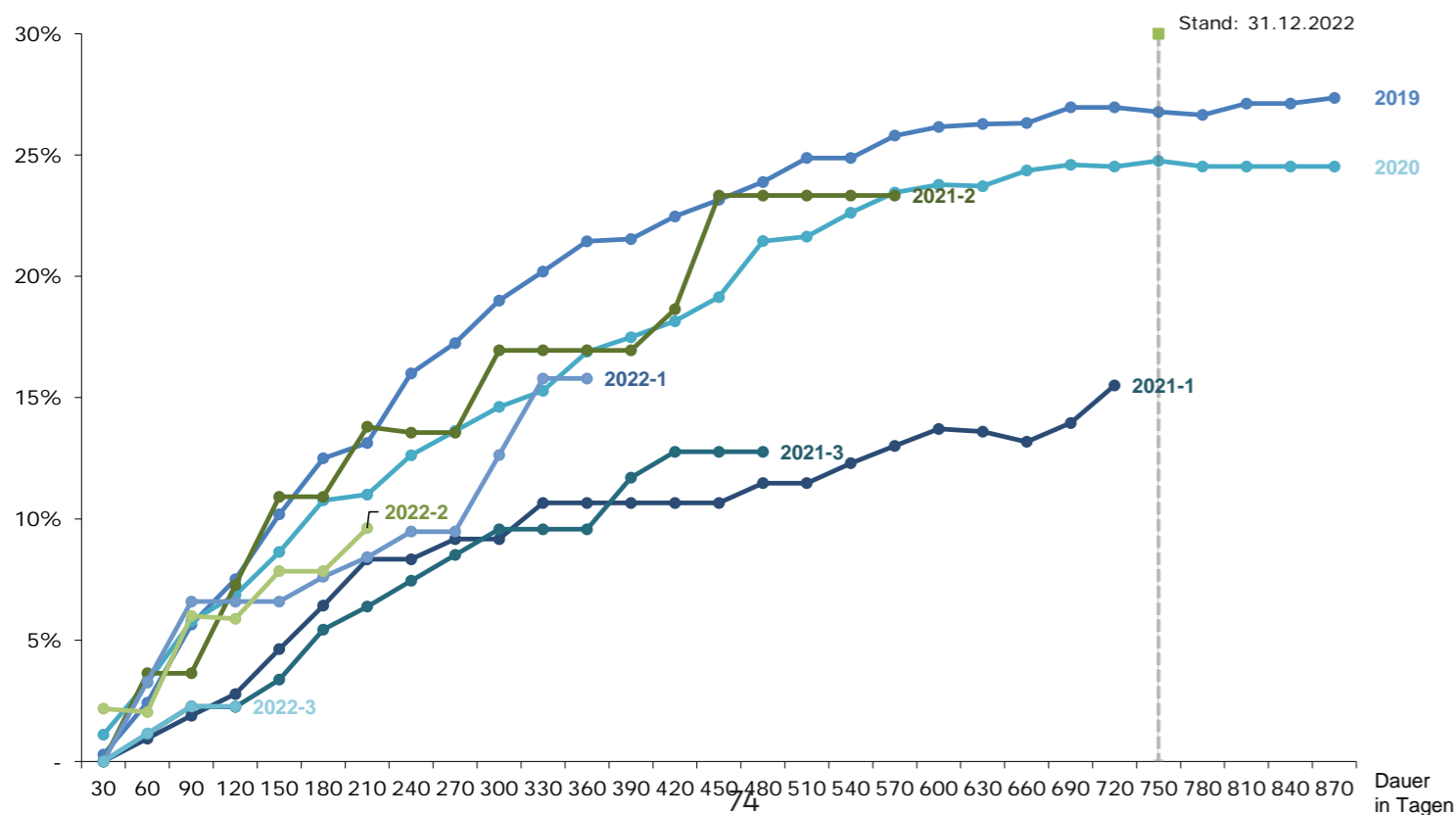
Gruppenverband und damit die Gelegenheiten, die deutsche Sprache weiter zu festigen, besonders schmerzlich. Normalerweise bietet hier der Präsenzunterricht eine gute Kompensationsmöglichkeit von noch bestehenden sprachlichen Schwierigkeiten. Als Alternative wurde mit der „Sprachbox“ ein virtuelles freiwilliges Zusatzangebot an zwei Nachmittagen in der Woche geschaffen, um Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, die deutsche Kommunikation zu üben. Dieses Angebot wurde von einigen sehr regelmäßig genutzt.

Nicht in jedem Fall konnte allerdings verhindert werden, dass Weiterbildungen vorzeitig beendet werden mussten. Trotz der schwierigen Situation ist es aber erneut gelungen, den weit überwiegenden Anteil der Prüfungsabsolvent\*innen der Umschulungsgruppen zum Erfolg zu führen.

*So erzielten die Prüflinge in den Winterprüfungen 2021/22 eine Bestehensquote von 92%, in den Sommerprüfungen 2022 von 89%.*

In der Abbruchstatistik zeigt sich, dass ein deutlicher Anstieg der Abbrüche in den Umschulungsgruppen mit Beginnstermin 2020 erfolgte. Die Abbruchquoten der in 2021 und in 2022 gestarteten Umschulungsgruppen liegen wieder auf einem erkennbar niedrigeren Niveau:

## ENTWICKLUNG ABBRUCHQUOTEN IN UMSCHULUNGEN NACH AUFNAHMEJAHRGANG 2022



## SEMINARE „MEINE STÄRKEN“ UND „BERUFLICHE (NEU-)ORIENTIERUNG“

Regelmäßig schreibt das JobCenter Essen (JCE) Maßnahmen aus, um Interessierten die Möglichkeit zu bieten, im Gruppenkontext eine berufliche Orientierung zu erarbeiten.

Die Bfz führt seit 2019 im Auftrag des JCE das Seminar „Meine Stärken“ durch. 6 Wochen lang geht es mit den Teilnehmenden darum, eigene Stärken neu zu entdecken. Ziel ist es, mit diesem Wissen um die vorhandenen Ressourcen und einem neu gewonnenen Selbstwertgefühl weitere konkrete Entwicklungsschritte in Angriff zu nehmen.

Das ebenfalls vom JCE bereits mehrfach beauftragte zweiwöchige Seminar „Berufliche (Neu-)Orientierung“ richtet sich an Teilnehmende, die bereits über einen höheren Orientierungsgrad verfügen. Hier soll eine neue, realistische Berufsperspektive erarbeitet werden und möglichst ein direkter (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erfolgen.

*2022 wurden 4 Seminare „Meine Stärken“ mit insgesamt 24 Teilnehmer\*innen durchgeführt. 99 Teilnehmer\*innen haben in 10 Kursdurchläufen am Seminar „Berufliche (Neu-)Orientierung“ teilgenommen.*

## BERUFLICHE ORIENTIERUNG, COACHING UND BERATUNG

Bis zur Einmündung in eine Qualifizierung haben die Teilnehmenden in der Regel bereits eine längere Phase der Orientierung und Recherche hinter sich. Nicht selten begleiten zahlreiche Unsicherheiten diesen Weg: Welche Optionen gibt es überhaupt? Ist der angestrebte Berufszweig der richtige für mich? Und bringe ich die erforderlichen Kompetenzen und Eigenschaften mit?

Diese Fragen sollten unbedingt so weit wie möglich beantwortet werden, bevor eine unter Umständen weitreichende Entscheidung für die weitere berufliche Entwicklung getroffen wird. Denn je größer die Sicherheit ist, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben, desto höher sind sowohl die Erfolgchancen der angestrebten Qualifizierung sowie des späteren beruflichen Wegs. Und genau aus diesem Grund wird im Vorfeld von Umschulungen in der Bfz die bis zu diesem Zeitpunkt bereits sehr konkrete Entscheidung regelmäßig noch einmal einem letzten Check unterzogen.

Um Bildungsinteressierte auch bereits in früheren Phasen des Entscheidungsprozesses zu unterstützen, hält die Bfz eine Vielzahl an speziellen Orientierungs-, Diagnostik- und Coachingangeboten im Einzel- oder Gruppensetting vor. Hier können Teilnehmer\*innen mit professioneller Unterstützung mögliche Berufsziele entdecken, Kompetenzprofile erarbeiten und realistische Berufswegeplanungen entwickeln.



## BERUFSPSYCHOLOGISCHER DIENST

Ebenfalls für Kund\*innen des JCE hält die Bfz einen Berufspsychologischen Dienst (BPD) vor. Die Gründe für die Inanspruchnahme sind dabei vielfältig: Wenn zum Beispiel eine Umschulung oder berufliche Qualifizierung angestrebt wird, kann durch den BPD die persönliche Eignung überprüft und hiermit die Förderentscheidung der Beratungskräfte unterstützt werden. Darüber hinaus können Sprachkenntnisse festgestellt sowie verpflichtende Eignungsfeststellungen für bestimmte Berufe durchgeführt werden.

Konkret gibt es neben den schwerpunktmäßig durchgeführten berufspsychologischen (Auswahl-)Begutachtungen und Beratungen insgesamt 12 Teilangebote. Hierzu gehören Fallbesprechungen, Deutsch-Tests, Kurzinterventionen, z. B. für Kund\*innen in belastenden Lebenssituationen sowie die Mitarbeit im gemeinsamen Projekt „Arbeit und Gesundheit“, in dessen Rahmen auf dieses Thema fokussierte Beratungen und Begutachtungen durchgeführt werden.

*In 2022 wurden die Angebote des Berufspsychologischen Dienstes insgesamt 679 Mal genutzt, womit der Wert leicht über jenem des Vorjahres (637) lag.*



BERUFSPSYCHOLOGISCHER DIENST

## GRUPPENSEMINAR „BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND PROFILING“

In Gruppenseminaren eine berufliche Orientierung erarbeiten: seit vielen Jahren bietet die Bfz die Möglichkeit, in dieser Form durch Testverfahren, Arbeitserprobungen, Verhaltensbeobachtungen und Gespräche Potenziale, Ressourcen, Fähigkeiten und Interessen herauszuarbeiten. Das Gruppensetting sowie die Seminardauer von 2 Wochen bieten dabei - neben der Erarbeitung individueller berufsfachlicher Ansatzpunkte - weitere Vorteile: Während der Teilnahme können Eigenschaften wie

Durchhaltevermögen und Motivation beobachtet werden, die z. B. Aufschluss über die Erfolgsaussichten einer längerfristigen Qualifizierung geben können. Außerdem initiiert die Zusammenarbeit der Teilnehmenden gruppenspezifische Prozesse, die zusätzliche persönliche Ressourcen und Anregungen durch den Abgleich mit anderen Lebensentwürfen zutage fördern können. Am Ende des Seminars wird ein Ergebnisbericht erstellt, der zum persönlichen Profil passende Berufsbilder skizziert und als Grundlage der weiteren Berufswegeplanung dient.

2021 wurde als Variante für eine etwas andere Zielgruppe ein einwöchiges Kompaktseminar entwickelt. Menschen, die bereits eine genauere Vorstellung über ihren Berufsweg haben, können sich hier gezielter mit konkreten arbeitsmarktbezogenen Anforderungen auseinandersetzen. Auch die am Ende ausgesprochenen Empfehlungen können insofern deutlich gezielter formuliert werden.

!!!  
Insbesondere die während der Coronapandemie vorgeschriebenen Kontakteinschränkungen führten zu einer deutlichen Verlagerung weg von Gruppenseminaren hin zu Angeboten im Einzelsetting. Die Strategie der Bfz richtet sich - vor allem aufgrund der guten Erfahrungen mit Einzelseminaren - nun auf eine weitere Stärkung der Individualangebote. Gruppenseminare können bei Bedarf aber auch zukünftig angeboten werden.

## BERUFSPROFILING IM EINZELSETTING

Während des individuellen Berufsprofilings - angeboten als Intensiv- und als Kompaktvariante für unterschiedlich hohe Unterstützungsbedarfe - wird eine Vielzahl wissenschaftlicher Verfahren eingesetzt, um Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten und Werthaltungen einer Person im beruflichen Kontext zu erfassen und um diese mit beruflichen Anforderungsprofilen zu vergleichen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Berufssuchenden, die mit allen ihren Ressourcen im Hinblick auf eine selbstverantwortliche Entscheidung unterstützt werden.

*Das Berufsprofilings.intensiv (18 UE) konnte in 2022 53 Mal durchgeführt werden, das Berufsprofilings.kompakt (10 UE) sogar 57 Mal. Die Buchungen konnten somit gegenüber 2021 deutlich gesteigert werden.*

## PSYCHOLOGISCHE EIGNUNGUNTERSUCHUNG IM SCHIENENVERKEHR

Der Schienenverkehr bietet vielfältige und vor allem aussichtsreiche berufliche Perspektiven. Verkehrsunternehmen - einschließlich der Deutschen Bahn - setzen auf aufwändige Recruitingprogramme, um ihren hohen Personalbedarf annähernd decken zu können. Gesucht werden vorrangig Triebfahrzeugführer\*innen. Viele Stellengesuche zielen aber auch auf die Berufsbilder „Sicherungsposten“ (SiPo) oder „Sicherungsaufsichtskräfte“ (Sakra), die in erster Linie auf Gleisbaustellen die Sicherung des fließenden Verkehrs und der Baustellenbeschäftigten verantworten.

Die in allen Fällen durchaus anspruchsvollen Tätigkeitsprofile machen es notwendig, dass potenzielle Bewerber\*innen zunächst in festgelegten ärztlichen und psychologischen Voruntersuchungen ihre Eignung nachweisen.

*Insgesamt kam es 2022 zu 51 Beauftragungen für psychologische Untersuchungen potenzieller Triebfahrzeugführer\*innen.*

*In 27 Fällen wurde die psychologische Eignung von Kandidat\*innen für Sicherheitstätigkeiten getestet.*

Die Bfz ist nach § 16 Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) durch das Eisenbahnbundesamt (EBA) anerkannt, um die psychologische Eignung von Interessent\*innen an einer Ausbildung zum/zur Triebfahrzeugführer\*in sowie für die Berufsbilder SiPo und Sakra zu prüfen. Hierzu setzt die Bfz wissenschaftlich fundierte und den nach Fachstandards der Verkehrspsychologie normierte Testverfahren ein.

## EINZELCOACHING ZUR BERUFSFINDUNG

Seit 2020 hält die Bfz zusätzlich zu den Orientierungsangeboten zwei Coaching-Seminare vor. Zusätzlich zu der Vermittlung arbeitsmarktrelevanten Fach- und Prozesswissens geht es hier noch stärker darum, die Teilnehmenden gezielt bei der Selbstreflexion zu unterstützen. Dieses Vorgehen nimmt die persönliche Situation noch mehr in den Fokus, verlangt aber auch eine stärkere Einbringung und Mitarbeit der Teilnehmenden. Durch das Erreichen von selbstformulierten Zielen, der Realisierung von Veränderung und das Erzielen von Erfolgen wird eine langfristige berufliche Zufriedenheit angestrebt.

### Berufscoaching.Training.

Ziel dieses Seminars ist es, die eigenen Beschäftigungsperspektiven realistisch einzuschätzen und eine nachhaltige Handlungsstrategie für eine Arbeitsaufnahme zu entwickeln und auch umzusetzen.

Im Rahmen von 24 Einzelstunden werden gemeinsam mit einem Coach die aktuelle Situation und die individuellen Stärken analysiert und daraus eine konkrete Bewerbungsstrategie für die Jobsuche entwickelt.

### Berufscoaching.Training.Kompetenzcheck.

In diesem 30 Einzelstunden umfassenden Coaching- und Trainingsprozess geht es noch mehr um den Abgleich zwischen Kompetenzen und Möglichkeiten. Zunächst werden persönliche und berufliche Potenziale und Ressourcen erhoben.

Gemeinsam mit einem Coach werden anschließend konkrete und nachhaltige Handlungsstrategien und Lösungskonzepte entwickelt. Die dabei entstehende Berufswahlkompetenz ermöglicht tragfähige berufliche Entscheidungen.

*Die Kundennachfrage in 2022 richtete sich vor allem auf das Coaching-Seminar inklusive Kompetenzcheck. Dieses wurde mit 25 Beauftragungen fast doppelt so häufig in Anspruch genommen wie noch in 2021.*

## KURSE ZUR BERUFSVORBEREITUNG

Die Bfz-Kurse zur Vorbereitung auf eine Weiterbildung mit Berufsabschluss finden weiter regen Zuspruch. Inzwischen werden diese von allen Kostenträgern (Arbeitsagenturen / Jobcentern sowie

Rentenversicherungsträgern) nachgefragt, da sich die Abbruchquoten in den anschließenden Weiterbildungen durch eine strukturierte Vorbereitung signifikant senken lassen, dies bei gleichzeitig überschaubarem Kosten- und Arbeitsaufwand.

Die vermittelten Inhalte sind in ihrer Ausprägung sehr variabel und reichen von der Auffrischung von Mathe- und Deutschkenntnissen bis hin zu Lernstrategien und IT- oder Office-Kompetenzen. Inhaltlich wurden beide Kurse in 2022 modernisiert und der Umgang mit digitalen Lernmethoden eingebaut.

## VERMITTLUNG VON GRUNDKOMPETENZEN

In diesem Umschulungsvorbereitungskurs von 6 oder 12 Wochen Dauer konnte die Teilnehmendenzahl bereits 2021 um ca. 20% gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Dies stellte einen neuen Rekord für dieses Produkt dar. *In 2022 wurde dieser Wert mit 65 Teilnehmenden nochmals um ca. 25% gegenüber dem Vorjahr erhöht.*

Neu im Programm ist ein abgewandeltes Produkt in Teilzeit, welches besonders von Alleinerziehenden genutzt wird.

## REHAVORBEREITUNGSLEHRGANG

Die Teilnehmerzahl im Rehavorbereitungslehrgang (RVL) mit flexibler Laufzeit zwischen 1-13 Wochen bewegte sich 2022 auf Vorjahresniveau. Hier sind nur geringe Änderungen zu verzeichnen, da die mögliche Kundenzahl von vornherein deutlich kleiner ist als im Bereich SGB II und III.



*Durch den Ausblick, diese Angebote ab Mitte 2023 auch für anschließende Fortbildungskurse (ohne Berufsabschluss) zu öffnen, erwartet die Bfz eine weiter steigende Nachfrage.*



Mit den „LernEs“-Lernheften hat die Bfz ein zum damaligen Zeitpunkt neuartiges Fernlernkonzept ins Leben gerufen. Seither ist viel passiert, und vor allem die Digitalisierung hat diese Lernform völlig umgekrempelt. Zahllose Anbieter tummeln sich inzwischen auf diesem Markt. Dies ist auch an der Bfz nicht spurlos vorübergegangen. Nach über 30 Jahren „LernEs“ wurde das Angebot zum 31.12.2022 eingestellt.

## HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG

Schulabschlüsse sowie eine berufliche Grundbildung stellen in unserer Gesellschaft auch heute noch die Weichen für den beruflichen Erfolg.

Ein spezielles Angebot der Bfz ermöglicht es daher, in Kooperation mit der VHS Essen in nur 11 Monaten den Hauptschulabschluss nachzuholen und gleichzeitig an einer beruflichen Vorbereitung für eine Tätigkeit in den Berufsfeldern „Pflege“ oder „Verkauf“ teilzunehmen.

Ein optionaler Erwerb des anerkannten telc Deutsch-B2-Zertifikats ist ebenfalls möglich.

*In 2022 starteten es insgesamt 2 Kurse mit insgesamt 36 Teilnehmer\*innen. Seit dem Start in 2009 haben somit insgesamt ca. 450 Kund\*innen mit diesem Angebot eine neue Perspektive entwickelt.*



## NEUE PERSPEKTIVE: ERZIEHERISCHE BERUFE

Bundesweit fehlen Erzieher\*innen. Um die Qualität in der Kindertagesbetreuung zu sichern, ist es notwendig, dem Fachkräftemangel anhaltend entgegenzuwirken.

*Seit Sommer 2022 bietet die Bfz nach dem Erwerb des Hauptschulabschlusses auch den Einstieg in die erzieherischen Berufe an.*

Mit diesem Angebot wird einer neuen Zielgruppe der Einstieg in dieses Zukunftsfeld ermöglicht. Die neue berufliche Ausrichtung wurde sehr gut angenommen. Viele Teilnehmende entschieden sich im vergangenen Jahr für eine Grundqualifizierung in diesem Bereich.

Danach ist der Weg noch nicht zu Ende: Nach einer anschließenden Prüfung zum/zur Kinderpfleger\*in oder Sozialassistent\*in ist eine Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher möglich.

*Auch mit dieser neuen Option trägt die Bfz dem immens hohen Personalbedarf im erzieherischen Bereich Rechnung und leistet einen Beitrag zur Bereitstellung dringend benötigter Fachkräfte.*





# NEUES GESCHÄFTSFELD VERKEHR UND LOGISTIK



## HIER GEHT'S ZUM FILM

Wie es zu diesem Berufswunsch kam, wie sich eine Qualifizierung in der Bfz anfühlt und welche Perspektiven im Anschluss warten, schildert Frau Akbaba - Teilnehmerin der Qualifizierung zur Busfahrerin - in diesem Film:



## NEUGIERIG AUF NOCH MEHR STORIES?

Unter [www.bfz-essen.de/bfz-einblicke](http://www.bfz-essen.de/bfz-einblicke) finden sich jede Menge Interviews, Fotos und Filme rund um die Bfz. Hier berichten aktuelle und ehemalige Teilnehmende aus ihrem Schulungsalltag und ihrem weiteren Werdegang. Auch Mitarbeiter\*innen kommen zu Wort und erzählen, was sie bewegt und antreibt.

*Ein Besuch lohnt sich!*

## MICHAEL LOHNER, PRODUKTVERANTWORTLICHER UND AUSBILDER IM TRAININGS- BEREICH VERKEHR UND LOGISTIK

Seit 2022 bietet die Bfz als zertifizierter Träger die Ausbildung zum/zur Berufskraftfahrer\*in an. Dabei handelt es sich, genauer gesagt, um anerkannte Teilqualifikationen innerhalb der drei Berufsbilder „LKW-Fahrer\*in“, „Bus-Fahrer\*in“ sowie „Servicefahrer\*in“.

## Wie sehen die Berufsaussichten für Personen aus, die sich für eine Fortbildung zum / zur Berufskraftfahrer\*in entscheiden?

Aufgrund des Fachkräftemangels sind die Berufsaussichten hervorragend. Bundesweit werden laut Bundesverband für Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung bereits heute über 80.000 Kraftfahrer\*innen gesucht. Bleibt die Entwicklung so, werden es bis 2030 mehr als 230.000 Fahrer\*innen sein, die fehlen – das gilt für LKW- und Busfahrer\*innen zusammen.

Momentan ist es so, dass man sich den Arbeitsplatz aussuchen kann. Verträge gibt es meistens direkt unbefristet – vor allem in der freien Wirtschaft, was insbesondere für LKW-Fahrer\*innen infrage kommt. LKW-Fahrer\*innen können übrigens ihren Feierabend ebenfalls zuhause verbringen, falls das gewünscht ist. Fernfahrten sind kein Muss.

Absolvent\*innen der Fortbildung zum/zur Busfahrerin\*in finden Stellen in den Betrieben des ÖPNV. Aktuell bauen wir ein gutes Netzwerk zu den örtlichen Verkehrsbetrieben auf, um Absolvent\*innen beim Bewerbungsprozess unterstützen zu können.



„Momentan ist es so, dass man sich den Arbeitsplatz aussuchen kann.“



## Wird sich der Bereich innerhalb der Bfz zukünftig noch perspektivisch weiterentwickeln?

Vor allem die Fortbildungen im Bereich LKW und Bus sind gut angelaufen. Die Qualifizierung zum/zur Servicefahrer\*in ist erst etwas später gestartet, daher laufen hier die ersten Beratungen. Aber auch hier besteht sowohl ein großes Interesse als auch Bedarf auf Seiten der Arbeitgeber.

In Zukunft planen wir darüber hinaus, die Weiterqualifizierung durch öffentlich geförderte Führerscheine der Klasse C/CE und D als Beschäftigten-schulung anzubieten. Das ist über das Qualifizierungs-ChancenGesetz (QuaChaG) möglich.

Außerdem müssen alle Bus- und LKW-Fahrer\*innen alle 5 Jahre eine Modulschulung durchlaufen, das ist gesetzlich vorgeschrieben. Dieses Angebot haben wir ebenfalls aufgenommen.

## Sind dies vor allem Berufe für Männer?

Absolut nicht! Aktuell ist eine unserer Teilnehmerinnen - Frau Akbaba, die sich als Busfahrerin ausbilden lässt - das perfekte Gegenbeispiel. Frau Akbaba ist sehr motiviert und in allen Belangen genauso gut wie ihre männlichen Kollegen. Große Fahrzeuge und die Begleitung von Menschen durch ihren Alltag haben sie schon immer fasziniert, weshalb sie nun aus der Gastronomie zum Beruf der Busfahrerin wechselt. Für Menschen wie sie sehe ich in diesem Bereich hervorragende Chancen.

## In 6 Monaten zum LKW-, Service- oder Busfahrer – was passiert in dieser doch sehr kompakten Zeit?

Innerhalb dieser Zeit absolvieren die Teilnehmer\*innen die praktische und theoretische Führerscheinprüfung sowie berufsspezifische Spezialqualifikationen, wie z.B. den Gabelstaplerfahrerausweis, das Ladungssicherungszertifikat oder Grundlagen der wirtschaftlichen Fahrweise, des Umweltschutzes und der Verkehrssicherheit.

Ein 8-wöchiges betriebliches Praktikum ist ebenfalls in der Fortbildung enthalten. Das können die Teilnehmer\*innen natürlich gut nutzen, um sich einem zukünftigen Arbeitgeber zu empfehlen. Eine ärztliche Attestierung für die körperliche Eignung inklusive Seh- und Hörtest ist für die Fortbildung Grundvoraussetzung.

Der Theorieunterricht findet in den Räumlichkeiten der Bfz statt. Die praktische Fahrausbildung erfolgt im Stadtverkehr von Gelsenkirchen. Dort finden auch die Fahrprüfungen statt.

## ZENTRALSTELLE DES DEUTSCHEN ÜBUNGSFIRMENRINGS

Eine Übungsfirma ist ein nachempfundenes Unternehmen für die kaufmännische Aus- und Weiterbildung, das unter Echtbedingungen handelt und wirtschaftet; etwa wie ein Flugsimulator für Piloten.

Das Übungsfirmenkonzept ist Garant für einen hohen Praxisbezug. Sie ist vielseitig einsetzbar, denn sie eignet sich für zahlreiche Formen der Ausbildung und Qualifizierung. Das gemeinsame Handeln und Lernen wird von den Teilnehmenden praktisch erprobt, der Lerneffekt ist entsprechend nachhaltig.

Übungsfirmen wurden traditionell in der Regel von Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken, Schulen, Akademien, Hochschulen, anderen Bildungsträgern und Wirtschaftsunternehmen in Eigenverantwortung betrieben.

Dachorganisation in Deutschland:  
Der Deutsche ÜbungsfirmenRing



Der Deutsche ÜbungsfirmenRing dient als Dachorganisation der knapp

500 in Deutschland ansässigen Übungsfirmen, welche zusammen eine virtuelle Volkswirtschaft abbilden. Die Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenrings (ZÜF) - seit 1979 Teil der Bfz - ist Koordinatorin des deutschen Netzwerks.

Von der Gründungsberatung bis zur laufenden Betreuung ist die Zentralstelle zentrale Ansprechpartnerin für alle auftretenden Fragen. Darüber hinaus verantwortet sie zentrale Geschäftsprozesse wie Bank-Dienste, Finanzamt, Krankenkassen und Arbeitsagentur und stellt IT-Dienstleistungen sowie die zentrale Übungsfirmensoftware bereit.



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

Das internationale Netzwerk: PEN Worldwide



**Practice Enterprise Network  
PEN WORLDWIDE** Der globale Handel wird über das internationale

netzwerk PEN Worldwide gesteuert und organisiert. Durch die Mitgliedschaft der jeweiligen 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 40 Ländern.



Weitere Informationen  
<https://penworldwide.org/>

Zentrale Plattform für Austausch und Business: die internationalen Übungsfirmenmessen

Einmal im Jahr richtet die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings an wechselnden Orten in Deutschland die **Internationale Übungsfirmenmesse** aus. Jahr für Jahr beteiligen sich zahlreiche Übungsfirmen aus dem In- und Ausland an diesen Events.

Die Messen sind eine hervorragende Plattform für die Vermittlung wichtiger berufspraktischer Lernziele insbesondere im Bereich Marketing und Vertrieb: Im Vorfeld bereiten Teilnehmer\*innen den Messeinsatz vor. Während der Messe wird das Angebot der Übungsfirma präsentiert, Verhandlungen, Ein- und Verkaufsgespräche werden geführt. Im Nachgang müssen aufgenommene Bestellungen abgearbeitet werden, neue Geschäftskontakte können in der weiteren Arbeit ausgebaut werden.

Auch während der Corona-Pandemie mussten die Akteure in der Übungsfirmenwelt nicht auf diese Erfahrungen verzichten: die Messe wurde in die virtuelle Welt migriert und ermöglichte damit den Erwerb zukunftsweisender digitaler Skills.

## Neue Konzepte und Projekte

ÜBUNGSFIRMA 4.0: Fertig zum Einbuchen

Allen Interessierten, die das Übungsfirmenkonzept einsetzen möchten, jedoch nicht die Möglichkeit haben, eine eigene Übungsfirma zu betreiben, bietet die Zentralstelle die Nutzung der Übungsfirma (ÜFA) 4.0 an.

Die ÜFA 4.0 ging 2019 an den Start und kam damit dem Digitalisierungsschub durch Corona noch zuvor. Bildungseinrichtungen oder Unternehmen können für ihre Teilnehmer\*innen bzw. Auszubildenden Plätze in der ÜFA 4.0 buchen – egal, ob für eine oder mehrere Personen, kurzfristig oder für längere Zeit.

Regelmäßig wird das Angebot der ÜFA 4.0 inzwischen auch von Rehakliniken genutzt, deren Teilnehmende diese Lernumgebung zur Arbeitserprobung nutzen oder die Lernbedingungen aufgrund physischer oder psychischer Einschränkungen schätzen.

WebÜFA: Übungsfirmen-Infrastruktur im virtuellen Raum

Seit 2022 ergänzt die WebÜFA das Portfolio der Zentralstelle. Grundlage der WebÜFA bildet die Infrastruktur der webbasierten ÜFA 4.0.

Während in der ÜFA 4.0 einzelne Plätze für Auszubildende gebucht werden, steht mit der webbasierten Übungsfirma die grundlegende Infrastruktur für eine eigene Übungsfirma im virtuellen Raum zur Verfügung. Die webbasierte Übungsfirma vereint die Eigenschaften der klassischen Übungsfirma mit dem Vorteil, im virtuellen Raum ortsunabhängig arbeiten zu können.

Erasmus+ -Projekt „DIGIPRAC“



Spätestens seit Corona hat die Weiterentwicklung hin zu einer digitalen Übungsfirma immer mehr an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung greift das Erasmus+ -Projekt „DIGIPRAC Ready for New Realities – The Digital Practice Enterprise“ (2021-1-LT01-KA220-VET-000033195) auf. Eine internationale Projektpartnerschaft arbeitet daran, die derzeitigen Lernmethoden in den Übungsfirmen zu einem digitalen Ansatz weiterzuentwickeln. Kompetenzen und Fertigkeiten, die in der heutigen Übungsfirma praktisch erprobt werden, sollen um digitale Kompetenzen ergänzt werden.



Weitere Informationen  
<https://deutscher-uebungsfirmenring.de/digiprac/>

## JOBCENTERAKADEMIE

Seit über 10 Jahren unterstützt die Jobcenterakademie (JCA) mit ihrem Seminarangebot kommunale Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Dabei hat sich das Portfolio der Seminare um das Erkennen psychischer Probleme, Beratung und Deeskalation stetig erweitert und angepasst. Perspektivisch plant die JCA durch die Einführung des Bürgergeldes und der damit verbundenen Auflagen der Regierung an die Jobcenter, ihr Themenspektrum auf die neuen Beratungsbedarfe auszurichten.

Die Umstellung der meisten Seminare auf das Onlineformat während der Pandemie führt die Jobcenterakademie auch in der Post-Covid-Zeit weiter fort. Viele Seminare werden den Kund\*innen sowohl in Präsenz als auch in einer Online-Variante angeboten. Kundenanfragen an die JCA kommen inzwischen aus dem ganzen Bundesgebiet und Österreich.

Ein Bildungsprodukt der JCA sind DGCC-Schulungen, die mit einer Zertifizierung zur/zum zertifizierten Case Manager\*in enden. Die JCA ist zertifiziertes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC). Diese Seminare versetzen Fallmanager\*innen in Jobcentern sowie Beratungsfachkräfte bei Bildungs- und Qualifizierungsträgern in die Lage, komplexe personenbezogene Dienstleistungen auf eine ganzheitliche Basis zu stellen und im Sinne des Case Managements zu koordinieren. Da der Umsatz der JCA durch eine neue personelle Ressource gesteigert werden konnte, stellte 2022 die Ausbildung zum Case Manager\*in zwar weiter ein zentrales Produkt, aber nicht mehr Hauptteil des Geschäftes dar.

In 2021/2022 wurde erstmals eine längere Seminarreihe für Nachwuchsführungskräfte (NaFFPro) für das Jobcenter Kreis Rhein-Sieg durchgeführt. Allein die positiven Rückmeldungen der Seminarteilnehmenden auf dieses Produkt führte zu einer Neuauflage mit Kund\*innen der Jobcentern.

Mit dem Jobcenter Kreis Recklinghausen / Vestische Arbeit konnte 2020 eine Seminarreihe zum Thema „Beratungsqualität“ für 450 Mitarbeiter\*innen über insgesamt 52 Schulungstage vereinbart werden. Da der Kunde Präsenzunterricht wünschte, kam es zu mehrfacher Verschiebung der Termine. Im ersten Quartal 2023 wird dieses Projekt nun abgeschlossen sein.



Weitere Informationen  
<https://www.jobcenterakademie.de/>

# 4

## Vermittlung und Aktivierung

Für alle Kund\*innen gilt, vor allem die Perspektive nach der Teilnahme an einem Angebot im Blick zu haben. Im Idealfall ist diese eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. In einigen Fällen bedarf es aber weiterer Unterstützung oder flankierender Angebote, damit Vermittlungshemmnisse systematisch bearbeitet werden können.

Insofern sind auch die Vermittlungskennzahlen, an denen sich Arbeitsmarktakteure messen lassen müssen, durchaus detailliert zu betrachten.

Und messen lassen müssen sie sich, denn letztlich werden für diese Maßnahmen öffentliche Gelder verwendet, die es möglichst sinnstiftend sowohl für den Einzelnen und als auch für die Solidargemeinschaft einzusetzen gilt.

# VERMITTLUNG UND AKTIVIERUNG

498  
neue  
Perspektiven

Die Teilnahme an Angeboten der EABG Firmengruppe - egal, ob Beschäftigungsförderung, Profiling, Aktivierung, kurz- oder langfristige Qualifizierung - ist grundsätzlich an einem übergeordneten Ziel ausgerichtet: jedem einzelnen dieser Menschen eine möglichst nachhaltige berufliche Perspektiven zu eröffnen. Die Optionen, dies zu schaffen, sind dabei so zahlreich wie die Biographien der Teilnehmenden.

In der Firmengruppe gibt es inzwischen eine Vielzahl standardisierter Prozesse, anhand derer die systematische Ermittlung von Vermittlungsquoten erfolgt. Zum Teil sind diese mehrstufig angelegt und reichen weit über das Teilnahmeende hinaus, z. B. die Erfassung des Vermittlungsstatus von Umschulungsabsolvent\*innen der Bfz.

Konkret lässt sich dieses Ziel in der Anzahl erfolgreicher Vermittlungen bzw. der Vermittlungsquote abbilden. Diese gibt an, wie viele Teilnehmende nach Beendigung ihres Angebots eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben (bzw. wie viele von allen Teilnehmenden eines Angebots). Dies sind die Kennziffern, an denen sich die EABG Firmengruppe seit Jahr und Tag messen lassen muss.

Bei manchen Kund\*innen, die bereits über Jahre nicht nur vom Arbeitsmarkt, sondern von großen Teilen des gesellschaftlichen Mit-einanders abgekoppelt waren, ist es bereits ein wichtiger Schritt, Teilhabe durch die Teilnahme an niederschweligen Angeboten zu ermöglichen, die eine neue Struktur geben und häufig die ganze Bedarfsgemeinschaft prägende Muster durchbrechen. Dies lässt sich deutlich schwieriger in einer Zahl oder Quote abbilden, sollte aber dennoch in Bewertungen einbezogen werden.

Diese eindimensionale Betrachtungsweise bildet die Realität allerdings nur bedingt ab. Mit Blick darauf, dass für viele Teilnehmende der Weg in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund erheblicher Integrationsbarrieren nicht unmittelbar beschritten werden kann, verwendet die EABG Firmengruppe als weitere Kennziffer die Zahl der Vermittlungen in eine aktivierende berufliche Weiterbildung. Auch eine solche Anschlussperspektive sollte unbedingt als (Teil-)Erfolg eingestuft werden.

## VERMITTLUNGSERFOLGE 2022

498 Menschen konnte die EABG Firmengruppe in 2022 eine neue berufliche Perspektive im Rahmen einer neuen Beschäftigung oder einer Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme vermitteln.

Die unterjährigen Schwankungen korrespondieren dabei zum einen mit den Prüfungsterminen der abschlussbezogenen Bfz-Angebote jeweils im Januar / Februar sowie im Juni / Juli. Zum anderen gibt es auch von Seiten der Unternehmen typische saisonale Nachfragemuster.

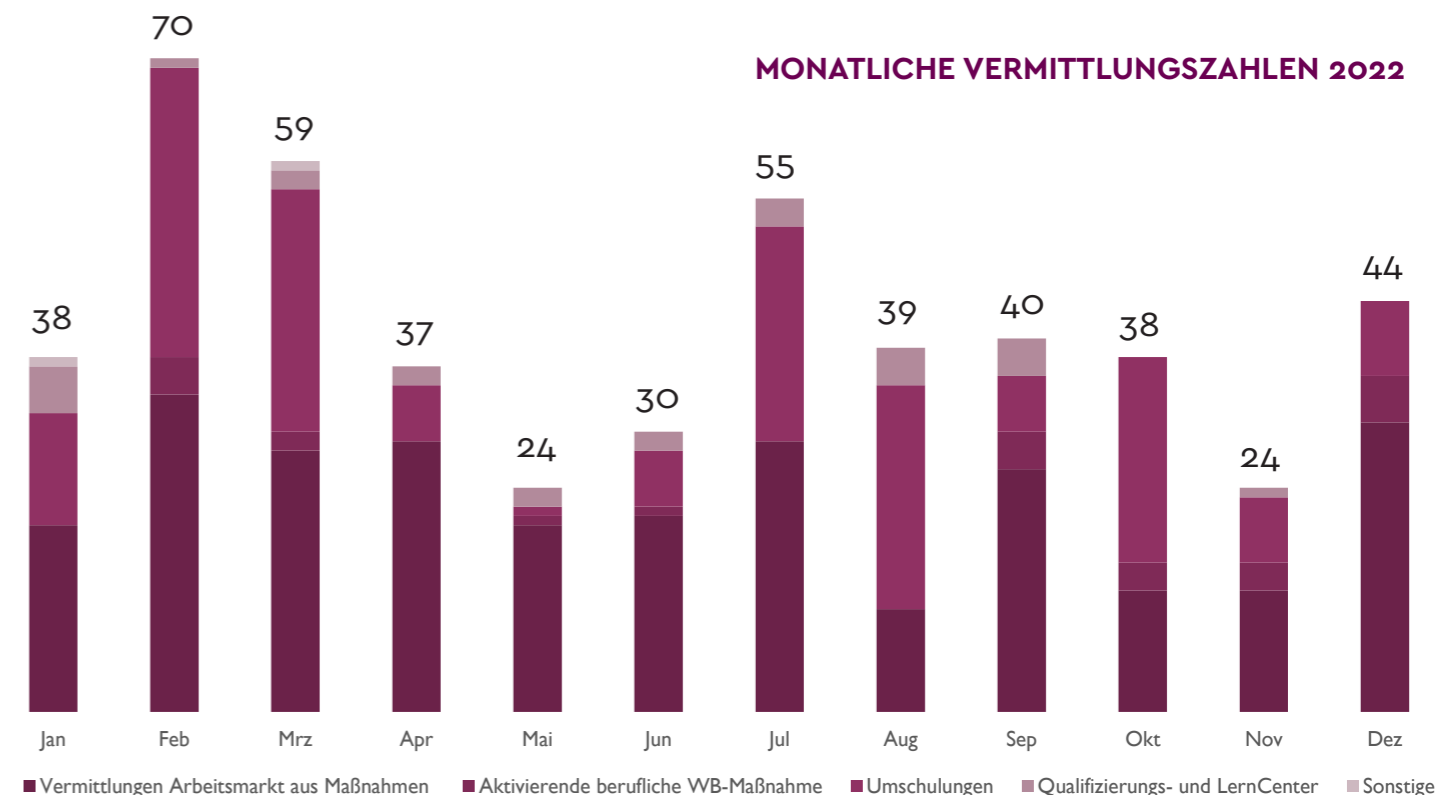
Nach einem Anstieg um ca. 7% im letzten Jahr kehrte die Zahl der Vermittlungen in 2022 somit insgesamt wieder auf das Niveau von 2020 zurück.

Hierin schlägt sich zum einen der Rückgang der Teilnehmendenzahlen nieder. Speziell hat das Aussetzen von Sanktionsmaßnahmen und damit die Freiwilligkeit der Teilnahme an Maßnahmen des JCE zu einer deutlichen Unterauslastung in vielen Angeboten geführt. Da also bereits die Gesamtheit potenziell zu vermittelnder Personen geringer ausfiel, ist es

naheliegender, dass absolut betrachtet am Ende auch weniger Vermittlungen zustande kommen konnten.

Darüber hinaus war insbesondere die ABEG im vergangenen Jahr erheblich in Maßnahmen aktiv, die in erster Linie kein Vermittlungsziel hatten, so zum Beispiel die zweifelsohne gesellschaftlich und politisch drängende und mit viel Personaleinsatz umgesetzte Profilingmaßnahme für ukrainische Geflüchtete für das JCE. Und dennoch: wenn auch nicht in dem Umfang wie in Angeboten mit Vermittlungsziel, sind auch in diesen Kund\*innengruppen immer wieder Integrationserfolge zu verzeichnen gewesen.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Klientel sich über alle Angebote der Firmengruppe hinweg in der Tendenz als problembelasteter darstellt als noch vor wenigen Jahren und auch die einschränkenden Corona-Rahmenbedingungen noch nicht vollends beseitigt waren, ist selbst dieser Rückgang das Ergebnis eines unermüdlichen Tuns im Sinne der Kund\*innen der Firmengruppe und als Erfolg zu werten.



Im Detail betrachtet, entfiel auch in 2022 der größte Anteil auf Vermittlungen aus Projekten und Regelangeboten, die über das JCE Essen im Rahmen der Vergabe und über eingeworbene Mittel aus dem europäischen Fond sowie Bundesmitteln an die ABEG gegangen sind. Diese sanken insgesamt vergleichsweise moderat gegenüber 2021 und entwickelten sich vor allem zum Jahresende hin noch einmal sehr positiv.

Bei den Vermittlungen in aktivierende berufliche Weiterbildungen konnte sogar ein leichtes Wachstum erreicht werden.

Die Vermittlungen aus Qualifizierungen in der Bfz lagen 2022 mit insgesamt 200 erfassten Arbeitsaufnahmen bis Ende Dezember unter dem Wert des Vorjahres mit 230 Vermittlungen. Den größten Anteil hieran hatten erneut die Arbeitsaufnahmen nach Umschulungen, die sich im Vergleich zu 2021 nur leicht reduzierten. Neben der insgesamt rückläufigen Teilnehmendenzahl waren hier allerdings auch deutlich größere Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Vermittlungsstatus zu beobachten, als es in den Vorjahren der Fall war.

Deutlichere Einbrüche gab es bei den Vermittlungen von Kund\*innen der Qualifizierungs- und LernCenter.

Die Vermittlungserfolge nach Umschulungsende stellten sich in den einzelnen Fachbereichen für die Prüfungsgruppen in 2022 durchaus unterschiedlich dar. In der Tendenz nahmen dabei die Absolvent\*innen der Sommerprüfungsgruppen häufiger eine Arbeit auf als die der Winterprüfungsgruppen zu Jahresbeginn. Hier ist zu vermuten, dass

Unternehmen mit sich abzeichnendem Ende der Coronapandemie wieder vermehrt Neueinstellungen vorgenommen hatten.

Die besten Vermittlungswerte gab es bei folgenden Berufsabschlüssen:

- > Technische\*r Produktdesigner\*in (bis zu 83%)
- > Verwaltungsfachangestellte\*r (bis zu 83%)
- > Fachinformatiker\*innen (bis zu 89 %)
- > Fachangestellte\*r für medizinische Dokumentation (bis zu 100 %)

Generell verhaltener zeigten sich die Arbeitsaufnahmen in den technischen Berufen aus dem Metall- und Elektrobereich. Im Mittel konnte nur gut jede\*r zweite Absolvent\*in Arbeit aufnehmen. Eine Ausnahme stellten die Zerspanungsmechaniker\*innen aus der Sommerprüfungsgruppe 2022 mit einer Vermittlungsquote von 86 % dar. Für das technisch-produzierende Gewerbe ist anzunehmen, dass angesichts der steigenden Energiekosten und unsicheren Zukunftsaussichten – bedingt durch den Ukrainekrieg – besonders zurückhaltend mit der Einstellung neuer Mitarbeitenden umgegangen wurde.

Die Teilnehmenden aus kaufmännischen Umschulungen haben es aufgrund einer vergleichsweise hohen Konkurrenz durch den klassischen Ausbildungsmarkt traditionell schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden. Hier lag die Vermittlungsquote in 2022 insgesamt bei knapp 60 %.

## VERMITTLUNGSUNTERSTÜTZUNG ALS INTEGRIERTES ODER EIGENES ANGEBOT

### Integrierte Services

Beim Thema Vermittlung geht es aber natürlich nicht nur um die statistische Aufbereitung von Daten. Vielmehr erfordert die übergeordnete Zielsetzung der Geschäftstätigkeit der Firmengruppe bereits eine entsprechende Gestaltung der Angebote, sprich: *Zahlreiche Qualifizierungen und Maßnahmen sind bereits konzeptionell so angelegt, dass das Thema Vermittlung integraler Bestandteil ist.*

- > In den mehrmonatigen betrieblichen Praxisphasen haben Bfz-Teilnehmende und potenzielle Arbeitgeber\*innen bereits frühzeitig Gelegenheit, sich in realen Arbeitsprozessen kennenzulernen. Dies ist gleichermaßen interessant für Teilnehmende mit Blick auf einen unmittelbaren Übergang in den Arbeitsmarkt sowie Unternehmen mit hohem Fachkräftebedarf. Die Quote der Absolvent\*innen, die einen Arbeitsvertrag mit ihrem vorherigen Praktikumsunternehmen schließen, liegt nicht selten bei 100%.
- > Im Rahmen der Suche nach Praktikumsunternehmen sowie späteren Arbeitgeber\*innen werden Bfz-Teilnehmende in allen Fachabteilungen durch Jobcoaches persönlich unterstützt.
- > Auch in zahlreichen Seminaren der ABEG wird den Teilnehmenden ein Jobcoach zur Seite gestellt, der individuell hilft, den Übergang von der Maßnahme in den Arbeitsmarkt zu gestalten.
- > Insbesondere ZIP-Projekte, die häufig in Kooperation mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durchgeführt werden, bieten Teilnehmenden der ABEG und EABG vor allem im gewerblich-technischen Tätigkeitsspektrum die Möglichkeit, Beschäftigungsmöglichkeiten anzubahnen.



Die tatsächliche Anzahl vermitteltler Umschüler\*innen dürfte in der Realität noch einmal höher sein. Im Zuge der Nachbefragungen 6 Monate nach Abschluss werden jeweils ca. ein Drittel der ehemaligen Teilnehmer\*innen aus diversen Gründen (Umzug, Änderung der Kontaktdaten, Ablehnung einer Rückmeldung) nicht erreicht, so dass in diesen Fällen keine (positiven) Informationen über die Beschäftigungssituation gesammelt werden können. Zudem sprechen Datenschutzgründe gegen eine intensivere Nachverfolgung.



## 32 neue Arbeitgeber

### Angebote für Arbeitsuchende

Jenseits von angebotsbegleitenden Unterstützungsmaßnahmen gibt es in der Firmengruppe auch zahlreiche separate Angebote zu den Themen Vermittlung und Bewerbung, die Kund\*innen in Anspruch nehmen können. Die ABEG bietet hier z. B. im Rahmen von Einzelcoachings Unterstützung bei der Entwicklung von individuellen Bewerbungsstrategien.

Nicht selten existiert bei Kund\*innen dieses Angebots bereits mit Blick auf den Orientierungs- und Rechercheprozess wenig bis keine Erfahrung oder Sicherheit in der Nutzung aktueller Instrumente oder Kommunikationswege. Insofern gilt es, relevante Portale kennenzulernen und systematisch zu durchsuchen. Die dort veröffentlichten Angebote sowie das Unternehmen selbst müssen auf ihre Kompatibilität zum eigenen Profil und den eigenen Vorstellungen bewertet werden. Wenn die Kontaktaufnahme ansteht oder es sogar zu einer Einladung zum Gespräch kommt, besteht die Aufgabe nicht nur darin, Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren, sondern die gesamte Vorstellungssituation gründlich vorzubereiten.

In vielen Fällen muss die Bewerbungsstrategie auch umgekehrt werden: in dem Fall, in dem gar keine vakanten Stellen zu eruieren sind, besteht die Aufgabe darin, Initiativbewerbungen auf den Weg zu bringen. Außerdem gilt es, einen Zugang zum sogenannten „verdeckten Arbeitsmarkt“ zu bekommen, da es in der Realität häufig genug Stellen zu besetzen gibt, die aber nicht öffentlich ausgeschrieben werden.

### Services für Arbeitgeber\*innen

Nicht nur für potenzielle Arbeitnehmer\*innen existieren Angebote innerhalb der Firmengruppe. Auch Unternehmen können Unterstützung für ihre Recruitingprozesse in Anspruch nehmen. Das Team

Vermittlung / Vertrieb ist seit 2017 innerhalb der ABEG zuständig für alle Vermittlungsaktivitäten mit direkten Arbeitgeberkontakten. Auch über die Zeit starker Kontakteinschränkungen wurden hier Kontakte aufrechterhalten und in 2022 wieder intensiviert, um Kenntnisse über aktuelle Bedarfe zu erlangen und Unternehmen mit passgenauen Serviceleistungen zu unterstützen.

Denn auch Unternehmen müssen zunehmend neue Wege beschreiten, um ihre Personalbedarfe zu decken. Die Veröffentlichung einer Stellenanzeige reicht bei weitem nicht mehr aus, um sich als attraktive\*r Arbeitgeber\*in zu präsentieren und den Kontakt zu den häufig händeringend benötigten Fachkräften herzustellen.

Seit 2 Jahren gewinnt insbesondere die Beratung kleinerer Betriebe zum Thema Mitarbeiter\*innenbindung und Fachkräftegewinnung an Bedeutung. Hier waren die Sorgen besonders groß, keine passenden Mitarbeiter\*innen zu finden, die die vorhandene Auftragsdichte der Betriebe abarbeiten können.

Die ABEG bietet als sogenannte „Eins zu Eins“-Vermittlung ein Servicepaket für Arbeitgeber\*innen aus einer Hand, von dem am Ende natürlich auch Arbeitssuchende profitieren. Folgende Serviceleistungen können dabei in Anspruch genommen werden:

- > Ermittlung des Bedarfs an neu einzustellenden Arbeitskräften,
- > Unterstützung bei der Besetzung freier Stellen, inklusive Überprüfung und ggf. Beantragung von Fördermitteln,
- > Organisation von Praktika zur Erprobung geeigneter Bewerber\*innen sowie
- > Mitwirkung bei der einstellungsrelevanten Überprüfung von Bewerber\*innen.

Die ABEG kann dabei aus einem umfangreichen Pool aktueller und ehemaliger Teilnehmenden schöpfen, die eine große Bandbreite möglicher fachlicher und sozialer Kompetenzen mitbringen.

*In 2022 konnten weitere 32 Arbeitgeber davon überzeugt werden, auf Initiative der ABEG hin ehemalige Teilnehmende einzustellen.* Die gezielte Bedarfsanalyse zu Beginn sowie die persönliche Kontaktanbahnung beider Parteien hat dabei mit Sicherheit Chancen eröffnen können, die die Teilnehmenden mit ihren speziellen Biographien und vordergründigen Hemmnissen sonst nicht bekommen hätten. Zum anderen wäre auch diesen Arbeitgebern eine sehr passgenaue Möglichkeit zur Gewinnung wertvoller neuer Teammitglieder entgangen.

### Networking und Kooperation

Die Vermittlungsanstrengungen sind selbstverständlich umso erfolgsversprechender, je günstiger die grundsätzlichen Rahmenbedingungen für persönliches Networking sind. Denn die in vielen anderen Bereichen des Arbeitslebens gut funktionierenden und inzwischen akzeptierten digitalen Kontaktmöglichkeiten stellen für Personen mit Integrationsbarrieren nur bedingt eine echte Alternative zur persönlichen Kontaktaufnahme dar. Vor allem Praktika, in denen Stärken direkt unter Beweis gestellt werden können, funktionierten hier sehr gut, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich.

*Das Jahr 2022 bot in dieser Hinsicht erste Erleichterungen durch wiedergeschaffene Kontaktmöglichkeiten.*

In 2022 fand z. B. zum ersten Mal wieder die vor Corona alljährliche Messe in Essen für Arbeitgeber\*innen, Bildungsträger und interessierte arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen statt. Diese kontaktintensive Veranstaltung hat sich erneut als optimale Plattform dargestellt, um Arbeitgeber\*innen und Teilnehmende, insbesondere auch Neuzugewanderte mit Sprachhemmnissen, zusammenzubringen.

Auch eine enge Kooperation mit Kostenträgern trägt entscheidend dazu bei, den gemeinsamen Kund\*innen durch verzahnte Angebote nachhaltige Perspektiven zu eröffnen. Allen voran hat das JobCenter Essen auch in 2022 im Rahmen der

Vermittlung von Personen aus dem Teilhabechancengesetz (§ 16i SGB II und § 16e SGB II) Bemühungen der Firmengruppe unterstützt und damit neue Wege möglich gemacht. Stand einer Integration in den Arbeitsmarkt lediglich das Fehlen einer einzelnen Kompetenz im Wege, wurden im Sinne der Teilnehmenden Kurzqualifizierungen ermöglicht, z. B. der Erwerb eines Führerscheins als Voraussetzung einer Übernahme in eine Beschäftigung.

### Präsenz im Stadtteil

Auch die Strategie, mit eigenem Beratungsservice stärker vor Ort präsent zu sein, hat sich weiter ausgezahlt, z. B. mit dem Beratungsbüro Essen-Ost:

- > Das Beratungsbüro steht allen Bürger\*innen zur Verfügung, die rund um die Themen Beschäftigung und Bildung Unterstützung und Beratung suchen.
- > Wechselnd stehen hierfür Fachkräfte aus verschiedenen Angeboten der ABEG sowie Kolleg\*innen aus dem Team Vermittlung / Vertrieb bereit.
- > Einmal wöchentlich ist die Erwerbslosenberatungsstelle mit einer speziell geschulten Fachkraft vor Ort, um vor allem Rat und Hilfe zum Thema (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu bieten.

Hierdurch wird noch mehr Interessierten ein leichter Zugang zu Unterstützungsangeboten ermöglicht.

All diese Aktivitäten stärken nicht nur die individuellen Chancen Einzelner, sondern am Ende auch die gesamte lokale Wirtschaft und Stadtgesellschaft mit positiven Auswirkungen für alle Bürger\*innen.



# 5

## Firmengruppe

---

Mit ihrem breiten Angebot an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf verschiedensten Anforderungsniveaus leistet die Firmengruppe entscheidende Beiträge zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel und hilft, lokale Arbeitsmarktpotenziale sinnvoll zu heben.

Um jedem einzelnen Teilnehmenden eine individuelle Perspektive aufzeigen zu können, sind nur die Angebote, sondern auch die Kompetenzprofile der Mitarbeitenden der Firmengruppe vielfältig.

Um nachhaltige Integrationen zu ermöglichen, sind darüber hinaus tragfähige regionale Netzwerke das A und O, um kooperativ die gesamte Lebenssituation der zu fördernden Menschen in den Blick nehmen und nahtlose Anschlussperspektiven bieten zu können. Am Aufbau und der Gestaltung dieser Kooperationen hat die Firmengruppe in 2022 intensiver denn je mitgearbeitet.

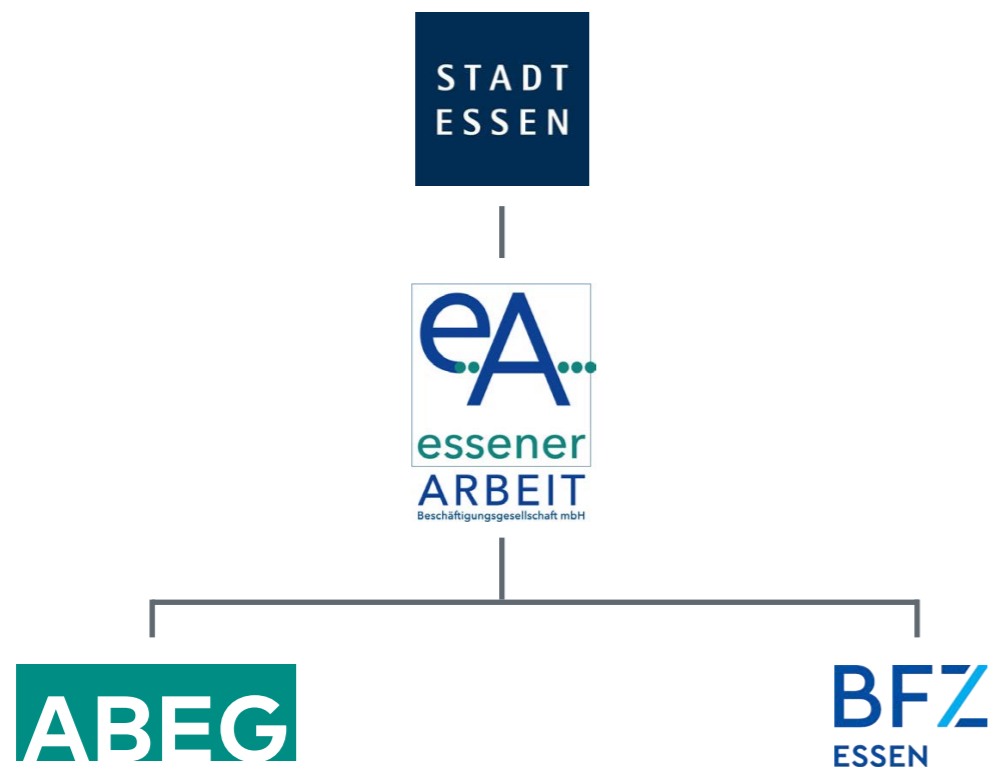
# STRUKTUR DER EABG FIRMENGRUPPE

Die EABG Firmengruppe besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) und ihren 100 %-igen Beteiligungen Arbeit und Bildung Essen GmbH (ABEG) und Bfz-Essen GmbH (Bfz).

Alle Unternehmen der Firmengruppe sind nach DIN EN ISO 9001 und Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert.

Innerhalb der Firmengruppe besteht eine intensive zielgerichtete Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmen. Alle Dienstleistungs- und Verwaltungsaufgaben sowie das Marketing und der IT-Anwendersupport sind zentral für alle Einzelunternehmen zusammengefasst.

Die EABG  
ist eine 100%-ige  
Tochtergesellschaft  
der Stadt Essen





# DAS JAHR IN ZAHLEN

**BESCHÄFTIGTE DER  
FIRMENGRUPPE 2022:  
498**

**GESAMTLEISTUNG DER  
FIRMENGRUPPE 2022:  
43,70 MIO. €**

■ Stammsbelegschaft ■ Soziale Teilhabe §16i/ EVL ■ Auszubildende ■ Aushilfskräfte



Aktivierungen und  
Vermittlungen 2022:

**498 (-7,3%)**

Ø monatliche  
Kund\*innenzahl  
Beschäftigung und  
Qualifizierung 2022:

**1.948 (-12,1%)**

Teilnehmer\*innen  
gesamt  
Qualifizierung 2022:

**979 (-2,5%)**

Teilnehmer\*innen  
gesamt  
Beschäftigungs-  
förderung 2022:

**955 (-14,9%)**

# HIGHLIGHTS 2022

## NEUER FIRMENSTANDORT GELÄNDE „IM HESSELBRUCH“ NIMMT FORM AN



Über die letzten Jahrzehnte ist es eng geworden auf den Flächen der Firmengruppe. Flächen für die umfangreichen Maschinenparks, Werkstätten sowie benötigte Lagerflächen für Material waren genauso knapp geworden wie Räumlichkeiten für Schulungen und die interne Verwaltung. Daher war es ein echter Glücksgriff, dass die Firmengruppe das großzügige Gelände „Im Hesselbruch“ im Essener Norden nutzen und nun nach ihren Bedarfen umgestalten kann. Erste Umzüge haben bereits stattgefunden, es bleibt aber noch viel zu tun!

## 2022 - DIGITAL UND PRÄSENZ

ERGÄNZEN SICH



Digitale Bildungsberatung gehört inzwischen zur neuen Normalität. Am 03.03. ging z. B. die digitale Weiterbildungsmesse Ruhr mit über 60 Bildungsträgern in eine erfolgreiche 3. Runde. Mit der Reduzierung notwendiger Schutzmaßnahmen kamen dann im weiteren Jahresverlauf Präsenzveranstaltungen wieder hinzu, so die Weiterbildungs- und Jobmesse in Duisburg. Alles deutet darauf hin, dass beide Formate in Zukunft in ein sinnstiftendes Miteinander überführt werden.



## MEHR TECHNIK NEUE SCHULUNGSPARTNERSCHAFT MIT OKUMA



Seit Ende 2022 ist die Bfz offizieller Schulungspartner von OKUMA im Bereich der CNC-Technik und erweitert damit ihr Portfolio an praxisnahen Fortbildungsmöglichkeiten. Okuma ist einer der Weltmarktführer für CNC-Werkzeugmaschinen und Prozessoptimierung und baut mit dieser Partnerschaft seine Präsenz in Deutschland aus.

## DU KANNST MEHR !



Das Bündnis.Weiterbildung.Ruhr - getragen durch Weiterbildungsnetzwerke aus 8 Ruhrgebietsstädten mit insgesamt über 150 Weiterbildungsunternehmen - hat seine Aktivitäten in 2022 hochgefahren. Ziel ist die Darstellung der Bedeutung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung im Ruhrgebiet in Zeiten der dynamischen Veränderung von Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt. Unter dem Motto „Du kannst mehr!“ wurde die Weiterbildungsoffensive Ruhr 2023 mit zahlreichen Veranstaltungen und Infokampagnen gemeinsam auf den Weg gebracht.

## GEMEINSAM FÜR WEITERBILDUNG

## SOFORT DA SEIN, WENN ES NÖTIG IST



Seit Beginn des Krieges in der Ukraine haben sehr viele Ukrainer\*innen Zuflucht auch in Deutschland gefunden. Schnell wurde eine Erfassung und arbeitsmarktliche Betrachtung der Menschen notwendig, um zielgerichtete Angebote und Hilfeleistungen zur Verfügung stellen zu können. Bereits im Mai 2022 startete die ABEG auf Anfrage des JobCenter Essens ein Profilingangebot für ukrainische Geflüchtete. Hierzu kamen kurzfristig auch zwei pädagogische Fachkräfte und 4 Sprach- und Kulturmittler\*innen mit ukrainischen Wurzeln zum Einsatz. Wöchentlich nahmen ca. 160 Personen an diesem Angebot teil. Die Ergebnisse wurden jeden Freitag an das JobCenter Essen übermittelt. Damit standen laufend fundierte Informationen für die Planung weiterer Integrationschritte zur Verfügung. Insgesamt haben an dem Angebot im Projektzeitraum 2.056 Personen teilgenommen.

ANGEBOTE FÜR GEFLÜCHTETE AUS DER UKRAINE

## NEUE CHANCEN BFZ ERWEITERT ANGEBOT IM BEREICH ERZIEHUNG SOWIE VERKEHR UND LOGISTIK



Arbeitsmärkte verändern sich und damit auch die Nachfrage nach Fachkräften mit entsprechenden Kompetenzen. Die Bfz hat hierauf mit einer Erweiterung des Angebots reagiert: seit 2022 werden im Haus Fachkräfte für den Offenen Ganztage sowie Berufskraftfahrer\*innen (Bus-/ LKW-/ Servicefahrer\*innen) qualifiziert.

# HIGHLIGHTS 2022

## EABG FIRMENGRUPPE VOM LVR AUSGEZEICHNET



Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) hat die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) im Juni 2022 mit einer Prämie in Höhe von 10.000 Euro für ihr vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ausgezeichnet. Timo Wissel, Abteilungsleiter im LVR-Inklusionsamt, übergab die Auszeichnung an die Geschäftsführung.

Beim BEM-Verfahren haben vor allem die Darstellung der gemeinsamen Grundlage sowie der Ziele, der Umgang mit dem Datenschutz sowie die Darstellung des Ablaufs und der Organisation die Jury des LVR-Inklusionsamtes überzeugt. Auch bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung liegt die EABG mit über sieben Prozent über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

## BILDUNGSBERATUNG

### VOR ORT



2022 hat die Bfz mit ihrem Infomobil zahlreiche Standorte in der Innenstadt und auch in den Stadtteilen Essens angesteuert. Nach der langen Zeit mit Kontakteinschränkungen und ausgefallenen Infoveranstaltungen eröffnete dies neue Möglichkeiten, mit Bildungsinteressierten unmittelbar in Kontakt zu treten und über das Angebot zu informieren.

## ERFOLGREICHES AUDIT



Auch 2022 konnten die Unternehmen der EABG Firmengruppe ihren Qualitätsanspruch beim alljährlichen Audit anstandslos unter Beweis stellen. Damit wurde erneut sichergestellt, dass Teilnehmende wie auch Kostenträger auf qualitativ hochwertige Angebote vertrauen können und einer öffentlichen Förderung nichts im Wege steht.

# IMPRESSUM

Geschäftsführer

Hartmut Kütemann-Busch

Herausgegeben von

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH  
Zipfelweg 15  
45356 Essen

Konzeption/ Redaktion

Susanne Wunder, Martina Temming

Layout/ Grafik

Schlussredaktion

Geschäftsführung

Essen, im Mai 2023

