JAHRESBERICHT 2020

EABG-GRUPPE

ARBEIT.BILDUNG.SOZIALES

Kenn-zahlen 2020

501 Aktivierungen und Vermittlungen (-28%)

Kundenzahlen

2.385 Ø monatliche Kundenzahl in Beschäftigung und Qualifizierung (-25,2%)

1.125 Teilnehmer*innen gesamt in Beschäftigungsförderung (-31,6%)

1.152 Teilnehmer*innen gesamt in Qualifizierung (-10,6%)

Kundenstruktur

5,4 Ø Anzahl vermittlungs-hemmender Merkmale (+0,1)

9,5 Ø Dauer der Arbeitslosigkeit in Jahren (+0,1)

Prüfungserfolg Umschulungen Sommer 2020 **93%**

Dank

Erfolge entstehen nur gemeinsam.
Daher danken wir allen **Beschäftigten** *in der Firmengruppe für ihr hohes Engagement, die anhaltende Qualität aller Leistungen sowie ihre Flexibilität und Veränderungsbereitschaft angesichts immenser Herausforderungen.*

Auch gute Partnerschaften sind wesentlich für den Erfolg.
Insofern gilt unser Dank den **Mitarbeiter*innen der Agenturen für Arbeit***, der* **Jobcenter** *und allen* **anderen Kostenträgern** *im Ruhrgebiet, insbesondere in Essen, für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen.*

Unser erfolgreiches Handeln basiert ebenfalls auf der guten Kooperation mit unseren **städtischen Partner*innen.** *Hier möchten wir vor allem die Mitarbeiter*innen aus der Immobilienwirtschaft und dem Sozialamt, der Sport- und Bäderbetriebe sowie Grün und Gruga Essen nennen. Nicht zuletzt gab es in unserer Arbeit zahlreiche Aktivitäten und Projekte, welche durch den Rat der Stadt Essen oder seine Ausschüsse begleitet wurden. Auch für diese offene und konstruktive Zusammenarbeit möchten wir uns bedanken.*

Grußwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

der vorliegende Jahresbericht ist in einer Phase entstanden, die uns alle nachhaltig geprägt hat. Masken sind genauso wie Videokonferenzen alltäglich geworden, ebenso wie der stetige Blick auf die Infektionszahlen. Kulturtechniken, wie das regelmäßige Händewaschen, brachten sich wieder in Erinnerung, Husten- und Niesetiketten gehören mittlerweile zum öffentlichen Bild. Seit über einem Jahr lebt Deutschland jetzt mit der Corona-Pandemie, und was bleibt, ist die Ungewissheit, wie es weitergehen wird. Noch ist es schwierig, eine verlässliche Bilanz der Auswirkungen des vergangenen Jahres zu ziehen und Perspektiven für den Arbeitsmarkt zu benennen. Auch in der Politik verfügt derzeit niemand über eine Blaupause für die aktuelle wirtschaftliche Situation.

*Um Massenarbeitslosigkeit zu verhindern, war im vergangenen Jahr die Kurzarbeit das breit eingesetzte Instrument der Stunde, um Arbeitsplätze, Einkommen von Beschäftigten und die Existenz von Unternehmen zu sichern. Für viele Expert*innen ist dies auch der Grund, dass der deutsche Arbeitsmarkt angesichts der größten Krise der Nachkriegsgeschichte insgesamt vergleichsweise robust geblieben ist – bis jetzt.*

Neuausrichtung der Kostenträger „über Nacht“

*In der Spitze wurden mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Arbeitsplätze von rund drei Millionen Menschen gesichert. Bis zu 11.500 Kolleg*innen aus allen Bereichen der Bundesagentur für Arbeit haben in der Hochphase des ersten Lockdowns sichergestellt, dass Geld schnell und zuverlässig bei den Betrieben ankommt. Ein Ende ist noch nicht in Sicht: Die Bewältigung dieser Krise beschäftigt die Agentur für Arbeit und andere Kostenträger noch lange weiter. Hinzu kommt, dass aufgrund des Pandemie-Geschehens Beratungen bei den meisten Kostenträgern nicht mehr in den Geschäftsstellen vor Ort durchgeführt werden und die Beratungspraxis in der bisher bewährten Form nicht mehr existiert. Der Ausfall von Bildungsmessen kam erschwerend hinzu.*

*Gleichzeitig müssen wir - alle Partner*innen am Arbeitsmarkt - nach wie vor die Weichen für die Zukunft stellen: Der zunehmende Fachkräftebedarf wird nach der Pandemie laut Expert*innen den deutschen Arbeitsmarkt auch weiter dominieren. Mit durchdachten und durchlässigen Qualifizierungskonzepten, einem engen Zusammenspiel aller Mitwirkenden am Arbeitsmarkt und entsprechenden finanziellen Ressourcen können wir die Menschen mit Beratung und Unterstützung wirksam durch die Transformation begleiten.*

Auch der Soziale Arbeitsmarkt, mit dem seit 2019 etwa 55.000 langzeitarbeitslose Menschen in einen sozialversicherungspflichtigen Job vermittelt werden konnten, ist hier zu nennen: ein wichtiges und lohnendes Engagement, das vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen unbedingt weiter verfolgt werden sollte.

2020 - Schlüsseljahr und Stresstest für die Firmengruppe EABG

*Erhebliche Bemühungen gingen damit einher, die Angebote so anzupassen, dass möglichst alle Kund*innen weiter eingebunden und mitgenommen werden konnten – oft unter deutlich veränderten Rahmenbedingungen. Auch die klassischen Vermittlungsaktivitäten fanden aufgrund umfassender Kontaktbeschränkungen unter deutlich veränderten Vorzeichen statt. Nichtsdestotrotz ist es in 2020 gelungen, 501 Kund*innen erfolgreich in den Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme zu integrieren. Auch angesichts der z. T. massiven und multiplen Integrationsbarrieren der Teilnehmer*innen ist dies erneut ein bemerkenswertes Ergebnis.*

*Dennoch bleibt festzustellen: gerade für Langzeitarbeitslose ist der Weg zurück in den Arbeitsmarkt deutlich steiniger geworden. Die Erfahrungen, die wir innerhalb der Firmengruppe EABG in den letzten Monaten gemacht haben, haben gezeigt, dass lernschwächere Kund*innen in Qualifizierungen zunehmend Gefahr laufen, den Anschluss zu verlieren, auch wenn Inhalte online oder in hybrider Form noch so gut vermittelt werden. Manche Themen und noch viel mehr die vielen positiven Begleiterscheinungen des Präsenzunterrichts können nicht vollständig und in gleicher Ergebnisqualität über alternative Lernformen vermittelt und Praxisausbildung nicht zu 100% alternativ umgesetzt werden. Auch hier bleiben mögliche Konsequenzen noch abzuwarten. Aber wir tun unser Mögliches, um unsere Kund*innen weiter zu unterstützen.*

Inga Dominke

Aufsichtsratsvorsitzende

Hartmut Kütemann-Busch

Geschäftsführer

Selbst wenn die Geschäftstätigkeiten der Firmengruppe EABG im vergangenen Jahr zum Teil deutlich ausgebremst wurden: dies heißt noch lange nicht, dass innerhalb der Firmengruppe nichts geschehen wäre - in vielen Fällen war das Gegenteil der Fall, wie in den folgenden Kapiteln zu lesen sein wird.

*Wir möchten an dieser Stelle allen Kolleg*innen, die unter erschwerten Rahmenbedingungen ihr Möglichstes gegeben haben, unseren herzlichen Dank dafür aussprechen und sie bitten, ihr Engagement und ihre Kreativität beizubehalten, damit wir die Firmengruppe EABG weiter gut durch das Jahr 2021 manövrieren.*

Als Partner von Politik und Wirtschaft stehen wir auch in diesem Jahr weiterhin mit unserer verlässlichen Infrastruktur, unseren erfahrenen Ausbildungsteams und nicht zuletzt mit der uneingeschränkten Bereitschaft bereit, gemeinsam neue Wege zu gehen.

Wir wünschen Ihnen nun viele spannende Ein- und Aussichten beim Lesen unseres Jahresberichts und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen!

Und das Wichtigste: Bleiben Sie gesund!

Essen, im April 2021

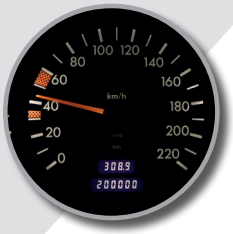
Inhaltsverzeichnis

1 2020 - kein Jahr wie alle anderen

Seite | 9

2 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Seite | 15



3 Beschäftigungsförderung

Seite | 19

4 Qualifizierung

Seite | 35

5 Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund

Seite | 51

6 Firmengeschäft

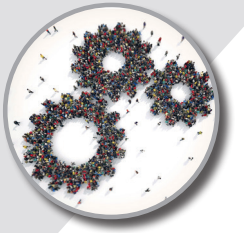
Seite | 55

7 Vermittlung und Aktivierung

Seite | 59

8 Vorstellung der Firmengruppe EABG

Seite | 63



1

2020 - kein Jahr wie alle anderen

Ein Jahr im Krisenmodus

Von jetzt auf gleich war alles anders. Zuvor wurde viel geplant für 2020, doch dann wurde die Firmengruppe EABG aufgrund der Corona-Pandemie vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Immer wieder wechselnde Rahmenbedingungen kennzeichneten die tägliche Arbeit. Corona hat viele Prozesse in der Firmengruppe auf den Prüfstand gestellt.

Insbesondere seit dem Frühjahr 2020 - dem ersten Lockdown - begann sich die Welt gefühlt langsamer zu drehen. Flure, Parkplätze und Büros waren leer und die Geschäftstätigkeit wurde immer wieder in unterschiedlicher Deutlichkeit ausgebremst. Seit März 2020 bestimmten Leitlinien zur Beschränkung von sozialen Kontakten das öffentliche und berufliche Leben und tun es noch. Bildungsanbietern wurde untersagt, Angebote mit physischer Präsenz weiter aufrechtzuerhalten. Eine Weiterführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen war nur noch möglich, wenn Präsenzangebote in einer alternativen Durchführungsform erbracht werden konnten. Teilnehmende wurden somit in großer Zahl ins Homeschooling geschickt. Vor allem Präsenzangebote mit einer niederschwelligen Angebotsstruktur oder einem hohen Praxisanteil mussten

dagegen gänzlich eingestellt werden. Für einige Mitarbeiter*innen griff das Instrument der Kurzarbeit.

Wirtschaftlich gesehen litten der GWA- und Seminarbereich der ABEG und der Trainingsbereich der Bfz besonders. Die Umsetzung der Vorgaben ging mit zum Teil erheblichen Mehrkosten einher. Verschobene IHK-Prüfungen konnten nur mit erhöhtem Einsatz von Honorarkräften und somit zusätzlichen Lohnkosten bewältigt werden. Weitere Mehrkosten ergaben sich aus der technischen und inhaltlichen Digitalisierung. Hierzu gehören Kosten für die Lernplattform Moodle, den virtuellen Klassenräumen („bigbluebutton"), Lizenzen für web-basierte Lernprogramme, eine erhöhte Internetbrandbreite, für die Beschaffung sogenannter Convertibles für den Unterrichtseinsatz, das Leasing zusätzlicher PCs für Teilnehmende, die zu Hause keinen PC zur Verfügung haben nebst Sticks für die Internetverbindung bis hin zur Beschäftigung von Werkstudent*innen, die bei der digitalen Aufbereitung von Unterrichtsmaterialien unterstützen. Nicht zu vergessen: der nicht unerhebliche personelle, konzeptionelle und monetäre Aufwand für den Erhalt sogenannter Äquivalenzbescheinigungen, die die Durchführung in alternativer oder hybrider Form überhaupt erst möglich machen.

Während der Sommermonate konnte unter Einhaltung des jeweiligen Hygieneschutzkonzepts zum Regelbetrieb zurückgekehrt werden. Steigende Infektionszahlen im Herbst beeinflussten dann erneut das Unterrichtsgeschehen. Glücklicherweise kam es innerhalb der Firmengruppe in keinem Fall zu einer erhöhten Infektionsausbreitung. Bis heute sind keine schwerwiegenden Krankheitsverläufe bei Teilnehmenden oder Mitarbeitenden bekannt. Gleichwohl stiegen mit zunehmendem Infektionsgeschehen bei allen die Sorgen um die Gesundheit und damit auch spürbar die emotionalen Belastungen.

Zudem sind die Agenturen und Jobcenter für den normalen Kundenverkehr größtenteils immer noch geschlossen, Bereiche mit Informationsmaterialien der Bildungsträger sind weiterhin unzugänglich. Damit sind die Beratungs- und Aufnahmeverfahren weiterhin erschwert. In der Folge fielen in verschiedenen Bereichen auch die Aufnahmen deutlich geringer aus als geplant, da

Interessent*innen nicht bzw. in deutlich geringerem Maße die sonst übliche persönliche Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Kostenträger im Vorfeld erhalten konnten.

Fazit: Corona hat viel verändert. Inzwischen ist es an vielen Stellen gelungen, für Prozesse neue Lösungen zu erarbeiten und den Bedingungen anzupassen. Die Firmengruppe EABG wurde in sehr kurzer Zeit durch persönliches Engagement und fachlichen Einsatz digitalisiert(er). Geplante Vorhaben wurden deutlich schneller angegangen und zweifelsohne hat die Firmengruppe bei der Digitalisierung von Unterricht und der Integration alternativer Lernformen große Schritte gemacht.

Die Erfahrung der letzten Monate hat aber auch gezeigt, dass insbesondere lernschwächere Kund*innen leicht den Anschluss verlieren können, Inhalte des Präsenzunterrichts noch lange nicht vollständig und in gleicher Qualität über alternative Lernformen vermittelt werden können und Praxisausbildung bei einzelnen Angeboten nicht zu 100% alternativ umgesetzt werden kann.

Auch wenn das Thema „Corona" vieles beherrschte: der Geschäftsführung der Firmengruppe EABG war es wichtig, auch andere bedeutsame Handlungsfelder (wieder) ins Auge zu fassen.

ABEG erhält ein neues Gewand

Nachdem die Bfz Ende 2019 einen Marken-Relaunch hinter sich gebracht hatte, hat sich nun auch die Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG) einer „Verjüngungskur" unterzogen. Kernelemente sind das neue Logo sowie neue frische Farben für alle Werbemittel und Dokumente. Nachdem herausgearbeitet wurde, wofür die ABEG steht und wie sie sich inhaltlich präsentieren möchte, wurde ein Farbkonzept die Grundlage der neuen Präsenz.

Frisch und divers sollte es sein. Eine individuelle Ansprache der zukünftigen Kund*innen und Teilnehmer*innen war besonders wichtig. Überschaubar, erkennbar und unverwechselbar, so versteht sich die ABEG und so möchte sie sich nach außen darstellen – und das ist auch gelungen.

Die Website wird ebenfalls nicht nur äußerlich überarbeitet, sondern auch hier präsentiert sich die ABEG in Kürze „mobile first". Mit dem neuen Messestand ist die ABEG ebenso sofort einsatzfähig - sobald die aktuelle Situation Präsenzmessen wieder erlaubt. Hier ist auch der neue Markenkern erkennbar: „Wir sind eine starke Familie." Dieser betont - noch mehr als bisher - die Vielfältigkeit der Angebotspalette der ABEG und das Versprechen: für jede(n) das passende Angebot. Die persönliche Unterstützung sowie partnerschaftliche Verbundenheit mit den Kund*innen, wertschätzend und auf Augenhöhe, ist dabei wichtig.

Auf gute Nachbarschaft

Nach dem umfangreichen Umbau des ehemaligen Bfz-Bildungshotels war es im Oktober 2020 dann so weit. Am 01.10.2020 eröffnete der Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen Peter Biesenbach offiziell die neue Nebenstelle des Ausbildungszentrums der Justiz Nordrhein-Westfalen im Bildungspark Essen. Explizit wurde allen am Projekt beteiligten Parteien ein großer Dank ausgesprochen, die die Nebenstelle „in rekordverdächtiger Zeit von nur knapp 19 Monaten" eingerichtet hatten. Darüber konnten sich insbesondere die Beschäftigen in den Gewerken der EABG freuen, die in den vergangenen Monaten für die umfassenden Modernisierungsarbeiten verantwortlich waren. Der Ausbildungsbetrieb des AZJ startete mit insgesamt 150 neuen Anwärter*innen ihren Schulungsbetrieb.

Der Einzug des AZJ hatte aber auch für die Firmengruppe EABG weitreichende Konsequenzen. Neben der Personalabteilung haben auch die Abteilungen Marketing & Kommunikation, Profiling & Diagnostik, der Berufspsychologische Dienst sowie die Bereichsleitung Training in den Räumlichkeiten in Haus 10 eine neue berufliche Heimat gefunden. Auch die Abteilung Lernwelten war von Umzügen betroffen. Parallel dazu schritt die Umstellung der Telefonie auf städtische Rufnummern sowie der Ersatz von Tisch- durch Mobilgeräte voran.

Grüner wird´s nicht von allein

Klimaschutz ist unbestritten eines der Zukunftsthemen mit globaler Bedeutung, das jeden Einzelnen angeht. Auch die Firmengruppe EABG möchte sich zukünftig (noch) stärker in diesem Themenkreis engagieren und einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Zu diesem Zweck wurden die „Klimatage 2020/2021" ins Leben gerufen. Begonnen wurde im wörtlichen Sinne vor der eigenen Haustüre. Anfang November erhielten alle interessierten Mitarbeiter*innen die Gelegenheit, die drei großen Standorte der Firmengruppe EABG zu besichtigen und Ideen für Maßnahmen im Sinne des Klimaschutzes zu entwickeln. Für die Begleitung der Aktivitäten konnte Frau Dr. Juliane von Hagen gewonnen werden, die in Praxis, Forschung und Lehre in den Themenfeldern Städtebau und Stadtplanung zu Hause ist.

Die Ergebnisse aus den Rundgängen wurden dokumentiert und dienten als Bestandsaufnahme, um die Klimatage im Frühjahr 2021 konkreter vorbereiten zu können.

Anschließend wurden Überlegungen angestellt, welches die ersten Umsetzungsschritte sind, wer die einzelnen Vorhaben steuert und welche Kooperationspartner*innen oder Fördermöglichkeiten hinzugezogen werden können.

> Wir möchten und können gemeinsam, auf allen Ebenen und an allen Standorten Potenziale für den Klimaschutz heben.

Neue digitale Formate

Wie bereits beschrieben, stellte die Pandemie die berufliche Bildung vor Herausforderungen, beförderte aber auch neue digitale Formate und aktive Selbsthilfe.

1. Ruhrkonferenz Weiterbildung

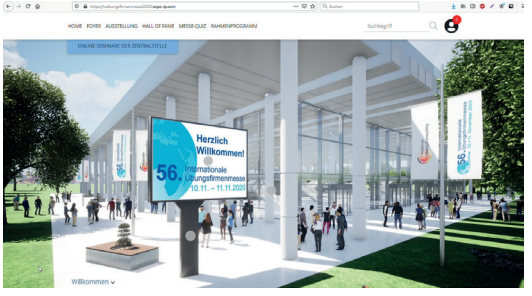
Am 23.09.2020 fand die erste Ruhrkonferenz Weiterbildung statt. Fast 100 Akteure aus der Weiterbildungslandschaft des Ruhrgebiets trafen sich virtuell, um sich über die aktuelle Situation der beruflichen Weiterbildung in der Region auszutauschen. Kernthema war, wie Kosten- und Bildungsträger gemeinsam auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie reagieren und welche Chancen möglicherweise neben den zahlreichen Risiken angegangen werden können.

1. Digitale Weiterbildungsmesse Ruhr

Am 29.10.2020 öffnete die 1. Digitale Weiterbildungsmesse Ruhr ihre virtuellen Pforten und bot Interessent*innen viele Möglichkeiten, ihre Karrierechancen neu zu denken. Knapp 3.500 Besucher*innen führten an diesem Tag mit 126 vertretenen Bildungsanbietenden mehr als 1.000 Gespräche per Live-Chat. Außerdem gab es einen Live-Stream mit vielen interessanten Vorträgen. Initiiert wurde die Messe durch fünf Weiterbildungsnetzwerke in der Region, die auch die Ruhrkonferenz ins Leben riefen - angesichts der weiter bestehenden Hürden aufgrund der eingeschränkten Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten ein wichtiger kooperativer Lösungansatz!

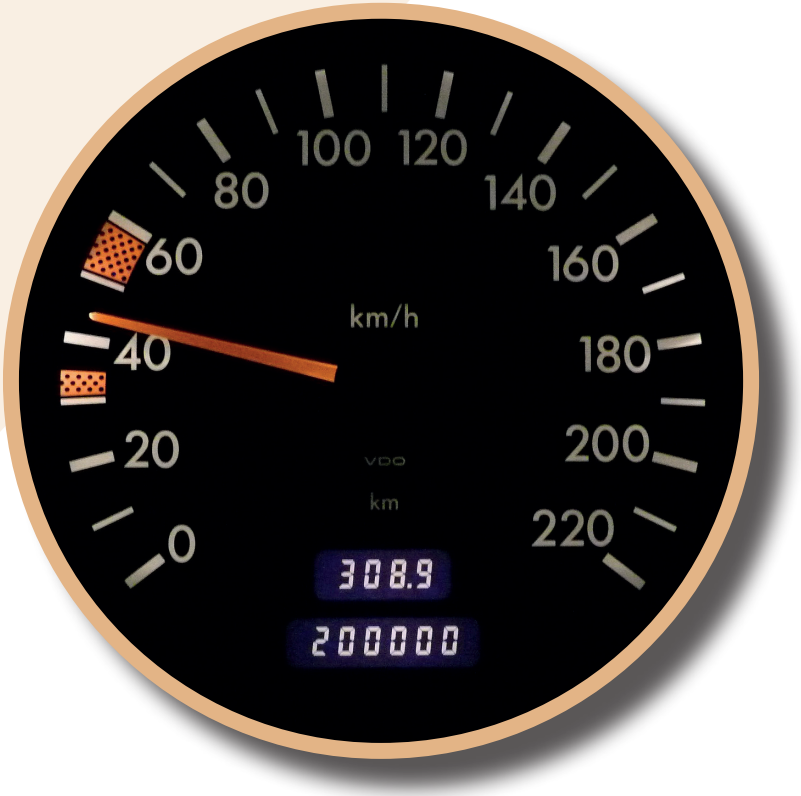
1. Virtuelle internationale Übungsfirmenmesse

Jährlich richtet die Zentralstelle eine internationale Übungsfirmenmesse an verschiedenen Orten in Deutschland aus, die zusätzlichen Raum bietet für praktisches Lernen und interkulturellen Austausch. 2020 wurde die internationale Übungsfirmenmesse erstmalig virtuell durchgeführt - mit 50 Aussteller*innen und 1.938 registrierten Besucher*innen war dies eine gelungene Premiere.



2

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt



Arbeitsmarkt im Lockdown

Bereits zu Beginn des Jahres 2020 wirkte die schwächere Konjunktur einer positiven Entwicklung der Arbeitslosigkeit entgegen, die die Vorjahre geprägt hatte. Ab März 2020 schlugen dann die Corona-Pandemie, präziser gesagt die getroffenen Maßnahmen zu ihrer Eindämmung mit steigender Arbeitslosigkeit sowie Unterbeschäftigung voll zu Buche.

Nach den Lockerungen der Maßnahmen im Sommer erholte sich der Arbeitsmarkt im weiteren Jahresverlauf zwar. Dennoch erhöhte sich die Arbeitslosenzahl in Deutschland bis Ende 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutlich auf gut 2,7 Mio. Menschen.

Historische Zahl an Menschen in Kurzarbeit

Mit dem Beginn des Lockdowns im März stieg die Kurzarbeit binnen kürzester Zeit auf ein historisches Niveau. Der bisherige Höchststand wurde im April mit knapp 6 Mio. Menschen in Kurzarbeit erreicht, das entspricht 18 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 lag der Höchststand bei 1,4 Mio. Menschen. In der Hochphase wurde an einem Tag mehr Kurzarbeitergeld ausgezahlt als im gesamten Jahr 2019.

Im Frühjahr 2020 bezogen zudem nicht überwiegend Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes konjunkturelles Kurzarbeitergeld, sondern in hohem Maße auch Dienstleistungsbetriebe, allen voran das Hotel- und Gastgewerbe. In der Spitze lag der Prozentsatz der Beschäftigten im Gastgewerbe, die Kurzarbeitergeld bezogen, bei 63%. Bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von etwa 38 % hat nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit der Einsatz von Kurzarbeit rechnerisch Arbeitsplätze für rund eine Mio. Beschäftigte gesichert und deren (vorübergehende) Arbeitslosigkeit verhindert.[1]

Deutliche Unterschiede bei einzelnen Personengruppen

Auch wenn sich zusammenfassend sagen lässt, dass 2020 ausnahmslos keiner Personengruppe positive Effekte bescherte, lässt sich dennoch erkennen, dass manche deutlich stärker betroffen waren als andere. Z. B. stieg die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III – also jene, die erst seit kurzem arbeitssuchend sind und von den Agenturen für Arbeit betreut werden - gegenüber 2019 überproportional und deutlich stärker als jene in Rechtskreis SGB II – also von Personen, die bereits länger arbeitslos gemeldet sind und als Leistungsempfänger*innen in die Verantwortung der Jobcenter und gemeinsamen Einrichtungen fallen.

Diese Entwicklung spiegelt den coronabedingten Zusammenbruch ganzer Wirtschaftszweige wider, der diese aus heiterem Himmel getroffen hat. Dieser gegensätzliche Effekt in beiden Rechtskreisen war noch stärker in NRW und erst recht in Essen zu beobachten.

Allerdings ist speziell das Thema Langzeitarbeitslosigkeit durch die Pandemie noch einmal problematischer geworden, nachdem es im vergangenen Jahr eine überaus positive Entwicklung gerade in dieser Personengruppe gab. Vor Corona gab es eine deutliche Zunahme an Jobs für An- und Ungelernte, die nun wieder schnell und dauerhaft wegfielen. Dies schmälerte vor allem die Wiedereinstiegschancen von Menschen, die aufgrund fehlender Qualifikationen bereits seit längerem keine Arbeitsstelle fanden. Um insgesamt mehr als 28% nahm die Zahl der Langzeitarbeitslosen in 2020 zu. Auch wenn der massive Negativtrend auch in NRW und Essen zu verzeichnen war, fielen die Veränderungsraten hier zumindest etwas geringer aus.

2020 meldeten sich sowohl bundesweit als auch in Essen mehr Frauen als Männer arbeitssuchend, in NRW war dieses Verhältnis ebenfalls, aber ins-

1 Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilung 03. Januar 2021

Entwicklung Arbeitsmarkt 2020[2]

	BRD		NRW		Essen	
	2020 gesamt	Dez. 2020 zum VJM	2020 gesamt	Dez. 2020 zum VJM	2020 gesamt	Dez. 2020 zum VJM
Arbeitslose gesamt	+11,6%	2.707.242 (+21,6%)	+11,3%	734.384 (+17,6%)	+7,5%	33.253 (+12,3%)
aus SGB III	+18,4%	1.165.548 (+39,0%)	+22,4%	261.416 (+36,7 %)	+31,0%	8.487 (+45,5%)
aus SGB II	+7,0%	1.541.694 (+11,0%)	+6,0%	472.968 (9,2%)	+1,3%	24.766 (+4,2%)
Frauen	+14,0%	1.184.609 (+21,5 %)	+11,8%	323.409 (+16,8 %)	+8,4%	14.918 (+12,4%)
Männer	+9,8%	1.522.623 (+21,6%)	+11,0%	410.975 (+18,3%)	+6,9%	18.335 (+12,3%)
Ausländer	+14,0%	795.047 (+24,3%)	+11,9%	244.281 (+18,7%)	+7,7%	12.371 (+12,5%)
15-U25 Jahre	+13,5%	236.401 (+23,2%)	+11,1%	61.093 (+17,9%)	+13,0%	2.981 (+18,8%)
50 Jahre und älter	+10,3%	911.623 (+20,4%)	+11,6%	238.187 (+17,8%)	+8,9%	9.325 (+14,5%)
Langzeitarbeitslose	+28,3%	928.893 (+33,2%)	+23,8%	303.070 (+27,7%)	+17,9%	14.245 (+20,0%)
Gemeldete Arbeitsstellen	-13,0%	581.233 (-15,3%)	-14,2%	120.173 (-16,8%)	+13,7%	3.664 (+4,9%)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	+6,3%	3.533.513 (+11,4%)	+6,2%	955.333 (+9,2%)	+3,8%	47.218 (+6,2%)
Ohne Berufsausbildung	+13,6%	1.418.883 (+21,5%)	+11,4%	443.243 (+16,7%)	+6,6%	22.666 (+10,4%)
Bedarfsgemeinschaften*	+1,2%	2.837.575 (+1,4%)	-3,5%	795.735 (-4,0%)	-1,4%	42.746 (-1,3%)

2: Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung, Januar/Dezember 2020
Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Januar/Dezember 2020
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Land Nordrhein-Westfalen Januar/Dezember 2020
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2020
Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2020
** für Essen Stadt: Von Oktober 2020 bis Dezember 2020 vorläufige Werte für SGB II-Daten hochgerechnet*

gesamt etwas schwächer zu beobachten. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass Frauen öfter in den von den Lockdowns betroffenen Branchen wie Verkauf, Hotellerie oder Gastronomie beschäftigt sind. Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit in spezifischen Altersgruppen ist zu erkennen, dass es 2020 die Jüngeren tendenziell stärker getroffen hat als die Älteren.

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit von Menschen anderer Nationalität lag im vergangenen Jahr ebenfalls sichtbar über dem Durchschnitt, wobei die Veränderungsrate in Essen mit 7,7% nur ca. halb so groß war wie auf Bundesebene (14,0%).

Bezüglich der Bedarfsgemeinschaften konnte Essen 2020 im dritten Jahr in Folge eine Senkung von 1,4 % verzeichnen und entwickelte sich damit sogar entgegengesetzt zur bundesweiten Zunahme.

Die Zahl der gemeldeten Stellen gab ab April 2020 stark nach. Im Laufe des Sommers setzte eine leichte Erholung ein, die zum Jahresende hin allerdings abflachte und bis Ende 2020 ein Minus von 13% gegenüber dem Vorjahr bewirkte.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Jahr 2020 für den Essener Arbeitsmarkt – gemessen an der Entwicklung auf Bundesebene – noch vergleichsweise glimpflich verlaufen ist. Allerdings muss hier auch bedacht werden, dass das gesamte Ruhrgebiet bereits mit einer schwierigeren Ausgangssituation in die Krise gegangen ist, wohingegen andere Regionen in Deutschland sich in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt hatten und somit auch sozusagen tiefer fallen konnten.

Schwierige Prognose für 2021

Eine tragfähige Aussage, welche wirtschaftlichen Auswirkungen die pandemiebedingten Verwerfungen haben werden, ist auch im Frühjahr 2021 noch kaum zu treffen – zumal ein Ende der Einschränkungen nach wie vor nicht vollzogen und auch noch kein verbindliches Ausstiegsszenario verabschiedet ist.

Aber gleichgültig, wie hoch die genauen Zahlen sein werden: Fachleute sind sich einig, dass es vor allem in den primär betroffenen Branchen wie Gastronomie, Einzelhandel und Tourismus in naher Zukunft trotz milliardenschwerer Rettungspakete noch zu unzähligen Geschäftsaufgaben, Insolvenzen und Entlassungen kommen wird.

Dies kann – zusammen mit den zeitversetzten Sekundäreffekten - den so dringend notwendigen wirtschaftlichen Aufschwung möglicherweise gar nicht erst durchstarten lassen. Auch die öffentliche Hand wird durch die geleisteten Finanzhilfen sowie Ausfälle bei Gewerbesteuern in einem Maße belastet, das deren künftige Handlungsfähigkeit stark einschränken wird. Auch hierfür gibt es aktuell noch kaum echte Lösungen.

Es gibt aber offenbar mindestens vereinzelt auch Anlass zur Hoffnung. Im aktuellen Konjunkturbericht der IHKen im Ruhrgebiet[3] ist zwar zu lesen, dass der Lockdown weite Teile der Wirtschaft zurückgeworfen hat und sich die Schere zwischen Krisenverlierern und -gewinnern immer weiter öffnet.

Dies heißt aber, dass es auch (wenn auch wenige) Gewinner gibt, z. B. den Online-Handel oder das Baugewerbe. Und auch Industrie und Großhandel zeigten sich zum Jahresende sowohl nicht gänzlich unzufrieden mit erzielten Aufträgen und Umsätzen als auch z. T. optimistisch mit Blick auf 2021.

> „Der Wirtschaftsmotor ist in vielen Branchen nachhaltig ins Stocken geraten."

Allerdings hat sich inzwischen branchenübergreifend die Hoffnung auf ein schnelles Ende der Pandemie zerschlagen. Eine große Unsicherheit geht von der Entwicklung des Exports aus, der für die deutsche Wirtschaft sehr entscheidend ist. Der Brexit mit all seinen bürokratischen Erschwernissen, Lieferrisiken und Kostensteigerungen bereitet vielen Unternehmen zusätzliche Sorgen. Die fehlende Planungssicherheit schlägt auch auf die Investitionsbereitschaft der Unternehmen durch. Sie stagniert auf einem niedrigen Niveau und speist sich aktuell zu einem großen Teil aus notwendigen Ersatzinvestitionen.

Insgesamt bleibt festzuhalten: Der Wirtschaftsmotor ist in vielen Branchen so stark ins Stocken geraten, dass der Weg zurück in die Spur mindestens langwierig wird.

3: „106. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet", Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg - Wesel - Kleve zu Duisburg, Jahresbeginn 2021

3

Beschäftigungsförderung

3.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

3.2 Weitere Projekte und Angebote

3.3 Angebote zum Förderinstrument Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

3.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

Seit 2005 ist ein zentraler Geschäftsbereich der ABEG die Koordination und Durchführung von Arbeitsgelegenheiten (AGH) für Langzeitarbeitslose.

> Arbeitsgelegenheiten entsprechen in ihrer Ausgestaltung den Regelungen, die der Gesetzgeber im § 16 d SGB II vorsieht: sie sind zusätzlich, wettbewerbsneutral und im öffentlichen Interesse.

Die Fachstelle für Gemeinwohlarbeit (GWA) organisiert dabei diese Angebote. AGH-Einsatzmöglichkeiten gibt es in vier Bereichen mit entsprechenden Übergangsmöglichkeiten für Teilnehmende: Basis, Zentrum, Träger und ZIP.

Wesentliche Ziele der Gemeinwohlarbeit sind:

- die (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen,
- die Steigerung der Motivation und Belastbarkeit,
- Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten und Heranführen der Zielgruppe an Lernangebote,
- der Abbau persönlicher Hemmnisse durch Weiterleitung an spezialisierte externe Fachstellen, sofern erforderlich und
- die Organisation der Teilhabe an sinnstiftender Beschäftigung.

Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

Die Fachstelle der ABEG für die Durchführung von GWA stellt verschiedenste Instrumente zur Verfügung, von Gruppen- bis zu Einzeleinsatzstellen. AGH können aber auch im Rahmen von Projekten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit sowie bei externen Trägern angeboten werden.

Die Fachstelle steht dabei immer im intensiven Dialog mit dem JobCenter Essen (JCE), welches zusammen mit dem Fachbeirat des JCE auch die Anerkennung der AGH-Stellen prüft.

Zentrum für Gemeinwohlarbeit

AGH-Gruppeneinsatzstellen stehen im Zentrum für Gemeinwohlarbeit zur Verfügung, um dem erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf arbeitsmarktfernerer Personen entsprechen zu können. Die berufspraktische Anleitung wird durch eine kontinuierliche Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte ergänzt. Diese verfolgen in ihrer Arbeit einen ressourcenorientierten Ansatz.

Den unterschiedlichen Bedarfen der Zielgruppen wird dabei mit mit einem differenzierten Angebot begegnet:

- Niederschwellige Angebote:
  - Stabilisierungs- und Arbeitstraining (StArT)
  - Kreativ
- Weitere Angebote:
  - Orientierungsphase
  - Tätigkeiten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit
  - Tätigkeiten beim Träger

Niederschwellige AGH-Angebote

Personen mit erhöhtem Anleitungsbedarf, verringerter Belastungsfähigkeit und u.a. starken gesundheitlichen Einschränkungen werden mit diesem Angebot verstärkt angesprochen. Dieses stetig wachsende, mehrstufige Angebotsportfolio hat sich bereits seit Jahren erfolgreich etabliert.

StArT (Stabilisierungs- und Arbeitstraining)

Im Projekt StArT können Teilnehmer*innen ohne Vorkenntnisse praktische Fertigkeiten trainieren und Erlerntes unter qualifizierter Anleitung unmittelbar umsetzen. Dieses Angebot ermöglicht die Heranführung an Tätigkeiten im Malergewerk, in der Tischlerei und Schlosserei sowie in der Hauswirtschaft. Wichtig zu wissen: alles erfolgt ohne Zeit- und Arbeitsdruck!

2020 haben 107 Personen an diesen Angeboten teilgenommen (89 männlich, 18 weiblich).

Kreativwerkstatt

Die Kreativwerkstatt ist ebenfalls ein niederschwelliges Angebot, welches - gut akzeptiert - auch von der multikulturellen Zusammensetzung profitiert. Frauen, die im gewerblich-technischen Bereich keine geeignete Einsatzmöglichkeit finden, erhalten hier eine Perspektive, Kompetenzen zu entdecken und auszubauen und sich zu erproben.

Im Berichtszeitraum haben in der Kreativwerkstatt insgesamt 188 Menschen an der Gemeinwohlarbeit teilgenommen (136 weiblich, 52 männlich).

In Summe haben beide Angebote (StArT und Kreativwerkstatt) 295 Teilnehmer*innen besucht. Im Durchschnitt wiesen diese Personen in 2020 5,9 Vermittlungshemmnisse (2019: 5,7) auf, die eine Integration erheblich erschwerten. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag im Schnitt bei 8,7 Jahren (2019: 9,0).

Weitere AGH-Angebote

Weitere AGH-Angebote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit umfassen:

- eine Orientierungsphase für Teilnehmende ohne konkrete berufliche oder persönliche Perspektive,
- Gruppenarbeitsplätze im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in den Gewerken der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) sowie
- Tätigkeiten bei einem externen Träger.

Praxisorientierte Tätigkeiten in den Gewerken

Personen mit normaler Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit erhalten die Chance, unter Anleitung von Facharbeiter*innen mit Ausbildereignung, ihre Kompetenzen in den Gewerken der EABG zu erweitern. Alle Lernprozesse sind in reale Arbeitsprozesse eingebettet. Konzerninterne Aufträge, die in den Gewerken unter realen Arbeitsmarktbedingungen bearbeitet werden, sind dabei die Grundlage.

Für jede*n Teilnehmer*in werden die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in Konferenzen bewertet und Handlungsempfehlungen formuliert. Anwesend sind in der Regel sozialpädagogische Fachkräfte, Anleiter*innen aus den verschiedenen Gewerken sowie Vermittlungsfachkräfte.

Ihre Leistungen bietet die EABG in 7 Gewerken an:

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

Bauprojekte und Maßnahmen im Jahr 2020

In 2020 waren die Gewerke der EABG in verschiedensten Leistungsumfängen und Zusammensetzungen sowie für verschiedenste Auftraggeber*innen tätig:

Sanierung von Toilettenanlagen in Schulgebäuden:
- Planung als Generalunternehmer: z. B. Diergardtstraße, Ackerstraße, Margaretenstraße, Steinmetzstraße, Hansemannstraße, Möllhoven
- Sanierung: Diergardtstraße, Ackerstraße, Margarethenstraße

Möbelbau nach Auftrag für das Schulamt sowie das Amt für Immobilienwirtschaft

Diverse Aufträge für die Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE):
- Umzüge Sporthallen
- Bau von Schulungsräumen für das Ausbildungszentrum der Justiz NRW (AZJ) im Bildungspark Essen
- Fertigung und Einbau von 400 Fenstern in den neuen Internatsräumen des AZJ
- Arbeiten im Museum Folkwang
- Umzüge im Essener Rathaus
- Umbau der Toilettenanlagen im Essener Rathaus

Umbau und Sanierung eines Umkleidegebäudes in der Gruga für Grün und Gruga Essen

Konsensprojekte:
- Ostportal Baldeney: Errichtung einer Turnhalle mit einer öffentlichen Toilettenanlage
- Restaurierung des historischen Zugwagens für den Verein Hespertalbahn e. V.

Manuela Ebener, 53 Jahre, ehemalige Teilnehmerin GWA

Anfang 2020 begann ich eine Tätigkeit in der Gemeinwohlarbeit bei der ABEG. Nach Gesprächen mit den Fachkräften wurde ich zu einer Stelle in der Seniorenbegleitung eingeteilt. Ich merkte schnell, dass mir dies Spaß macht, so dass gemeinsam überlegt wurde, wie ein Einstieg in den Arbeitsmarkt aussehen kann. Nach Rücksprache mit dem JobCenter wurde mir ein Bildungsgutschein für die Qualifizierung zur Betreuungskraft ausgestellt, die ich Anfang September erfolgreich abschloss. Wie abgesprochen, meldete ich mich dann erneut bei den Vermittlern der ABEG, die mich im Rahmen des Arbeitslosenzentrums weiter berieten.

Durch die bestehenden Kontakte zum JSE.pro-Team konnte ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt durch das Teilhabe-Chancen-Gesetz umgesetzt werden.

Zum 1. November 2020 bekam ich einen Arbeitsvertrag bei der Contilia, zunächst befristet auf 2 Jahre. Ich bin glücklich dort und weiß, dass ich mich jederzeit wieder an die ABEG wenden kann, sollte es beruflich doch mal haken.

Basis-Gemeinwohlarbeit

Für Menschen, die aufgrund ihrer vorwiegend gesundheitlichen Einschränkungen nur in der Lage sind, leichte Tätigkeiten im Freien ohne Maschineneinsatz zu verrichten, ist die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) ein mögliches niederschwelliges Angebot. Hierbei handelt es sich vor allem um Einsätze zur Pflege von Grün- und Außenanlagen, die über routinemäßige Intervalle hinausgehen. Vorkenntnisse sind dabei keine Voraussetzung.

Sozialbetreuer*innen stehen für die praktische Begleitung zur Verfügung. Einige sind sogar ehemalige Teilnehmende, die mit ihrem persönlichen Werdegang verdeutlichen, dass sich aus der Gemeinwohlarbeit eine echte Perpektive entwickeln kann.

Die Einschränkungen der Teilnehmenden der Basis-GWA liegen in erster Linie in folgenden Bereichen:

- Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre: 98% (+2 %-Punkte ggü. 2019, durchschnittlich 11,7 Jahre (+0,5))
- Gesundheitliche Einschränkungen: 91% (-1 %-Punkt)
- Keine abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung: 83% (+3 %-Punkte)

Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte

Im Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte werden Baumaßnahmen (sogenannte ZIP-Projekte) realisiert, an denen auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts beteiligt sind. Somit korrespondiert die Teilnahme auch mit einer größeren Arbeitsmarktnähe und demzufolge auch mit höheren Anforderungen an die Teilnehmenden. Gleichzeitig ist der Kompetenzerwerb umfassender. Auch hier steht eine sozialpädagogische Unterstützung zur Verfügung.

Die 36 Teilnehmenden im Jahr 2020 wiesen im Schnitt 4,8 Vermittlungshemmnisse auf. 4 Personen konnten aus den ZIP-Projekten in den Arbeitsmarkt in eine geförderte Beschäftigung vermittelt werden. Betrachtet man den gesamten Maßnahmezeitraum von 2007 bis 2020, wurden insgesamt 405 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.

2020 wurden ZIP-Projekte im Rahmen des „Essener Konsens" und des Projektes „Essen. Neue Wege zum Wasser" realisiert. Das JCE stellte 2020 für beide Projekte 50 AGH-Stellen bereit.

Essener Konsens

Der Essener Konsens - ein Netzwerk von Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Handwerk, Gewerkschaften und Verwaltung - ist seit mehr als 25 Jahren verlässlicher Ansprechpartner für Essener Arbeitsmarktprojekte. Im Vorfeld eines jeden Projekts prüft eine Lenkungsgruppe das öffentliche Interesse, die Zusätzlichkeit des Vorhabens und den Grad der Beteiligung von Wirtschaft und Handwerk.

Im Rahmen des „Essener Konsens" wurden 2020 u.a. folgende Projekte durchgeführt:

Aids-Hilfe Essen e.V. - Umbau, Renovierung und Sanierung der Beratungs- und Betreuungsstelle

Die Aids-Hilfe Essen e.V. hatte seit 1987 Räume in der Immobilie an der Varnhorststr. 17 in Essen angemietet, seit April 2013 ist sie Eigentümerin.

An dem aus den 60er Jahren stammenden Objekt wurden vom Voreigentümer nur die notwendigsten Reparaturen durchgeführt. Insbesondere bestand im Bereich der Außenfassade ein erheblicher Sanierungsbedarf. Darüber hinaus war die Elektroinstallation in einzelnen Projekteinheiten dringend überholungsbedürftig. Ziel der Renovierungs- und Sanierungsmaßnahme war die dauerhafte Verortung der Beratungs- und Betreuungsprojekte der Aids-Hilfe Essen e.V. an diesem Standort.

Im Jahresverlauf 2020 konnten die Teilnehmenden des ZIP-Projektes in der 1. Etage bei Renovierungs- und Sanierungsarbeiten eines Küchenraumes und mehrerer Bäder mitarbeiten. Sie waren bei vorbereitenden Putzarbeiten, beim Fliesenlegen, den nachfolgenden Malerarbeiten und beim Einbau und Anpassen der Türen und Fenster mit eingebunden.

Damit waren die Arbeiten zum Umbau der Aids-Hilfe 2020 abgeschlossen.

Errichtung eines Informations- und Welcomegebäudes „Ostportal Baldeneysee“

Der Ostzugang zum Baldeneysee am Prinz-Friedrich-Platz in Essen-Kupferdreh verfügt über gute Anbindungen an verschiedene Radwege, an den öffentlichen Nahverkehr und an diverse Parkmöglichkeiten. Planungen sehen vor, durch zusätzliche bauliche und gestalterische Anpassungen den Ostzugang als bedeutsamen Zielpunkt „Ostportal Baldeneysee“ weiterzuent wickeln.

Ein zentrales Informations- und Welcomegebäude „Ostportal Baldeneysee“ soll Besucher*innen eine Erstinformation über die touristischen Angebote und Übernachtungsmöglichkeiten in Essen und speziell am Baldeneysee bieten, z.B. über die Weiße Flotte, die Hespertalbahn, Vereine, den Boots- und Radverleih u.v.m.. Weiterhin soll das Gebäude über eine öffentlich nutzbare Toilettenanlage verfügen und Räumlichkeiten für nationale wie internationale Wassersportveranstaltungen besitzen - inklusive Übernachtungsmöglichkeiten.

Dazu soll im Bereich des „Lokschuppen Hespertalbahn“ ein desolates, das Orts- und Landschaftsbild störendes Gebäude abgebrochen und im unmittelbaren Zusammenhang mit der Hespertalbahn als zentrales Informationsgebäude neu errichtet werden.

Im Frühjahr 2020 begannen die Abbrucharbeiten am alten Gebäude. Im Zuge dieser Arbeiten waren die Teilnehmenden des ZIP-Projektes bei der Entkernung des Gebäudes eingesetzt. Nachdem eine beauftragte Firma im Sommer 2020 das Gebäude abgetragen hatte, konnten die Teilnehmenden schließlich beim Gießen der neuen Bodenplatte mitarbeiten.

Eine weitere Firma wurde mit der Installation eines Stahlgerüstes auf der neuen Bodenplatte beauftragt.

Im Jahr 2021 sind zunächst Maurerarbeiten zur Vervollständigung der Stahlhalle vorgesehen.

Essen.Neue Wege zum Wasser

Essen.Neue Wege zum Wasser, ebenfalls ein Projekt des Essener Konsens, ist ein städtisches Programm zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit durch Beschäftigung und praxisorientierte Qualifizierung. Zugleich beabsichtigt „Essen. Neue Wege zum Wasser“ mit seinen Projekten eine Verbesserung der ökologischen Qualität und der stadträumlichen Attraktivität. Das Vorhaben umfasst viele Einzelprojekte entlang der Essener Fließgewässer sowie die Vernetzung von Grünflächen und Parks in Essen.

ESSEN
Neue Wege zum Wasser

Im Rahmen der geplanten Baumaßnahmen für das Jahr 2020 waren folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- Rad- und Fußwege Grünzug Hörsterfeld
- Rad- und Fußwege Grünzug Zugstraße
- Friedhof am Hellweg: Nachhaltiger Umgang mit Wasser und Erhöhung der Biodiversität
- Instandsetzung der Treppenanlage am Hallopark
- Grugatrasse - Teilerneuerung der Wegedecke
- Laupendahler Landstraße: Wegebau und Abgrenzung eines Schotterplatzes
- Anbindung der Natur-Route an Gladbeck Halde 19
- Schöne Bank Essen. Neue Wege zum Wasser

Friedhof am Hellweg

Ein wichtigges Projekt in 2020 war der Friedhof am Hellweg. Neben ihrer sozialen Funktion für die Menschen gelangen die Friedhöfe im städtischen Bereich gleichsam zu einem wichtigen Lebens- und Rückzugsraum für Tiere und Pflanzen. Zudem sind die Friedhöfe mit ihren oftmals alten Baumbeständen und unbebauten Flächen ein bedeutender Bestandteil der Grün- und Biotopvernetzung in der Stadt. Vorhandenen Wege und Flächen werden von den Bürger*innen als Rückzugs- und Erholungsraum genutzt.

Der nachhaltige Umgang mit Wasser und die Erhöhung der Biodiversität können auf Friedhöfen durch kombinierte Maßnahmen gestärkt und weiterentwickelt werden.

Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt unter anderem durch die Anlage von naturnahen Versickerungsmulden und Anlegen von Festwiesen mit Regiosaatgut (Wildblumenwiesen).

Die ersten Wildblumenwiesen wurden im Rahmen eines „Pilotprojektes" auf dem Friedhof angelegt. Maschinenführer*innen des Projekts Essen. Neue Wege zum Wasser begannen im September 2020, mit dem Bagger und dem Radlader zwei Versickerungsmulden von ca. 2000 qm auszuheben. Aufgrund der vorherrschenden Witterung mussten die Arbeiten jedoch im November 2020 vorzeitig eingestellt werden.

Die Arbeiten zur Fertigstellung der Wildblumenwiesen wurden im März 2021 wieder aufgenommen.

Schöne Bank Essen. Neue Wege zum Wasser

Manche Bankplätze entlang der Routen (z.B. der Naturroute) sind inzwischen teilweise defekt bzw. in einem schlechten Zustand. Diese Bankplätze werden durch das Projekt Essen.Neue Wege zum Wasser kostengünstig aufgearbeitet. Falls erforderlich, bauen Teilnehmende einzelne Sitzbänke komplett ab und arbeiten sie am Standort der EABG wieder auf. Hierbei werden Originalteile möglichst wiederverwendet. Ergänzend werden Restbestände von alten Bänken und Ersatzteile für die Instandsetzungsarbeiten genutzt.

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

Die Renovierungsarbeiten an den Bankplätzen erfolgen entlang festgelegter Streckenabschnitte. Hinweisschilder an den einzelnen Bankplätzen informieren über aktuelle Renovierungsarbeiten. Bei bereits instandgesetzten Bankplätzen weist ein „Branding" auf die durchgeführten Renovierungsarbeiten und den Projektträger hin (Schöne Bank - Essen.Neue Wege zum Wasser – Essener Konsens).

Die ersten aufgearbeiteten Bänke wurden entlang der Naturroute auf ebenfalls von den Teilnehmenden aufgearbeiteten Bankplätzen im Siepental aufgestellt.

Projekt Weg und Raum

„Weg und Raum" - eine Kooperation von fünf Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern im erweiterten Ruhrgebiet - realisiert seit 1994 gemeinsame Projekte im Garten- und Landschafts- sowie im Hoch- und Tiefbau. Zu den Partnern gehören die Dorstener Arbeit, die GBH Herne, die Jugend in Arbeit Recklinghausen, Grünbau Dortmund und die EABG. Jedes Jahr werden ca. 100 Langzeitarbeitslose gefördert, qualifiziert und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt.

Auf Essener Gebiet ist die EABG mit einer Gruppe von 20 Langzeitarbeitslosen und einigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus dem Programm „Soziale Teilhabe" (§ 16i SGB II) in Projekten zur Erhaltung von Radwegetrassen sowie Stätten der Industriekultur tätig. Beispiele sind hier die

- ehemaligen Halden Schurenbach, Beckstraße und Katernberg,
- die Zeche Zollverein,
- der Gleispark Frintrop und Mechtenberg,
- die Radwegestraße auf der ehemaligen Rheinischen Bahn sowie
- der Emscherradweg.

Strukturdaten der Teilnehmenden

2020 lag die Teilnehmendenzahl in Arbeitsgelegenheiten insgesamt bei 1.125. 73,4% aller Teilnehmenden waren männlich. Kinder hatten 43,3%, 46,0% waren ledig.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Strukturdaten der AGH-Teilnehmenden mit Blick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit weiter verschlechtert. Die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich mit 9,5 Jahren (2019: 9,4) weiter erhöht.

Nahezu alle Teilnehmenden wiesen Vermittlungshemmnisse auf. Mehr als die Hälfte (64,5%) war älter als 45 Jahre, 57 % verfügten über keinen Schulabschluss und 79 % über keine abgeschlossene Berufsausbildung (+4 Prozentpunkte ggü. 2019). Diese Hemmnisse erschweren dieser Zielgruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich. Hinzu kamen Integrationsbarrieren wie ein fehlender Führerschein, gesundheitliche Einschränkungen und Schulden.

Im Berichtsjahr konnten aus allen AGH-Maßnahmen insgesamt 58 Menschen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, davon 29 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 20 in eine geförderte Beschäftigung, 8 in einen Minijob. Eine Person gründete eine Existenz. Zusätzlich gingen 5 Personen in eine Weiterbildung. Dies ist vor dem Hintergrund der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden und der Corona-Pandemie ein großer Erfolg.

Sozialer Arbeitsmarkt über die Implementierung im SGB II (§16i)

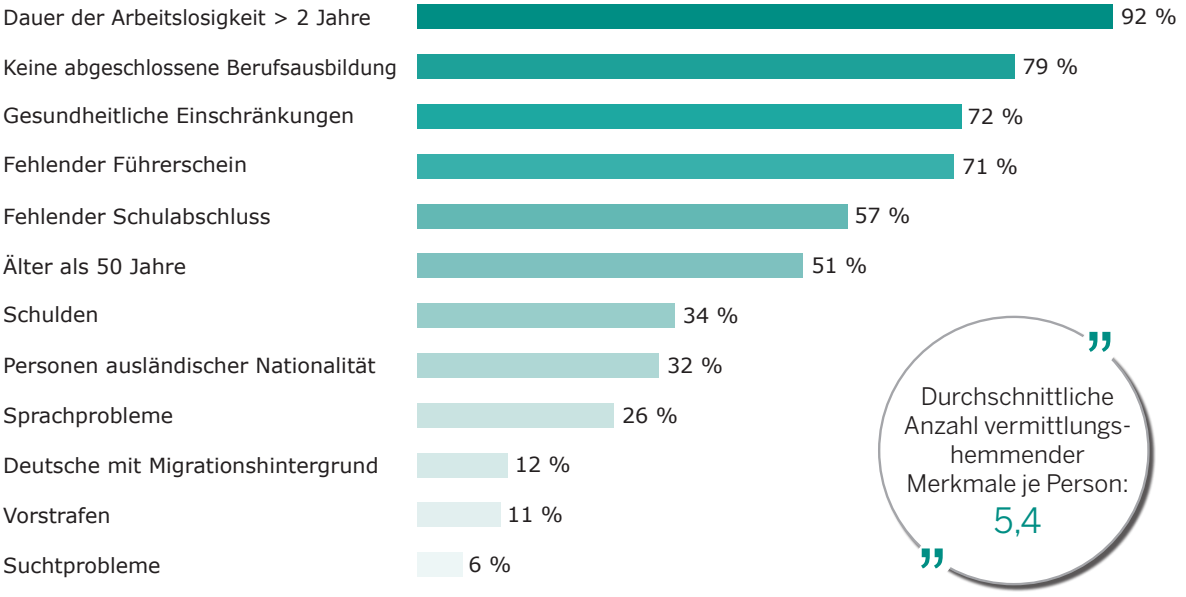
Auch im Jahr 2020 war es eine Herausforderung, langzeitarbeitslose Menschen in den Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Das Gesetz zur „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt" (Teilhabechancengesetz) hat einen Weg eröffnet, Teilhabe für diese Menschen zu schaffen, der gut angenommen wird.

Anreize für die Bereitstellung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sollen durch das im Gesetz verankerte Förderpaket aus Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber sowie individueller Förderung und beschäftigungsbegleitendem Coaching der Teilnehmer*innen geschaffen werden.

Zur Förderzielgruppe gehören erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen, die in sechs Jahren vor Vermittlung nicht oder nur kurz erwerbstätig waren. In den ersten 24 Monaten eines neu geschaffenen Arbeitsverhältnisses beträgt der Lohnkostenzuschuss für das beschäftigende Unternehmen 100 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Dieser Anteil sinkt im dritten, vierten und fünften Jahr der Beschäftigung um jeweils 10 %, wobei die Förderdauer auf maximal 5 Jahre beschränkt ist. Mit bis zu 3.000 EUR können weiterhin Weiterbildungsmaßnahmen bezuschusst werden. Von arbeitgebenden Unternehmen allein zu tragen sind Kosten, die aufgrund eines angewendeten Tarifvertrages entstehen, z.B. Einmalzahlungen, Altersver-

Vermittlungshemmnisse der Kund*innen 2020



sorgung oder Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Auch Kosten für Arbeitsschutz und Sicherheitskleidung sowie Anleitungspersonal und Logistik wie z.B. Fahrzeuge muss das Unternehmen selbst finanzieren.

Die ABEG hatte zum Stichtag 31.12.2020 117 Personen in § 16i SGB II geförderten Maßnahmen. Dabei sind Eigenanteile in beträchtlicher Höhe geleistet worden.

Wesentlich für die Firmengruppe ist die Aktivierung, Orientierung und belastbare Entwicklung von langzeitarbeitslosen Personen aller Projekte und Maßnahmen hin zu der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen, geförderten Beschäftigung nach § 16i SGB II.

Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus geförderter in eine ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. In diesem Kontext ist das zweite wesentliche Ziel die Unterstützung und Festigung der Kompetenzen dieser Menschen und die Vorbereitung auf den Übergang in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2020 sind von der ABEG darüber hinaus 19 Personen aus verschiedenen Projekten in den ersten Arbeitsmarkt u.a. an folgende Arbeitgeber vermittelt worden:

- Malerbetriebe
  - C. Engelmohr
  - Portten & Bannour GbR
- RGE Servicegesellschaft Essen mbH
- AKS Facility-Service GmbH
- Stadt Essen Fachbereich Grün und Gruga
- ADLER Gebäude Service GmbH, Wilhelmshaven

Weitere Bewerbungsverfahren beim städtischen Fachbereich 67 (vormals Grün und Gruga) laufen kontinuierlich, so dass nach erfolgreicher vorlaufender Qualifizierung (Führerscheinerwerb) eine Übernahme in ein unbefristetes und ungefördertes Beschäftigungsverhältnis ansteht. Hierzu werden im Vorfeld alle Kandidat*innen im Rahmen des Praktikums eingesetzt.

Die Abbildung auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über alle AGH-Angebote und mögliche Anschlussperspektiven.

Niederschwellige Angebote im Rahmen der Gemeinwohlarbeit

StArT

Laufzeit:
bis zu 9 Monate, niederschwelliges Angebot (Gruppenarbeitsplätze)

Zugangsvoraussetzung:
für mind. 3 Std. täglich arbeitsfähig

Tätigkeiten:
Einfachste Tätigkeiten im Bereich Malerhandwerk, Schlosserei, Tischlerei, Hauswirtschaft überwiegend in den Werkstätten der EABG

Personengruppe:
max. 15 Teilnehmer*innen pro Anleiter*in

Möglichkeiten des Einstiegs:

- Direkte Zuweisung über Meldelistenverfahren
- Wechsel von der regulären AGH in StArT, um die Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und zu stabilisieren, in Absprache mit dem JobCenter und der Fachkraft ABEG

Kreativ

Laufzeit:
bis zu 9 Monate, niederschwelliges Angebot (Gruppenarbeitsplätze)

Zugangsvoraussetzung:
für mind. 3 Std. täglich arbeitsfähig

Tätigkeiten:
Leichte Arbeiten im kreativen, handwerklichen Bereich ohne Maschineneinsatz

Möglichkeiten des Einstiegs:

- Direkte Zuweisung über Meldelistenverfahren
- Wechsel von der regulären AGH in Kreativ, um die Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und zu stabilisieren, in Absprache mit dem JobCenter und der Fachkraft ABEG

Weitere Angebote in der Gemeinwohlarbeit

Laufzeit:
bis zu 9 Monate, Angebot im Rahmen der GWA

Zugangsvoraussetzung:
für mind. 3 Std. täglich arbeitsfähig

Tätigkeiten: siehe →

Möglichkeiten des Einstiegs:

- Möglicher Wechsel aus StArT und Kreativ, um die Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und zu stabilisieren in Absprache mit dem JobCenter und Fachkraft der ABEG, Wechsel aus Basis oder ZIP mit neuer Zuweisung des JobCenters

Tätigkeiten im Zentrum
für Gemeinwohlarbeit mit Anleitungsbedarf (Gruppenarbeitsplätze) in den Bereichen: Tischlerei, Schlosserei, Hauswirtschaft, Gartenbau, Malerhandwerk, Dienstleistung, Bauhauptgewerbe

Tätigkeiten beim Träger
(Einzelarbeitsplätze) ohne konkreten Anleitungsbedarf in den Bereichen: Gartenbau, Lager- und Transportbereich, Hauswirtschaft, Tierpflege, Verwaltungstätigkeiten, Elektro, Schlosserei, Malerhandwerk, Tischlerei, soziale Betreuung in Kindergärten/-heimen, Kranken- und Altenheimen

Orientierungsphase
für Teilnehmer*innen ohne berufliche Orientierung und / oder mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Geförderte Arbeitsverhältnisse

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Voll- oder Teilzeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei kommunalen Unternehmen und bei Trägern

Teilhabechancengesetz (TCG) nach §16i SGBII

Besonderheiten:

- Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität sind **nicht** zu beachten
- Ganz oder teilweise Übernahme von Weiterbildungskosten in Höhe von bis zu 3.000 Euro
- beschäftigungsbegleitendes Coaching

Laufzeit:

- Bis zu 5 Jahre mit degressiven tarifgebundenen Lohnkostenzuschüssen von 100% in den ersten beiden Jahren, bis zu 70% im fünften Jahr der Förderung
- Finanzierung der Sozialabgaben pauschal, ohne Arbeitslosenversicherung

Formelle Voraussetzungen:

- Personen über 25 Jahren mit Leistungsbezug im SGB II von mind. 6 Jahren; ohne nennenswerte Unterbrechungen
- (Allein-)Erziehende oder schwerbehinderte Leistungsberechtigte ab 25, die seit mindestens 5 Jahren Leistungen beziehen

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach §16e SGBII

Besonderheiten:

- Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität sind **nicht** zu beachten
- Arbeitsvertrag muss über 2 Jahre geschlossen werden
- Ganz oder teilweise Übernahme von Weiterbildungskosten
- beschäftigungsbegleitendes Coaching in den ersten 6 Monaten und bei Bedarf

Laufzeit:

- Zwei Jahre Lohnkostenzuschüsse (im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50%)
- Finanzierung der Sozialabgaben pauschal, ohne Arbeitslosenversicherung

Formelle Voraussetzungen:

- Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos gemeldet sind und deren Vermittlungsbemühungen ohne Erfolg waren

3.2 Weitere Projekte und Angebote

Erwerbslosenberatungsstelle Wegweiser in Arbeit

Insbesondere wenn Arbeitslosigkeit längere Zeit andauert, geraten die Betroffenen häufig in komplexe Problemlagen, aus denen sie ohne Unterstützung und Beratung nicht mehr herausfinden. Aber selbst eine erst kurze oder lediglich drohende Arbeitslosigkeit wirft viele Fragen auf, die idealerweise mit professioneller Unterstützung beantwortet und gelöst werden, um derartige Entwicklungen gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Mit WiA - Wegweiser in Arbeit betreibt die ABEG zu diesem Zweck seit 2011 eine eigene Erwerbslosenberatungsstelle. Zur Zielgruppe gehören vor allem arbeitsmarktferne und schwer erreichbare Menschen im Essener Norden. WiA weist den Ratsuchenden den Weg zu weiterführenden Angeboten und bietet Hilfe zur Selbsthilfe.

Finanziell unterstützt wird dieses Angebot aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmitteln. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) begleitet die Arbeit fachlich. Das Beratungsangebot richtet sich nach den Vorgaben des Rechtsdienstleistungsgesetzes, unterliegt der Schweigepflicht, ist kostenlos, trägerunabhängig und niederschwellig.

Schwerpunkte der 940 Kontakte in 2020 waren wieder primär Beratungen zu leistungs- und sozialrechtlichen Fragen (56%) sowie zur wirtschaftlichen Situation (37%) oder persönlichen beruflichen Entwicklung (10%). Häufig benötigten die Ratsuchenden Unterstützung in mehreren Bereichen. 4% arbeitsrechtliche Beratungskontakte und 9% Beratungen zur gesundheitlichen und psychosozialen Situation waren nachgefragt.

32% der Beratenen waren älter als 55 Jahre (ein erneuter Anstieg von 3,3 %-Punkten gegenüber 2019). Bei den 471 ausführlichen Beratungskontakten hatten knapp 68% der Ratsuchenden einen Migrationshintergrund, 82% befanden sich im ALG- II-Bezug.

Nach Auslauf der ESF-Förderperiode 2016-2020 wird die Erwerbslosenberatungsstelle WiA ohne finanzielle Unterstützung des Landes NRW und des ESF ihre Arbeit fortsetzen.

Seit Februar 2020 finden auch einmal wöchentlich Beratungen im Beratungsbüro der ABEG in Essen-Steele statt.

Pandemiebedingt wurden Beratungen während des Lockdowns kontaktreduziert angeboten und durchgeführt. Persönliche Beratungen fanden unter strenger Einhaltung der jeweils geltenden Coronaschutzverordnung des Landes NRW und des Hygienekonzeptes der ABEG statt.

Arbeitslosenzentrum Treffpunkt Innenstadt

Unter dem Namen „Treffpunkt Innenstadt" bietet die ABEG seit 2016 allen Essener Bürger*innen eine mit Mitteln aus dem europäischen Sozialfonds sowie EU-Mitteln geförderte Anlaufstelle rund um das Thema Arbeitslosigkeit. Folgende Dienstleistungen können Interessierte in Anspruch nehmen:

- Beratung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Einzelgespräche in vertraulichem Rahmen
- Gruppenveranstaltungen, Vorträge oder Workshops zu aktuellen (Arbeitsmarkt-)Themen
- Möglichkeiten zur gemeinsamen Freizeitgestaltung
- Austausch mit Menschen in ähnlichen Lebenslagen
- Information über spezielle Beratungsstellen und bei Bedarf Unterstützung bei der Kontaktaufnahme

Im Berichtszeitraum 2020 besuchten 612 Menschen das Arbeitslosenzentrum. Coronabedingt fanden keine Gruppenveranstaltungen statt. Dafür wurde intensiv sehr individuell telefonisch und – wenn erlaubt – unter Einhaltung der Hygieneschutzvorschriften persönlich vor Ort beraten.

Die Angst vor der beruflichen Zukunft, verstärkt durch die Pandemie, war bei fast allen Gesprächen vorherrschend. Zusätzlich blieb die Suche nach Stellenangeboten, eine gewünschte Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt, eine Vermittlungsleistung in Arbeit oder Informationen und Kontakt zu anderen Trägern stark nachgefragt. Intensiv wurden auch Kontakte zur hauseigenen Erwerbslosenberatungsstelle WiA vermittelt, wo Fragen und Erklärungen zu Leistungsbescheiden und – wenn nötig – entsprechende Widersprüche dazu angeboten werden konnten.

Aufgrund der guten Vernetzung auch innerhalb des Firmenverbundes EABG konnten 14 Ratsuchende in Beschäftigung vermittelt werden. Die Arbeitslosenzentren werden ab 2021 nicht mehr als eigenständige Institutionen gefördert.

Frauenkompetenzzentrum

Seit 5 Jahren unterstützt die ABEG mit dem Frauenkompetenzzentrum Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Kernziel ist die Erarbeitung zur persönlichen Situation passender Berufswegepläne. Das Angebot basiert auf einem Mix aus Gruppenseminaren und Einzelcoachings und wird durch ergänzende Gesundheitsangebote sowie Bewerbungscoachings und Vermittlungsaktivitäten abgerundet. Eine inzwischen langjährige Kooperation mit dem Verein für Kinder- und Jugendarbeit in sozialen Brennpunkten Ruhrgebiet e.V. (VKJ) ermöglicht eine kontinuierliche Seminarteilnahme auch bei unvorhergesehenen Kinderbetreuungsbedarfen. Das Angebot ist auf 2 Durchläufe à 25 Frauen ausgelegt.

Aufgrund der sehr positiven Kundenresonanz und dem weiterhin bestehenden Bedarf an Angeboten für diese Zielgruppe hat das JCE die ABEG erneut mit der Fortsetzung beauftragt.

> „Im Frauenkompetenzzentrum finden Frauen die Möglichkeit, sich mit professioneller Hilfe erfolgreich auf den (Wieder-)Einstieg in den Berufsalltag vorzubereiten.“

56 Frauen mündeten bis zum 31.12.2020 in das Projekt ein. Im Durchschnitt lagen 5,4 (2019 5,1) vermittlungshemmende Merkmale pro Person vor, mit einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 8,9 Jahren (2019 10,1 Jahre). 87,5 % der Frauen verfügten über keinen Berufsabschluss und waren mehr als zwei Jahre arbeitslos.

8 Frauen konnten im Anschluss an ihre Teilnahme in den Arbeitsmarkt integriert werden, wovon 5 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen konnten. 22 Frauen wurden in eine geringfügige Beschäftigung vermittelt, eine konnte auf Basis des Teilhabechancengesetzes eine Arbeit aufnehmen.

Zukunft in Arbeit

Im September 2019 startete das Angebot Zukunft in Arbeit (ZiA) und wurde in 2020 im Rahmen einer Option erfolgreich weitergeführt. Ziel der Maßnahme ist es, zugewiesene Teilnehmer*innen schnellstmöglich und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Angebot gliedert

Treffpunkt Innenstadt und WiA wurde gefördert durch
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
ESF in Nordrhein-Westfalen
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

sich in ein Basis- und ein Aufbaumodul. Vorgesehen ist eine Eingliederungsquote von 30 %.

Die Zielgruppe des Angebotes hat keine Vermittlungshemmnisse, eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt ist daher realistisch. Durch einen Überblick über Stellen- und Arbeitsmarktangebote, eine Verbesserung des Stellensuchverhaltens sowie das Training des Bewerbungsverhaltens werden die Teilnehmer*innen befähigt, passende Stellen eigenständig zu recherchieren und sich selbst erfolgreich in einer Bewerbungssituation zu verkaufen. Probleme und Hindernisse werden zielgerichtet behoben. Um einen höchstmöglichen Erfolg zu erzielen, werden unterschiedliche Methoden kombiniert, d. h. Einzel- oder Kleingruppenarbeit, Gruppencoaching sowie Nutzung von gruppendynamischen Prozessen.

Einmal wöchentlich werden im Rahmen eines Vertiefungsangebotes spezielle Themen für Akademiker*innen, Helfer*innen und Fachkräfte angeboten. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden an den individuellen Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Bedarfen und Interessen der Teilnehmer*innen ausgerichtet.

Im Jahr 2020 hat die ABEG insgesamt 246 Teilnehmer*innen in das Projekt aufgenommen (183 Männer, 63 Frauen). Durchschnittlich waren sie 2,2 Jahre arbeitslos. 83 % hatten einen Schulabschluss und 78% verfügten über einen Berufsabschluss. 25% der Teilnehmer*innen hatten einen Hochschulabschluss. 59 Teilnehmer *innen konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Eine Person wechselte in ein Fort- und Weiterbildungsangebot. Somit wurde eine Vermittlungsquote von 26 % erreicht.

KontaktCenter

Seit April 2017 führt die ABEG in Kooperation mit dem JCE das Projekt KontaktCenter (KTC) zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durch. 2020 wurde das KontaktCenter angepasst und in zwei aufeinander aufbauende Angebote geteilt, die jeweils am 01.07.2020 starteten.

KontaktCenter I

KontaktCenter I (KTC I) richtet sich an die Kernzielgruppe „langzeitarbeitslose Menschen", die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse durch klassische Regelinstrumente nicht mehr aktivierbar sind. Ziele sind die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung dieser Barrieren. Im Anschluss ist für die Teilnehmer*innen der Übergang in das vertiefende Angebot KontaktCenter II vorgesehen.

Im Mittelpunkt des KTC I steht das Zusammenwirken von Einzelcoachings, Seminarmodulen und der aufsuchenden Sozialarbeit. Hiermit werden die Teilnehmer*innen zunächst soweit motiviert, regelmäßig die Angebote des KTC I wahrzunehmen. Mit den angebotenen Bausteinen wird gezielt auf die Identifikation von Stärken und Ressourcen, den Abbau von Hemmnissen sowie der Schaffung neuer Perspektiven eingegangen. Die individuelle Förderung steht dabei stets im Vordergrund. Mögliche Negativspiralen werden gestoppt und stattdessen Motivation und Zuversicht vermittelt. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist aufgrund der Struktur der Zielgruppe ein nachrangiges Ziel. Die Teilnahme an den Einzelcoachings sowie an Seminarmodulen jeweils einmal im Monat ist verpflichtend.

Es zeigte sich deutlich, dass die gewählten Bausteine geeignet waren, eine Aktivierung der Teilnehmer*innen trotz deren massiver Hemmnisse zu bewirken. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, eine weitere Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit abzuwenden.

2020 waren insgesamt 1.325 Teilnehmer*innen im KontaktCenter bzw. ab 01.07.2020 KontaktCenter I aktiv, davon 678 Männer und 647 Frauen. Durchschnittlich waren sie 10,1 Jahre arbeitslos. 46 % der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 67 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 81 % hatten gesundheitliche Einschränkungen. Dennoch konnten 16 Teilnehmer*innen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. 2 Teilnehmer*innen vollzogen eine Existenzgründung, 2 weitere wurden im Rahmen der Förderung durch das Teilhabechancengesetz nach § 16i SGB II vermittelt.

KontaktCenter II

KontaktCenter II (KTC II) ist ein weiterführendes Angebot, das Teilnehmer*innen für weitere Stabilisierungsangebote vorbereitet und ihnen konkrete Anschlussperspektiven eröffnet. Maßgebend sind eine erhöhte Kontaktdichte (von 2 Präsenzterminen pro Monat in Teilzeit auf einen vollen Tag pro Woche) sowie eine neue inhaltliche Ausrichtung, welche sich mehr auf die Vorbereitung der Teilnahme an Anschlussmaßnahmen fokussiert.

Um das Angebot interessant und wirksam zu gestalten, besuchen die Teilnehmer*innen verpflichtend Gruppenseminare am Vormittag sowie Wahlmodule am Nachmittag. Die Themen der Seminarmodule wechseln monatlich. Bei den Nachmittagsangeboten legen sich die Teilnehmer*innen jeweils für einen Monat auf ein Angebot fest. Einmal monatlich nehmen Teilnehmer*innen zudem an einem Gruppenangebot „Intensivangebot Reflexion und Anschlussperspektiven" teil. Ergänzend finden regelmäßig Einzelcoachings statt. Über eine berufspraktische Erprobung im Rahmen eines Praktikums kann eine berufliche Perspektive getestet und die Belastbarkeit geprüft werden. Ein*e Arbeitsvermittler*in unterstützt diese Bemühungen kontinuierlich.

2020 waren insgesamt 118 Teilnehmer*innen in dem Projekt KontaktCenter II aktiv, davon 56 Männer und 62 Frauen. Durchschnittlich waren sie 9,8 Jahre arbeitslos. 46 % der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 65% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 70 % der Teilnehmenden hatten gesundheitliche Einschränkungen.

Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung

Am 01.01.2020 startete die Maßnahme Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung (PWbU) als neues Angebot.

Zur Zielgruppe gehören erwerbsfähige, weiterbildungsbereite Leistungsempfänger*innen, bei denen das JCE Potenzial für eine Umschulung oder Teilqualifizierung festgestellt hat. Die gezielte Förderung der Teilnehmer*innen innerhalb dieses

Simon Axel Kleindiek, 31 Jahre, ehemaliger Teilnehmer PWbU

„Mit einem bewegten Lebenslauf hatte ich 2017 meine erste Ausbildung als Fachkraft Lagerlogistik abgeschlossen. Nach einer beruflichen Veränderung 2019 fand ich nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurück. Ich nahm an mehreren Maßnahmen teil und kam 2020 schließlich zur Arbeit und Bildung als Teilnehmer der Maßnahme Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung.

Gemeinsam mit den JobCoaches wurde eine Orientierung zum Elektroniker vereinbart. Anschließend wurde ich, z.B. durch begleitete Vorstellungsgespräche, bei der Suche nach einem Praktikums- und Umschulungsbetrieb unterstützt.

Nachdem meine anfängliche Skepsis abgebaut war und ich gemerkt habe, wie gerne die JobCoaches ihren Job machen, konnte ich schnell ein Praktikum bei Herzberg Elektro und Datentechnik anfangen. Jetzt habe ich schon fast ein halbes Jahr meiner betrieblichen Einzelumschulung zum Elektroniker geschafft und bin nach wie vor sowohl im Beruf als auch in der Firma glücklich."

Angebots soll den Einstieg in eine betriebliche Umschulung vorbereiten, deren Erfolgschancen erhöhen und damit die Vermittelbarkeit der Teilnehmer*innen in den ersten Arbeitsmarkt begünstigen. Erst wenn eine Vermittlung in eine betriebliche Umschulung nicht möglich ist, können andere Varianten in Erwägung gezogen werden wie zum Beispiel eine (Teil-)Qualifizierung oder eine überbetriebliche Umschulung.

Im Rahmen des ressourcenorientierten Vermittlungsansatzes werden realistische, kleinschrittige Ziele in kurzen Abständen angestoßen und verfolgt. Im Mittelpunkt steht das Zusammenwirken des Einzelcoachings/Jobcoachings, der angebotenen Module, Techniken und Netzwerkarbeit mit und in der Gruppe, praktische Eignungsüberprüfungen und Einsätze in Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt. Über diese Kombination sollen die Teilnehmenden motiviert werden, das Ziel der Maßnahme als ihr eigenes Ziel zu übernehmen, aktiv und entschlossen daran mitzuwirken, partnerschaftliche und lösungsorientierte Wege zu beschreiten und bei der Suche eines passenden Umschulungsbetriebs proaktiv zu agieren.

Im Jahr 2020 hat die ABEG insgesamt 69 Teilnehmer*innen in das Projekt aufgenommen (40 Männer, 29 Frauen). Durchschnittlich waren sie 4,8 Jahre arbeitslos. 68% hatten einen Schulabschluss, nur 17% verfügten über einen Berufsabschluss. Auf die komplette Maßnahmelaufzeit bezogen, ergibt sich eine Eingliederungsquote von gut 13%, die sich aus 69 Eintritten und 9 Vermittlungen in betriebliche Einzelumschulungen zusammensetzt. Das vorgegebene Ziel einer Eingliederungsquote in betriebliche Umschulungen von 10% wurde somit übertroffen. Außerdem konnten 5 Teilnehmer*innen den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und 6 in betriebliche Ausbildungen erreichen. 5 Teilnehmer*innen wechselten in Fort- und Weiterbildungsangebote.

„Die vorgegebene Eingliederungsquote aus der Maßnahme PWbU wurde um mehr als 3%-Punkte übertroffen.“

Förderung von Arbeitsverhältnissen gemäß § 16 e SGB II

Das Instrument Förderung von Arbeitsverhältnissen gem. § 16 e SGB II (EVL) - vormals FAV - sieht die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose Menschen über einen zeitlich befristeten Zuschuss vor. Nicht selten wird hiermit eine Brücke in eine anschließende reguläre Beschäftigung geschaffen. Die geförderte Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden jedoch nicht gezahlt.

Die Gewährung des Zuschusses ist dabei an bestimmte Bedingungen geknüpft. Die Beschäftigung muss mit einem Arbeitsvertrag mit der Dauer von 2 Jahren erfolgen. Kriterien wie Gemeinnützigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei der bezuschussten Tätigkeit keine Rolle. Neben der Langzeitarbeitslosigkeit müssen die über EVL beschäftigten Personen darüber hinaus in den nächsten 2 Jahren keine realistische Chance auf Vermittlung haben. Die Höhe des Beschäftigungszuschusses beträgt 75% im ersten und 50% im zweiten Jahr der Beschäftigung.

2020 konnte die ABEG über dieses Förderinstrument 3 Personen befristet beschäftigen. 35 Personen konnten in eine geförderte Beschäftigung nach § 16 i SGB II übernommen werden.

3.3 Angebote zum Förderinstrument Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) können Arbeitsuchende oder Personen mit beruflichem Veränderungswunsch selbstgewählte Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung oder Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen.

Angebot zur Identifizierung geeigneter Personen für eine berufliche Qualifizierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Die Wirtschaft steht weiterhin vor der großen Herausforderung der Fachkräftegewinnung. Eine reine Arbeits- und Ausbildungsvermittlung reicht nicht mehr aus.

Neben der Beratung und Förderung von Betrieben zur Fachkräftesicherung bedarf es somit zusätzlicher Anstrengungen, geeignete Bewerber*innen zu identifizieren und zu vermitteln. Aus diesem Grund entwickelt die ABEG aktuell ein neues AVGS-Angebot zur Identifizierung dieses Personenkreises, der durch berufliche Qualifizierungen zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen kann.

Ein weiteres Angebot der ABEG zur Deckung des Fachkräfteangebots stellt die Maßnahme Perspektive Weiterbildung mit betrieblicher Umschulung dar (s. Pkt. 3.2).

Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien

Neben der Auseinandersetzung mit der aktuellen Berufssituation steht bei diesem Angebot die Entwicklung realistischer Beschäftigungsalternativen im Vordergrund. Teilnehmende werden bei Bedarf weiter begleitet, z. B. bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungsmöglichkeiten oder durch Coaching bei einer konkreten Bewerbungssituation. Das Angebot umfasst maximal 25 Einzelgespräche.

Berufliche Orientierung und Vorbereitung

In der Bfz können über einen AVGS verschiedene Angebote im Rahmen der beruflichen Orientierung in Anspruch genommen werden, z. B. das zweiwöchige Gruppenseminar Berufliche Orientierung und Profiling oder ein ein- oder zweitägiges Berufsprofiling im Einzelsetting (s. Pkt. 4.4).

Werden im Vorfeld einer anstehenden Weiterbildungsmaßnahme Kenntnislücken identifiziert, die den Erfolg der Weiterbildung gefährden könnten, kann eine vorgeschaltete Vorbereitung ebenfalls über einen AVGS gefördert werden z. B. in Form von Fernkursen zur Auffrischung von Grundkenntnissen in Mathematik und Deutsch (s. Pkt. 4.5).

4

Qualifizierung

4.1 Umschulungs- und Fortbildungsangebote

4.2 Struktur der Bildungskund*innen

4.3 Eingeworbene Maßnahmen

4.4 Berufliche Eignungsdiagnostik und Berufsorientierung

4.5 Lernwelten

4.6 Bildung 4.0 - Digitalisierung im Trainingsbereich

4.1 Umschulungs- und Fortbildungsangebote

Berufsabschlüsse

2020 blieb das Bildungsangebot der Bfz im Bereich der abschlussbezogenen Qualifizierungen weitgehend unverändert. Die 2019 neu eingeführten Berufsabschlüsse „Kaufmann/-frau im E-Commerce" sowie die Teilzeitvariante der bestehenden Umschulung „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation" stießen auf eine zunehmende Nachfrage. Das zum Sommer 2021 planmäßige Auslaufen des Trainingsbereichs Garten- und Landschaftsbau setzte sich weiter fort.

Im IT-Bereich wurden in 2020 die Weichen für die Anpassung des Qualifizierungsangebots in 2021 gelegt. Im vergangenen Jahr kam es aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung zu einer Novellierung der IT-Berufe. Diese spiegelt sich u.a. in der Schaffung neuer Berufe und Fachrichtungen wider. Neben den inhaltlich ebenfalls überarbeiteten vorhandenen Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration bietet die Bfz ab 2021 auch die neuen Berufsbilder Fachinformatiker*in Digitale Vernetzung sowie Fachinformatiker*in Daten- und Prozessanalyse an. Mit den neuen Angeboten ergeben sich für künftige Absovent*innen zusätzliche zukunftsträchtige Karriereperspektiven und für potenzielle Arbeitgeber*innen gezieltere Möglichkeiten, Herausforderungen der Digitalisierung mit eigenen Fachkräften aktiv anzugehen.

Insgesamt konnten Bildungsinteressierte 2020 somit aus 25 abschlussbezogenen Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Kammerabschlusses wählen.

Stufenqualifizierungen und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen

Für Personen, über deren Eignung für eine Umschulung Unsicherheit existiert oder die sich selbst noch nicht völlig über ihre Berufsperspektive im Klaren sind, bieten sich als Alternative Stufenqualifizierungen an. Eine 6-monatige erste Stufe dient

Kaufmännische Berufe
Industriekaufmann/-frau
Kaufmann/-frau für Büromanagement (auch in Teilzeit)
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Personaldienstleistungskaufmann/-frau
Verwaltungsfachangestellte*r (Kommunale Verwaltung)
Kaufmann/-frau im E-Commerce

Elektronik- / Automatisierungsberufe
Elektroniker*in für Automatisierungs- oder Betriebstechnik
Mechatroniker*in
Technische*r Systemplaner*in (Elektronische Systeme)

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

Lager-Logistik-Berufe
Fachlagerist*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung

Metall- / Konstruktionsberufe
Industriemechaniker*in
Zerspanungsmechaniker*in
Technische*r Produktdesigner*in (Maschinen- und Anlagenkonstruktion)
Technische*r Systemplaner*in (Stahl- und Metallbautechnik)
Fachkraft für Metalltechnik (Zerspanungs- oder Montagetechnik)

IT-Berufe
Fachinformatiker*in (Anwendungsentwicklung oder Systemintegration)
Informatikkaufmann/-frau
Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann/-frau

Teilnehmer*innen, Bildungs- und Kostenträger als wertvolle Orientierung. Danach können verschiedene Wege eingeschlagen werden: entweder münden die Teilnehmer*innen direkt in die Regelumschulung ein und visieren den Erwerb des Berufsabschlusses an oder sie beenden ihre Weiterbildung zunächst mit einem Zertifikat über die bis dahin erworbenen Kompetenzen. Sie können so Arbeitsmarktchancen auf Helferebene ergreifen. Eine spätere Fortführung einer Umschulung ist ebenfalls möglich.

2020 bot die Bfz dieses Stufenmodell in den Berufsfeldern Elektronik, Mechatronik, Lagerlogistik, Konstruktion, Metallfertigung und IT sowie im kaufmännischen Bereich an. Insgesamt 15 Berufsabschlüsse konnten auf diese Weise erworben werden.

Eine ebenfalls auf Bausteinen aufbauende Qualifizierungsform sind die sogenannten berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ), die seit einigen Jahren insbesondere von Kostenträgerseite in die Diskussion gebracht wurden. Dies sind standardisierte Qualifizierungseinheiten (5 bis 8 TQ je nach Zielberuf mit Dauern zwischen 2 bis 6 Monaten), die entweder in ihrer Gesamtheit zum anerkannten Berufsabschluss führen oder einzeln erworben werden können und damit dem Ergreifen konkreter Arbeitsmarktchancen dienen. Die Bfz ist dieser Entwicklung von Beginn an gefolgt und hat 2020 noch TQ in den Berufsbereichen Metallfertigung und Elektronik vorgehalten.

Angebote für Studienaussteiger*innen

Insbesondere der hohe Fachkräftebedarf von Unternehmen erfordert es immer stärker, vorhandene Kompetenzen bestmöglich zu verwerten, auch wenn ursprünglich eingeschlagene Wege sich als nicht optimal herausstellen. Dies ist z. B. nach einem Studienabbruch der Fall: eine Menge Fachkompetenz ist hier erworben, jedoch nicht mit einem verwertbaren Abschluss unterlegt worden. Aus einem Modellprojekt entstand in der Bfz ein speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittenes Angebot einer verkürzten Umschulung in den Berufsfeldern IT, Mechatronik und Konstruktion und im kaufmännischen Bereich, das über Bildungsgutschein förderbar ist.

Jennifer Tony Jacobs, 36 Jahre, Umschulung zur Verwaltungsfachangestellten

Obwohl der Umschulungsstart sehr knapp bevorstand, konnte ich noch aufgenommen werden. Neben dem Vorstellungsgespräch musste ich einen Einstellungstest absolvieren. Es wurde im Vorfeld abgesteckt, ob man wirklich geeignet ist. Das finde ich richtig so, vor allem, weil man Einstellungstests für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst bei den Städten ebenfalls durchlaufen muss.

Die Umschulung in der Bfz ist ein Allrounder, d.h. man kann sich während der Umschulung auf verschiedene Behörden spezialisieren. Das war sehr gut für mich, weil ich am Anfang noch nicht genau wusste, wohin ich will. Dass mir dann die Arbeit beim Amt für Soziales so viel Spaß bereitet, hat sich erst über das Praktikum herauskristallisiert.

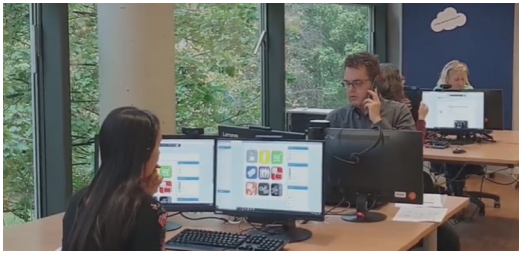
Die Umschulung hat gut geklappt. Als Mutter kam mir auch die Familienfreundlichkeit entgegen. Wäre die Bfz nicht so kooperativ gewesen, hätte ich die Umschulung so nicht machen können.

Fortbildungen

Für Personen, die keine berufliche Neuausrichtung, sondern eine Ergänzung oder Auffrischung vorhandener Kompetenzen anstreben, bietet das Bfz-Portfolio zahlreiche marktaktuelle Fortbildungen sowohl in kompakter Kurs- als auch in individueller Modulform.

Fortbildungskurse

Die Entwicklung digital durchgeführter Schulungsangebote beschäftigte die Bfz schon deutlich vor „Corona", genauso wie die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Rahmen von Qualifizierungen. Als Kombination aus beidem ging in 2020 das Angebot „Digitalcoaching" an den Start. Dieses richtet sich an alle, die sich bislang noch nicht an die neuen Technologien herangetraut haben, hilft aber auch jenen, die schon Vorerfahrungen haben, ihre Kenntnisse ausbauen und den Umgang mit dem PC sicher erlernen möchten. Kernthemen sind Datenverarbeitung, Erstellung von Inhalten mit Office-Programmen, Kommunikation mit Newsletter-Tools, Chats oder E-Mails sowie Sicherheit vom Virenscanner bis zum Thema Datenschutz. Ein wichtiger Bestandteil dieses Angebots ist die Mitarbeit in der virtuellen »Übungsfirma 4.0« der Bfz. Hier steht ein*e Ausbilder*in mit langjähriger Erfahrung immer als Ansprechpartner*in zur Seite, entweder live im virtuellen Klassenraum, per Chat oder über Foreneinträge.



Darüber hinaus konnten Interessierte nach wie vor aus einem umfangreichen Kursangebot wählen. Dies reichte von der Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten über die CNC-Fachkraft mit IHK-Zertifikat bis hin zur Medizinischen Schreibkraft oder verschiedenen IT-Seminaren zu Themen wie Java, Netzwerkadministration, Linux oder Webentwicklung.

Modulare Fortbildungen

Gut 200 individuell zusammenstellbare Module bieten Bildungsinteressierten zudem die Möglichkeit, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten sehr gezielt zu ergänzen und an aktuelle Arbeitsmarkterfordernisse anzupassen. Je nach Fortbildungsbedarf kann die Dauer zwischen einer Woche bis zu 6 Monaten liegen. Angebote gibt es in den Berufsbereichen IT, Konstruktion & Fertigung, Elektronik & Automatisierung, Lagerlogistik, Gartenbau sowie im kaufmännischen Bereich. Häufig sind dies Schulungen zu speziellen Softwareprogrammen, z. B. SolidWorks, Siemens NX, DATEV, Lexware sowie alle gängigen MS Office-Programme. Dabei findet eine laufende Anpassung an die jeweils neuesten Programmversionen statt. Außerdem wird das Bildungsangebot permanent um marktaktuelle Themen ergänzt, z. B. 3D-Druck / additive Fertigung im technischen Bereich. Unterstützend finden in allen Berufsbereichen Bewerbungstrainings und Vermittlungscoaching statt. Ab einer gewissen Dauer können zudem Praktikumsmodule mitgebucht werden.

Beratungs- und Bewerbungsverfahren

Je fundierter die Beratung und je umfassender die Unterstützung im Vorfeld einer beruflichen Entscheidung, desto erfolgversprechender ist die anschließende Weiterbildung. Denn nur bei einem realistischen Bild vom späteren Berufsalltag und mit den erforderlichen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen ist der Weg für eine tragfähige berufliche Zukunft geebnet. Die Bfz bietet Interessierten daher ein breites Portfolio an Diagnostik- und Unterstützungsangeboten, angefangen von einer Erstberatung im KundenCenter, an die sich bei tiefergehendem Interesse eine individuelle Fachberatung in den Trainingsbereichen, ein halbtägiger Berufseignungs-Check, eine Hospitation sowie ein persönliches Bewerbungsgespräch anschließen.

Eignungstestungen von potenziellen Umschulungsteilnehmer*innen finden seit rund zwei Jahren im Bfz-eigenen „Test-Café" statt: hier bieten Ergebnisse aus computergestützten Tests eine wichtige Ergänzung zu den persönlichen

Fachgesprächen. Dieses Konzept erlaubt zudem eine größere Menge an gleichzeitigen Testungen sowie mehr zeitliche Flexibilität.

Auch während der Qualifizierung werden Teilnehmer*innen über die fachliche Wissensvermittlung hinaus unterstützt und der Übergang ins Erwerbsleben vorbereitet:

- Systematische außerfachliche Begleitung zur Förderung persönlicher Kompetenzen, Vermeidung von Abbrüchen und Verbesserung der Vermittlungschancen
- Berufsbezogener Sprachunterricht in Englisch
- Trainingseinheiten während der Praktikumsphasen in den Unternehmen zur Vertiefung von Fachinhalten und Sicherstellung eines kontinuierlichen Lernprozesses

4.2 Struktur der Bildungskund*innen

Mit insgesamt 1.152 Bildungskund*innen hat die Bfz in 2020 den positiven Trend des Vorjahres leider nicht fortsetzen können, sondern einen Rückgang von 10,6% hinnehmen müssen.

Geschuldet ist dies in erster Linie und wenig überraschend der Corona-Pandemie und ihren zahlreichen Auswirkungen. Nachvollziehbarerweise entstand bereits mit dem ersten Lockdown eine große Zurückhaltung und Unsicherheit potenzieller Teilnehmer*innen, in Coronazeiten eine ursprünglich auf Präsenz ausgerichtete Qualifizierung zu beginnen. Für Bildungsinteressierte wurde die Situation zudem durch die pandemiebedingte Schließung von Kostenträgerstandorten erheblich erschwert, da die üblichen Prozesse der dortigen Bildungsberatung und Ausstellung von Bildungs- bzw. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen quasi von dem einen auf den anderen Tag nicht mehr existierten. Daher konnten vorhandene Fördermittel in großem Umfang nicht ihrer Bestimmung – der Identifizierung und Entwicklung zukunftsträchtiger Arbeitsmarktchancen – zugeführt werden.

Dennoch gab es auch viele positive Ereignisse und Entwicklungen. Sehr erfreulich war z. B. die

> „Im Lockdown wurden Wege gefunden, um Beratungen durchzuführen, Umschulungen zu starten und Prüfungsvorbereitungen zu begleiten."

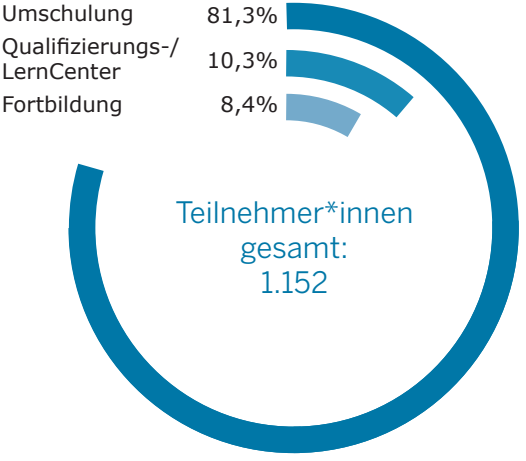
Tatsache, dass etliche Umschulungskurse oder Fortbildungsangebote unter diesen Rahmenbedingungen überhaupt starten konnten. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass in der Bfz die digitale Unterstützung des Präsenzunterrichts bereits vor Corona begonnen hat, so dass der Lockdown den Trainingsbereich nicht völlig unvorbereitet traf. Die Grundlagen waren also bereits gelegt, die in der Folge intensiv ausgebaut und genutzt wurden. Auch die Möglichkeit, zumindest Prüfungsgruppen teilweise zur Vorbereitung ins Haus holen zu können und die Tatsache, dass IHK-Abschlussprüfungen – wenn auch z.T. zu einem späteren Zeitpunkt – stattfanden, war im Sinne der Teilnehmer*innen von großem Wert. Und es war – sofern es die jeweils geltende Schutzverordnung zuließ - mit Hilfe eines ausgeklügelten Hygiene- und Sicherheitskonzepts möglich, persönliche Beratungen sowie Bewerbungsgespräche und Berufseignungs-Checks durchzuführen und damit alle Aufgaben eines Bildungsträgers vor Beginn einer Qualifizierung zu erfüllen.

Ein näherer Blick auf die Zahlen verdeutlicht, dass die einzelnen Berufsbereiche und Qualifizierungsarten durchaus unterschiedlich beeinträchtigt waren bzw. in Einzelfällen sogar Zuwächse erzielt werden konnten.

Bildungskund*innen nach Qualifizierungsart

Gemessen an der Teilnehmer*innenzahl ist der Umschulungsbereich nach wie vor das wesentliche Angebotssegment der Bfz. Mit einem Minus von 5,8% gegenüber dem Vorjahr fiel der Rückgang dieser Qualifizierungsart vergleichsweise milde aus. Besonders große Einbrüche mussten hingegen die modularen Fortbildungen und noch mehr die kompakten Fortbildungskurse verkraften.

Bildungskund*innen nach Qualifizierungsart 2020



Bildungskund*innen nach Berufsbereichen

Auch ein differenzierter Blick auf die einzelnen Berufsbereiche eröffnet unterschiedliche Entwicklungen. Inzwischen nimmt die Umschulung Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung kommunale Verwaltung fast einen genauso großen Anteil an der Gesamtzahl aller Teilnehmenden ein wie die Gruppe der kaufmännischen Umschulungen insgesamt. Wesentlich für das anhaltend hohe Interesse der Bildungskund*innen an dieser Umschulung sind der nach wie vor hohe Fachkräftebedarf in den Kommunen sowie die Aussicht auf eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit sowie Vergütung. Es ist davon auszugehen, dass in dieser Steigerung in Teilen der Grund für die gleichzeitig gesunkene Nachfrage nach kaufmännischen Berufsabschlüssen sowie nach Umschulungen zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationssysteme, Fachrichtung Medizinische Dokumentation zu finden ist.

Ein deutliches Wachstum von 6,3% konnte erfreulicherweise im Bereich Metall und Konstruktion erreicht werden, dies nach einem Rückgang von fast 9% im Vorjahr. Dieser positive Trend wurde besonders angetrieben durch die deutliche Zunahme von Teilnehmenden im QualifizierungsCenter Konstruktion und Fertigung. Ca. 60% aller Teilnehmenden in modularen Fortbildungen der Bfz entfielen 2020 auf diesen Berufsbereich. Allerdings führten die Aussetzungen des Präsenzunterrichts durch verschiedene Corona-Schutzverordnungen unglücklicherweise zu vielen Unterbrechungen, z. T. auch zu Verschiebungen der Weiterführung begonnener Qualifizierungen (s. Bestandene Abschlussprüfungen und Entwicklung der Abbruchquoten).

Hingegen gelang es auch 2020 nicht, mehr Teilnehmende für die angebotenen Berufsabschlüsse im Bereich Metall und Konstruktion zu gewinnen, dies trotz hervorragender Jobaussichten und spannender neuer Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Industrie 4.0. In Teilen wird dies auch an vergleichsweise hohen individuellen Eignungsvoraussetzungen liegen.

Die relativ lange Schulungsdauer von 28 Monate kommt nur bedingt als Hemmnis infrage, denn im anderen technischen Trainingsbereich Elektronik und Automatisierung kam es – bei gleich langer Qualifizierungsdauer - zu einem starken Wachstum der Teilnehmenden in Umschulungen von +10%. Allerdings war hier wiederum eine sehr zurückhaltende Nachfrage nach modularen Fortbildungen zu verzeichnen.

Ein geringfügiges Wachstum von knapp 1% im Bereich der Berufsabschlüsse gab es im Trainingsbereich IT. Fortbildungen hingegen – egal, ob kompakt oder modular – stießen 2020 auf sehr geringes Interesse. Hier spielen u.a. externe Änderungen vor allem in Microsoft Trainings und Zertifizierungen oder das Auslaufen bestehender Zertifikatsmodelle eine Rolle, die den Erwerb

eines neuen Nachweises zu bestimmten Zeitpunkten erforderlich machen oder eben auch nicht.

Wie bereits im Jahr zuvor, tendierte die Nachfrage nach Bildungsangeboten im Bereich Lagerlogistik gegen Null, so dass – trotz des Booms der Logistikbranche - weder abschlussbezogene Umschulungen noch Fortbildungen durchgeführt werden konnten. Gründe hierfür sind darin zu sehen, dass der Personalbedarf bei Logistikdienstleistern zu nennenwerten Teilen nicht mit hochqualifizierten Fachkräften bedient wird und dass es in direkter Nähe mit Duisburg einen ausgewiesenen Logistikstandort mit entsprechend zahlreichen und differenzierten Bildungsangeboten vor Ort gibt.

Die positive Entwicklung des Fortbildungsangebots „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg" in 2019 kehrte sich in 2020 leider wieder um. Gut 8% weniger Teilnehmende nutzten die Chance, in nur 11 Monaten eine fehlende schulische und fachliche Grundqualifikation im Bereich Pflege oder Verkauf zu erwerben. Die coronabedingten Kontakteinschränkungen behinderten den Zugang zu dieser schwierigen Zielgruppe besonders stark.

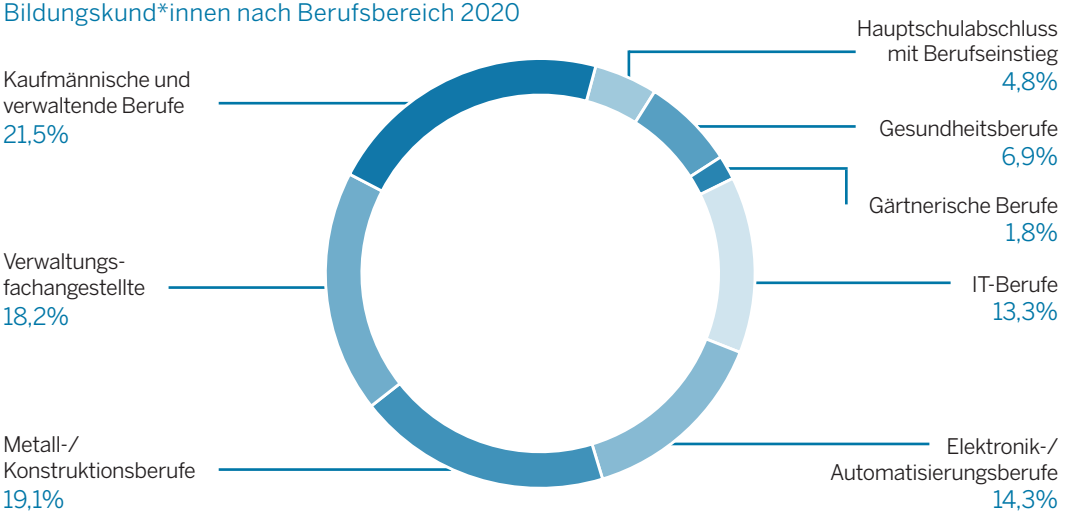
Erfreulicherweise setzte sich das Wachstum der Teilnehmenden in Stufenausbildungen auch in 2020 weiter fort. Deren Teilnehmerzahl stieg um knapp 9% gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt 37 Teilnehmende hatten hier die Chance, sich im Rahmen einer 6-monatigen ersten Stufe einem Berufsbild zu nähern, um anschließend verbindlich in die Regelumschulung einzumünden oder die Qualifizierung mit einem aussagekräftigen Zertifikat auf Helferebene zu beenden. Fast die Hälfte der Teilnehmenden wählte einen schrittweisen Einstieg in das Berufsfeld Elektronik & Automatisierung gefolgt von Konstruktion & Fertigung, IT sowie dem kaufmännischen Bereich.

Wie schon in den Jahren zuvor, stießen die angebotenen TQ auf keine nennenswerte Nachfrage. Auf Interessent*innenseite scheint diese Qualifizierungsform möglicherweise immer noch nicht bekannt oder attraktiv genug zu sein. Nachweislich bieten sich solche Bausteine auch eher für andere Kompetenzbereiche an, z. B. für den Erwerb von Nachweisen für Berufskraftfahrer, Schweißarbeiten o.ä..

Kompakte Umschulungsangebote für Studienaussteiger*innen wurden 2020 von einigen Teilnehmenden in den Berufsbereichen Elektronik und Automatisierung, Konstruktion und Fertigung oder IT genutzt. Deren Zahl war allerdings rückläufig.

Angesichts nach wie vor nennenswerter Abbruchquoten wurde im vergangenen Jahr eine Dialoginitiative in Richtung umliegender Hochschulen gestartet. Speziell wurde der Kontakt zu dortigen Studienberatungen aufgebaut, mit dem Ziel, sinnvolle Kooperationsaktivitäten zugunsten von Studierenden auszuloten, die Unterstützung in dieser schwierigen Entscheidungssituation benötigen.

Bildungskund*innen nach Berufsbereich 2020



Bildungskund*innen nach Geschlecht

Der Trend der letzten Jahre – die überproportionale Zunahme weiblicher Teilnehmerinnen – setzte sich in 2020 nicht weiter fort. Mitverantwortlich hierfür war das Plus bei den modularen Fortbildungsangeboten im Bereich Konstruktion & Fertigung, welches fast ausschließlich auf einer verstärkten Nachfrage männlicher Teilnehmer beruhte. Auch entschieden sich mehr Männer im vergangenen Jahr für den Berufsabschluss Verwaltungsfachangestellter (+2,1%). Zudem kam es zu einem deutlich überproportionalen Rückgang weiblicher gegenüber männlicher Teilnehmenden im Trainingsbereich IT (-56% vs. -17%). Insgesamt lag der Anteil weiblicher Teilnehmer im letzten Jahr nur noch bei 35%.

„Traditionelle" Unterschiede in der Zahl der Teilnehmenden der Trainingsbereiche waren auch in 2020 zu finden: in den kaufmännischen und den Gesundheitsberufen gibt es seit jeher relativ viele Frauen, im gewerblich-technischen Bereich sowie im Bereich IT dagegen deutlich weniger. Überproportional viele Frauen versuchten auch in 2020, über das Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinsteig" eine neue Perspektive aufzubauen. Häufig sind dies Frauen sowohl mit Migrations- oder Fluchthintergrund als auch familiären Verpflichtungen. Ein ausgeglichenes Bild bei der Geschlechterverteilung zeigt sich inzwischen bei den Verwaltungsfachangestellten.

Bildungskund*innen nach Ort

„Nähe" in verschiedenen Dimensionen war eines der Kernelemente, das die Bfz im Rahmen des Neupositionierungs- und Redesign-Prozesses in 2019 als wesentlich für die eigene Geschäftstätigkeit herausgearbeitet hat. Neben der persönlichen Betreuung und Unterstützung der Teilnehmenden und einer „Politik der offenen Tür" spielt hier auch die räumliche Lage und gute Erreichbarkeit des Standortes eine Rolle. Dass dies für (potenzielle) Teilnehmer*innen von großem Wert ist, ist nicht schwer zu verstehen: Immerhin verbringen sie dort im Rahmen ihrer Umschulung z. T. über 2 Jahre. Aber auch bei kürzeren Qualifizierungen ist eine gute Erreichbarkeit sicherlich von einiger Bedeutung.

Die Statistik spiegelt dies eindeutig wider: aus Essen und 7 direkt umliegenden Städten kamen 2020 fast drei Viertel aller Bildungskund*innen. Dabei gab es allerdings einen deutlichen Einbruch bei Essener Kund*innen um fast 20% gegenüber dem Vorjahr – also ein doppelt so großer Rückgang wie jener der Teilnehmer*innenzahl insgesamt. Aus den anderen wichtigsten Orten gab es bis auf Bochum und Gladbeck Zunahmen zu verzeichnen. Insgesamt lag der Anteil der Top 15 Städte an allen Bfz-Bildungskund*innen weiter bei knapp 84%. Alle diese Städte befinden sich im Tagespendelbereich der Bfz.

Bildungskund*innen nach Rechtskreisen

Bis auf eine vernachlässigbare Anzahl an Selbstzahler*innen wird nahezu allen Bfz-Kund*innen eine Teilnahme an einem Bildungsangebot über eine öffentliche Förderung ermöglicht. Hinzu kommt noch eine überschaubare Anzahl an Firmenkund*innen, also Teilnehmer*innen in Beschäftigung, die von Arbeitgeber*innen zu Fortbildungen geschickt werden. Diese Schulungen spielen z. B. im technischen Bereich eine Rolle.

Die Gründe für eine öffentliche Förderung von Qualifizierungen sind vielfältig: in manchen Fällen gilt es, lediglich den Anschluss an arbeitsmarktliche Entwicklungen wiederherzustellen, in anderen um die Beendigung länger andauernder Arbeitslosigkeit wegen Berufsunfähigkeit oder fehlender nachweisbarer Qualifikatio-

nen. In allen Fällen ist das Ziel, einen dauerhaften Leistungsbezug abzuwenden oder zu beenden und eine eigenverantwortliche Lebens-, insbesondere Berufsperspektive zu entwickeln. Je nach Dauer und Grund der bestehenden Arbeitslosigkeit findet eine Zuordnung zu einem bestimmten Rechtskreis statt, der ggf. eine Förderung vergeben kann. SGB II-Kund*innen, die durch Jobcenter oder Optionskommunen betreut werden, sind in der Regel bereits längere Zeit arbeitslos. Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB IX befinden sich in einer Phase der beruflichen Rehabilitation. Teilnehmer*innen aus dem Rechtskreis SGB III sind überwiegend Personen, deren Arbeitslosigkeit bislang weniger als ein Jahr andauert und die in die Verantwortung der Agenturen für Arbeit fallen.

Fast die Hälfte aller Bfz-Kund*innen ließ sich 2020 zum Rechtskreis SGB II zurechnen (46,6%). Dieser Entwicklung liegt zwar ein Rückgang der Teilnehmer*innen aus diesem Rechtskreis um fast 10% zugrunde. Allerdings lag das Minus bei Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB III mit 12,4% noch deutlich höher, wodurch deren Anteil an allen Bfz-Kund*innen auf gut 42% sank. Dieses Verhältnis fiel im Vorjahr noch genau umgekehrt aus. Da es 2020 im Vergleich zu 2019 absolut betrachtet sogar mehr Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB IX gab, stieg deren Anteil vor dem Hintergrund der Gesamtentwicklung um einen ganzen Prozentpunkt auf 10,2%.

Welcher Rechtskreis bei welcher Qualifizierungsart welche Rolle spielt, ergibt sich logisch daraus, in welchen Lebenslagen sich jemand befindet, was sich im Allgemeinen auch schon an der Zugehörigkeit zu einem Rechtskreis ablesen lässt. Die in aller Regel schon länger andauernde Arbeitslosigkeit von SGB II-Kund*innen kann ein Anlass für das - kostenintensive - Einleiten einer beruflichen Neuorientierung z. B. in Form einer Umschulung oder die Förderung einer Grundqualifikation z. B. das Nachholen eines Schulabschlusses plus Berufseinstieg sein. Dies gilt auch für Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB IX, die ggf. eine neue berufliche Perspektive aufbauen müssen, da eine Rückkehr in den angestammten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist. Für arbeitsmarktnähere Teilnehmer*innen aus dem Rechtskreis SGB III sind wiederum Fortbildungen aus dem originären beruflichen Umfeld unter Umständen erfolgversprechender und für Kostenträger natürlich auch mit weniger Fördergeldern verbunden. All dies spiegelt sich in den Anteilen der verschiedenen Rechtskreise an den verschiedenen Qualifizierungsarten der Bfz wider.

Bildungskund*innen nach Alter

In der Altersstruktur der Bfz-Teilnehmer*innen lässt sich in 2020 nach vielen Jahren eine neue Tendenz ablesen. Der wesentliche Anteil entfällt zwar nach wie vor auf 31-35-Jährigen (26,6%). Darüber hinaus verschob sich die Alterskurve im vergangenen Jahr das dritte Jahr in Folge in Richtung der nächstälteren Kundengruppe der 36-40-Jährigen. Diese überholte 2020 in absoluten Zahlen zum ersten Mal die jüngeren Kund*innen (25-30 Jahre). Daran ist zu erkennen, dass immer mehr Teilnehmer*innen auch in fortgeschrittenerem Berufsalter entweder von sich aus mit einer Qualifizierung ihre beruflichen Chancen verbessern wollen und/oder hierfür von ihrem zuständigen Kostenträger eine entsprechende Förderung erhalten.

> „Die Entwicklung in der Struktur der Teilnehmenden zeigt deutlich, dass berufliche Weiterbildung in fortgeschrittenerem Berufsalter eine steigende Bedeutung bekommt."

Abdallah Al-Abtah, 43 Jahre, Umschulung zum Industriemechaniker

*Ich bin froh, diese Umschulung gemacht zu haben. Nach meinem Abschluss bin ich zu einer Zulieferfirma für Autoteile in Essen gekommen, zunächst über eine Leiharbeitsfirma. Aber durch meinen IHK-Abschluss hatte ich die Chance auf eine Festanstellung. Ich habe heute einen Vertrag, ohne Abschluss wäre ich Hilfsarbeiter geblieben. Die Firma beschäftigt ca. 800 Mitarbeiter*innen am Standort Essen, ich arbeite dort im Bereich der Elektrolyse und fühle mich sehr wohl.*

Bereits mit 16 Jahren hatte ich eine Ausbildung zum Metallbauer begonnen, aber aufgrund der Schließung der ausbildenden Firma nicht abgeschlossen. Jetzt, als erwachsener Mensch, wollte ich zu Ende bringen, was ich damals begonnen hatte.

Neben den fachlichen Aspekten waren vor allem die Umschulungszeiten in der Bfz ausschlaggebend für mich, denn sie waren vereinbar mit meinem Familienleben. Außerdem waren die Dozenten super und sehr hilfsbereit. Jedes Thema wurde einzeln erklärt, und obwohl ich bereits lange aus der Schule heraus war, kam ich sehr gut hinterher. Fragen und Diskussionen waren immer möglich, sogar in den Pausen.

Bestandene Abschlussprüfungen und Entwicklung der Abbruchquoten

Das Jahr 2020 stellte für Weiterbildungsteilnehmer*innen eine zusätzliche Herausforderung dar. Im Jahresverlauf gab es insgesamt ca. 3 Monate, in denen Präsenzunterricht untersagt war und der Unterricht auf virtuelle Lernformen umgestellt werden musste. Die plötzliche persönliche Umstellung, auf diese neue Art zu lernen sowie die Herausforderung, das erforderliche Lernumfeld in der jeweiligen familiären und räumlichen Situation zu schaffen, meisterte der weit überwiegende Teil der Teilnehmer*innen gut.

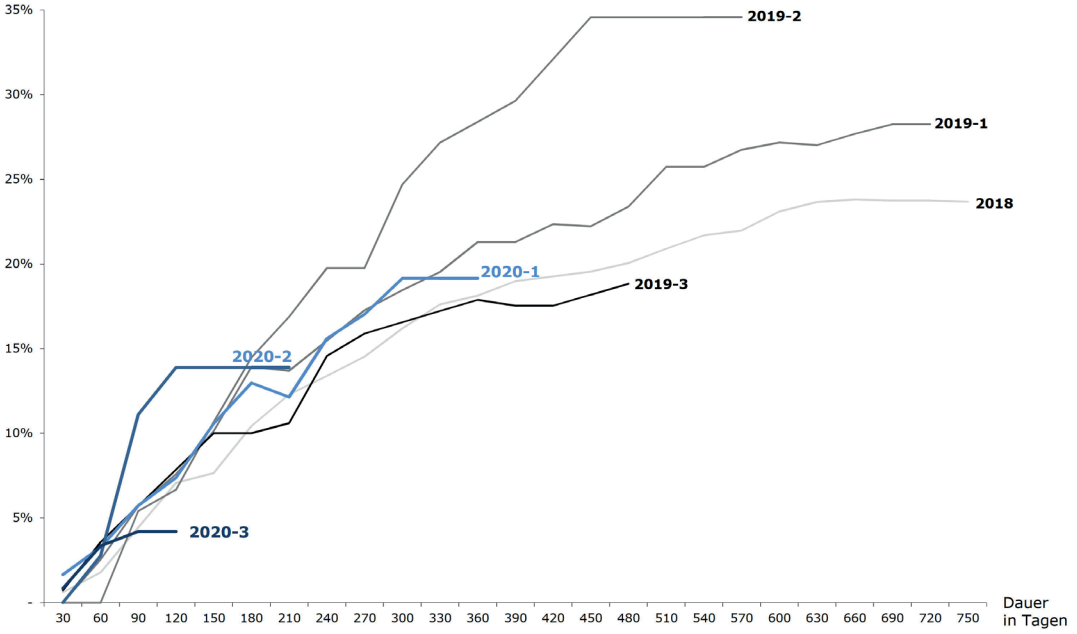
> Erfreulicherweise schlug sich dies auch in - trotz der herausfordernden Umstände - sehr guten Prüfungsbestehensquoten bei den Umschulungsabsolvent*innen nieder (Sommer 2020: 93%, Winter 2020/2021 (vorläufig): 93%).

Bei auftretenden Problemen hinsichtlich der virtuellen Mitarbeit wurden Teilnehmer*innen telefonisch kontaktiert und Interventionsgespräche teilweise über virtuelle Plattformen geführt. Einzelnen gelang die Umstellung der Unterrichtsform trotz vielfältiger Unterstützungs- und Beratungsangebote jedoch nicht, sodass Weiterbildungen vorzeitig beendet werden mussten. Hier konnte überwiegend mit den Kostenträgern vereinbart werden, dass die Qualifizierung fortgesetzt werden kann, sobald Präsenzunterricht wieder möglich ist.

Bezogen auf die Gesamtquote haben solche „coronabedingten" Abbrüche jedoch insgesamt nicht zu einer Zunahme der vorzeitigen Beendigung von Umschulungen geführt. Die Hauptgründe stellten wie in den Vorjahren gesundheitliche Problematiken dar.

Bei den Ende 2019 aufgenommenen Umschulungsteilnehmer*innen lag die Abbruchquote Ende 2020 - also nach ca. 12-monatiger Qualifizierungszeit - mit 21,6 % etwa auf dem Niveau des Vorjahres (21,3%). Die zu Beginn des Jahres

Entwicklung der Abbruchquoten in den Umschulungen nach Aufnahmezeitpunkt* (Stand: 31.12.2020)



*Die Quoten berücksichtigen nicht die vorzeitige Beendigung von Teilnehmer*innen, die eine Beschäftigung im Arbeitsmarkt aufgenommen haben.

2020 gestarteten Umschulungsgruppen zeigten eine ähnliche Entwicklung, die im Sommer 2020 gestarteten Gruppen zeigen einen positiven Trend (s. Abb.).

Anders stellten sich die Auswirkungen der Lockdownsituation in den Lern- und Qualifizierungscentern dar. Insbesondere die auf die praktische Ausbildung orientierten Weiterbildungen im Qualifizierungscenter Konstruktion und Fertigung, das in 2020 sehr gut gebucht war, mussten jeweils kurzfristig abgesagt werden, wenn gemäß der aktuellen Coronaschutzverordnung bekannt wurde, dass Präsenzunterricht im Weiteren untersagt ist. Eine Umstellung auf online-basierte Lernformen war hier nicht oder nur zeitweise zur Vermittlung der Theorieanteile eines Moduls möglich. Der Erwerb von praktischen Fertigkeiten an echten Maschinen in den Bfz-Werkstätten fand hingegen nicht statt. Bei allen Teilnehmer*innen konnte jedoch mit den Kostenträgern eine spätere Fortführung der Weiterbildung vereinbart werden.

Bei den Teilnehmer*innen der Lern- und QualifizierungsCenter lag die Abbruchquote dadurch bedingt in 2020 bei 26,4% und damit ca. 15% über dem Vorjahresniveau.

4.3 Eingeworbene Maßnahmen

Im Rahmen eines sechswöchigen Seminars haben in der Maßnahme des JobCenter Essen (JCE) „Meine Stärken" interessierte Teilnehmer*innen seit 2019 die Möglichkeit, ihre Stärken zu erkennen. Das Seminar dient der Selbstwertsteigerung der Kund*innen und entspricht dem neuen ressourcenorientierten Ansatz des JCE. Das zweite Seminarangebot innerhalb der Maßnahme (Berufliche (Neu-)Orientierung) richtet sich an Kund*innen des JCE, die sich beruflich (neu-)orientieren und einen realistischen Berufsvorschlag für einen direkten Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt entwickeln möchten.

2020 wurde das Seminar „Meine Stärken" 3 Mal mit insgesamt 18 Teilnehmer*innen durchgeführt. 64 Teilnehmer*innen haben in 6 Kursdurchläufen am Angebot „Berufliche (Neu-)Orientierung" teilgenommen.

4.4. Berufliche Eignungsdiagnostik und Berufsorientierung

Die Erfolgschancen einer beruflichen Qualifizierung hängen neben der generellen Arbeitsmarktrelevanz maßgeblich davon ab, wie gut sie zu den individuellen Kompetenzen und beruflichen Vorstellungen der Teilnehmer*in passt. Die Bfz hat für diese Zwecke ein breites Angebot an eignungsdiagnostischen und berufsvorbereitenden Maßnahmen entwickelt.

Berufspsychologischer Dienst

Insgesamt gibt es in diesem Angebotsbereich, der im Auftrag des JCE vorgehalten wird, 12 Teilangebote. Neben dem Schwerpunkt der berufspsychologischen (Auswahl-)Begutachtungen und Beratungen reichen diese von Fallbesprechung und Deutsch-Tests über Kurzinterventionen bis hin zur Mitarbeit innerhalb eines gemeinsamen Projektes „Arbeit und Gesundheit", in dessen Rahmen auf dieses Thema fokussierte Beratungen und Begutachtungen durchgeführt werden.

Neu sind seit 2020 im Angebotsportfolio:

Psychologische Begutachtung zur beruflichen Perspektiventwicklung

Mit Hilfe individuell zugeschnittener diagnostischer Verfahren werden persönliche Bedarfe der Kund*innen, Ursachen und Gründe für eine noch nicht ausreichend entwickelte berufliche Handlungskompetenz identifiziert, um Empfehlungen für eine gezielte Förderung auszusprechen zu können.

Berufspsychologische Kurzinterventionen

Kund*innen in belastenden Situationen oder besonderen Lebensereignissen können im Austausch mit einem/einer Psycholog*in Unterstützung erfahren, für mögliche Auswirkungen ihres Verhaltens (z. B. eine unregelmäßige Teilnahme an einer Umschulung) sensibilisiert und für Veränderungen und motiviert werden.

In 2020 wurden die verschiedenen Angebote insgesamt 655 mal genutzt.

Berufliche Orientierung und Profiling

Während einer 2-wöchigen Teilnahme an diesem Seminar werden durch Testverfahren, Arbeitserprobungen, Verhaltensbeobachtungen und Gespräche Kenntnisse und Fähigkeiten der Kursteilnehmer*innen erfasst. Außerdem können Eigenschaften wie Durchhaltevermögen und Motivation beobachtet werden. Am Ende des Seminars wird ein Ergebnisbericht mit einer Empfehlung zur weiteren Berufswegeplanung erstellt.

2020 nahmen 16 Kund*innen an diesem Angebot teil. Sie kamen zum größten Teil aus den umliegenden Städten.

Berufsprofiling

Dieses Angebot richtet sich an Menschen, die in möglichst kompakt individuelle Unterstützung bei der beruflichen (Neu-)-Orientierung benötigen. Je nach Bedarf steht ein ein- oder zweitägiges Angebot zur Verfügung.

In 2020 kam das zweitätige Berufsprofiling mit 36 Buchungen zum Tragen. Dem standen 35 eintägige Berufsprofilings gegenüber.

Neue Profiling-Angebote

Folgende Angebote wurden 2020 neu auf den Weg gebracht.

Berufliche Orientierung und Profiling kompakt

Das einwöchige Kompaktseminar unterstützt Arbeits- und Ausbildungssuchende in ihrem Berufswahl- bzw. Qualifizierungsprozess mit unterschiedlichen Strategien. Unter Einbeziehung arbeitsmarktbezogener Anforderungen werden innerhalb einer Woche Potenziale, Ressourcen, Fähigkeiten und Interessen mit wissenschaftlichen Methoden erarbeitet. Im Anschluss kann eine tragfähige Entscheidung für einen beruflichen Weg getroffen werden.

Berufscoaching. Training. Kompetenzcheck.

Bei diesem individuell geleiteten Coaching- und Trainingsprozess von 30 Einzelstunden werden persönliche und berufliche Potenziale für eine zeitnahe Arbeitsmarktintegration erhoben. Die berufsbezogene Kompetenzfeststellung bildet eine Grundlage für die gezielte Unterstützung an biographischen Schwellen für die zukünftige berufliche Entwicklung. Arbeitsmarktbezogene Hemmnisse werden eruiert und nach Möglichkeit systematisch abgebaut.

Ziel ist es, die Kund*innen bei der Zielformulierung und Strategieumsetzung zu unterstützen: Durch eine professionelle Begleitung von Lösungsfindungs- und Transformationsprozessen sollen die persönliche Arbeitsleistung, die Lebensqualität und das autonome Lernen verbessert werden. Sowohl die Berufswahlkompetenz als auch das persönliche Berufswahlspektrum werden so erweitert.

Berufscoaching.Training.

Innerhalb von 16 Einzelstunden lernen Kund*innen ihre aktuelle Beschäftigungsperspektive realistisch einzuschätzen. Die Berufswegeplanung wird konkretisiert, berufliche Ziele entwickelt, Aktivierungsimpulse gesetzt und eine Bewerbungsstrategie trainiert.

Psychologische Eignungsuntersuchungen im Schienenverkehr

Die Bahnbranche bietet zahlreiche interessante Arbeitsgebiete. Der Personalbedarf ist in vielen Bereichen groß. Insbesondere Triebfahrzeugführer*innen werden von Verkehrsunternehmen händeringend gesucht. Aber auch andere Berufsbilder wie z. B. Sicherungsposten (SiPo) oder Sicherungsaufsichtskräfte (Sakra) bieten spannende Perspektiven. Für alle diese Berufe müssen Bewerber*innen zuvor obligatorisch ihre körperliche Tauglichkeit und psychologische Eignung in ärztlichen und psychologischen Untersuchungen nachweisen.

Die Bfz ist nach § 16 Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) durch das Eisenbahnbundesamt (EBA) anerkannt, um die psychologische Eignung von Interessent*innen an einer Ausbildung zur Triebfahrzeugführer*in zu prüfen.

Hierzu setzt die Bfz wissenschaftlich fundierte und den Fachstandards der Verkehrspsychologie entsprechende normierte Testverfahren ein.

Die o. g. Anerkennung durch das EBA umfasst ebenfalls die Durchführung psychologischer Eignungsdiagnostik für Interessent*innen an Sicherungstätigkeiten im Gleisbau.

Insgesamt kam es im Jahr 2020 zu 26 Beauftragungen zur Untersuchung angehender Triebfahrzeugführer*innen. In 86 Fällen wurde von dem Angebot Gebrauch gemacht, die Eignung potenzieller Kandidat*innen für Sicherungstätigkeiten aus psychologischer Sicht zu testen.

Vermittlung von Grundkompetenzen und Reha-Vorbereitungslehrgänge

In der Bfz haben sich die Vorbereitungskurse auf eine Umschulung weiter etabliert. Das erfolgreiche Konzept, mit individuellem Einstieg eine berufsbezogene Grundqualifizierung in Deutsch, Mathematik und EDV im Vorfeld einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung zu erwerben, wurde sowohl von Kund*innen wie auch von Kostenträgern gerne angenommen.

2020 wurde von 41 Kund*innen der Umschulungsvorbereitungskurs (UVO) und 18 Kund*innen der Rehavorbereitungskurs (RVL) genutzt.

Berufliche Auswahlverfahren für Menschen mit Beeinträchtigung

Für Menschen mit körperlichen Einschränkungen hat die Bfz ein spezielles Instrumentarium entwickelt, um für diese Zielgruppe ein faires Auswahlverfahren zu gewährleisten. In persönlichen Gesprächen werden die Beeinträchtigungen besprochen und geprüft, ob ein angepasstes Auswahlverfahren notwendig ist. Ggf. erfolgt die Durchführung diagnostischer Verfahren inklusive eines biographischen Interviews zur Erhebung der berufsbezogenen kognitiven Leistungen. Auf Grundlage der Ergebnisse wird eine Prognose über die Eignung für eine Ausbildung, ein Studium oder ein Berufsbild erstellt.

Für die Stadt Essen hat die Bfz in 2020 fünf Aufträge realisiert und ein Auswahlverfahren für körperlich beeinträchtigte Menschen für die Stadt Düsseldorf durchgeführt.

Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg

Dieses Angebot beinhaltet den Erwerb einer schulischen und beruflichen Grundqualifikation und dient in der Folge der Vorbereitung auf eine Ausbildung, Umschulung oder Arbeitsaufnahme. Es richtet sich an Personen, deren Bildungsweg in der Vergangenheit unterbrochen wurde als auch an Menschen, die noch nicht lange in Deutschland sind. Für Kund*innen, die sich für die Berufsrichtung Pflege oder Verkauf entscheiden, ist ein optionaler Erwerb des anerkannten telc Deutsch-B2-Zertifikats möglich.

Seit 2009 hält Bfz mit ihrem Kooperationspartner, der VHS Essen, das Angebot aufrecht. Insgesamt haben seit Beginn rund 390 Kund*innen den Hauptschulabschluss in der VHS erworben und sind im Anschluss in den 6-monatigen berufsspezifischen Teil in die Bfz eingemündet.

In 2020 begannen 2 Kurse mit insgesamt 30 Teilnehmer*innen.

2020 konnten einige Teilnehmer*innen dazu gewonnen werden, ihre Erfahrungen in diesem Kurs filmisch festzuhalten. Hierdurch haben potenzielle Interessierte die Chance, sich sehr authentisch ein Bild von Abläufen und Inhalten zu machen und im Vorfeld vorhandene Ängste abzubauen, die vor der Rückkehr in Schule und Beruf nicht selten existieren.

4.5 Lernwelten

Zentralstelle Deutscher Übungs-FirmenRing

Die Bfz betreibt seit 1979 die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings (ZÜF). Aktuell werden von der ZÜF rund 500 Übungsfirmen betreut. Bildungsträger, berufliche Schulen oder Unternehmen – verschiedenste Agierende der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung setzen darauf, alle typischen kaufmännischen Prozesse realitätsnah in den Übungsfirmen abzubilden. Zudem sind alle deutschen Übungsfirmen miteinander vernetzt. Außerdem ist die Zentralstelle Gründungsmitglied der weltweiten Organisation EUROPEN – PEN International. Sie verbindet damit den deutschen Übungsfirmenmarkt mit etwa 7.000 internationalen Übungsfirmen in 40 Ländern.

Jährlich richtet die Zentralstelle eine internationale Übungsfirmenmesse an verschiedenen Orten in Deutschland aus, die zusätzlichen Raum bietet für praktisches Lernen und den interkulturellen Austausch. 2020 wurde die internationale Übungsfirmenmesse erstmalig virtuell durchgeführt - mit 50 Ausstellern und 1.938 registrierten Besucher*innen eine gelungene Premiere.

In den letzten Jahren betreute die Zentralstelle zudem 10 Übungsfirmen in Shanghai und unterstützte bei inhaltlichen Fragestellungen. Ende 2019 wurden diese aus konzeptionellen Gründen beendet, 2020 aber in ähnlicher Größenordnung wieder neu gestartet.

2018 ging das Geschäftsfeld „Übungsfirma 4.0" an den Start. Anders als bei der traditionellen Übungsfirmen, die Bildungsträger, Schulen oder Unternehmen vor Ort realisieren, ist die virtuelle Übungsfirma ortsunabhängig und wird von der Zentralstelle selbst betrieben. Wie bei einem Home-Office-Arbeitsplatz können Teilnehmer*innen hier für bestimmte Zeiträume einmünden, betreut von erfahrenen Übungsfirmenleitungen. In die eigene Infrastruktur muss so nicht investiert werden und auch eine Mindestteilnehmerzahl spielt keine Rolle.

Die erste am Markt agierende Übungsfirma 4.0 widmete sich der Herstellung und dem Vertrieb von Puzzles. Seit 2019 ist die Anzahl der Buchungen kontinuierlich gestiegen. Regelmäßig wird das Angebot der ÜFA 4.0 inzwischen auch von Rehakliniken genutzt.

Inklusive virtuelle Übungsfirmen

Mit der Neuentwicklung der Übungsfirma 4.0 ging die Bewerbung für das BMBF-Projekt „IvÜFA: Inklusive virtuelle Übungsfirma – Berufliche Qualifizierung für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung" einher. Dieses hat zum Inhalt, innerhalb von 3 Jahren den Einsatz virtueller Übungsfirmen im Rahmen einer inklusiven kaufmännischen Berufsbildung zu erproben und zu evaluieren. Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen wird dabei groß geschrieben.

Die Zentralstelle arbeitet mit sechs bundesweiten Partnern in diesem Projekt zusammen, unter anderem mit der Universität Duisburg-Essen (UDE). Ein Beirat unterstützt die Entwicklung mit seiner Expertise. Zudem beteiligen sich drei Fachkliniken an dem Vorhaben. Im September 2019 konnten die Aufträge mit den Kliniken abgestimmt werden und 2020 das Konzept sowie die Lernumgebung in zwei Phasen erprobt werden.

Fernkurse (LernEs®)

LernEs® ist eine Marke der Bfz und bietet mit den Angeboten LernEs®-Kurse und LernEs®-Module Lern- und Übungshefte als Fernlehrgänge für den SGB-Markt sowie für den Firmen- und Privatkundenmarkt. Beide Produktlinien vermitteln Grundlagenwissen in Mathematik, deutscher Rechtschreibung und Grammatik. Außerdem werden die allgemeinbildenden Lernfelder Deutsch und Mathematik mit berufsbezogenem Grundlagenwissen verbunden. Alle Angebote sind darauf

> In fast 50 Jahren wurden insgesamt über 7 Mio. Hefte versandt und bei ca. 225.000 Teilnehmer*innen eine Erfolgsquote von über 90 % erreicht.

ausgerichtet, lernungewohnten Menschen die erfolgreiche Aneignung von Wissen zu ermöglichen.

2020 waren allerdings erneute Rückgänge zu verzeichnen und im Schnitt wurden 15 Kurse pro Woche gebucht. 2019 waren hier noch 22 Buchungen zu verzeichnen. Aus diesem Grund wurde das Firmenkundengeschäft stärker in den Fokus genommen. Der hierzu eingerichtete Vertrieb hat die Vermarktung in dieser Kundengruppe gut vorangetrieben. Auch die Webpräsenz und der Auftritt in den sozialen Medien wurden in 2020 stärker ausgearbeitet. Zudem wurde die Digitalisierung der LernEs®-Hefte abgeschlossen. Damit liegen alle Mathematik und Algebra-Hefte in digitaler Form vor und die Einbindung in die Struktur der Übungsfirma 4.0 wurde möglich.

4.6 Bildung 4.0 - Digitalisierung im Trainingsbereich

Die bereits in 2019 eingeleiteten Vorhaben, das Lehren und Lernen im Trainingsbereich der Bfz durch digitale Elemente zu erweitern, haben in Zeiten der Coronapandemie eine unerwartet hohe Bedeutung bekommen. Mit dem erstem Lockdown im März musste der nicht mehr erlaubte Präsenzunterricht quasi über Nacht auf alternative Formen umgestellt werden. Glücklicherweise konnte hier auf die bereits eingeführte Lernplattform Moodle und auf erste digital vorhandene Inhalte zurückgegriffen werden. Dieses reichte für einen kontinuierlichen Unterricht jedoch bei weitem nicht aus und so wuchsen Inhalte wie Erfahrungen mit dem Lehren und Lernen auf Distanz durch ein tägliches learning by doing, unterstützt durch die seit 2019 eingestellte Mediendidaktin. Innerhalb der Weiterbildungen im technischen Bereich konnten über die Einbindung der Cornelsen eCademy viele Unterrichtsinhalte gut abgebildet werden. Selbst die Aufnahme neuer Umschulungsgruppen im Frühjahr wurde digital und mit Hilfe von Videoaufnahmen und virtuellem Klassenzimmer bewerkstelligt.

Zweifelsohne hat die Corona-Pandemie die Digitalisierungsprozesse deutlich beschleunigt und die digitalen Kompetenzen aller Beteiligten beständig erweitert. So wurden inzwischen in Moodle 332 verschiedene Kurse bzw. Themenblöcke eingestellt, diverse eigene Lehrvideos produziert und Inhalte mit interaktiven Tools wie H5P aufbereitet. Als eines der Pilotprojekte wurde Ende 2020 ein 10-tägiger Kurs zum Projektmanagement entwickelt und durchgeführt. Unterstützung erhielt der Trainingsbereich hierbei von 4 Studierenden des Studiengangs BA Bildungswissenschaft der FernUniversität in Hagen.

Dem zweiten Lockdown zu Jahresende wurde entsprechend gelassener begegnet. Gleichzeitig wuchs jedoch die Erkenntnis, dass ein wirklich gleichwertiger Ersatz von Präsenzunterricht durch virtuellen Unterricht, der nicht lange vorbereitet werden kann sondern „on the flight" umgesetzt werden muss, an seine Grenzen stößt. Nachvollziehbar bleibt auch die Vermittlung praxisorientierter Inhalte wie der Einsatz von SPS- und CNC-Programmen in Verbindung mit Anlagen und Maschinen in den technischen Berufen alternativ nicht durchführbar.

Trotzdem wird der Trainingsbereich auch nach Corona digital bleiben und hybride Unterrichtselemente weiter ausbauen. Die Lernplattform Moodle ist als unterstützendes Element und als Kommunikations- wie Informationsplattform bereits heute nicht mehr wegzudenken.

5 Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund

5.1 Sprachangebote

5.2 Integrationsangebote

Auch 5 Jahre nach der großen Flüchtllingskrise bleibt festzustellen, dass trotz vieler Erfolge bei Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt die zu bewältigenden Herausforderungen noch sehr umfangreich sind. Insbesondere in den Themenbereichen Sprache und berufliche Orientierung besteht noch großer Handlungsbedarf, um Menschen mit Migrationshintergrund eine dauerhaft selbstbestimmte Lebensgestaltung zu ermöglichen. Und: gerade im Ruhrgebiet betrifft dies nicht nur geflüchtete Menschen, sondern nach wie vor auch zahlreiche Personen mit anderer Herkunftsgeschichte.

Die ABEG hat ihre Angebote mit Fokus auf die genannten Themenbereiche auch in 2020 weiter ausgebaut und innerhalb der Angebote eine möglichst individuelle Ausrichtung auf die persönlichen Bedarfe vorangetrieben.

4.1 Sprachangebote

BAMF-Sprachkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Die ABEG führt seit 2017 BAMF-Sprachkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) durch. Seit 2018 ist die ABEG als Sprachkursträger vom BAMF zugelassen.

Die Kurse umfassen jeweils 400 bis 500 Unterrichtseinheiten und basieren auf dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Neben den mittleren Sprachniveaus (B1 und B2 und AGH + Sprache) bietet die ABEG auch Kurse für Menschen mit größeren Defiziten auf dem Niveau A2 an. Ein C1-Kurs (Universitätsniveau) rundet das Angebot ab.

Bei Bestehen der Abschlussprüfung erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat über die erreichte Sprachstufe, welches u.a. die Anerkennung nichtdeutscher Berufsabschlüsse möglich macht und somit die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

2020 nahmen 153 Teilnehmer*innen (84 männlich, 69 weiblich) an den insgesamt 7 Kursen im Rahmen der DeuFöV teil. Durchschnittlich waren sie 4,5 Jahre (2019 4,1) arbeitslos. 68% waren zwischen 26 und 45 Jahre alt. Die überwiegende Anzahl verfügte über keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss.

Gemeinwohlarbeit und Sprache

Die Erfahrung der letzten Jahren hat gezeigt, dass neuzugewanderte geflüchtete Menschen neben den vorhandenen Sprachbarrieren häufig nicht über ausreichende, verwertbare oder anerkannte Qualifikationen verfügen, was die Integration in den Arbeitsmarkt enorm erschwert.

Um ein Ankommen im Arbeitsmarkt zu vereinfachen, wurden mit einer Teilnahmemöglichkeit an Gemeinwohlarbeit Regelstrukturen des JCE nutzbar gemacht. Den Teilnehmenden wird hiermit die Gelegenheit geboten, Tages- und Arbeitsabläufe zu trainieren und kulturübliche Verhaltensweisen bei der Arbeit zu erlernen. Das Angebot bietet über die Kombination Gemeinwohlarbeit (3 Tage wöchentlich) und berufsbezogenem Sprachkurs (2 Tage wöchentlich) darüber hinaus eine sinnvolle und effiziente Verbindung beider Kompetenzfelder.

Im Jahr 2020 wurden zwei in 2019 gestartete Kurse mit insgesamt 46 Teilnehmenden zu Ende geführt.

Spezialsprachkurse, zum Beispiel für den Beruf Triebfahrzeugführer

Für das Jahr 2020 plante die ABEG, ihr Angebot an Sprachkursen zu erweitern. Zur Fachkräftegewinnung ist es wichtig, Interessent*innen mit Migrationshintergrund sprachlich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Aktuell liegen verschiedene Konzepte bereit, auch berufsbegleitende, um zum Beispiel Interessierte in Zusammenarbeit mit Eisenbahn-Verkehrsgesellschaften für die Ausbildung zum/zur Triebfahrzeugführer*in vorzubereiten, oder im Rahmen einer Erwerbstätigkeit Sprache parallel zu schulen. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten bisher die Konzepte nicht umgesetzt werden.

4.2 Integrationsangebote

Seit Ende 2018 ist die ABEG als Integrationskursträger vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannt. Das daraufhin entwickelte Kursprogramm umfasst im Wesentlichen Alphabetisierungskurse, Angebote zum Zweitschriftenlernern sowie Kurse für definierte Zielgruppen (z. B. Frauen, Eltern).

Integrationskurse für Frauen

Der erste Integrationskurs speziell für Frauen startete im Mai 2019, bestehend aus einem Sprach- und einem Orientierungskurs mit insgesamt 1000 Unterrichtseinheiten. Themen wie die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur werden im Orientierungskurs behandelt. Der Sprachkurs verfolgt das Ziel, das Sprachniveau B1 sowie das Bestehen des Testes „Leben in Deutschland" zu erreichen.

2019/2020 haben 16 Personen an dem Frauenintegrationskurs teilgenommen. Je 25% waren zwischen 21 und 25 Jahren sowie zwischen 36 und 45 Jahren alt. 63% waren länger als zwei Jahre arbeitslos. Die Zahl der Kinder in der Kinderbetreuung schwankte je nach Bedarf täglich. Im Mai 2020 fand die Abschlussprüfung für den gestarteten Kurs statt. Einige der Frauen haben den Kurs trotz der besonderen Lage in 2020 bestanden.

Ein weiterer geplanter Kurs kam bisher wegen des Lockdowns nicht zustande. Präsenz war untersagt, digitaler Unterricht für diese Zielgruppe nicht angezeigt.

EuroStarter

Im Juni 2019 fiel der Startschuss für ein neues Projekt im Auftrag des JCE, welches sich speziell an junge Erwachsene aus Osteuropa im Alter zwischen 16 und 35 Jahren richtet.

Die Besonderheit der Maßnahme, in die die Teilnehmenden in der Regel für 6 Monate eingebunden sind, besteht in dem Zusammenspiel von Seminarinhalten inklusive Sprachförderung, JobCoaching, berufspraktischen Einsätzen und Einzelcoachings. Diese Inhalte werden nach den zeitlichen und persönlichen Verfügbarkeiten auf jeden Einzelnen abgestimmt und ermöglichen somit die höchstmögliche Flexibilität.

Folgende praktische Projektbausteine stehen zur Verfügung, die in Summe ein breites Angebot und die vielfältigen Interessenslagen abdecken können:

- Rollerwerkstatt: Es wurden bereits erste Roller repariert und aufbereitet.
- Nähwerkstatt: Hier lernten nicht nur weibliche Teilnehmer*innen die Grundlagen des Schneiderhandwerks kennen. Es wurden saisonale Artikel gestaltet, aus aktuellem Anlass Alltagsmasken hergestellt sowie phantasievolle Drucke auf Kleidungsstücken gefertigt.
- Gewächshaus und Hochbeet: Hier bestand die Möglichkeit, saisonal Gemüse anzubauen
- Upcycling nach dem Motto „aus Alt macht Neu"

Weitere Einsatzmöglichkeiten bieten die Werkstätten der ABEG, die Gewerke der EABG und Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt.

2020 nahmen insgesamt 75 Personen (49 Männer, 26 Frauen) an der Maßnahme teil. 59% der Teilnehmer*innen waren unter 25 Jahre, 5 waren noch nicht volljährig. Die Mehrzahl kam aus Rumänien (41,3 %) und Bulgarien (36,0%).

Nur 4 Teilnehmer*innen verfügten über einen (anerkannten) Schulabschluss und lediglich 3 über einen Berufsabschuss. Weitere Vermittlungshemmnisse zeigten sich in den Bereichen Sprache (81,3%) und im Fehlen eines Führerscheins (69,3%). Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,2. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage sind 6 Teilnehmende in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden.

Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache

Das Modellprojekt Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache (ZebIS) richtet sich insbesondere an über 25-Jährige Asylberechtigte und anerkannte erwerbsfähige Flüchtlinge sowie deren Angehörige, die im Rahmen des Familiennachzuges nach Deutschland gekommen sind und eine Arbeitserlaubnis nach § 27 Abs. 5 AufenthG besitzen. Die Teilnehmer*innen stehen bis dato im Leistungsbezug des JCE. Das konkrete Herkunftsland ist für eine Einmündung unerheblich.

Projektziel ist es, mit Unterstützung durch passgenaue Angebote die schnellstmögliche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Gefördert werden dabei die persönliche Motivation, berufliche Flexibilität und räumliche Mobilität der Teilnehmenden, um Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu erweitern. Darüber hinaus werden Selbstvermarktungsstrategien erarbeitet. Während der Projektteilnahme werden zudem berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt.

Das Projekt umfasst folgende Bausteine:

- Projekteingangsphase
- Seminare/Gruppencoaching, berufsbezogenes Sprach-und Kommunikationstraining
- Assessment-Center zur Feststellung der Potenziale und Kompetenzen,
- Berufsfachliche Kompetenzfeststellungen im Rahmen praktischer Einsätze in Unternehmen
- Individuelles Einzelcoaching
- Vermittlung
- Besondere Angebote für Frauen

Zudem werden alle Teilnehmer*innen durch aufsuchende Hilfe unterstützt und gefördert.

Ein besonderer Vorteil für die Teilnehmer*innen liegt in der variablen Zeitgestaltung: mit drei unterschiedlichen Zeitmodellen können individuelle Bedarfe und zeitliche Ressourcen sehr gut berücksichtigt werden. Die Teilnahme kann in Vollzeit (30 Std/Woche), in flexibler Teilzeit und im Rahmen eines Einzelcoachings (in der Regel einmal wöchentlich) erfolgen. Innerhalb der sechswöchigen Zuweisungsdauer kann aufgrund persönlicher Erfordernisse ein Übergang zwischen den einzelnen Zeitmodellen erfolgen. So kann insbesondere eine stufenweise Eingewöhnung gewährleistet und einer fortschreitenden Stabilisierung im Laufe der Projektteilnahme optimal Rechnung getragen werden.

In 2020 nahmen insgesamt 310 Personen (235 Männer und 75 Frauen) an dem Projekt teil. Dabei waren 49 % aller Kunden jünger als 36 Jahre. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,6. Die größten Vermittlungshemmnisse stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Schul- sowie Berufsabschlüsse mit knapp 92% sowie die fehlenden oder noch schwachen Deutschkenntnisse mit 89 % dar. Dennoch konnten 43 Teilnehmer*innen bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und 5 Personen in geförderte berufliche Weiterbildungen erreichen. 14 Projektteilnehmer*innen sind aus dem Projekt in eine Sprachförderung übergegangen.

> „Durch eine Kombination aus dem Erwerb grundlegender Sprachkenntnisse sowie einer beruflichen Basisqualifikation wird ein großer Schritt in Richtung nachhaltiger Arbeitsmarktintegration getan."

6

Firmengeschäft

6.1 Gewerblich-technischer Bereich

6.2 Dialogmarketing

6.3 Jobcenterakademie

6.4 Bfz-International

6.1 Gewerblich-technischer Bereich

Wie so vieles andere auch, wurde das in den letzten Jahren auf stabilem Niveau laufende Firmengeschäft in 2020 von der Corona-Pandemie hart getroffen.

Bereits gebuchte Teilnahmen von Beschäftigten z. B. an der ansonsten gut nachgefragten Schulung zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten", dem Kurs „CNC Fachkraft (IHK)" oder an Fortbildungen in den Bereichen CNC-Drehen bzw. Fräsen wurden durch die Untersagung von Präsenzmaßnahmen zunächst verschoben. Die dann andauernden Einschränkungen durch die jeweiligen Schutzverordnungen führten am Ende zu endgültigen Absagen etlicher Kurse im Jahresverlauf. Insgesamt brach das Auftragsvolumen aus dem Schulungsgeschäft mit Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr um 63% ein.

Bedauerlicherweise konnte in 2020 auch die - von allen Partnern als sehr gelungen bewertete - Kooperation in der Berufsausbildung von Technischen Produktdesigner*innen mit einem großen Düsseldorfer Unternehmen des Anlagenbaus nicht fortgeführt werden, da dieses Ende 2020 Insolvenz anmelden musste.

Dafür konnten Kooperationsverhandlungen mit weiteren Essener Unternehmen Ende 2020 erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Die vereinbarte Zusammenarbeit in der Ausbildung von Zerspanungsmechaniker*innen ist Anfang 2021 bereits angelaufen.

6.2 Dialogmarketing

2020 wurde ein Kurs der durch die Agentur für Arbeit Essen finanzierten Vorbereitung auf die Externenprüfung zur Servicefachkraft Dialogmarketing fest geplant. Mit diesem Angebot können Mitarbeiter*innen im Unternehmen berufsbegleitend einen Berufsabschluss nachholen.

Leider musste die Durchführung aufgrund der Pandemiesituation mehrmals verschoben werden. Auch eine Umstellung des Konzepts auf Blended Learning konnte dies leider nicht verhindern. Der Kurs wird nachgeholt, sobald es die Rahmenbedingungen wieder zulassen.

6.3 Jobcenterakademie

Die Jobcenterakademie (JCA) unterstützt mit ihrem Angebot seit 2012 kommunale Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen bei der Weiterbildung der Beschäftigten. Ab 2019 konnte die JCA ihren Kundenkreis deutlich erweitern und auf das ganze Bundesgebiet ausdehnen.

Eine der wichtigsten Säulen ist die DGCC-Schulung. Als zertifiziertes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) bietet die JCA Seminare für angehende Case Manager und Führungskräfte, die eine Zertifizierung nach den Richtlinien der DGCC anstreben. 2020 konnte trotz Pandemie eine DGCC-Schulung abgeschlossen und eine weitere gestartet werden. Dabei wurden einige Seminartage neu konzeptioniert und online durchgeführt.

Darüber hinaus umfasst das Portfolio ein breites Seminarangebot. Themen sind unter anderem „Psychische Probleme im Kontext der Vermittlungsarbeit", „Deeskalationstraining" oder „Anlassbezogene Gespräche mit Arbeitgebern führen". Eine große Nachfrage gab es zum Thema „Train the Coaches" – Coachingtools für das beschäftigungsbegleitende Coaching nach §16i und §16e. Leider mussten etliche Seminare pandemiebedingt auf 2021 verschoben werden.

Mit dem Jobcenter Kreis Recklinghausen / Vestische Arbeit konnte eine Seminarreihe zum Thema „Beratungsqualität" für 450 Mitarbeiter*innen über insgesamt 52 Schulungstage vereinbart werden, deren Durchführung 2021 stattfinden wird.

6.4 Bfz-International

Im Bereich der internationalen Zusammenarbeit wurden in der Bfz in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte mit Bildungsträgern und anderen Organisationen aus der ganzen Welt durchgeführt, z. B. aus Afghanistan, Libyen oder Saudi-Arabien. Zielsetzung dieser Projekte war vor allem der Wissenstransfer, sowohl fachlich-inhaltlich als auch methodisch.

Für 2020 war in diesem Zusammenhang die Fortführung einer Kooperation mit zwei chinesischen Berufsschulen geplant. Zusammen mit SinaLingua aus Heidelberg waren im Sommer 2019 zwei chinesische Berufsschulklassen der Shanghai I&C Foreign Languages School für 2 einwöchige Weiterbildungen zum Thema Industrie 4.0 und E-Commerce in der Bfz zu Besuch. Das Robert-Schmidt-Berufskolleg als weiterer Partner ermöglichte zusätzlich eine gemeinsame Projektarbeit chinesischer und deutscher Schüler*innen zum Thema Fair Trade.

Ebenso waren für 2020 2 weitere Kurse für die Pharmaceutical School Shanghai zu Themen wie Recht und Logistik geplant.

Beide Projekte konnten aufgrund der weltweiten coronabedingten Einschränkungen leider nicht stattfinden. Die Planungen werden aufgenommen, sobald es die Rahmenbedingungen wieder zulassen.

> „Aufgrund der Corona-Pandemie mussten zahlreiche Firmenprojekte - national und international - auf 2021 verschoben werden."

7

Vermittlung und Aktivierung

Oberstes Ziel der Geschäftstätigkeit der Firmengruppe EABG ist es, für jede*n einzelne*n Kund*in im Anschluss an eine Teilnahme - sei es ein Arbeitsmarktprojekt, ein Aktivierungsangebot oder eine Weiterbildungsmaßnahme - eine passende Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Dies gilt insbesondere auch für Teilnehmer*innen von Angeboten, für die kein explizites Vermittlungsziel festgelegt ist. Die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt als strategische Richtung allen Tuns drückt sich auch durch das firmenübergreifende Leitmotiv „Ihr Job ist unser Job" aus.

Die sich ergänzenden Angebote der einzelnen Unternehmen im Firmenverbund können sich dabei ideal ergänzen und bieten den Kund*innen zahlreiche Lösungen aus einer Hand.

Als logische Konsequenz fällt daher der Erhebung verlässlicher Vermittlungsquoten eine große Bedeutung zu. In der Bfz wird z. B. bei den Absolvent*innen von abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen in einem mehrstufigen Verfahren systematisch der Vermittlungsstatus erfasst. Auch in den anderen Teilen der Firmengruppe sorgen entsprechende Systeme für die Abbildbarkeit dieses wichtigen Erfolgsindikators.

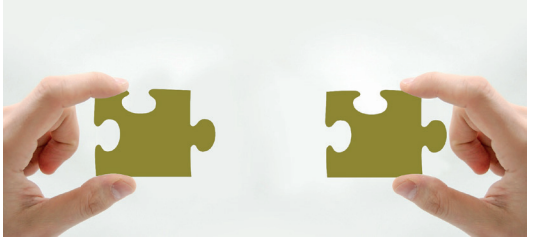
Darüber hinaus wird der Übergang in den Arbeitsmarkt bereits in die Gestaltung von Schulungskonzepten integriert. Ein Pluspunkt der Bfz-Umschulungen zum Beispiel besteht in den langen betrieblichen Praxisphasen, die es sowohl Teilnehmenden als auch Praktikumsgebern ermöglichen, aussagekräftige Eindrücke voneinander zu erhalten. Verläuft dieses Praktikum positiv, stehen die Chancen sehr gut, dass der Übergang in eine Anstellung unmittelbar nach Ende der Umschulung fließend erfolgt. Nicht selten liegt diese Quote - also der Anteil der vermittelten Teilnehmer*innen eines Kurses in ein Praktikumsunternehmen - bei 100%. Hier greifen die Praktikumsbetriebe vor allem in stark um Fachkräfte ringenden Arbeitsmärkten zu, z. B. im Bereich IT, bei den technischen Produktdesigner*innen oder Industriekaufleuten.

Neue Perspektiven für 501 Kund*innen

2020 konnte die Firmengruppe EABG insgesamt 501 Kund*innen mit ihrer Angebotspalette erfolgreich in den Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme integrieren. Nach zwei Jahren mit positiven Wachstumsraten bedeutet dies leider einen Rückgang von 28% gegenüber dem Vorjahr. In einem durch Corona geprägten Jahr und angesichts der Tatsache, dass über die Hälfte der Vermittelten zu der Gruppe der nicht oder geringqualifizierten Personen gehört, ist das nichtsdestotrotz eine bemerkenswerte Leistung

Aus Projekten und Regelangeboten, die über das JobCenter Essen im Rahmen der Vergabe an die ABEG gegangen sind, und über eingeworbene Mittel aus dem europäischen Fond sowie Bundesmittel (z.B. Sprachkurse, Erwerbslosenberatungsstelle WiA, Arbeitslosenzentrum), sanken die Vermittlungs- und Aktivierungszahlen als direkte Folge der Corona-Pandemie auf 294 (-38%) (s. hierzu auch Punkt Beschäftigungsförderung).

Die Arbeitsmarktchancen stellten sich für die Umschulungsabsolvent*innen der Bfz im Jahr 2020 sehr unterschiedlich dar. Die in Folge der Corona-Pandemie unsichere wirtschaftliche Situation und die Kurzarbeit führten in einigen Unternehmen zu einer spürbaren Zurückhaltung bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden und entsprechend bei der Übernahme von Praktikant*innen aus Umschulungen. Dies zeigte sich z.B. deutlich bei der Vermittlung der Kaufleute (< 40 %), die auch in normalen Zeiten bereits mit einer hohen Anzahl an Auszubildenden konkurrieren müssen.



Vermittlungen und Aktivierungen 2020

Vermittlungen Arbeitsmarkt aus...	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Gesamt
...Maßnahmen	30	21	29	10	9	17	24	18	30	28	27	34	**277**
...Umschulungen	11	48	15	13	0	11	18	6	2	33	12	10	**179**
...Qualifizierungs- und LernCenter	2	2	6	2	0	0	1	2	3	1	3	3	**25**
Sonstige	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	**3**
Vermittlung in aktivierende berufliche Weiterbildung	1	0	0	0	1	0	6	1	5	0	2	1	**17**
Aktivierungen gesamt	44	71	50	25	10	28	49	28	41	62	45	48	**501**

In anderen Bereichen, wie z.B. im Gesundheitswesen, waren diese Auswirkungen jedoch nicht spürbar. So konnten knapp 79% der Umschüler*innen zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Auch aus dem gewerblich-technischen Bereich mündeten im Mittel trotz der Auswirkungen der Corona-Pandemie immerhin noch 66 % der Absolvent*innen nach Abschluss der Umschulung in ein Arbeitsverhältnis ein. Betrachtet man die Gesamtzahl der Vermittlungen, so liegt diese mit 179 vermittelten Umschüler*innen damit sogar um ca. 5% über dem Vorjahr.

Die Vermittlungszahlen aus Umschulungen und Weiterbildungen dürften in der Realität deutlich höher anzusetzen sein. Im Zuge der Nachbefragungen 6 Monate nach Abschluss einer Umschulung werden jeweils ca. ein Drittel der ehemaligen Teilnehmer*innen aus verschiedensten Gründen (Umzug, Änderung der Kontaktdaten, Ablehnung einer Rückmeldung) nicht erreicht, so dass in diesen Fällen keine (positiven) Informationen über die Beschäftigungssituation gesammelt werden können.

Vermittlungsunterstützung als eigenes Angebot

Den richtigen Arbeitgeber zu finden, ist unter Umständen nicht ganz leicht. Es gibt heutzutage zahlreiche Quellen und Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und gleichzeitig ebenso viele Hürden und Fallstricke, deren Bewältigung über Erfolg und Misserfolg (mit) entscheidet. Im Laufe des Suchprozesses gilt es, ansprechende Bewerbungsunterlagen zu erstellen, vakante Stellen zu ermitteln und Ansatzpunkte für Initiativbewerbungen zu entwickeln.

Aber auch für Unternehmen wird es zusehends schwieriger, auf konventionellen Wegen geeignete Fachkräfte zu finden.

Die ABEG bietet als sogenannte „Eins zu Eins"-Vermittlung ein Servicepaket für Arbeitssuchende und Arbeitgeber aus einer Hand.

Arbeitgeber werden z. B. unterstützt bei:

- der Bedarfsermittlung neu einzustellender Arbeitskräfte,
- der Besetzung freier Stellen, inkl. Unterstützung bei Förderanfragen im Rahmen von Neueinstellung,
- der Organisation von Praktika zur Erprobung geeigneter Bewerber*innen sowie
- bei eignungsdiagnostischen Fragestellungen.

Im Jahr 2020 mussten in etwa 50% mehr Arbeitgeber erreicht werden, um die Vermittlung der Gruppe der Gerinqualifizierten auf hohem Niveau zu halten. - ebenfalls eine Folge der Pandemie und der Zurückhaltung der Arbeitgeber bei Einstellungen in dieser schwierigen Zeit.

Zu den stadteigenen Betrieben (z.B. RGE Servicegesellschaft Essen mbH, Fachbereich 67 Grün und Gruga Essen, Ruhrbahn GmbH) wurden die Kontakte intensiviert und erfolgreich bedient.

Da in 2020 gänzlich auf kontaktintensive Veranstaltungen wie Job-Speed-Datings verzichtet wurde, mussten andere Wege gefunden werden, um Arbeitgeber und Teilnehmer*innen, auch besondere Zielgruppen wie Neuzugewanderte mit Sprachhemmnissen, zusammenzubringen. Da bei vielen Teilnehmenden eine Video-Vorstellung nicht praktikabel ist, wurden vermehrt Praktika vereinbart, in denen Stärken direkt beim Arbeitgeber unter Beweis gestellt werden konnten. Das funktionierte vor allem in gewerblich-technischen Bereichen sehr gut (überwiegend Beschäftigung im Freien).

Die enge Kooperation mit dem JobCenter Essen im Rahmen der Vermittlung von Personen aus dem Teilhabechancengesetz (§ 16i SGB II und § 16e SGB II) hat in 2020 diese Bemühungen unterstützt und neue Wege möglich gemacht. Kooperativ wurden Kurzqualifizierungen initiiert, um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Erwerb eines Führerscheins mit dem Ziel der Übernahme in eine Beschäftigung).

Um auch auf Stadtteilebene präsent zu sein, hat die ABEG ein Beratungsbüro in Essen Ost eingerichtet, um auch dort Menschen direkt in ihrem Umfeld zu erreichen. Das Büro steht allen Interessierten zur Verfügung. Einmal wöchentlich ist die Erwerbslosenberatungsstelle mit ihrer speziell dafür geschulten Fachkraft vor Ort und bietet qualifizierte Beratung an. An den anderen Tagen wird eine Beratung zu den Angeboten der ABEG durch wechselnd vor Ort eingesetzte Fachkräfte und über das Team Vermittlung / Vertrieb angeboten. Das Angebot wird inzwischen sehr gut angenommen.

Das Team Vermittlung/ Vertrieb, das seit 2017 die Vermittlungsaktivitäten aller Maßnahmen mit direkten Arbeitgeberkontakten unterstützt, nutzte die Zeit der wirtschaftlichen Unsicherheit dazu, für die Arbeitgeber Ansprechpartner zu sein und mit dem vorhandenen Know-How zur Seite zu stehen. So konnten die aufgebauten Kontakte gefestigt und das Vertrauensverhältnis gestärkt werden. So wird auch für die Zeit des Wiedererstarkens der Wirtschaft sichergestellt, dass der verdeckte Arbeitsmarkt den Teilnehmer*innen zugänglich bleibt.

> „Durch die Fortführung der Kontakte zu Unternehmen auch in Corona-Zeiten bleibt der Zugang zu potenziellen Arbeitsplätzen erhalten.“

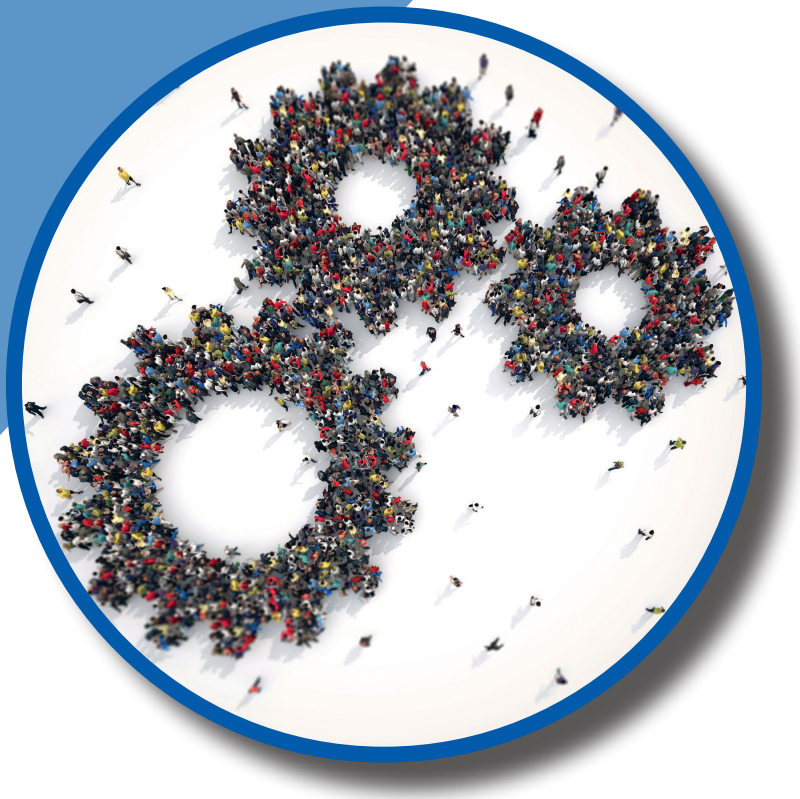
8

Vorstellung der Firmengruppe EABG

8.1 Firmengruppenstruktur

8.2 Gesamtleistung 2020

8.3 Beschäftigte 2020



8.1 Firmengruppenstruktur

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

8.2 Gesamtleistung 2020

Die Gesamtleistung der Firmengruppe EABG in 2020 betrug 42,48 Mio. €, die sich wie folgt auf die einzelnen Firmen aufteilt (Stand: 08.03.2021, Periode 1-13, nach Schließung der Periode 13):

EABG	14,10 Mio. €
ABEG	18,13 Mio. €
Bfz	10,26 Mio. €

Gesamtleistung
42,49 Mio. €
(-2,8 %)

8.3 Beschäftigte 2020

Die Zahl der Beschäftigten betrug zum Stichtag 31.12.2020 nach Köpfen 572 und teilte sich folgendermaßen auf:

	Stamm-belegschaft	Auszu-bildende	Aushilfs-kräfte	Soziale Teilhabe §16i/EVL	**Gesamt**
EABG	139	7	1	0	**147**
ABEG	136	0	2	145	**283**
Bfz	131	0	8	3	**142**
Gesamt	**406**	**7**	**11**	**148**	

Impressum

Geschäftsführung	Hartmut Kütemann-Busch
Herausgegeben von	Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH Zipfelweg 15 45356 Essen
Konzeption/Redaktion Layout/Grafik	Susanne Wunder, Martina Temming
Schlussredaktion	Geschäftsführung
Druck	V+V Sofortdruckerei, April 2021

Firmengruppe EABG