EABG GRUPPE
Arbeit. Bildung. Soziales.

JAHRES BERICHT

2019

Kennzahlen 2019

696 **Aktivierungen und Vermittlungen**
(+4,5 %)

Kundenzahlen

3.187 Ø monatliche Kundenzahl in Beschäftigung und Qualifizierung (-2,8%)

1.644 Teilnehmer gesamt in Beschäftigungsförderung (-7,2%)

1.310 Teilnehmer gesamt in Qualifizierung (+4,6%)

Kundenstruktur

5,3 Ø Anzahl vermittlungshemmender Merkmale (+0,3)

9,4 Ø Dauer der Arbeitslosigkeit in Jahren (+0,3)

Prüfungserfolg Umschulungen Sommer 2019 **97%**

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 stetig neuer Herausforderungen.

Auch gute Partnerschaften sind wesentlich für den Erfolg. Insofern danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet, insbesondere in Essen, herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Auch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Essen, vor allem aus der Immobilienwirtschaft, den Sport- und Bäderbetrieben, Grün und Gruga Essen und dem Sozialamt gab es in 2019 viele Berührungspunkte. Ihnen allen gebührt ebenfalls unser Dank.

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 Arbeitsmarkt hat sich in der ersten Jahreshälfte 2019 noch vergleichsweise gut entwickelt, im weiteren Verlauf waren jedoch die Folgen einer konjunkturellen Abschwächung bereits spürbar. Dennoch: die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit war im vergangenen Jahr so gering wie noch nie im wiedervereinigten Deutschland. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind weiter gestiegen, wenn auch nicht mehr so stark wie in den Jahren zuvor.

Ungleiche Arbeitsmarktchancen

Beschäftigungsmöglichkeiten gab es also immer noch genügend – zumindest für jene ohne massive Vermittlungshemmnisse. Nach wie vor gibt es in Essen jedoch weit mehr als 20.000 Menschen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind und die sich mit jedem Tag mehr ein Stück weiter von ihrer Integrationsfähigkeit entfernen. Unsere Aufgabe ist es unter anderem, genau mit den Menschen an einem beruflichen (Wieder-)Einstieg zu arbeiten, die aufgrund erheblicher persönlicher Defizite, jahrelanger Arbeitslosigkeit sowie fehlender aktueller Kompetenzen auch bei relativ guten Rahmenbedingungen nicht ohne weiteres eine Nische finden. Und von denen, die sich für eine Qualifizierung in unserem Hause interessierten, konnten zahlreiche Personen wegen mangelnder Erfolgsaussichten nicht in eine Umschulung aufgenommen werden.

Nach wie vor gilt auch für die vielen geflüchteten Menschen, die seit 2015 vor allem im Ruhrgebiet eine neue Heimat gefunden haben, dass trotz aller Motivation und vieler Integrationsbemühungen vielen der Übergang in ein selbstständig gestaltetes Leben noch nicht gelungen ist.

Für all jene werden verlässliche Rahmenbedingungen benötigt, um vorhandene Potenziale zu Tage zu fördern. Alle Akteure - Fördermittelgeber, potenzielle Arbeitgeber und Bildungsträger - sind also nach wie vor gefordert, die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen - Zeit, Geld, Personal - in vollem Umfang einzubringen, damit dies gelingt.

Qualifizieren für den digitalen Wandel

„Bis 2025 werden in etwa 1,3 Mio. Arbeitsplätze durch Automatisierung und technologischen Fortschritt verschwinden, aber gleichzeitig entstehen 2,1 Mio. neue Jobs“, lautete eine Prognose von Bundesarbeitsminister Heil in der Begründung für den Beschluss einer gesetzlichen Neuerung, die am 1. Januar 2019 in Kraft trat. Mit dem so genannten „Qualifizierungschancengesetz“ wurden die bestehenden Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit ausgebaut, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von heute auch die Arbeit von morgen erledigen können. Kern des neuen Gesetzes: die Bundesagentur übernimmt größere Teile von Weiterbildungskosten, wenn Beschäftigte zukunftsträchtige Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Arbeitgeber erhalten Lohnkostenzuschüsse, wenn sie ihre Beschäftigten während der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen. Großunternehmen müssen sich dabei stärker an den Kosten beteiligen als kleine oder mittlere Firmen.

Auch wir unterstützen uneingeschränkt den Ansatz, so früh wie möglich Kompetenzen arbeitsmarktgerecht anzupassen, damit Arbeitslosigkeit erst gar nicht entsteht. Und auch für Unternehmen wird es immer wichtiger, an der Entwicklung dieser Kompetenzen mitzuarbeiten, denn viele haben bereits jetzt Schwierigkeiten, Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Wenn in den nächsten Jahren nun noch etliche Experten in den Ruhestand gehen, wird sich das Problem ohne eine echte Qualifizierungsoffensive weiter verschärfen.

Jedoch haben wir im vergangenen Jahr an vielen Stellen erfahren, dass Unternehmen sich mit der Inanspruchnah-

Julia Kahle-Hausmann

Aufsichtsratsvorsitzende

Hartmut Kütemann-Busch

Geschäftsführer

me der Förderung noch schwer tun. Ob aus Unkenntnis, Unmöglichkeit eines Verzichts auf Arbeitsleistungen oder auch aufgrund des (gefühlt) hohen formalen Aufwands bei der Beantragung: die vorhandenen Mittel werden bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Und auch wir, die wir entsprechende Angebote entwickelt haben und versuchen, mit den Betrieben ins Gespräch zu kommen, laufen hierbei oft ins Leere. Offenbar bedarf es einer noch viel sichtbareren Offensive und weiterer bürokratischer Entschlackung, um Firmen von der Inanspruchnahme zu überzeugen. Die sachliche Notwendigkeit, in die Arbeit der Zukunft zu investieren, existiert längst und wird mit Sicherheit nicht geringer werden.

2020 - ein Jahr im Krisenmodus

Und was bringt 2020? Vieles erscheint vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Krise fast obsolet. Eine tragfähige Aussage, welche Auswirkungen der gesellschaftliche und wirtschaftliche Stillstand genau haben wird, kann heute noch niemand seriös treffen. Es ist klar, dass diese Krise nicht spurlos an der Gesamtwirtschaft und damit auch am Arbeitsmarkt vorbeigehen wird und dass die Auswirkungen nicht nur kurzfristiger Natur sein werden.

Die Politik tut dieser Tage ihr Möglichstes, um die schlimmsten Konsequenzen abzuwenden. Noch nie dagewesene Hilfspakete werden auf den Weg gebracht, um insbesondere Kleinunternehmen und Selbstständige vor dem Bankrott zu bewahren. Zugleich hat die Regierung deutlich gemacht, sie werde - falls nötig - noch einmal nachlegen, um Firmen und Jobs zu schützen und eine dauerhafte Krise abzuwenden.

Eines der wichtigsten Instrumente in der Krise wird die Kurzarbeit sein. Lt. Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender der BA, sei sie das Mittel der Wahl in dieser historischen Herausforderung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt, um Unternehmen zu helfen, ihre Beschäftigten zu halten und die Arbeitsplätze der Menschen zu sichern. Im März 2020 gingen bundesweit bereits rund 470.000 Anzeigen auf Kurzarbeit bei der BA ein – 2019 waren es pro Monat im Schnitt lediglich 1.300. In Essen lag die Zahl im März bei ca. 3.000 – im Vormonat waren es genau 5. Nahezu alle Branchen sind hiervon betroffen. Und dies scheint noch lange nicht der Höhepunkt zu sein. Mehr noch: wie viele Beschäftigte hinter den gemeldeten Betrieben stehen, ist ebenfalls noch kaum abschätzbar.

Insofern bleibt an dieser Stelle erst einmal zu hoffen, dass die beschlossenen Maßnahmen größtmögliche Wirkung entfalten, um möglichst vielen Menschen den Weg in die Arbeitslosigkeit zu ersparen. Und jenen, für die dies nicht gelingt, muss im Anschluss genauso unbürokratisch und umfassend Unterstützung angeboten werden, um in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren oder vielleicht auch eine neue Tätigkeit aufnehmen zu können. Wir stehen mit unserer verlässlichen Infrastruktur, erfahrenen Ausbildungsteams und nicht zuletzt mit der uneingeschränkten Bereitschaft, gemeinsam neue Wege zu gehen, als Partner von Politik und Wirtschaft bereit.

Wir wünschen Ihnen nun beim Lesen unseres Jahresberichts viele neue oder bestätigende Erkenntnisse und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen!

Und das Wichtigste: Bleiben Sie gesund!

Essen, im April 2020

Leistungsbausteine

Gemeinwohlarbeit

Aktivierungsangebote

Soziale Teilhabe

Sprachkurse

Integrationskurse

Vermittlung

Angebote für geflüchtete Menschen

Beratungsangebote

Erwerbslosenberatungsstellen

Frauenkompetenzzentrum

KontaktCenter

Umschulungen

Fortbildungskurse

Modulare Fortbildungen

Berufsprofiling

Berufsvorbereitung

Stufenqualifizierungen

Kompaktqualifizierungen für Studienaussteiger

Fernkurse

Kaufmännische Übungsfirmen

Firmenschulungen

Seminare für Beschäftigte von Jobcentern und gemeinsamen Einrichtungen

Inhaltsverzeichnis

1 Rahmenbedingungen
Seite | 9

2 Beschäftigungsförderung
Seite | 13

3 Qualifizierung
Seite | 29

4 Angebote für Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund
Seite | 43

5 Firmengeschäft
Seite | 49

6 Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement
Seite | 51

7 Vermittlung und Aktivierung
Seite | 53

8 Vorstellung der Firmengruppe EABG
Seite | 57

ESSENER ARBEIT
Beschäftigungsgesellschaft mbH

ARBEIT UND BILDUNG
Essen Gesellschaft mbH

BFZ ESSEN

Wir bitten um Verständnis, dass in den Texten nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form auch dann benutzt wird, wenn gleichzeitig die weibliche Form gemeint ist.

In den folgenden Texten und Übersichten wird in der Regel die in Klammern gesetzte Abkürzung verwandt:

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)
Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG)
Bfz-Essen GmbH (Bfz)

1

Rahmenbedingungen

Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2019 weiterhin robust gezeigt. Trotz schwächerer Konjunktur haben Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Jahresdurchschnitt 2019 abgenommen. So beurteilt die Bundesagentur für Arbeit zusammenfassend die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr.

Um 7,4% ist die Zahl der Arbeitslosen 2019 gegenüber 2018 gesunken – eine positive Entwicklung, wenngleich sich dieser Wert im Vergleich zur Vorjahresentwicklung fast halbiert hat. Dieser insgesamt noch zufriedenstellende Trend ist insbesondere auf ein starkes erstes Quartal 2019 zurückzuführen. Im weiteren Verlauf schlugen sich die Effekte einer schwächer werdenden Konjunktur deutlicher nieder: im Dezember 2019 lag die Arbeitslosigkeit bundesweit bereits um 0,8% höher als im vergleichbaren Vorjahresmonat.

Ein vergleichbarer Trend zeichnete sich 2019 auch in NRW ab. Essen – in den Jahren vor 2017 im Vergleich oft deutlich hinter den bundes- und landesweiten Zahlen zurückliegend – konnte offenbar auch im vergangenen Jahr den konjunkturellen Entwicklungen gut trotzen: über das Gesamtjahr 2019 betrachtet lag der Rückgang der Arbeitslosigkeit gleichauf mit der bundesweiten Entwicklung, und zum Jahresende konnte in Essen sogar immer noch ein Wert von -2,7% im Vergleich zum Vorjahresmonat erreicht werden. Damit fiel die Arbeitslosenquote knapp unter die 10%-Marke sowie unter die Grenze von 30.000 Personen. Nach wie vor zählt Essen jedoch zu den Städten und Kreisen mit der höchsten Arbeitslosigkeit in NRW.

Eine besonders positive Entwicklung stellt der überproportionale Abbau der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II dar: Hier schnitt Essen in der Gesamtjahresbetrachtung mit -8,2% deutlich besser ab als Bund (-6,6%) und Land NRW (-3,9%). Auch zum Jahresende hin konnte Essen noch einen Rückgang im Dezember von fast 5% gegenüber dem Vorjahresmonat und damit ein deutlich besseres Ergebnis erzielen als Deutschland insgesamt. Allerdings hatten andere Städte und Kreise in NRW offenbar noch bessere Instrumente zur Hand: landesweit lag die Entwicklung im Dezember bei -8,8%.

Betrachtet man den Rechtskreis SGB III – also die Situation der Menschen, deren Arbeitslosigkeit bis dato weniger als 1 Jahr betrug – schnitt Essen in 2019 leider deutlich schlechter ab als der Bund. Die nachlassende konjunkturelle Entwicklung schlägt sich in dieser Kennziffer besonders stark nieder: zum Jahresende stieg die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe auf Bundes-, Landes- und Städteebene massiv an.

Dagegen schritt der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in Essen weiter voran: mit -8,7% im Gesamtjahr 2019 lag dieser Wert sogar noch über jenem des Rechtskreises SGB II, allerdings um 1,2 Prozentpunkte unterhalb der bundesweiten Entwicklung. Jedoch scheint die konjunkturelle Delle zum Jahresende in diesem Bereich nicht allzu große Spuren hinterlassen zu haben: im Dezember konnte in Essen immerhin noch ein Rückgang von 6,8% erreicht werden.

2019 wurden in Essen zudem etwas mehr Männer (-7,9 % Arbeitslose) als Frauen (-6,7 %) in Arbeit vermittelt. Zum Jahresende waren ca. 55% aller Arbeitslosen in Essen männlich, ca. 45% weiblich, was weitgehend den Verhältnissen auf Bundes- und Landesebene entspricht.

Bezüglich spezifischer Altersgruppen ist zu erkennen, dass Essen sowohl bei der Jugendarbeitslosigkeit als auch bei der Integration älterer Personen Ü50 überproportionale Erfolge erzielt hat. Besonders im Landesvergleich schneidet die Stadt gut ab. Gleiches gilt für den Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen anderer Nationalität: hierbei lag Essen im Gesamtjahr 2019 deutlich vor Bund und Land, und auch die leichte Zunahme von 1,2% im Dezember fiel erkennbar geringer aus als die vergleichbaren Werte in NRW (+4,6%) bzw. auf Bundesebene (+6,8%).

Auch in 2019 zeigte sich, dass das Fehlen einer Berufsausbildung die Integrationschancen deutlich verschlechtert. Die Arbeitslosigkeit speziell bei Personen ohne Berufsausbildung sank in 2019 auf allen Ebenen (Bund, Land, Stadt Essen) nur unterproportional und stieg sogar zum Jahresende hin zumindest auf Bundes- und Länderebene um jeweils fast 2% an.

1: Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilung 03. Januar 2020

Entwicklung Arbeitsmarkt 2019[2]

	BRD		NRW		Essen	
	2019 gesamt	Dez. 2019 zum VJM	2019 gesamt	Dez. 2019 zum VJM	2019 gesamt	Dez. 2019 zum VJM
Arbeitslose gesamt	-7,4 %	2.227.159 (+0,8 %)	-3,7 %	624.359 (+1,6 %)	-7,4 %	29.605 (-2,7 %)
aus SGB III	-8,8 %	838.367 (+7,9 %)	-3,2 %	191.286 (+8,2 %)	-3,9 %	5.831 (+7,0 %)
aus SGB II	-6,6 %	1.388.792 (+3,1 %)	-3,9 %	433.073 (-8,8 %)	-8,2 %	23.774 (-4,9 %)
Frauen	-6,8 %	975.181 (-1,0 %)	-4,2 %	276.838 (-0,1 %)	-6,7 %	13.274 (-3,3 %)
Männer	-7,9 %	1.251.971 (+2,2 %)	-3,3 %	347.520 (+2,9 %)	-7,9 %	16.331 (-2,3 %)
Ausländer	-1,4 %	639.650 (+6,8 %)	+1,5 %	205.840 (+4,6 %)	- 2,7 %	10.992 (+1,2 %)
15-U25 Jahre	-8,6 %	191.898 (+2,6 %)	-4,1 %	51.835 (+1,7 %)	-8,0 %	2.509 (-4,3 %)
50 Jahre und älter	-8,6 %	757.287 (-0,1 %)	-4,0 %	202.223 (+1,3 %)	-8,5 %	8.143 (-2,9 %)
Langzeitarbeitslose	-9,9 %	697.321 (-7,5 %)	-8,1 %	237.335 (-6,3 %)	-8,7 %	11.866 (-6,8 %)
Gemeldete Arbeitsstellen	-9,4 %	686.551 (-12,1 %)	-10,5 %	144.404 (-14,3 %)	-0,9 %	3.494 (-9,2 %)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	-3,5 %	3.176.195 (+0,6 %)	-0,4 %	876.264 (+1,3 %)	-4,7 %	44.439 (-3,1 %)
Ohne Berufsausbildung	-4,5 %	1.167.628 (+1,8 %)	-2,4 %	379.769 (+1,9 %)	-6,9 %	20.529 (-3,2 %)
Bedarfsgemeinschaften	-5,3 %	2.853.073 (-5,9 %)	-3,5 %	795.735 (-4,0 %)	-3,9 %	44.118 (-4,1 %)

1: Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung, Januar/Dezember 2019
Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Januar/Dezember 2019
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Land Nordrhein-Westfalen Januar/Dezember 2019
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2019
Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2019
* Zahlenbasis national NRW /Essen September 2019 /Oktober 2018 nach einer Wartezeit von 3 Monaten

Bezüglich der Bedarfsgemeinschaften konnte Essen 2019 im zweiten Jahr in Folge eine Senkung von 3,9 % verzeichnen und lag damit zwischen der Entwicklung in NRW (-3,5 %) und dem Bund (-5,3 %).

Zunahme der Beschäftigung

Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben 2019 weiter zugenommen, allerdings nicht mehr so stark wie in den Jahren zuvor. Besonders in den konjunkturabhängigen Branchen hat die Dynamik nachgelassen, während konjunkturunabhängige Wirtschaftszweige weiter deutliche Zuwächse verzeichneten. Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Erwerbstätigkeit im Jahresdurchschnitt 2019 bundesweit um 402.000 auf 45,26 Mio. gestiegen.

Wie schon in den Vorjahren hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2019 stärker zugenommen als die Erwerbstätigkeit insgesamt.

Im Juni 2019 waren bundesweit 33,41 Mio. Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren 705.000 mehr als ein Jahr davor. Sonstige Formen der Erwerbstätigkeit, z.B. die ausschließlich geringfügige Beschäftigung oder die Selbstständigkeit, waren weiterhin rückläufig.

Der Bestand gemeldeter Arbeitsstellen sank 2019 bundesweit um fast 10% gegenüber dem Vorjahr, speziell zum Jahresende hin war ein Rückgang auf einen Wert von -12% im Dezember im Vergleich zum Vorjahresmonat zu verzeichnen. Auch in Essen gab es in 2019 einen Rückgang bei den gemeldeten Arbeitsstellen, allerdings „nur" in Höhe von 0,9 %. Jedoch ist das Hochschnellen dieses Wertes auf -9,2% im Dezember ein Hinweis darauf, dass die Unternehmen ihre Arbeitskräftenachfrage zum Ende des Jahres bereits deutlich angepasst haben.

Die meisten Stellenangebote richteten sich 2019 an Arbeitskräfte in den Bereichen Verkauf, Verkehr und Logistik, Energie- und Elektrotechnik, Gesundheit, Metall sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnik. Selbst wenn (noch) nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann: besonders in technischen Berufsfeldern, in Bauberufen sowie im Gesundheits- und Pflegebereich hatten Unternehmen immer mehr Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Jahr 2019 für den Essener Arbeitsmarkt eine positive Entwicklung bereithielt. Genug zu tun bleibt trotzdem: bei einer Gesamtzahl von ca. 30.000 Arbeitslosen, von denen ca. 80% dem Rechtskreis SGB II zuzurechnen – also bereits länger als 1 Jahr arbeitslos - sind, und einer bereits spürbaren konjunkturellen Eintrübung gilt es, alle vorhandenen Instrumente bestmöglich zu nutzen.

Schwierige Prognosen für 2020

Dies gilt umso mehr, als die Prognosen für das Jahr 2020 zu Beginn des Jahres bereits deutlich verhaltener waren als noch im Jahr zuvor. Positiven Aussagen wie „Noch immer stützt die Binnenkonjunktur Industrie, Handel und Dienstleistungen" oder „In guter Verfassung gehen die Unternehmen des Ruhrgebiets in das Jahr 2020" stand die Befürchtung der Unternehmen gegenüber, dass die wirtschaftliche Entwicklung auf Dauer nicht Schritt halten kann und sich die Dynamik der Ruhrwirtschaft im Laufe des Jahres abschwächt.[3]

All dies erscheint nun vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Ausnahmesituation ohnehin obsolet. Eine tragfähige Aussage, welche wirtschaftlichen Auswirkungen der wochenlange gesellschaftliche und wirtschaftliche Stillstand genau haben wird, kann heute noch niemand seriös treffen. Massive Einbrüche sind auf allen Ebenen zu spüren. Die deutschen Exporte leiden, da der Konsum weltweit nachlässt. Globale Logistikketten sind unterbrochen. Hinzu kommen Produktionsbehinderungen, die aus der zeitweise krankheits- oder quarantänebedingten Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer erwachsen. Außerdem ist die heimische Nachfrage insbesondere im Tourismussektor, im Reise-, Messen- und Gaststättengewerbe nahezu zum erliegen gekommen. Zahllose Unternehmen haben bereits Kurzarbeit angemeldet, Umstrukturierungen eingeleitet oder sogar bereits aufgegeben.

Vor diesem Hintergrund unterbleibt an dieser Stelle der Ausblick auf die zu erwartenden Entwicklungen des laufenden Jahres - verbunden mit der Hoffnung, dass die Vielzahl eingeleiteter Stützungsmaßnahmen sowie die bereitgestellten finanziellen Hilfsmittel den schlimmsten Schaden abwenden werden.

3: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg (Hrsg.): 104. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet, Jahresbeginn 2020

2

Beschäftigungsförderung

2.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

2.2 Weitere Projekte und Angebote

2.3 Angebote zum Förderinstrument „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“

2.1 Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten

Ein wichtiges Geschäftsfeld der ABEG ist seit 2005 die Organisation und Durchführung von Arbeitsgelegenheiten (AGH) für Langzeitarbeitslose.

Die Arbeitsgelegenheiten entsprechen dabei in ihrer Ausgestaltung den Regelungen, die der Gesetzgeber im § 16 d SGB II vorsieht: d. h. sie sind zusätzlich, wettbewerbsneutral und liegen im öffentlichen Interesse. Organisiert werden diese Angebote von der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit (GWA). AGH-Einsatzmöglichkeiten gibt es in vier Bereichen (Basis, Zentrum, Träger, ZIP), wobei es Übergangsmöglichkeiten für die Teilnehmer zwischen diesen Bereichen gibt.

Folgende Ziele sollen mit der Gemeinwohlarbeit erreicht werden:

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

Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

Die ABEG stellt mit ihrer Fachstelle für die Durchführung von GWA verschiedenste Instrumente zur Verfügung, insbesondere Gruppen- und Einzeleinsatzstellen. Darüber hinaus können AGH im Rahmen von Projekten im Zentrum für Gemeinwohlarbeit sowie bei externen Trägern angeboten werden.

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

Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Um dem erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf arbeitsmarktfernerer Personen entsprechen zu können, stehen im Zentrum für Gemeinwohlarbeit AGH-Gruppeneinsatzstellen zur Verfügung. Die berufspraktische Anleitung wird durch eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte ergänzt. Diese gehen in ihrer Arbeit konsequent ressourcenorientiert vor.

Den unterschiedlichen Bedarfen der Zielgruppen kann mit einem differenzierten Angebot begegnet werden:

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

Niederschwellige AGH-Angebote

Zielgruppe dieser Angebote sind Personen mit erhöhtem Anleitungsbedarf, verringerter Belastungsfähigkeit und u.a. starken gesundheitlichen Einschränkungen. In den vergangenen Jahren wurde in Abstimmung mit dem JCE ein stetig wachsendes, mehrstufiges Angebotsportfolio entwickelt und erfolgreich umsetzt.

StArT (Stabilisierungs- und Arbeitstraining)

Im Projekt StArT können Teilnehmer ohne Vorkenntnisse sowie ohne Zeit- und Arbeitsdruck 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.

2019 haben 184 Personen an diesen Angeboten teilgenommen (141 männlich, 43 weiblich).

Kreativwerkstatt

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

Im Berichtszeitraum haben in der Kreativwerkstatt insgesamt 249 Menschen an der Gemeinwohlarbeit teilgenommen (184 weiblich, 65 männlich).

In Summe haben beide Angebote (StArT und Kreativwerkstatt) insgesamt 433 Teilnehmer besucht. Im Durchschnitt wiesen diese Personen in 2019 5,7 (2018 5,4) Vermittlungshemmnisse auf, die eine Integration erheblich erschwerten. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag im Schnitt bei 9 Jahren (2018 8,7).

Weitere AGH-Angebote

Die weiteren AGH-Angebote im Zentrum für Gemeinwohlarbeit umfassen:

- eine Orientierungsphase für Teilnehmer ohne konkrete berufliche oder persönliche Perspektive,
- Gruppenarbeitsplätze im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in den Gewerken der EABG sowie
- Tätigkeiten beim externen Träger.

Praxisorientierte Tätigkeiten in den Gewerken

Hier haben Teilnehmer mit normaler Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit die Chance, unter Anleitung eines Facharbeiters mit Ausbildereignung ihre Kompetenzen zu erweitern. Die Lernprozesse sind dabei in reale Arbeitsprozesse eingebettet. Grundlage sind konzerninterne Aufträge, die in den Gewerken unter realen Arbeitsmarktbedingungen bearbeitet werden und damit die konkreten Arbeitsinhalte vorgeben. Für jeden Teilnehmer werden die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in Teilnehmerkonferenzen zwischen sozialpädagogischen Fachkräften, Anleitern aus den Gewerken sowie Vermittlungsfachkräften bewertet und weitere Handlungsempfehlungen formuliert.

In folgenden 7 Gewerken bietet die EABG ihre Leistungen an:

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

Bauprojekte und Maßnahmen im Jahr 2019

In 2019 waren die Gewerke der EABG in verschiedensten Leistungsumfängen und Zusammensetzungen sowie für verschiedenste Auftraggeber tätig.

- Sportstätten der Sport- und Bäderbetriebe Essen (SBE), z. B.:
  - Sanierung, Neubau und Erweiterung von Toilettenanlagen und Umkleiden als Generalübernehmer (GÜ) an der Meisenburgstraße und Prinzenstraße
  - Überprüfung und Bearbeitung der Tragkonstruktion weitgespannter Tragwerke VDI 6200, Unterstützung des Statikers
  - Sanierung von Freibädern im gesamten Essener Stadtgebiet

- Messe Essen: Tiefbauarbeiten sowie Verlegung von Entsorgungsleitungen für den Messeneubau

- Amt für Immobilienwirtschaft St.A. 60: Sanierung von Toilettenanlagen in Schulgebäuden:
  - Ausbesserungsmaßnahmen / Facelifting (28)
  - Planung Generalunternehmer-Verträge (Generalsanierung der Toiletten): Diergardtstraße, Ackerstraße, Margaretenstraße, Steinmetzstraße, Hansemannstraße, Möllhoven (6)
  - Realisierung der Planung der Toilettenanlage Diergardtstraße (1)

Historischer Zugwagen

Hespertalbahn

Generalsanierung

AIDS-Hilfe Essen

Sozialräume Sportanlagen

Meisenburgstraße und Prinzenstraße

- Stadtverwaltung Essen: Möbelbau nach Auftrag für das Schulamt sowie das Amt für Immobilienwirtschaft

- Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE):
  - Diverse Arbeiten im Museum Folkwang
  - Umzüge im Essener Rathaus
  - Umzüge Sporthallen
  - Bau einer Bibliothek im Bildungspark Essen für das Ausbildungszentrum der Justiz NRW (AZJ)
  - Umbau der Toilettenanlagen im Essener Rathaus

- Grün und Gruga: Sanierung Trauerhallen

- Konsensprojekte:
  - Ostportal Baldeney
  - Generalsanierung der Aidshilfe
  - Restaurierung des historischen Zugwagens für den Verein Hespertalbahn e. V.

Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA)

Die Basis-GWA ist ein niederschwelliges Angebot für Menschen, die aufgrund ihrer vorwiegend gesundheitlichen Einschränkungen nur in der Lage sind, leichte Tätigkeiten im Freien ohne Maschineneinsatz zu verrichten. Hierbei handelt es sich vor allem um Einsätze zur Pflege von Grün- und Außenanlagen, die über routinemäßige Intervalle hinausgehen. Besondere Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Die Gruppen werden dabei von Sozialbetreuern praktisch begleitet. Einige sind ehemalige Teilnehmer. Damit stehen diese mit ihrer persönlichen Biografie für die berufliche Perspektive, die sich aus der Gemeinwohlarbeit ergeben kann.

Die Einschränkungen der Teilnehmer der Basis-GWA liegen in erster Linie in folgenden Bereichen:
- Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre: 96% (+1 %, durchschnittlich 11,2 Jahre (+0,3)
- Gesundheitliche Einschränkungen: 92% (+ 2%)
- Keine abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung: 80% (+2%)

Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP)

ZIP-Projekte sind Baumaßnahmen, an denen auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes beteiligt sind. Entsprechend setzt eine Teilnahme eine größere Arbeitsmarktnähe voraus. Auch die Anforderungen an die Teilnehmer sind höher, z. B. mit Blick auf selbstständiges Arbeiten. Gleichzeitig ist der Kompetenzerwerb umfassender. Auch im Rahmen der ZIP-Projekte erfolgt eine sozialpädagogische Unterstützung.

Die 63 Teilnehmer im Jahr 2019 wiesen im Schnitt 4,8 Vermittlungshemmnisse auf. 2 Personen konnten aus den ZIP-Projekten in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Betrachtet man den gesamten Maßnahmezeitraum von 2007 bis 2019, wurden insgesamt 401 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.

2019 wurden ZIP-Projekte im Rahmen des „Essener Konsens" und des Projektes „Essen. Neue Wege zum Wasser" realisiert. Das JCE stellte 2019 für beide Projekte 50 AGH-Stellen bereit.

Essener Konsens

Der Essener Konsens ist ein deutschlandweit einzigartiges Netzwerk von Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Handwerk, Gewerkschaften und Verwaltung. Vor allem für arbeitsmarktpolitische Themen in der Stadt ist der Essener Konsens eine seit einem Vierteljahrhundert bewährte Zusammenarbeit, wie eine Vielzahl erfolgreicher Projekte belegt. Eine Lenkungsgruppe prüft im Vorfeld eines jeden Projekts das Vorliegen des öffentlichen Interesses, der Zusätzlichkeit des Projektes und die angemessene Beteiligung von Wirtschaft und Handwerk.

Im Rahmen des „Essener Konsens" wurden im Jahr 2019 drei Projekte zur Durchführung geplant.

Renovierung des Vereinsheims / Sitz des Krayer Naturschutzverein Volksgarten e.V.

Der 1913 angelegte Krayer Volksgarten ist geprägt von wertvollem altem Baumbestand, zwei Teichen und ausgedehnten Spiel- und Liegewiesen. Zudem ist im Park ein Spielbereich mit einem Bolzplatz vorhanden. Eine Besonderheit der Parkanlage ist die seit ca. 10 Jahren bestehende Patenschaft des Naturschutzvereins.

Zur Ausweitung seiner Angebote hat der Verein einen renovierungsbedürftigen Pavillon aus Metall (früher Schulungszentrum der Stadt Essen), der sich nur 10 Meter vom Park entfernt befindet, als Ort für verschiedenste Aktivitäten herrichten lassen, z. B. um praktische Aspekte zum Naturschutz zu veranschaulichen. Die bereits seit 5 Jahren bestehende Kindergruppe des Vereins kann hier Naturschutz nah erleben, Schulen und KiTas können einen Außentermin oder einen Exkursionstag verbringen. Auch Hummel- und Fledermausprojekte können initiiert und begleitet werden.

Anfang 2019 führten die beteiligten Projektteilnehmer die noch erforderlichen Reparaturarbeiten an den Wänden im Außen- und Innenbereich durch. Weiterhin wurden die im Jahresverlauf geplanten Fliesenarbeiten im Sanitär- und Küchenbereich unter Beteiligung der Teilnehmer durchgeführt. Zum Abschluss folgten noch die Einstellung der Fenster und letzte Anstricharbeiten im Innenbereich. Am 12. November 2019 wurde das renovierte Vereinsheim wieder eröffnet.

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

Die Aids-Hilfe Essen e.V. (AHE) hatte seit 1987 Räumlichkeiten in der Immobilie an der Varnhorststr. 17 in Essen angemietet und ist seit April 2013 Eigentümer des Objektes.

Die Beratungs- und Betreuungsstelle der AHE liegt in der Nähe der Essener Innenstadt. Die Lage gewährleistet einen weitgehend anonymen Zugang, welcher insbesondere für neue Klienten oder Ratsuchende aufgrund von Ängsten vor möglichen Stigmatisierungen von Vorteil ist.

Im Rahmen der im Jahr 2019 aufgenommenen Renovierungs- und Sanierungsarbeiten führten Projektteilnehmer hauptsächlich Arbeiten im Innenbereich aus. Die Arbeiten im Außenbereich z.B. an der Fassade und Einbau der Fenster wurden weitestgehend durch Fremdfirmen bzw. Vergaben erledigt. In der 5. Etage, dem zukünftigen Verwaltungsbereich der Aids-Hilfe führten Teilnehmer des ZIP Konsens Projektes Malerarbeiten aus und installierten beispielsweise die Fensterbänke. Räume im Wohnbereich des Hauses wurden ebenfalls umfangreich renoviert. Im Erdgeschoss befindlichen Café der Aids-Hilfe konnten Projektteilnehmer bei Renovierungsarbeiten im Trockenbau und bei Fliesenarbeiten eingesetzt werden. Zudem arbeiteten sie beim Einbau der Schaufensteranlage des Cafés mit.

Im Jahr 2020 werden die Renovierungsarbeiten fortgesetzt, geplant sind u.a. weitere Maler- und Putzarbeiten in den Büroräumen und die Erneuerung mehrerer Bäder.

Restaurierung Zugwagen Hespertalbahn

Die Restaurierung eines historischen Zugwagens für den Verein Hespertalbahn e.V. ist ein weiteres Konsensprojekt. Nachdem der Wagen Ende 2017 zum Standort der EABG am Zipfelweg transportiert wurde, standen nun die Instandsetzungsarbeiten an.

Im Jahresverlauf 2019 wurde unter Einbindung der Projektteilnehmer der gesamte Innenbereich des Personenwagens demontiert. Decken- und

Wandverkleidungen sowie vorhandene Sitzbänke und Metallbeschläge wurden entfernt. Die weiteren Planungen im Jahr 2020 sehen vor, mittels einer Halle den Waggon zu schützen um gleichzeitig eine sichere Arbeitssituation zu bieten. Der erforderliche Bauantrag für die Halle wurde bereits gestellt.

Geplant ist, den restaurierten Wagen im Museumszug der Hespertalbahn einzusetzen, um den täglichen Arbeitsweg der Bergleute während der Kohleepoche an der Ruhr erfahrbar zu machen und an die industrielle Vergangenheit des südlichen Ruhrgebiets zu erinnern.

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.

Im Rahmen der geplanten Baumaßnahmen für das Jahr 2019, waren folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- Promenadenweg Kettwig
- Revitalisierung Uferzonen Rhein-Herne-Kanal
- Wegeverbindung - Abzweig Kruppsche Ringbahn
- Wegeverbindung Engelsbecke
- Wöchentlicher Kontrollgang des 26,7 km langen Baldeneysteigs
- Radwegewartung mit Elektro-Lastenrädern
- „Seeblick D" - Zugang zum Baldeneysee

Exemplarische Erläuterung: Anleger am Promenadenweg Kettwig

In Essen Kettwig wurde der Bereich am vorhandenen Haltepunk der Weißen Flotte aufgewertet. Die Planungen am Promenadenweg sahen vor, den schon sehr veralteten Anleger zu renovieren und Gestaltungsarbeiten oberhalb der Uferkante durchzuführen. Die Umbauarbeiten am Anleger umfassten die Aufarbeitung der bestehenden Geländer des Anlegers und die Überarbeitung der Anbindung ans Ufer. Im unmittelbaren Umfeld des Anlegers wurden der Pavillon, die Stele und mehrere Sitzgelegenheiten installiert. Als weitere Landmarke wurde der Pavillon als Wetterschutz und mit einer Bank versehen, die zum Verweilen und Ausruhen dient. Die neue Stele wird als Träger von Informationsmedien und zur Beleuchtung der Umgebung genutzt.

Der Pavillon am Anleger Kettwig entstand mit finanzieller Unterstützung der Essener Bezirksvertretung IX.

Teilnehmer des Projekts führten die Arbeiten unter Anleitung durch. Ver- und Entsorgungsleitungen unterhalb der Baufläche mussten teilweise durch Handschachtung verlegt bzw. gesichert werden. Die Erstellung der 4 Köcherfundamente und Fundamentierungsarbeiten einschließlich der Bodenplatte wurden fertiggestellt. Im Zuge der weiteren Arbeiten wurde der Pavillon aufgebaut und im Fundament verankert.

Im Zeitraum bis Mai 2019 wurden vor dem Pavillon die Platten verlegt, das Fundament für die Stele angefertigt und Pflanzbeete im Umfeld hergestellt. Am 18.09.2019 wurde die Einweihung des Pavillons und Anlegers am Promenadenweg Kettwig mit einem kleinen Fest gefeiert.

Projekt „Weg und Raum"

„Weg und Raum" ist eine Kooperation von fünf Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern im erweiterten Ruhrgebiet. Seit 1994 werden gemeinsam Projekte im Bereich Garten- und Landschaftsbau sowie Hoch- und Tiefbau umgesetzt. Zu den Partnern gehören die Dorstener Arbeit, die GBH Herne, die Jugend in Arbeit Recklinghausen, Grünbau Dortmund und die EABG. Pro Jahr werden ca. 100 Langzeitarbeitslose zielgerichtet 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 der Erhaltung und Erweiterung von Projekten der Industriekultur und überregionalen Radwegetrassen tätig, z. B.

- auf den ehemaligen Halden Schurenbach, Beckstraße und Katernberg (Wegebefestigung, Entwässerung, Rodung),
- der Zeche Zollverein (Gestaltungsarbeiten)
- dem Gleispark Frintrop und Mechtenberg (Geländegestaltung, Vegetationspflege, Rodung)
- der Radwegestraße auf der ehemaligen Rheinischen Bahn (Befestigung, Böschungssicherung, Rodung) sowie
- dem Emscherradweg (Sicherungsarbeiten, Vegetationspflege, Böschungssicherung).

Strukturdaten der Teilnehmer

2019 lag die Teilnehmerzahl in Arbeitsgelegenheiten insgesamt bei 1.644. 75% aller Teilnehmer waren männlich. Kinder hatten 48,5%, 45,7% waren ledig.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Strukturdaten der AGH-Teilnehmer mit Blick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit weiter verschlechtert. Die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich mit 9,4 Jahren (2018: 9,1) weiter erhöht.

Nahezu alle Teilnehmer wiesen Vermittlungshemmnisse auf. Mehr als die Hälfte (63,1 %) war älter als 45 Jahre, 55 % verfügten über keinen Schulabschluss und 75 % über keine abgeschlossene Berufsausbildung (+2 Prozentpunkt ggü. 2018). Diese Hemmnisse erschweren dieser Zielgruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich. Hinzu kamen Integrationsbarrieren wie ein fehlender Führerschein, gesundheitliche Einschränkungen und Schulden.

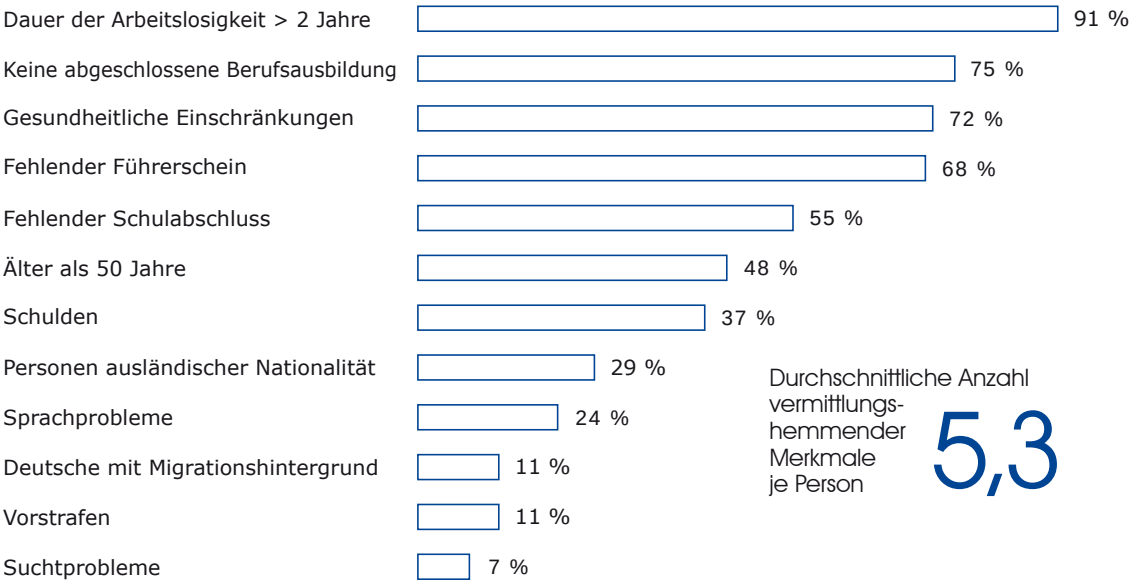
Im Berichtsjahr konnten aus allen AGH-Maßnahmen insgesamt 108 Menschen in den Arbeitsmarkt sowie 19 Personen in eine geförderte Beschäftigung vermittelt worden. Dies ist vor dem Hintergrund der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer ein großer Erfolg.

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

Trotz der guten Arbeitsmarktlage gibt es nach wie vor viele Langzeitarbeitslose, die ohne besondere Unterstützung absehbar nur wenig Chancen auf Aufnahme einer Beschäftigung haben.

Die Politik hat hierauf mit dem Gesetz zur „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt" (Teilhabechancengesetz) reagiert, das zum 01.01.2019 in Kraft getreten ist.

Vermittlungshemmnisse der Kunden



Durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person **5,3**

Ziel ist, mit einem Förderpaket aus Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber sowie individueller Förderung und beschäftigungsbegleitendem Coaching der Teilnehmer nachhaltige Einstiege in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen.

Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen, die in sechs Jahren vor Vermittlung nicht oder nur kurz erwerbstätig waren. Der Lohnkostenzuschuss beträgt in den ersten 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses 100 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts, sinkt dann im dritten, vierten und fünften Jahr der Beschäftigung um jeweils 10 %. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre. Der Zuschuss zu Weiterbildungskosten liegt bei bis zu 3.000 EUR.

Nicht refinanziert sind Kosten des Arbeitgebers, die aufgrund eines angewendeten Tarifvertrages entstehen. So werden Einmalzahlungen, Zahlungen in die Altersversorgung und Beiträge zur Berufsgenossenschaft nicht gefördert. Ebenso werden keine Kosten für „flankierende Maßnahmen" wie Arbeitsschutz und Sicherheitskleidung sowie Anleitungspersonal und Logistik z.B. wie Fahrzeuge übernommen.

Die ABEG hatte zum Stichtag 31.12.2019 bereits 151 Personen in § 16i SGB II geförderte Maßnahmen. Dabei sind Eigenanteile in nicht unerheblicher Höhe entstanden.

Wesentlich für die Firmengruppe ist in diesem Zusammenhang die Entwicklung von langzeitarbeitslosen Personen aus anderen Projekten und Maßnahmen (z.B. Gemeinwohlarbeit) in Richtung einer Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger, geförderter Beschäftigung nach § 16i SGB II. Auf dessen Basis können sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen von sehr arbeitsmarktfernen Personen durch das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt" unterstützt werden.

Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. In diesem Kontext ist das zweite wesentliche Ziel die Unter-

Herr Unamba, 32 Jahre,
Teilnehmer im Rahmen des
Teilhabechancengesetzes

Herr Unamba reiste in 2000 nach Deutschland ein. Er bemühte sich sehr um Integration und lernte die Sprache schnell, so dass er bereits 2001 eine Beschäftigung als Lagerhelfer fand. Leider endete diese Beschäftigung nach der maximal möglichen Befristungsdauer. Eine Anerkennung der Ausbildung aus dem Heimatland war nicht möglich. Daher blieb es für ihn schwierig, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. In 2014 fiel Herr Unamba in die Grundsicherung.

Nach Kontakten mit verschiedenen Trägern begann Herr Unamba im September 2017 eine Beschäftigung im Rahmen der Sozialen Teilhabe Bund. Es folgte eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des neu geschaffenen Teilhabechancengesetzes nach §16i SGB II als Mitarbeiter in der Grünpflege im Gruga Park. Dabei stellte Herr Unamba kontinuierlich seine hohe Motivation unter Beweis.

Zum 01.10.2019 wurde Herr Unamba daraufhin in eine unbefristet Anstellung bei der Stadt Essen im Gruga Park übernommen.

stützung und Festigung der Kompetenzen dieser Menschen und die Vorbereitung auf den Übergang in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Aus diesem Grund werden beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht. Das neue Teilhabechancengesetz stellt eine attraktive Alternative für die Teilnehmer zur Gemeinwohlarbeit dar.

Die ABEG hatte 159 Beschäftigte im Jahr 2019 im Programm „Soziale Teilhabe". Zum 31.12.2019 befanden sich 151 Beschäftigte in § 16i SGB II-Maßnahmen.76 Personen wurden aus dem Vorgängerprojekt Soziale Teilhabe Bund in das neue Teilhabechancengesetz nach § 16i SGB II übernommen.

Im Jahr 2019 sind von der ABEG darüber hinaus 21 Personen aus verschiedenen Projekten in den ersten Arbeitsmarkt u.a. an folgende Arbeitgeber vermittelt worden:

Stadtgrün Ruhr GmbH
Malerbetrieb Fiebig GmbH, Essen
Fußballvereine RuWa Dellwig und SV Leithe 1965
Malermeister Remi Muntoni
Sprint Essen - Sprach- und Integrationsmittler
St. Ludgeri Altenheim
RGE Servicegesellschaft Essen mbH
Evangelischer Kirchenkreis Essen
AWO-Kita gGmbH
Stadt Essen Fachbereich Grün und Gruga
Förderverein Kinderschutzhaus Essen e.V. / lernHÄUSER e.V.
Fleischerei Otto Velten, Essen
ADLER Gebäude Service GmbH, Wilhelmshaven
Portten & Bannour GbR
Wohn- und Betreuungsverbund Markus Haus Essen

Weitere Bewerbungsverfahren beim städtischen Fachbereich 67, vormals Grün und Gruga laufen, so dass nach erfolgreicher vorlaufender Qualifizierung (Führerscheinerwerb) eine Übernahme in ein unbefristetes, ungefördertes Beschäftigungsverhältnis ansteht. Zurzeit sind alle Kandidaten dort im Rahmen des Praktikums eingesetzt.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Angebote im Rahmen von AGH und möglichen Anschlussperspektiven.

Niederschwellige Angebote im Rahmen der Gemeinwohlarbeit

StArT

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

Zugangsvoraussetzung:
für mind. 3 Std. tägl. arbeitsfähig

Tätigkeiten:
Einfachste Tätigkeiten im Bereich Maler, Schlosser, Tischler und Hauswirtschaft überwiegend in den Werkstätten der EABG

Personengruppe:
max. 15 Teilnehmer mit einem Anleiter

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 Monaten, niederschwelliges Angebot (Gruppenarbeitsplätze)

Zugangsvoraussetzung:
für mind. 3 Std. tägl. 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. tägl. 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, Tischler, soziale Betreuung in Kindergärten/-heimen, Kranken- und Altenheimen

Orientierungsphase
für Teilnehmer 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 Vermittlungsbemühungen ohne Erfolg waren.

2.2 Weitere Projekte und Angebote

Erwerbslosenberatungsstelle Wegweiser in Arbeit

Mit WiA - Wegweiser in Arbeit betreibt die ABEG seit 2011 eine eigene Erwerbslosenberatungsstelle. Zur Zielgruppe gehören vor allem arbeitsmarktferne und schwer erreichbare Menschen im Essener Norden. WiA weist den Ratsuchenden, die sich neben (drohender) Arbeitslosigkeit häufig mit zusätzlichen multiplen Problemlagen konfrontiert sehen, 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 1.090 Kontakte in 2019 waren wieder primär Beratungen zu leistungs- und sozialrechtlichen Fragen (62,9 %) sowie zur wirtschaftlichen Situation (34,2 %) oder persönlichen beruflichen Entwicklung (12,1 %). Häufig benötigten die Ratsuchenden Unterstützung in mehreren Bereichen. 2,6 % arbeitsrechtliche Beratungskontakte und 8,5 % Beratungen zur gesundheitlichen und psychosozialen Situation waren nachgefragt.

28,3 % der Beratenden waren älter als 55 Jahre, ein Anstieg von 9,9 % gegenüber dem Vorjahr. 32,3 % hatten einen Migrationshintergrund. Von den 561 ausführlichen Beratungskontakten befanden sich 85,9 % der Ratsuchenden im ALG-II-Bezug.

Die Erwerbslosenberatungsstelle WiA wird innerhalb der Landes-ESF-Förderperiode 2016-2020 auch im Jahr 2020 gefördert.

Arbeitslosenzentrum Treffpunkt Innenstadt

Seit 2016 betreibt die ABEG ein Arbeitslosenzentrum, das ebenfalls über Mittel aus dem europäischen Sozialfonds und mit EU-Mitteln gefördert wird.

Unter dem Namen „Treffpunkt Innenstadt" bietet die ABEG damit allen Essener Bürgern eine 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 2019 besuchten 1086 Menschen das Arbeitslosenzentrum. Davon haben 254 an Gruppenangeboten teilgenommen. Die Besucherzahlen blieben damit auf einem stabilen Niveau. Die Themenangebote wechseln wöchentlich nach Bedarf der Besucher.

Bei fast allen Gesprächen war die Suche nach Stellenangeboten, eine gewünschte Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt, eine Vermittlungsleistung in Arbeit oder Informationen und Kontakt zu anderen Trägern thematisch vorherrschend.

Aufgrund der Vernetzung auch innerhalb des Firmenverbundes EABG konnten 23 Ratsuchende in Beschäftigung sowie 1 in Umschulungen vermittelt werden. 2 Personen konnten in eine geförderte Beschäftigung nach § 16i SGB II und eine Person in geförderte Beschäftigung nach § 16e SGB II vermittelt werden. Die Arbeitslosenzentren werden ab 2021 nicht mehr als eigenständige Institutionen gefördert, so der Plan der Landesregierung.

WiA und Treffpunkt Innenstadt werden gefördert durch

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
ESF in Nordrhein-Westfalen
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Frauenkompetenzzentrum

Seit 2015 unterstützt die ABEG Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Kernziel des Frauenkompetenzzentrums (FKZ) ist dabei die Erarbeitung individueller und zur persönlichen Situation passender Berufswegepläne. Neben Gruppenangeboten unterstützt ein intensives Einzelcoaching dabei, den individuellen Erfordernissen noch besser gerecht zu werden. Ergänzende Gesundheitsangebote sowie Bewerbungscoaching und Vermittlungsaktivitäten runden das Portfolio des FKZ ab. Um auch bei unvorhergesehenen Kinderbetreuungsproblemen eine Seminarteilnahme zu ermöglichen, ist die ABEG eine Kooperation mit dem Verein für Kinder- und Jugendarbeit in sozialen Brennpunkten Ruhrgebiet e.V. (VKJ) eingegangen.

Aufgrund der sehr positiven Kundenresonanz und den weiterhin hohen Bedarfen an ganzheitlichen Angeboten für diese spezielle Kundengruppe hat das JCE die ABEG erneut mit der Fortsetzung dieser Maßnahme beauftragt. Das Angebot ist auf 2 Durchläufe à 25 Frauen ausgelegt.

40 Frauen mündeten bis zum 31.12.2019 in das Projekt ein. Im Durchschnitt lagen 5,1 (2018 4,7) vermittlungshemmende Merkmale pro Frau vor, mit einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 10,1 Jahren (2018 8,8 Jahre). 83 % der Frauen verfügten über keinen Berufsabschluss. 7 Frauen konnten aktiviert werden. 2 Frauen wurden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelt, 3 Frauen in geringfügige Beschäftigung. Zwei Frauen traten eine Weiterbildungsmaßnahme an.

AktivMarkt

Im September 2017 startete das Angebot AktivMarkt in der Neuausrichtung für Neu- und Bestandskunden im SGB II-Rechtskreis und ist in der Durchführung sehr erfolgreich gewesen. Ziel des AktivMarkts war es, ein innovatives, ergebnisoffenes Vorgehen zu implementieren, mit Blick auf eine schnellstmögliche und nachhaltige Integration oder sofortige weitere Aktivierung der Kunden des JCE. Die differenzierten Angebote, mit denen den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden Rechnung getragen wurde, führten im Durchführungszeitraum zur Erreichung der Zielsetzungen sowie zu einer hohen Zufriedenheit. Ab dem 01.09.2019 löste ein neues Angebot der ABEG „Zukunft in Arbeit" den AktivMarkt ab.

Für das Projekt AktivMarkt wurde vom JCE eine Vermittlungsquote von 30 % festgelegt. Im abgeschlossenen Bewilligungszeitraum in 2019 wurde diese Quote mit gut 61 % deutlich überschritten.

Zukunft in Arbeit - ZiA

Mit einer Laufzeit von einem Jahr startete im September 2019 als neues Angebot der ABEG „Zukunft in Arbeit". Ziel der Maßnahme ist es, zugewiesene Teilnehmende schnellstmöglich und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei ist eine Eingliederungsquote von 30 % vorgesehen.

Die Zielgruppe des Angebotes hat keine Vermittlungshemmnisse und eine schnelle Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist sehr realistisch. Durch eine Verbesserung des Stellensuchverhaltens und Training des Bewerbungsverhaltens werden die Teilnehmer befähigt, passende Stellen eigenständig zu recherchieren und sich selbst erfolgreich in einer Bewerbungssituation zu verkaufen.

Falls eine Integration nicht sofort innerhalb der Maßnahme umsetzbar ist, sollen sehr konkrete Aussagen zu den weiteren Schritten in Richtung Integration getroffen werden, damit die Integrationsfachkräfte des Auftraggebers Klarheit über die Möglichkeiten der Kunden erlangen und unverzüglich weitere Aktivitäten einleiten können.

Das Angebot der ABEG zur schnellstmöglichen und nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, das Vermittlungscoaching, lässt sich in ein Basis- und ein Aufbaumodul gliedern.

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

Sie erhalten einen Überblick über Stellen- und Arbeitsmarktangebote, reflektieren ihre bisherigen Strategien, trainieren die Grundlagen einer erfolgreichen Bewerbung und lernen weitere Selbstvermarktungsstrategien kennen. Die zentralen Inhalte sind neben Grundlagen die Besonderheiten und Techniken der Selbstpräsentation und -vermarktung sowie das individuelle Verhalten in der praktischen Anwendung.

Probleme und Hindernisse werden dabei zielgerichtet behoben. Zur Erreichung des höchstmöglichen Erfolgs werden - je nach Bedarf und Teilnehmerstruktur - unterschiedliche Methoden miteinander kombiniert, d. h. von der Einzel- oder Kleingruppenarbeit über das Gruppencoaching bis hin zur Nutzung von gruppendynamischen Prozessen. Über diesen ressourcenorientierten Ansatz wird im Bedarfsfall auch eine (Neu-) Orientierung möglich.

Im Jahr 2019 hat die ABEG insgesamt 89 Teilnehmer in das Projekt aufgenommen (65 Männer, 24 Frauen). Durchschnittlich waren sie 1,7 Jahre arbeitslos. 90 % hatten einen Schulabschluss und 72% verfügten über einen Berufsabschluss. 30% der Teilnehmer hatten einen Hochschulabschluss. 14 Teilnehmer konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. 2 Teilnehmer wechselten in ein Fort- und Weiterbildungsangebot.

Sozialer Arbeitsmarkt NRW

Das Land NRW hat im Januar 2017 für die Städte Essen, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen und den Kreis Recklinghausen das Modellprojekt Integration Langzeitarbeitsloser in Arbeit (MILA) im Rahmen einer Interessensbekundung auf den Weg gebracht.

Die Verankerung der Stellen am ersten Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Kernbereich des Modellprojektes geworden. Das Konzept wird vom JCE über die Organisationseinheit JobService.Pro umgesetzt. Die ABEG begleitet diese Maßnahme flankierend im sozialpädagogischen Bereich (Coaching), um die Vermittlungen nachhaltig zu gestalten. Im Kern handelt es sich um eine weitere, erwerbsintegrative Maßnahme. Die Maßnahme wurde im Jahr 2018 begonnen und lief Ende des Jahres 2019 durch Förderablauf aus.

Das Projekt hatte bis zum Ende des Jahres 2019 230 Teilnehmer, davon 155 Männer und 75 Frauen aufgenommen. Als vermittlungshemmende Merkmale waren durchschnittlich 3,8 kumuliert zu verzeichnen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug 10 Jahre.

- *86% der Teilnehmer war älter als 36 Jahre.*
- *57% hatten gesundheitliche Einschränkungen.*
- *52% verfügten über keine Fahrerlaubnis.*
- *43% fehlte der berufliche Abschluss.*

KontaktCenter

Seit April 2017 führt die ABEG in Kooperation mit dem JCE das Projekt KontaktCenter (KTC) zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durch. Das Angebot wurde in 2018 inhaltlich angepasst und ab Oktober 2018 weitergeführt mit einer Kapazität für 800 Teilnehmende.

Die Kernzielgruppe umfasst langzeitarbeitslose Menschen, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse durch klassische Regelinstrumente nicht mehr aktivierbar sind. Ziel des KTC ist die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung dieser Vermittlungshemmnisse.

Im Mittelpunkt des KTC steht das Zusammenwirken von Einzelcoachings, Seminarmodulen und der aufsuchender Sozialarbeit. Hiermit werden die Teilnehmenden zunächst soweit motiviert, regelmäßig die Angebote des KTC wahrzunehmen, um einen Zugang zu den Regelinstrumenten des JCE

sowie zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Teilnahme an den Einzelcoachings sowie an Seminarmodulen ist für jeden Kunden jeweils einmal im Monat verpflichtend.

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 sowie Selbstvertrauen gefestigt. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist aufgrund der Struktur der Zielgruppe ein nachrangiges Ziel.

Es zeigt sich deutlich, dass die Zielsetzung des Projektes sowie die auf die Zielgruppe abgestimmten Bausteine passend sind. Diese ermöglichen eine Aktivierung der Kunden trotz der massiven Hemmnisse. Insgesamt ist eine regelmäßige Aktivierung von Kunden aus dem SGB II-Bereich sinnvoll, um eine Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen.

2019 hat die ABEG insgesamt 1548 Teilnehmer in das Projekt aufgenommen, davon 830 Männer und 718 Frauen. Durchschnittlich waren sie 10,1 Jahre arbeitslos. 45 % der Teilnehmer waren zwischen 56-65 Jahren alt. 68 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 81% der Teilnehmer hatten gesundheitliche Einschränkungen. 29 Teilnehmer konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. 4 Teilnehmer wurden im Rahmen der Förderung durch das Teilhabechancengesetz § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ vermittelt, 1 Teilnehmer wechselte aus dem KTC in ein Fort- und Weiterbildungsangebot.

Förderung von Arbeitsverhältnissen gemäß § 16 e SGB II

Das Instrument Förderung von Arbeitsverhältnissen gem. § 16 e SGB II (EVL) - vor dem 01.01.2019 FAV - dient der Integration langzeitarbeitsloser Menschen in den ersten Arbeitsmarkt über einen zeitlich befristeten Beschäftigungszuschuss. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden jedoch nicht gezahlt.

Neben der Langzeitarbeitslosigkeit müssen die über EVL beschäftigten Personen in den nächsten 24 Monaten keine realistische Chance auf Vermittlung haben. Die Beschäftigung muss mit einem Arbeitsvertrag von 2 Jahren erfolgen. Kriterien wie Gemeinnützigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei dieser Beschäftigung keine Rolle. Die Höhe des Beschäftigungszuschusses wird im ersten Jahr der Beschäftigung auf 75 % und im zweiten Jahr der Beschäftigung auf 50 % festgelegt.

2019 konnte die ABEG über dieses Förderinstrument 43 Personen befristet beschäftigen. 25 Personen konnten in eine geförderte Beschäftigung nach § 16 i SGB II übernommen werden. 1 Person wurde auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

2.3 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

Trotz der guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt steht die Wirtschaft auch künftig vor großen Herausforderungen. Eine stärkere Nachfrage von Unternehmen, wie sie Fachkräfte gewinnen oder im Betrieb entwickeln können, ist zu verzeichnen. Eine reine Arbeits- und Ausbildungsvermittlung reicht nicht mehr aus. Neben der Beratung und Förderung von Betrieben zur Fachkräftesicherung bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, geeignete Bewerber 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.

Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien

Neben der Auseinandersetzung mit der aktuellen Berufssituation steht hier 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.

Angebote zur beruflichen Qualifizierung

Auch die Bfz bietet weitere über den AVGS förderbare praxisorientierte Qualifizierungen in verschiedenen Berufsfeldern an:

- „Berufliche Orientierung und Profiling" (zweiwöchiges Gruppenseminar)
- Berufsprofiling (ein- oder zweitägiges Einzelseminar)
- Fernkurse der Marke LernEs® zur Auffrischung von Grundkenntnissen in Mathematik und Deutsch z. B. im Vorfeld einer weiterführenden Qualifizierung

3

Qualifizierung

3.1 Umschulungs- und Fortbildungsangebote
3.2 Struktur der Bildungskunden
3.3 Eingeworbene Maßnahmen
3.4 Berufliche Eignungsdiagnostik und Berufsorientierung
3.5 Lernwelten
3.6 Bildung 4.0

3.1 Umschulungs- und Fortbildungsangebote

Berufsabschlüsse

Das Umschulungsangebot der Bfz erfuhr 2019 einige Anpassungen. Nachdem der kaufmännische Trainingsbereich vor zwei Jahren mit dem neuen Angebot „Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung kommunale Verwaltung" einen enormen Erfolg erzielen konnte, wurde 2019 das Portfolio erneut um den neuen Berufsabschluss „Kaufmann im E-Commerce" sowie eine Teilzeitvariante der bestehenden Umschulung „Kaufmann für Bürokommunikation" ergänzt.

Eine weitere Änderung gab es im Qualifizierungsbereich „Garten- und Landschaftsbau". Bereits seit längerem war das Interesse der Bfz-Beratungskunden an einer Umschulung im gärtnerischen Bereich zurückgegangen – dies trotz guter Vermittlungsaussichten und -erfolge sowie hoher Fachkräftenachfrage der Unternehmen. Auch Gespräche mit Vertretern von Kostenträgern bestätigten dieses Phänomen. Daher sah sich die Bfz nicht mehr in der Lage, diese Umschulung zu für alle Seiten optimalen Bedingungen weiter durchzuführen. Im Juni 2019 startete somit zum letzten Mal eine Umschulungsgruppe mit dem Zielberuf „Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau".

Insgesamt konnten Bildungsinteressierte 2019 somit aus 26 abschlussbezogenen Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Kammerabschlusses wählen.

13 Berufsabschlüsse konnten in der Bfz zudem nach einem Stufenmodell erworben werden. Eine 6-monatige erste Stufe ermöglicht den Teilnehmern, am Ende dieser Zeit verschiedene Wege einzuschlagen: entweder münden sie 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 und können hiermit Arbeitsmarktchancen auf Helferebene ergreifen. Eine spätere Fortführung einer Umschulung ist ebenfalls möglich. 2019 bot die Bfz diese Möglichkeit in den Berufsfeldern Elektronik, Mechatronik, Lagerlogistik, Konstruktion, Metallfertigung und IT sowie im kaufmännischen Bereich.

Kaufmännische Berufe
Industriekaufmann
Kaufmann für Büromanagement (auch in Teilzeit)
Kaufmann im Groß- und Außenhandel (Großhandel)
Personaldienstleistungskaufmann
Verwaltungsfachangestellter (Kommunale Verwaltung)
Kaufmann im E-Commerce

Gärtnerische Berufe
Gärtner (Garten- und Landschaftsbau)
Gärtner (Friedhofsgärtnerei)

Elektronik- / Automatisierungsberufe
Elektroniker für Automatisierungs- oder Betriebstechnik
Mechatroniker
Technischer Systemplaner (Elektronische Systeme)

Berufe der Gesundheitswirtschaft
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Medizinische Dokumentation
Kaufmann im Gesundheitswesen

Lager-Logistik-Berufe
Fachlagerist
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung

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

IT-Berufe
Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung oder Systemintegration)
Informatikkaufmann
Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann

Nach wie vor fanden auch Personen nach einem Studienabbruch in der Bfz eine spezielle Möglichkeit, erworbene Kompetenzen in den Erwerb eines IHK-Berufsabschlusses im kaufmännischen Bereich sowie in den Berufsfeldern IT, Mechatronik und Konstruktion einzubringen. Die Vorerfahrungen erlauben dabei eine kürzere Qualifizierungszeit als bei Regelumschulungen.

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen

Seit 2017 wurde von Kostenträgerseite verstärkt die Entwicklung von Angeboten im Bereich der berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ) eingefordert. Teilnehmer können hierbei mittels standardisierter Qualifizierungseinheiten (5 bis 8 TQ mit Dauern zwischen 2 bis 6 Monaten) entweder den Weg zum anerkannten Berufsabschluss einschlagen oder bei Vorliegen konkreter Arbeitsmarktchancen einzelne Kompetenzbausteine erwerben, die den Einstieg in eine Beschäftigung ermöglichen. Die Bfz ist dieser Entwicklung von Beginn an gefolgt und hat auch 2019 TQ in den Berufsbereichen Lagerlogistik, Metallfertigung und Elektronik vorgehalten. Allerdings kam es bislang zu keiner Inanspruchnahme dieser Angebote. Auf Interessentenseite scheint diese Qualifizierungsform (noch) nicht bekannt genug zu sein. Möglicherweise bieten sich solche Bausteine eher für andere Kompetenzbereiche an, z. B. Berufskraftfahrer, Schweißen o.ä..

Fortbildungskurse

Für Personen, die keine komplette berufliche Neuausrichtung benötigen, sondern sich bereits mit einer Ergänzung oder Auffrischung ihrer vorhandenen Kompetenzen bessere Arbeitsmarktchancen verschaffen können, bot das Bfz-Portfolio zahlreiche Fortbildungen – entweder in Kurs- oder in Modulform.

Das Kursangebot wurde in 2019 im Bereich Metallfertigung um die Qualifizierung zur CNC-Fachkraft mit IHK-Zertifikat ergänzt. In der Gesundheitswirtschaft ging der 16-wöchige Fortbildungskurs „Medizinische Schreibkraft" an den Start. Dem Trendthema E-Commerce können sich Interessierte seit 2019 nicht nur im Rahmen einer Umschulung widmen, sondern kompakte Kompetenzen auch in Form eines Fortbildungskurses erwerben und damit vorhandene kaufmännische Kenntnisse sinnvoll ergänzen. Darüber hinaus gehören nach wie vor arbeitsmarktrelevante Kurse z. B. die Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten mit Prüfung durch die Handwerkskammer sowie zertifizierte IT-Fortbildungen zum Programm.

Modulare Fortbildungen

Aus mehr als 220 Modulen können zudem Teilnehmer wählen, die ein möglichst individuelles Modulpaket zur Anpassung der eigenen Kenntnisse an aktuelle Arbeitsmarkterfordernisse nutzen möchten. Diese können zu Einheiten mit Dauern zwischen einer Woche bis zu 6 Monaten in 8 Berufsbereichen zusammengestellt werden. Im kaufmännischen, IT- und Konstruktionsbereich gibt es zahlreiche Schulungen zu speziellen Softwareprogrammen, z. B. SolidWorks, DATEV, Lexware sowie alle gängigen MS Office-Programme. Unterstützend finden in allen Berufsbereichen Bewerbungstrainings und Vermittlungscoaching statt. Ab einer gewissen Dauer können zudem Praktikumsmodule mitgebucht werden.

Beratungs- und Bewerbungsverfahren

Je besser die Beratung und Entscheidungsunterstützung im Vorfeld ist, umso erfolgversprechender ist die anschließende Weiterbildung. Denn nur so wird sichergestellt, dass Teilnehmer ein realistisches Bild vom späteren Berufsalltag haben und notwendige fachliche und persönliche Voraussetzungen erfüllen, womit eine nachhaltige berufliche Zukunft aufgebaut werden kann. Die Bfz unterstützt Interessierte mit einem ganzen Bündel an Services und Angeboten.

Der erste Schritt ist in der Regel das Erstgespräche im KundenCenter zu Angeboten oder Fördermöglichkeiten, gefolgt von der individuellen Fachberatungen in den Trainingsbereichen, wenn eine erste Festlegung auf ein mögliches Berufsziel stattgefunden hat. Konkretisiert sich eine Berufsperspektive, folgen halbtägige Berufseignungs-Checks mit anschließendem Bewerbungsgespräch sowie auf Wunsch auch Hospitationen.

Bereit für Zukunft – die Bfz erhält ein neues Gewand!

Erfolgreiche Marken brauchen Innovationen. Die Bfz steht ihren Kunden bereits seit über 50 Jahren in allen Fragen der beruflichen Bildung zur Seite. Täglich arbeiten die Mitarbeiter daran, Angebote zu verbessern. Somit ändert sich auch das Unternehmen. Und auch Zeiten ändern sich – und mit ihnen Ansprüche und Trends, die auch vor Markenauftritten nicht Halt machen.

Im Dezember 2019 war es dann soweit: Die Bfz tritt mit neuem Logo und Layout am Markt auf.

BFZ
ESSEN

Das neue Logo ist das Kernelement der künftigen Designlinie. Zusätzlich wurde ein neuer Slogan entwickelt, der - ähnlich wie bisher „Ihr Partner für Weiterbildung" - den Mehrwert möglichst griffig transportiert:

Bereit für Zukunft.

Auch wenn die Bfz für Vieles steht - Qualität, Tradition, Innovation: innerhalb des zurückliegenden Prozesses wurde auch die Frage diskutiert, was den Markenkern der Bfz auszeichnet. Das Ergebnis: die Kundennähe, kurz gesagt das Versprechen an Kunden, sie von Anfang bis Ende persönlich zu unterstützen und insbesondere im Präsenzunterricht zu begleiten sowie immer und unkompliziert für sie da zu sein. Und nicht zuletzt umfasst „Nähe" auch die zentrale Lage, die für Kunden, die unter Umständen mehr als zwei Jahre in der Bfz verbringen, sicherlich auch von Bedeutung ist.

Es wird in den nächsten Wochen sicher auch noch Orte geben, an denen das bisherige Logo auftaucht, aber die Veränderung werden Schritt für Schritt zu sehen sein.

Seit 2018 finden Eignungstestungen von potenziellen Umschulungsteilnehmern in einem Bfz-eigenen „Test-Café" statt: hier können computergestützte Tests als Ergänzung zu den persönlichen Fachgesprächen durchgeführt werden. Dieses Konzept erlaubt nicht nur eine größere Menge an gleichzeitigen Testungen, sondern auch eine größere zeitliche Flexibilität.

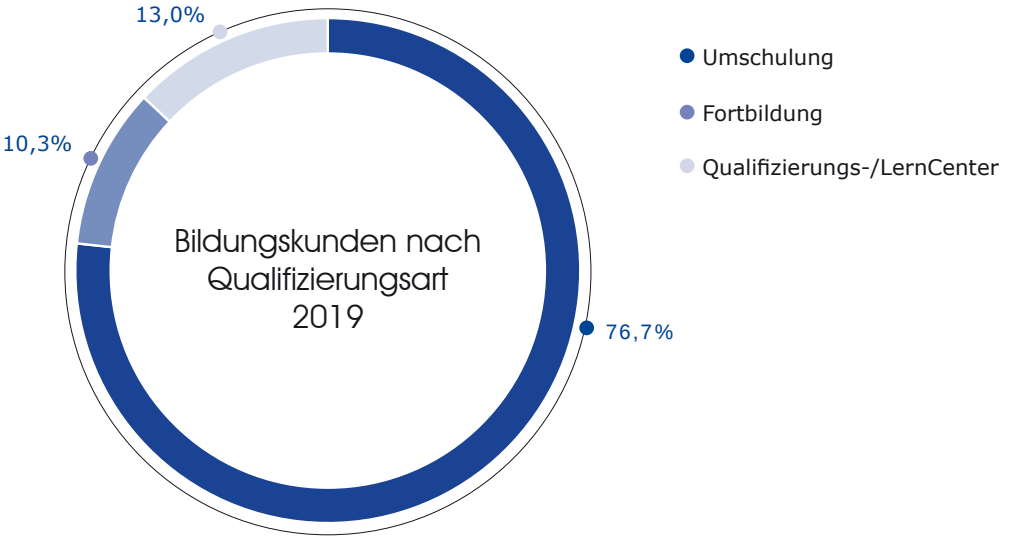
Auch während der Qualifizierung werden Teilnehmer über die fachliche Wissensvermittlung hinaus unterstützt und der Übergang ins Erwerbsleben vorbereitet:

- 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

3.2 Struktur der Bildungskunden

Mit insgesamt 1.310 Bildungskunden hat die Bfz in 2019 den rückläufigen Trend des Vorjahres wieder umkehren und ein sehr erfreuliches Plus von 4,6% erreichen können. 2018 war an dieser Stelle noch ein Rückgang von 1,5% zu verzeichnen. Die Bereitschaft, mit Hilfe einer Weiterbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern bzw. dies durch die Bereitstellung einer Förderung von Seiten der Kostenträger zu ermöglichen, hat im letzten Jahr also merklich zugenommen.

Dieses Wachstum hätte allerdings noch viel deutlicher ausfallen können. Denn nach wie vor lag bedauerlicherweise auch in 2019 in vielen Fällen bei Interessierten nicht die erforderliche Eignung für die angestrebte Weiterbildung vor. Etliche Personen konnten somit trotz Interesses und Förderbereitschaft leider aufgrund nennenswerter Zweifel an der erfolgreichen Beendigung einer Qualifizierung nicht aufgenommen werden.



Zudem ist deutlich zu erkennen, dass der Teilnehmeranstieg nicht in der Breite über alle Berufsbereiche und Qualifizierungsarten zu verzeichnen war, sondern sich stark auf spezielle Angebote bezog.

Bildungskunden nach Qualifizierungsart

Der Umschulungsbereich blieb auch in 2019 das teilnehmerstärkste Angebotssegment der Bfz. Mit einem Plus von 2,0% konnte hier ein ähnliches Wachstum wie im Vorjahr erreicht werden. Ein erhebliches Wachstum von fast 50% der Teilnehmerzahl wurde hingegen im Bereich der kompakten Fortbildungskurse erreicht. Der letztjährige deutliche Einbruch bei den modularen Fortbildungen von knapp 20% konnte glücklicherweise abgebremst werden: dieser betrug in 2019 lediglich -3%.

Bildungskunden nach Berufsbereichen

Auch ein differenzierter Blick auf die einzelnen Berufsbereiche eröffnet sehr unterschiedliche Entwicklungen. Besonders bemerkenswert ist, dass die „Erfolgsstory" der 2017 gestarteten Umschulung „Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung kommunale Verwaltung" sich auch in 2019 fortsetzte. Deutlich über 200 Teilnehmer wählten in 2019 diesen Berufsabschluss für sich als neue Berufsperspektive, was einem Wachstum gegenüber dem Vorjahr von gut 40% und einem Anteil an allen Teilnehmenden der von 16,3% (2019: 12%) entspricht. Ein wesentlicher Treiber dieser Entwicklung ist die in vielen Kommunen stark angespannte Personalsituation, die künftig einen hohen Fachkräftebedarf mit sich bringen wird. Dies stellt für viele offenbar eine attraktive Jobperspektive dar.

Ein ebenfalls deutliches Wachstum von über 20% konnte im Bereich „Elektronik- und Automatisierungsberufe" erreicht werden, dies nach einem Rückgang von fast 8% im Vorjahr. Dieser positive Trend zog sich durch alle Qualifizierungsarten, besonders deutlich war sie allerdings - entgegen der sonstigen Entwicklung - bei der Inanspruchnahme modularer Fortbildungen zu spüren. Erkennbar mehr als in allen drei Jahren zuvor stieß das QualifizierungsCenter „Elektronik, Mechatronik und Automatisierung" auf großes Interesse. Aber auch Umschulungen und Fortbildungskurse wurden in 2019 mehr gebucht als in 2018.

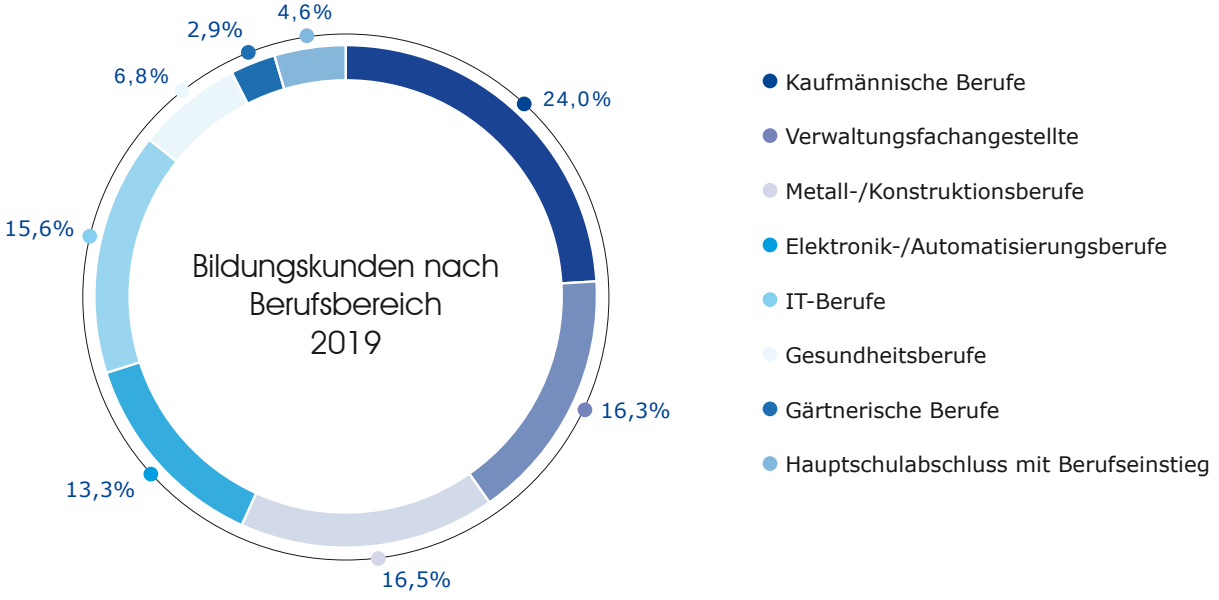
Wachstum gab es weiterhin im Trainingsbereich IT. Dazu beigetragen haben zum einen die in zwei Fachrichtungen angebotenen Umschulungen zum Fachinformatiker (+4%), deutlich mehr aber noch die kompakten Fortbildungskurse:

hier konnten mehr als doppelt so viele Teilnehmer als noch im Vorjahr gewonnen werden, um in überschaubarer Zeit spezifische IT-Kompetenzen z. T. inkl. attraktiver Zertifikate zu erwerben.

Die Nachfrage im Bereich der Gesundheitsberufe ging in 2019 leicht zurück. Hier schlägt sich leider auch ein Substitutionseffekt nieder. Eine nennenswerte Anzahl an Teilnehmern hat sich trotz bestehender Fördermöglichkeit sowie Interesse an der Umschulung zur „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation" letztlich anderweitig, nämlich für den Berufsabschluss „Verwaltungsfachangestellter" entschieden. Nichtsdestotrotz schlugen fast 90 Personen, überwiegend im Rahmen der beruflichen Rehabilitationsförderung diesen aussichtsreichen Weg zu einer Tätigkeit im wachsenden Gesundheitsmarkt ein.

Auch der kaufmännische Trainingsbereich war 2019 mit Blick auf die Teilnehmerzahlen leicht rückläufig. Und auch hier bleibt zu vermuten, dass der eine oder andere Teilnehmer mit Interesse an einer kaufmännischen Ausbildung sich am Ende in einem der gestarteten Umschulungskurse „Verwaltungsfachangestellter" wiederfand. Im Sommer 2019 startete zum ersten Mal eine Umschulung zum 2018 bundesweit neu eingeführten Berufsbild „Kaufmann im E-Commerce", für die sich umgehend etliche Interessenten fanden. Gleiches galt für die neue Teilzeitvariante der Umschulung „Kaufmann für Büromanagement", die sich vorrangig an alle richtet, die zurück ins Berufsleben wollen und bei denen die Familie nicht zu kurz kommen soll. Die Laufzeit beträgt 30 Monate inklusive eines zehnmonatigen Praktikums. Die Unterrichtszeiten sind bewusst familienfreundlich gewählt, um eine problemlose Einbindung dieser Ausbildung in den beruflichen und privaten Alltag zu ermöglichen.

Im Bereich Konstruktion und Fertigung konnte der rückläufige Trend leider auch im vergangenen Jahr nicht durchbrochen werden. Um den Ursachen hierfür auf den Grund zu gehen, wurde in 2019 eine Dialoginitiative in Richtung Kostenträger gestartet.



Übereinstimmend wurde von stark rückläufigem Interesse potenzieller Teilnehmer berichtet, und auch in Gesprächen mit Unternehmen der Branche sowie anderen Bildungsträgern zeichnete sich ein sehr ähnliches Bild ab. Offenbar hängt diesen Berufsbildern trotz hervorragender Jobaussichten und spannender neuer Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Industrie 4.0 ein negatives Image an. Hinzu kommen die z. T. sehr hohen individuellen Eignungsvoraussetzungen und die lange Schulungsdauer von 28 Monate.

Kleinere Lichtblicke waren in 2019 leicht zunehmende Teilnehmerzahlen in Fortbildungskursen und –modulen sowie ein im April 2019 erfolgreich abgeschlossenes Pilotprojekt zur Unterstützung des Unternehmens MMEC Mannesmann in der Ausbildung von Technischen Produktdesignern. Diese Kooperation wurde im September 2019 fortgeführt.

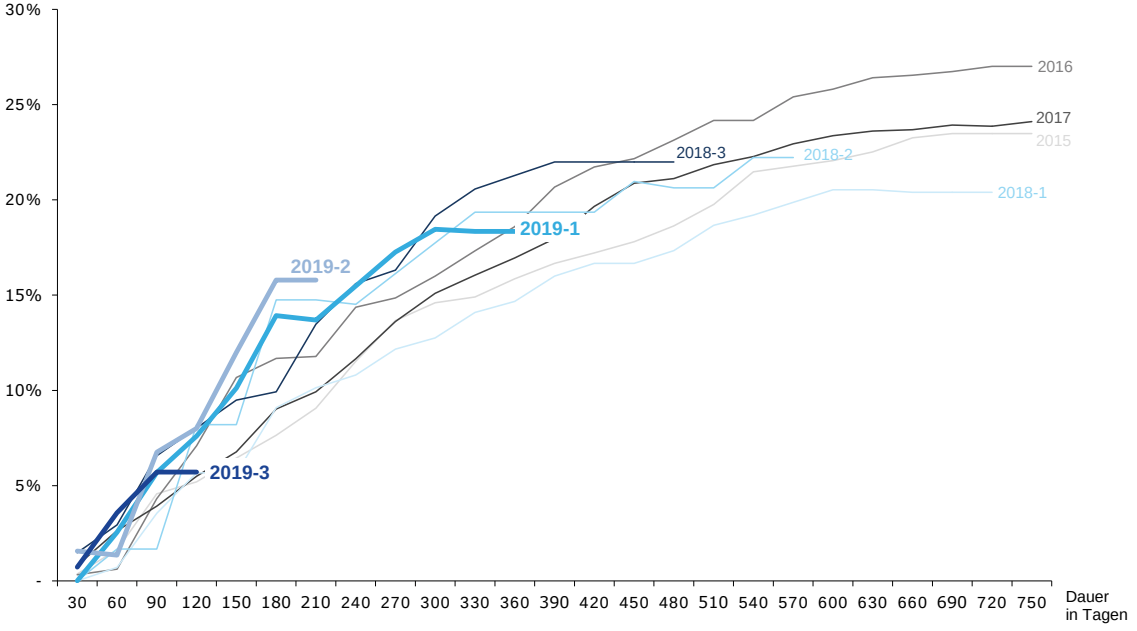
Eine positive Entwicklung (+5,3%) konnte für das Fortbildungsangebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg" erreicht werden. Insgesamt 60 Teilnehmer hatten hiermit die Chance, in nur 11 Monaten eine fehlende schulische und fachliche Grundqualifikation zu erwerben und damit die erforderlichen Voraussetzungen für einen beruflichen (Neu-)Start zu schaffen. Die Teilnehmer interessierten sich im letzten Jahr fast ausschließlich für eine Berufseinstiegsqualifikation in den Bereichen Pflege oder Verkauf. Insofern fiel die Entscheidung, ab 2020 einen Einstieg in den gewerblich-technischen Bereich nicht mehr anzubieten.

Ein „Comeback" erlebten 2019 die Stufenausbildungen, deren Teilnehmerzahl gegenüber 2018 um fast 80% stieg. Insgesamt 34 Teilnehmer hatten hier die Chance, sich im Rahmen einer 6-monatigen ersten Stufe einem Berufsbild zu nähern, um anschließend verbindlich in die Regelumschulung einzumünden.

Besonders häufig wurde dies im Bereich „Elektronik & Automatisierung" in Anspruch genommen, außerdem in den Berufsfeldern IT, Konstruktion & Fertigung sowie im kaufmännischen Bereich.

Entwicklung der Abbruchquoten in den Umschulungen nach Aufnahmezeitpunkt*

(Stand: 31.12.2019)



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

Das Thema „berufsanschlussfähige Teilqualifikation" als Alternative zur herkömmlichen Stufenausbildung konnte auch in 2019 nicht erkennbar an Fahrt aufnehmen, trotz anhaltender Willensbekundungen von Seiten der Kostenträger. Die Bfz hält die bereits entwickelten Formate weiter vor, um im Fall des Falles unmittelbar auf Anfragen reagieren zu können.

Ungefähr im gleichen Umfang wie im Vorjahr wurden die Angebote für Studienaussteiger genutzt. 11 (Vorjahr 13) Teilnehmer nutzten 2019 die Möglichkeit, ihre im Studium erworbenen Kompetenzen einem anderen Ziel zuzuführen. Die meisten Teilnehmer mündeten dabei in die Kompaktqualifizierung mit dem Berufsabschluss „Fachinformatiker" ein.

Bildungskunden nach Geschlecht

In den letzten Jahren ist der Anteil weiblicher Teilnehmer stetig gestiegen, und auch in 2019 setzte sich dieser Trend weiter fort, wenn auch nicht mehr ganz so deutlich wie im Vorjahr. Der Anteil weiblicher Teilnehmer lag im letzten Jahr bei gut 36%. Nach wie vor spiegeln sich „traditionelle" Unterschiede in den Teilnehmerzahlen der verschiedenen Trainingsbereiche wider: in den kaufmännischen und den Gesundheitsberufen gibt es seit jeher relativ viele Frauen, im gewerblich- technischen Bereich sowie im Bereich IT dagegen deutlich weniger. Besonders viele Frauen nahmen es in 2019 in Angriff, mit der Fortbildung „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg" speziell im Bereich Pflege eine solide berufliche Basis aufzubauen.

Bildungskunden nach Ort

Die räumliche Nähe des Qualifizierungsdienstleisters spielt für potenzielle Teilnehmer nachvollziehbarerweise eine große Rolle. 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.

Dies lässt sich seit Jahren eindeutig aus den Statistiken ablesen: aus Essen kamen 2019 gut 3% mehr Bildungskunden als im Vorjahr, dies entspricht einem Anteil von gut 43% aller Bfz-Teilnehmer. Auf Platz 2 folgt Gelsenkirchen, dessen Anteil jedoch um einen Prozentpunkt auf nur noch 6,5% aller Kunden gefallen ist. Diese beiden Städte vereinen somit die Hälfte aller Bfz-Kunden auf sich.

Grundsätzlich ist zu erkennen: immer mehr Kunden kommen aus immer weniger Städten. Anders ausgedrückt: der Anteil der Top 15 Städte an allen Bfz-Bildungskunden ist weiter von 82,8% in 2018 auf 84% in 2019 gestiegen. Und alle 15 Städte befinden sich im Tagespendelbereich der Bfz. Besonders deutliche Zunahmen gab es insbesondere bei Kunden aus Oberhausen, Mülheim und Gladbeck, rückläufig waren hingegen die Teilnehmerzahlen aus Duisburg, Herne und Velbert. Insgesamt blieb die Liste der wichtigsten Orte jedoch gleich. Die Gründe für Zu- oder Abnahmen lassen sich z. B. durch verstärkte Vertriebs- und Dialogaktivitäten oder auch gute Kooperationserfahrungen im Rahmen von Ausschreibungsmaßnahmen erklären.

Bildungskunden nach Rechtskreisen

Nahezu alle Bfz-Kunden erhalten über eine öffentliche Förderung die Möglichkeit zur Teilnahme an den Qualifizierungen. Lediglich bei den modularen Fortbildungen spielen Selbstzahler eine kleine Rolle. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass der Anteil der Kunden aus den Rechtskreisen SGB II (45,6%) und SGB III (43,5%)auch in 2019 ungefähr gleich groß waren, wobei die Wachstumsrate bei den SGB III-Kunden mit 7,5% deutlich höher lag als bei den SGB II-Kunden mit +1,4%. Die Bedeutung des Rechtskreises SGB IX blieb in etwas gleich.

Welcher Rechtskreis bei welcher Qualifizierungsart welche Rolle spielt, ergibt sich logisch daraus, in welchen Lebenslagen sich die einem bestimmten Rechtskreis zugeordneten Personen überwiegend befinden. SGB II-Kunden, die durch Jobcenter oder Optionskommunen betreut werden, sind in der Regel bereits längere Zeit arbeitslos. Hier bieten sich Umschulungen,

die u.U. eine völlig neue berufliche Orientierung bedeuten, deutlich häufiger an. Dies gilt auch für Kunden aus dem Rechtskreis SGB IX, die sich in einer Phase der beruflichen Rehabilitation befinden und ggf. eine neue berufliche Perspektive aufbauen (müssen). Für Teilnehmer aus dem Rechtskreis SGB III, also überwiegend arbeitsmarktnähere Personen, die in die Verantwortung der Agenturen für Arbeit fallen, sind andersherum kompaktere Fortbildungen aus dem originären beruflichen Umfeld deutlich erfolgversprechender und werden damit natürlich auch häufiger gebucht.

Bildungskunden nach Alter

Nach wie vor machen die 26-35-Jährigen das Gros der Bfz-Teilnehmer aus: 47% aller Bildungskunden entfielen 2019 auf diese Altersgruppe. Jedoch ist zu beobachten, dass diese im vergangenen Jahr zum zweiten Mal in Folge schrumpfte (-3,8%). Gleichzeitig gibt es immer mehr Teilnehmer, die ab 36 Jahren aufwärts mit einer Qualifizierung ihre beruflichen Chancen verbessern wollen. Mit einem Plus von fast 22% fand das höchste Wachstum in der Gruppe der 41-45-Jährigen statt. Und auch Personen Ü50 scheint es zunehmend ermöglicht zu werden, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Bestandene Abschlussprüfungen

Auch im Jahr 2019 schloss der weit überwiegende Teil der Umschulungsteilnehmer die Kammer-Prüfung mit Erfolg ab.

In der Winterprüfung 2018/2019 waren dies 94 %, in der Sommerprüfung 2019 sogar 97 % der Prüflinge - dies sind noch einmal um 3 bzw. 4 Prozentpunkte höhere Werte als im Vorjahr. Je nach Kurs, z. B. bei den Kaufleuten, Gärtnern sowie Technischen Produktdesignern, lagen die Quoten sogar bei 100%.

Entwicklung der Abbruchquoten

Zur Reduzierung der Abbruchquote stellen frühzeitige Interventionsgespräche mit Teilnehmern, bei denen sich im Verlauf z. B. hohe Fehlzeiten zeigen sowie ein enger Austausch mit Kostenträgern über mögliche Unterstützungsmaßnahmen weiterhin wichtige Instrumente dar. Letzteres wird auch von den Kostenträgern zunehmend eingefordert.

Es konnte festgestellt werden, dass die Hemmnisse und Belastungen, mit denen Teilnehmer in eine Weiterbildung einmünden, seit 2018 deutlich zugenommen haben. Trotz frühzeitiger Unterstützung z. B. durch Beratungsangebote der sozialpädagogischen Fachkräfte, spiegelt sich diese Situation auch in der Quote der vorzeitigen Beendigungen wider. So lag die Abbruchquote Ende 2019 bei den Ende 2018 aufgenommenen Umschulungsteilnehmern - also nach ca. 12-monatiger Qualifizierungszeit - mit 21,3 % ca. 8 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Die in 2019 gestarteten Gruppen zeigten eine positivere Entwicklung, wenngleich die Abbruchquoten aus der Sommeraufnahme 2019 immer noch vergleichsweise hoch sind. Mit dem 3. Aufnahmetermin Ende 2019 konnte allerdings offenbar eine Trendwende eingeleitet und die Quote wieder deutlich gesenkt werden (s. Abb. S. 35).

Auch in 2019 führten in den weit überwiegenden Fällen gesundheitliche Gründe zu einer vorzeitigen Beendigung. Zumeist konnte dann zu einem späteren Zeitpunkt ein Wiedereinstieg in eine Folgegruppe realisiert werden.

Bei den Teilnehmern der Lern- und QualifizierungsCenter lag die Abbruchquote in 2019 bei 10,9 % und damit um ca. 6,5 Prozentpunkte ebenfalls deutlich über dem Vorjahresniveau.

Dominik Dwinger, 28 Jahre,
Teilnehmer der Umschulung
Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung

In meiner ersten Ausbildung zum Fachlageristen arbeitete ich Hand in Hand mit IT-lern und mir gefiel sehr, was ich dort von diesem Arbeitsbereich mitbekam.

Nach meiner Ausbildung informierte ich mich weiter über den Beruf des Fachinformatikers. Da die meisten Betriebe ein Abitur verlangen, holte ich das Fachabitur nach. Mein Berufsberater beim JobCenter ermöglichte mir dann eine Umschulung.

Dass ich zur Bfz-Essen gehen möchte, stand für mich aufgrund von Empfehlungen und einem guten Beratungsgespräch dort bereits früh fest.

Im Theorie-Block im ersten Jahr habe ich mehr gelernt als in den letzten 10 Jahren zuvor. Mein Wissen wird von Tag zu Tag erweitert und das Lernen hier macht mir Spaß. Während meines Praktikums werde ich in der Webentwicklung arbeiten. Parallel informiere ich mich auch über andere Themen. So behalte ich den Überblick und entscheide mich dann nach dem Ende meiner Umschulung für einen Bereich. Sollte mir die Firma aber gefallen und ich bekomme ein Übernahmeangebot, würde ich das auf jeden Fall annehmen.

3.3 Eingeworbene Maßnahmen

Meine Stärken und berufliche (Neu-)Orientierung

Im Rahmen eines sechswöchigen Seminars haben in der neuen Maßnahme des JobCenter Essen „Meine Stärken" interessierte Teilnehmer seit dem 01.07.2019 die Möglichkeit, ihre Stärken zu erkennen und zu trainieren. Das Seminar dient ausdrücklich der Selbstwertsteigerung der Kunden und entspricht dem neuen ressourcenorientierten Ansatz des JobCenters. In 2019 wurde das Seminar zweimal mit insgesamt 20 Teilnehmern durchgeführt.

Das zweite Seminarangebot innerhalb der Maßnahme (Berufliche (Neu-)Orientierung) richtet sich an Kunden des JobCenters, die sich beruflich (neu-)orientieren und einen realistischen Berufsvorschlag für einen direkten Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt entwickeln möchten. Insgesamt haben in 2019 54 Teilnehmer in 4 Kursdurchläufen teilgenommen.

Computergrundkurs für Einsteiger

Für Kunden des JCE führte der Trainingsbereich IT bereits in 2018 insgesamt 11 Durchgänge des Kurses „Grundlagen EDV" durch. Der Auftrag wurde durch zwei weitere Durchgänge in 2019 mit 31 Teilnehmern abgeschlossen.

Insgesamt 186 Teilnehmern konnte dabei der Einstieg in Word und Excel sowie einfache Arbeiten mit dem PC näher gebracht werden.

Die Herausforderungen ergaben sich hierbei vor allem durch die Altersstruktur und die Vorkenntnisse: fast 72 % der Teilnehmer waren über 41 Jahre alt, die stärkste Altersgruppe mit ca. 37% war sogar älter als 51 Jahr. In einer Befragung zu Kursbeginn gaben 92% der Kunden an, keine oder nur geringe Kenntnisse im EDV-Bereich zu besitzen. Diese Quote konnte zum Ende des Seminars auf unter 20% gesenkt werden.

3.4. 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 des Teilnehmers passt und wie gut eventuelle Defizite im Vorfeld identifiziert und beseitigt werden können. Die Bfz hat für diese Zwecke ein breites Angebot an eignungsdiagnostischen sowie berufsvorbereitenden Maßnahmen entwickelt.

Psychologischer Dienst

Insgesamt gibt es im Rahmen der psychologischen Begutachtungen für das JC Essen 10 Module:

- Fallbesprechung (11)
- Deutsch-Test (54)
- Psychologische Beratung (3)
- Psychologische Begutachtung (381)
- Psychologische Auswahlbegutachtung (421)
- MPU/LOK (3)
- Kombination der Module 2 und 5 (20)
- IFT-Fallbesprechung (38)
- IFT-Beratung/Kurzintervention (5)
- IFT-Psychologische Begutachtung (37)

In 2019 wurden insgesamt 973 psychologische Begutachtungen durchgeführt.

Eine Besonderheit gibt es bezüglich der Module 6 und 7. Bis einschließlich 30.06.2019 wurden hier MPUs/Verkehrspsychologische Begutachtungen (Modul 6) und eine Kombination aus Auswahlbegutachtung zzgl. Deutsch-Test (Modul 7) durchgeführt. Für beide Module gab es bis einschließlich 30.06.2019 jedoch keine Aufträge mehr. Ab dem 01.07.2019 sind die die o.a. Begutachtungen durch psychologische Begutachtungen in den Bereichen Triebfahrzeugführer (Modul 6) und Sicherungsposten (Modul 7) ersetzt worden.

Berufliche Orientierung und Profiling

Während einer 2-wöchigen Teilnahme an diesem Seminar werden durch Testverfahren, Arbeitserprobungen, Verhaltensbeobachtungen und Gespräche Kenntnisse und Fähigkeiten der Kursteilnehmer erfasst. Durch die Seminarform können außerdem weitere Eigenschaften wie Durchhaltevermögen und Motivation beobachtet und dokumentiert werden. Am Ende des Seminars wird ein umfangreicher Ergebnisbericht mit einer Empfehlung zur weiteren Berufswegeplanung für die Kunden erstellt.

2019 nahmen 67 Kunden am BOP-Seminar teil. Diese 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- oder Umorientierung benötigen. Je nach Orientierungsbedarf steht ein ein- oder zweitägiges Angebot zur Verfügung. In 2019 kam das zweitätige Berufsprofiling mit 43 Buchungen häufiger zum Tragen. Dem standen 11 eintägige Berufsprofilings gegenüber. Für 2020 ist geplant, den Bereich des beruflichen Profilings auch auf Firmen- und Privatkunden auszuweiten.

Psychologische Eignungsuntersuchung Triebfahrzeugführer

Die Bahnbranche bietet zahlreiche interessante Arbeitsgebiete. Der Personalbedarf ist in vielen Bereichen groß. Insbesondere Triebfahrzeugführer werden von Verkehrsunternehmen händeringend gesucht. Bewerber müssen 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 Interessenten an einer Ausbildung zum Triebfahrzeugführer zu prüfen. Hierzu setzt die Bfz wissenschaftlich fundierte und den Fachstandards der Verkehrspsychologie entsprechende normierte Testverfahren ein. Insgesamt kam es im Jahr 2019 zu 49 Beauftragungen.

Psychologische Eignungsuntersuchung Sicherungsposten (SIPO) und Sicherungsaufsichtskräfte (SAKRA)

Die o. g. Anerkennung durch das EBA umfasst ebenfalls die Durchführung psychologischer Eignungsdiagnostik für Interessenten an Sicherungstätigkeiten im Gleisbau. Die dabei genutzten Verfahren orientieren sich ebenfalls an den Anforderungen der TfV. 2019 wurde in 155 Fällen von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Vermittlung von Grundkompetenzen

Seit Inkrafttreten des AWSt (Arbeitslosenversicherungs- und Weiterbildungsstärkungs-) Gesetzes im August 2016 ist eine berufsbezogene Grundqualifizierung in Deutsch, Mathematik und EDV im Vorfeld einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung wieder über einen Bildungsgutschein förderfähig.

Die Bfz bietet seit April 2019 einen 6- und einen 12-wöchigen Kurs an, jeweils mit individuellen Einstieg zur Vorbereitung auf eine Umschulung.

Insgesamt haben in 2019 55 Kunden das Produkt genutzt.

Reha-Vorbereitungslehrgang

Reha-Vorbereitungslehrgänge (RVL) mit individueller Dauer dienen der Vorbereitung und abschließenden Eignungsabklärung im Vorfeld einer Weiterbildung.

In 2019 haben 16 Teilnehmer von diesem Angebot Gebrauch gemacht, um erfolgreich in ihre anschließende Umschulung zu starten.

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 einem persönlichen Gespräch werden dabei die jeweiligen Beeinträchtigungen besprochen, um zu prüfen, ob ein angepasstes Auswahlverfahren notwendig ist. Bei Bedarf erfolgt die Durchführung geeigneter diagnostischer Verfahren inklusive eines biographischen Interviews zur Erhebung der berufsbezogenen kognitiven Leistungen. Basierend auf den ermittelten Ergebnissen wird eine valide Prognose der Eignung für eine Ausbildung, ein Studium oder ein Berufsbild erstellt.

Für die Stadt Essen hat die Bfz in 2019 33 Aufträge realisiert und 6 Auswahlverfahren für körperlich beeinträchtigte Menschen für die Landeshauptstadt 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 (Aus-)Bildungsweg in der Vergangenheit unterbrochen wurde als auch an Menschen, die noch nicht in Deutschland sind.

Bereits seit 2009 hält Bfz zusammen mit ihrem Kooperationspartner die VHS Essen das Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ aufrecht. Insgesamt haben seit Beginn rund 360 Kunden den Hauptschulabschluss in der VHS erworben und sind im Anschluss in den 6-monatigen berufsspezifischen Teil in die Bfz eingemündet.

Aufgrund neuer förderrechtlicher Auslegungen startete dieses Angebot zuletzt mit einem neuen konzeptionellen Ansatz. Für Kunden, die sich für die Berufsrichtung Pflege oder Verkauf entscheiden, ist ein optionaler Erwerb des anerkannten telc Deutsch B2-Zertifikats war möglich.

In 2019 begannen 2 Kurse mit insgesamt 34 Teilnehmenden.

3.5 Lernwelten

Zentralstelle Deutscher ÜbungsFirmenRing

Die Bfz betreibt seit 1979 die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings (ZÜF). In Deutschland werden von der ZÜF etwa 500 Übungsfirmen betreut. Diese werden von verschiedensten Akteuren – Bildungsträgern, beruflichen Schulen oder Unternehmen – im Rahmen der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung eingesetzt. Im Rahmen virtueller Geschäftsabläufe sind die Übungsfirmen dabei miteinander vernetzt. So können nahezu alle typischen kaufmännischen Prozesse realitätsnah abgebildet werden.

Die Zentralstelle ist Gründungsmitglied in der weltweiten Organisation EUROPEN – PEN International und bietet damit den deutschen Übungsfirmen Zugang zum internationalen Übungsfirmenmarkt in 40 Ländern mit etwa 7.000 Übungsfirmen.

Von der Zentralstelle jährlich ausgerichtete internationale Übungsfirmenmessen an verschiedenen Orten in Deutschland komplettieren das praxisnahe Lernfeld und bieten zusätzlich Raum für interkulturellen Austausch.

In der jüngeren Vergangenheit betreute die Zentralstelle zudem 9 Übungsfirmen in Shanghai und leistet Support bei inhaltlichen oder konzeptionellen Fragestellungen. Das Konzept der Übungsfirmen in Shanghai wurde in der 2. Jahreshälfte 2019 angepasst. Dies hatte zur Folge, dass Ende 2019 alle Übungsfirmen in Shanghai geschlossen wurden. Allerdings hat die Neuausrichtung schneller als geplant gegriffen, so dass Anfang 2020 bereits wieder zwei Übungsfirmen in Shanghai gestartet sind.

Die erste am Markt agierende Übungsfirma 4.0 widmet sich der Herstellung und dem Vertrieb von Puzzles, weitere werden nach Anlauf des geregelten Geschäftsbetriebs folgen. Die 1. Europäische Übungsfirmenmesse wurde für die Ankündigung des Markteintritts im ersten Quartal 2019 genutzt. Dabei kamen bereits etliche vielversprechende Kontakte und Anfragen zustande. 2019 fanden im Rahmen der Vertriebsaktivitäten zahlreiche „Besichtigungen" der Übungsfirma 4.0 statt. Die ersten Kunden nutzten das Angebot ab April. Im Sommer 2019 wurde ein größeres Kontingent für 2020 /2021 gebucht. Die Akquise und Beratung neuer Kunden nahm einen großen Raum ein.Zusätzlich wurde 2019 eine AVGS-Maßnahme zertifiziert, die im Rahmen der Übungsfirma 4.0 angeboten wird. Das Digitalcoaching bietet umfangreiches Wissen über die wichtigsten Aspekte der Nutzung digitaler Angebote.

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, über einen Zeitraum von 3 Jahren die Einsatzmöglichkeiten virtueller Übungsfirmen im Rahmen einer inklusiven kaufmännischen Berufsbildung zu erproben und zu evaluieren. Ziel ist, Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu stärken, indem sie gemeinsam mit Nichtbehinderten kaufmännische Praxis erfahren.

Das neue Geschäftsfeld „Übungsfirma 4.0" ging bereits 2018 an den Start. Anders als bei der klassischen Übungsfirma, die Bildungsanbieter, Schulen oder Unternehmen bei sich vor Ort realisieren, betreibt die virtuelle ortsunabhängige »Übungsfirma 4.0« die Zentralstelle selbst. Teilnehmer können hier für bestimmte Zeiträume angemeldet werden sich wie bei einem Home-Office-Arbeitsplatz in die virtuelle Lernumgebung einloggen. Betreut werden sie auch hier von Ausbildungsfachkräften. Investitionen in eigene Infrastruktur entfallen und auch Mindestteilnehmerzahlen spielen keine Rolle.

Neben der Universität Duisburg-Essen (UDE) arbeitet die Zentralstelle mit sechs weiteren bundesweiten Partnern in diesem Projekt zusammen. 8 Beiratsmitglieder unterstützen die Entwicklung mit ihrer Expertise.

2019 wurde durch die Bfz ein Aufstockungsantrag eingereicht, um die Beteiligung von drei Fachkliniken zu ermöglichen. Außerdem konnte durch die Aufstockung die Tariferhöhung von 2018 mit berücksichtigt werden. Im September 2019 konnten die Aufträge mit den Kliniken abgestimmt werden.

Fernkurse (LernEs®)

LernEs® ist eine Marke der Bfz und bietet mit den Produktlinien 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. Zudem werden die allgemeinbildenden Lernfelder Deutsch und Mathematik mit berufsbezogenem Grundlagenwissen verbunden. Alle Fernlehrgänge sind darauf ausgerichtet, insbesondere lernungewohnten Menschen die erfolgreiche Aneignung von Wissen zu ermöglichen.

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

Massive Veränderungen in den Fördergrundlagen haben dazu geführt, dass das SGB-Geschäft in den letzten Jahren starke Einbußen erlitt. In 2019 waren erneut leichte Rückgänge zu verzeichnen. Im Schnitt wurden noch 22 Kurse pro Woche (2018: 28) gebucht.

Die in 2018 getroffene Entscheidung, sich stärker auf das Firmengeschäft zu fokussieren, hat sich in 2019 positiv bemerkbar gemacht. Der hierzu eingerichtete Vertrieb hat die Vermarktung in dieser Kundengruppe gut vorangetrieben. Die Webpräsenz und der Auftritt in den sozialen Medien sollen in 2020 stärker ausgearbeitet werden.

Die Digitalisierung der LernEs®-Hefte wurde in 2019 fortgesetzt. Eine komplette Reihe im Bereich Mathematik konnte abgeschlossen werden. Damit ist auch eine Einbindung in die Struktur der Übungsfirma 4.0 als ergänzendes Lernmaterial möglich.

3.6 Bildung 4.0

Digitalisierungsstrategie im Trainingsbereich

Die Digitalisierung ist zusammen mit dem Stichwort „Industrie 4.0" in aller Munde. Auch der Trainingsbereich der Bfz befasst sich selbstverständlich seit längerem mit diesen Entwicklungen.

Entscheidend ist dabei vor allem, wie der Spagat zwischen dem, was zur Zukunftssicherung des Unternehmens und einer zukunftsorientierten Qualifizierung der Bildungskunden und dem, was wirtschaftlich möglich, in bestmöglicher Weise gestaltet werden kann.

So sind im Jahr 2019 mit den eigens hierfür geschaffenen personellen Kapazitäten einige Projekte angestoßen worden, die die Grundsteine für einen digitalen Wandel im Trainingsbereich gelegt haben:

- Einführung der Lernplattform „Moodle" als Lernmanagementsystem für Trainer und Dozenten und Teilnehmende mit einem selbst entwickelten Handbuch „how to moodle"
- Durchführung eines internen Trainings für die online-Betreuung in Blended-Learning Lehrveranstaltungen
- Durchführung von Unterrichtssequenzen im virtuellen Klassenraum (VC) für Umschulungsteilnehmer im Praktikum aus dem Bereich Gesundheitswirtschaft
- Erstellen von eigenen Videosequenzen als Lehrfilme für den IT-Unterricht
- Austesten einer in Moodle einzubindenden Lernplattform für Auszubildende in technischen und kaufmännischen Berufen (eCademy von Cornelson)
- Eingehen einer Ausbildungskooperation mit der Nachwuchsstiftung Maschinenbau zur Qualifizierung von Ausbildern Bfz im Bereich Industrie 4.0
- Weiterer Ausbau von Praxisprojekten „4.0" u.a. additive Fertigung / 3-D-Druck in den technischen Berufen.

Zielsetzung ist, digitale Elemente dort einzuführen, wo es das Lehren wie Lernen unterstützt und das Lernen für die Teilnehmer über das Lern-Management-System ortsunabhängig möglich macht. Ganz wichtig: die Nähe zum Menschen und der persönliche Kontakt durch den Präsensunterricht, wird weiterhin vorrangige Methodik sein. Gleichwohl müssen unsere Teilnehmenden auf das Lernen von morgen vorbereitet werden.

4

Angebote für Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund

4.1 Sprachangebote

4.2 Integrationsangebote

Nachdem mit dem Abflauen der größten Flüchtlingsströme die Themen Erstaufnahme und Unterbringung, die in den Jahren 2016 und 2017 sehr im Fokus standen, weitestgehend in Regelstrukturen überführt werden konnten, richtet sich das zentrale Interesse nun deutlich stärker auf die Bereiche Sprache und berufliche Orientierung. Die ABEG und die Bfz haben ihre Angebote speziell für geflüchtete Menschen in diesem Sinne weiter angepasst und unterstützen hiermit eine langfristig angelegte Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

4.1 Sprachangebote

BAMF-Sprachkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Die ABEG führt seit Mai 2017 BAMF-Sprachkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) durch. Seit 01.01.2018 ist die ABEG als Sprachkursträger vom BAMF anerkannt und zugelassen. Die Kurse umfassen 400 bis 500 Unterrichtseinheiten und werden auf verschiedenen Sprachniveaus auf Basis des des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) durchgeführt. Bei Bestehen der Abschlussprüfung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat über die erreichte Sprachstufe, welches unter anderem die Anerkennung nicht-deutscher Berufsabschlüsse möglich macht und somit die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

Die ABEG bietet neben den mittleren Sprachniveaus (B1 und B2 und AGH + Sprache) auch Kurse für Menschen mit größeren Defiziten auf dem Niveau A2 an. Ein C1-Kurs (Universitätsniveau) rundete 2019 das Angebot ab.

2019 nahmen 373 Teilnehmer (235 männlich, 138 weiblich), an den insgesamt 17 Kursen im Rahmen der DeuFöV teil. Durchschnittlich waren sie 4,1 Jahre (2018 3,7) arbeitslos. 60% der Teilnehmer waren zwischen 26 und 45 Jahre alt. 90 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss.

Gemeinwohlarbeit und Sprache

Neuzugewanderte geflüchtete Menschen sollen für den Arbeitsmarkt aufgeschlossen werden, ohne bisher über ausreichende, verwertbare oder anerkannte Qualifikationen zu verfügen.

Sprachbarrieren erschweren die Integration zusätzlich. Um ein Ankommen im Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollen Regelstrukturen des JCE nutzbar gemacht werden, um 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) eine sinnvolle und effiziente Verbindung beider Kompetenzfelder. Die ersten Kurse starteten im September und November 2018. Inzwischen sind zwei Nachfolgekurse eingerichtet.

Spezialsprachkurse, zum Beispiel für den Beruf Triebfahrzeugführer

Für das Jahr 2020 plant die ABEG, ihr Angebot an Sprachkursen zu erweitern. Zur Fachkräftegewinnung ist es wichtig, Interessenten mit Migrationshintergrund sprachlich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Aktuell entstehen verschiedenen Konzepte, um zum Beispiel Interessenten in Zusammenarbeit mit Eisenbahn-Verkehrsgesellschaften für die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer vorzubereiten.

4.2 Integrationsangebote

Die ABEG wurde im November 2018 als Integrationskursträger vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannt. Der Fokus wird auf Alphabetisierungskursen, Zweitschriftenlernern und Kursen für besondere Zielgruppen (z. B. Frauen, Eltern) liegen.

Integrationskurse

Im Mai 2019 startete die ABEG ihren ersten Integrationskurs für Frauen. Dieser beinhaltet einen Sprach- und einem Orientierungskurs mit insgesamt 1000 Unterrichtseinheiten. Der Orientierungskurs greift Themen wie die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur auf. Das Ziel ist, ein Sprachniveau B1 sowie das Bestehen des Testes „Leben in Deutschland" zu erreichen.

Seit Juni lernen bis zu 16 Teilnehmerinnen in einem Frauenkurs mit optionaler Kinderbetreuung Deutsch. Sie haben hier die Möglichkeit, mit Personen, die ähnliche Problemlagen haben, zu lernen. Die Themen werden eng an das unmittelbare Lebensumfeld von Frauen und Müttern angepasst. Die Frauen bekommen innerhalb der Gruppe die Möglichkeit, Selbstbewusstsein zu entwickeln und Hemmschwellen abzubauen. Im Mai 2020 wird die Abschlussprüfung stattfinden.

In Zusammenarbeit mit dem Zukunft Bildungswerk gUG wird die Kinderbetreuung durch zwei Betreuungskräfte in zwei eigens für die Betreuung ausgestatteten Räumen gesichert.

2019 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 schwankt je nach Bedarf täglich.

EuroStarter

Seit Juni führt die ABEG das Projekt „EuroStarter" durch. Die Zielgruppe sind junge Erwachsene ab 16 Jahren bis 35 Jahren aus Europa, die für sechs Monate in der Maßnahme verbleiben. Die Besonderheit der Maßnahme besteht in dem Zusammenspiel zwischen Seminarinhalten inklusive Sprachförderung, JobCoaching, berufspraktischem Einsatz und Einzelcoachings. Diese Inhalte werden nach den zeitlichen und persönlichen Verfügbarkeiten auf jeden Einzelnen abgestimmt. Folgende Themen werden in den Seminaren und im JobCoaching behandelt:

- Erhebung individueller Kompetenzen und Fähigkeiten, Feststellung der beruflichen Interessen und Neigungen,
- Arbeiten in Deutschland,
- Steigerung der Motivation sowie der beruflichen Flexibilität und räumlichen Mobilität,
- Bewerbungstraining.

Folgende praktische Projektbausteine stehen zur Verfügung, um ein breites Angebot und die vielfältige Interessenslage abdecken zu können:

- Rollerwerkstatt: Hier wurden bereits erste Roller repariert und aufbereitet. Es zeigt sich, dass dieser Einsatzbereich größtenteils von männlichen Teilnehmern genutzt wird.
- Nähwerkstatt: Die größtenteils weiblichen Teilnehmer erarbeiteten bislang die Dekoration der Werkstatt, entwarfen und fertigten Schürzen und nähten einen Adventskalender.
- Gewächshaus und Hochbeet: Hier besteht die Möglichkeit, saisonal Gemüse anzubauen.
- Weitere Einsatzmöglichkeiten bieten die Werkstätten der ABEG, die Gewerke der EABG und Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt.

2019 nahmen insgesamt 53 Personen (35 Männer und 18 Frauen) an der Maßnahme teil. 58% der Teilnehmer waren unter 25 Jahre und 48% zwischen 25 und 35 Jahren alt. Drei Teilnehmer waren noch nicht volljährig.

22 Teilnehmer (41,5%) gehörten der rumänischen und 16 (30,2%) der bulgarischen Staatsangehörigkeit an. Weitere Herkunftsländer waren Italien

(5 Teilnehmende), Polen (3 Teilnehmende), Lettland (2 Teilnehmende) und je ein Teilnehmender kam aus Griechenland, Kroatien, Russland, Serbien und Spanien.

Nur ca. 6% der Teilnehmer verfügten über einen (anerkannten) Schulabschluss und ca. 2% über einen Berufsabschuss. Weitere Vermittlungshemmnisse zeigten sich in den Bereichen Sprache (bei knapp 85% der Teilnehmer) und im Fehlen eines Führerscheins (knapp 60%).

Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,0. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage sind 12,5% in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen.

In 2019 nahmen insgesamt 137 Personen (105 Männer und 32 Frauen) an dem Projekt teil. Dabei waren 45 % jünger als 36 Jahre. Der größte Teil der Teilnehmer stammt mit 57% aus Syrien. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,7. Die größten Vermittlungshemmnisse stellten die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Schul- sowie Berufsabschlüsse mit knapp 95% sowie die fehlenden oder schwachen Deutschkenntnisse mit 85 % dar. Trotzdem konnten 14 Teilnehmer bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und 1 Person in eine geförderte berufliche Weiterbildung erreichen. 14 Projektteilnehmer sind aus dem Projekt in eine Sprachförderung übergegangen.

Kompetenzzentrum für Neuzugewanderte

Mit dem „Kompetenzzentrum für Neuzugewanderte" bot die ABEG bis zum 30.04.2019 im Auftrag des JCE ein Modellprojekt speziell für anerkannte, erwerbsfähige Neuzugewanderte aller Herkunftsländer, die beim JCE im Leistungsbezug standen an. Das Projekt war auf 160 Teilnehmerplätze in Vollzeit ausgerichtet. Hinzu kamen 40 Plätze im Einzelcoaching.

Hauptziel des Projektes war es, Teilnehmende chancenorientiert zu aktivieren, zu stabilisieren und ihnen eine adäquate berufliche Perspektive zu eröffnen. Dabei sollte die Motivation gesteigert, berufliche Flexibilität und räumliche Mobilität entwickelt sowie Selbstvermarktungsstrategien erarbeitet werden.

So wurden der Fokus deutlicher auf die Anschlussperspektiven gerichtet, die Eigeninitiative der Neuzugewanderten bei der aktiven Arbeitssuche gestärkt und damit die Integration in den Arbeitsmarkt intensiv vorangetrieben. Zum 01.05.2019 wurde das „Kompetenzzentrum für Neuzugewanderte" durch das Nachfolgerprojekt „Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache" abgelöst.

Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache

Seit Mai 2019 führt die ABEG das Modellprojekt „Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache" (ZebIS) durch. Projektziel ist es, mit Unterstützung durch passgenaue Angebote jedem einzelnen die schnellstmögliche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine Perspektive zu eröffnen. Dabei wird die Motivation gesteigert, berufliche Flexibilität und räumliche Mobilität entwickelt sowie Selbstvermarktungsstrategien erarbeitet. Das Projekt legt auch einen besonderen Wert auf die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse.

Bei der Projektzielgruppe handelt es sich insbesondere um 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 Herkunft spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Alle Teilnehmer stehen im Leistungsbezug des JobCenter Essen.

Um den individuellen Bedarfen und zeitlichen Ressourcen der Teilnehmern gerecht zu werden, stehen in ZebIS drei unterschiedliche Zeitmodelle zur Verfügung. Die Teilnahme kann in Vollzeit (30 Std/Woche), in flexibler Teilzeit und im Rahmen eines Einzelcoachings, in der Regel einmal wöchentlich, erfolgen.

Die Angebote der ABEG zur Integration von neuzugewanderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft gliedern sich in folgende Projektbausteine:

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

Innerhalb der sechswöchigen Zuweisungsdauer kann aufgrund persönlicher Erfordernisse ein Übergang zwischen den einzelnen Zeitmodellen erfolgen. Dies bedeutet, dass durch die verschiedenen Angebote die Teilnehmer so aktiviert und in der Folge stabilisiert werden, dass diese z.B. von der Teilnahme in Teilzeit in die Vollzeitteilnahme wechseln können. Zudem werden alle Teilnehmer durch die aufsuchende Hilfe unterstützt und gefördert.

In 2019 nahmen insgesamt 234 Personen (178 Männer und 56 Frauen) an dem Projekt teil. Dabei waren 50 % aller Kunden jünger als 36 Jahre. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,7. Die größten Vermittlungshemmnisse stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Schul- sowie Berufsabschlüsse mit knapp 94% sowie die fehlenden oder noch schwachen Deutschkenntnisse mit 86 % dar. Dennoch konnten 37 Teilnehmer bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und 4 Personen in geförderte berufliche Weiterbildungen erreichen. 26 Projektteilnehmer sind aus dem Projekt in eine Sprachförderung übergegangen.

Assessment für Menschen mit Sprachförderbedarf (im Rahmen von ZebIS)

Assessment-Center (AC) für Menschen mit Sprachförderbedarf ist ein innovativer Vorschlag, um eine zeitnahe Vermittlung in Arbeit zu realisieren. Das AC „Beurteilungscenter" ist eine im Modellprojektes „ZebIS" eingesetzte Methode zur Einschätzung von Potenzialen im Bereich Akquise und Personenauswahl. Neben Ergebnissen aus Arbeitssimulationen und anderen Übungen (z.B. Interviews, Plakaterstellung, Präsentationen) und deren Bewertung durch geschulte Beobachter (Assessoren) werden zum jeweiligen Berufsbild passende Test eingesetzt.

Über eine Teilnahme am AC kann eine:

- Akquise geeigneter Teilnehmer erfolgen,
- Prüfung persönlicher Voraussetzungen inklusive Eignungseinschätzung stattfinden,
- sprachliche berufsbezogene Unterstützung sowie Trainings angeboten werden,
- Hospitation organisiert werden,
- Weiterführung in Fort- und Weiterbildung realisiert und
- Nachhaltigkeit im Rahmen der Nachbetreuung gewährleistet werden.

Insgesamt ist dieses AC ein zusätzliches, aber dennoch innovatives Element, das gezielt im Rahmen von Integration ein maßgeschneidertes aussagekräftiges und individualisiertes Ergebnis liefert, auf dem auch künftige Schritte aufgebaut werden können.

Abdulrahman Ali Kurdi, Teilnehmer Projekt ZebIS

Herr Ali Kurdi nahm vom 12.08.2019 bis 11.02.2020 am Projekt ZebIS teil. Er ist in Damaskus/Syrien geboren und seit 2015 in Deutschland.

Herr Ali Kurdi mündete Anfang August 2019 in das Projekt ZebIS ein. Sein bisheriger Anstellungsvertrag als Content Manager wurde nicht verlängert. Trotz anerkanntem Schulabschluss und einem in Syrien erfolgreich beendeten Bachelorstudium der englischen Sprache, benötigte Herr Ali Kurdi Starthilfe für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Von Beginn an äußerte er zwei konkrete Berufsziele: Zum einen hatte er sich für das Ausbildungsjahr 2019 vergeblich bei diversen Firmen für einen Ausbildungsplatz zum Fachinformatiker für Systemintegration beworben und wünschte sich Unterstützung.

Zum anderen wartete er auf eine positive Entscheidung seitens des JobCenter Essen bezüglich einer Qualifizierung zum Webentwickler. Im Rahmen der Projektteilnahme wurde die berufliche Zukunftsperspektive für den Beruf des Webentwicklers weiterverfolgt. Nach einer Gegenüberstellung der Aufgabenschwerpunkte wurde der Fokus schließlich auf den Bereich Fachinformatik gelegt.

Im Projekt ZebIS wurde mit Herrn Kurdi im Rahmen des Einzelcoachings sowohl an der Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen gearbeitet als auch die Beendigung eines Sprachkurs mit dem Zielsprachniveau C1 begleitet. Die Mitarbeiter des Projektes waren eine wichtige Schnittstelle zwischen dem JobService und Herrn Kurdi, da so reibungslose Abläufe gewährleistet und notwendige Formulare fristgerecht erstellt werden konnten.

Unter diesen Aspekten wurde sowohl die Erstellung von Unterlagen und Assessmentvorbereitungen für eine Traineestelle in Ratingen gemeinsam in den Fokus gestellt. Beide Hürden meisterte er und bekam die Einstellungszusage zum 01. März 2020 als Trainee zum System Engineer mit dem Schwerpunkt Networking. Außerdem hat Herr Ali Kurdi eine schriftliche Einstellungszusage für den Zeitraum nach der Qualifizierung erhalten.

5

Firmengeschäft

5.1 Gewerblich-technischer Bereich

5.2 Dialogmarketing

5.3 Jobcenterakademie

5.4 Bfz-International

5.1 Gewerblich-technischer Bereich

Auch 2019 hat die Bfz im gewerblich-technischen Bereich Aufträge zur Qualifizierung erhalten. Das Auftragsvolumen ist im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise auf gleichbleibendem Niveau. Insbesondere die 2-wöchige Schulung zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten" wurde von verschiedenen Firmenkunden eingekauft. Auf Basis der Schulungspartnerschaft mit den Firmen Heidenhain und Siemens wurden Fortbildungen in den Bereichen CNC-Drehen bzw. Fräsen gebucht. Weiterhin fanden einzelne Schulungen zu spezifischen CAD-Programmen statt. Neu ins Angebot aufgenommen wurde der sechsmonatige Kurs „CNC Fachkraft – mit IHK Zertifikat".

Seit September 2018 unterstützt die Bfz ein großes Düsseldorfer Unternehmen des Anlagenbaus bei der Berufsausbildung. Die umfangreichen Bfz-Werkstätten ermöglichen den Auszubildenden den Zugang zu Maschinen, die der eigentliche Ausbildungsbetrieb nicht zur Verfügung stellen kann. Zudem entlastet diese Kooperation das dort für die Ausbildung zuständige Personal. Die erste sechsmonatige Ausbildungsunterstützung von zwei angehenden Technischen Produktdesignern ist erfolgreich verlaufen, so dass auch im September 2019 erneut zwei Ausbildende die ersten sechs Monate in der Bfz absolvieren.

5.2 Dialogmarketing

Im Bereich Dialogmarketing wurde in zwei Unternehmen die durch die Agentur für Arbeit Essen finanzierte Vorbereitung auf die Externenprüfung zur Servicefachkraft Dialogmarketing durchgeführt. Insgesamt lernten 32 Mitarbeiter nach der Arbeit und am Wochenende, um ihren nicht vorhandenen Berufsabschluss nachzuholen. Nach drei anstrengenden Monaten und einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer konnten fast alle ihren Gesellenbrief in den Händen halten. Eine Fortführung in 2020 ist in Aussicht gestellt.

5.3 Jobcenterakademie

Die Jobcenterakademie (JCA) unterstützt mit ihrem Angebot seit 2012 kommunale Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen bei der Weiterbildung der Beschäftigten. 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. 2019 wurde eine DGCC-Schulung im Auftrag des Jobcenters Schweinfurt und eine weitere als offenes Seminar in Essen durchgeführt. Beide Seminare enden im Jahr 2020.

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.

5.4 Bfz-International

Dieses Geschäftsfeld hat in 2019 schwerpunkmäßig die Kooperation mit China umfasst. Zusammen mit SinaLingua aus Heidelberg haben im Sommer 2019 zwei chinesische Berufsschulklassen der Shanghai I&C Foreign Languages School an 2 einwöchigen Weiterbildungen zum Thema Industrie 4.0 und E-Commerce teilgenommen. An mehreren Projekttagen, die zusammen mit dem Robert-Schmidt-Berufskolleg gestaltet wurden, haben die Schüler gemeinsam an einem Projekt zum Thema Fair Trade gearbeitet und die Gelegenheit zum interkulturellen Austausch genutzt. Flankiert wurden die Kurse durch Firmenbesuche bei Thyssen Krupp und dem Besuch der DASA in Dortmund.

Für den Sommerkurs der Pharmaceutical School Shanghai hat die Bfz an 2 Tagen für die angehenden pharmazeutisch-technischen Assistenten einen Kurs zu den Themen „Deutsches Betäubungsmittelgesetz" und „Logistik in der Pharmazie" durchgeführt, in dessen Rahmen auch ein Besuch der Firma Noweda stattfand. Für 2020 sind 2 weitere Kurse in Planung.

6

Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement

Bildungshotel

Das Bildungshotel der Bfz war über Jahrzehnte am Markt tätig und gehörte zu den größten Hotelbetrieben in Essen. In den letzten Jahren ist jedoch die Zahl der Hotelbetten in Essen deutlich gestiegen. Mit inzwischen rund 100 Hotelbetrieben und über 10.000 Betten verfügt Essen damit über den größten Hotelmarkt im Ruhrgebiet. Der Bau neuer Hotels oder Häuser mit sogenannten Mikro-Appartments gerade im preissensiblen Budget-Segment reißt außerdem nicht ab. Branchenkenner befürchten für die nächsten Jahre einen stark zunehmenden Preiswettbewerb, der insbesondere kleinere keiner Kette angehörende Häuser treffen wird.

!

Angesichts dieser Rahmenbedingungen hat das Bildungshotel seinen Betrieb zum 30. Oktober 2019 eingestellt. Für die Gebäude wurde seitens der Eigentümerin bereits eine langfristige Folgenutzung mit dem Justizministerium vereinbart.

In den verbleibenden Monaten des Betriebs wurde die Kundenzufriedenheit von den Gästen mit gut bis sehr gut bewertet. Die Freundlichkeit des Personals und die Servicebereitschaft wurden neben dem guten Preis- Leistungsverhältnis, der Sauberkeit und dem Frühstücksangebot besonders hervorgehoben. Es ist gelungen, die Kundenzufriedenheit auf 8,2 Punkte (+ 0,1 Punkt) zu steigern.

Zu den Hauptkunden gehörten neben der Stadt Essen, die Universität Duisburg-Essen sowie die Firmen Siemens, Peek & Cloppenburg und Aldi, die seit langem das Hotel zur Unterbringung von Gästen in Bildungszusammenhängen nutzen.

Die durchschnittliche Auslastung lag in den Monaten Januar bis Oktober 2019 bei 37,2 % und ist im Vergleich zu Vorjahr um 2,6 % gestiegen. Bis zum Stichtag 30.10.19 konnte das Bildungshotel mit 90 T€ ein deutlich positives Ergebnis erwirtschaften.

Veranstaltungsmanagement

Im Veranstaltungsmanagement der Bfz konnte im Jahr 2019 die Zusammenarbeit mit bestehenden Kunden fortgesetzt werden. Zu den Stammkunden gehören neben den Stadtverwaltungen Essen, Dortmund und Mülheim auch Firmen wie con | energy agentur GmbH, die Bundesschwimmmeisterschule, die Bezirksregierung Arnsberg, die FOM Hochschule, Energietechnik Essen, innogy SE, NABU NRW, Sutter Telefonbuchverlag, Camp Essen, IGPP International, die Bundesarbeitsgemeinschaft Familienbildung, LANUV NRW, IMPro GmbH, und das Ministerium für Schule und Bildung.

Neue Firmenkunden wie thyssenkrupp Elevator AG, Vodafone GmbH, opta data Abrechnungs GmbH, Landschaftsverband Rheinland, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, ista International GmbH, ehotel AG, DB Privat- und Firmenkundenbank AG, Deutsche Fibromyalgie Vereinigung e.V. und die E-Proof GmbH konnten hinzugewonnen werden.

Wie in den letzten Jahren auch, wurden die Räume zudem für die Veranstaltungsreihe „ComIn Talk" der „networker NRW e.V." sowie für berufskundliche Informationsveranstaltungen der Bfz für Beratungsfachkräfte der Jobcenter und Arbeitsagenturen genutzt.

Die Bewirtung der Veranstaltungsgäste erfolgte durch die Hauswirtschaft der EABG.

Die Auslastung des Bereiches hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 772 auf 721 Raumbelegungen geringfügig negativ verändert. Diese Veränderung ist vorrangig auf die Wechselwirkung mit der Schließung des Bildungshotels zurückzuführen, da viele Seminare in Verbindung mit Übernachtungen gebucht wurden, die zum Jahresende nicht mehr angeboten werden konnten.

Mitte 2020 wird voraussichtlich auch das Veranstaltungsgeschäft eingestellt.

!

7

Vermittlung und Aktivierung

Die Firmengruppe EABG hat es sich bei allen Firmen - der ABEG als Träger für Arbeitsmarktprojekte und Bildungsträger, der Bfz als Fort- und Weiterbildungsträger und der EABG als Beschäftigungsträger - zum Ziel gesetzt, für jeden einzelnen Teilnehmer und Kunden eine individuelle Lösung und adäquate Beschäftigungsmöglichkeit zu finden und so eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Aufgrund der Gemeinnützigkeit aller 3 Firmen liegt in dieser Aufgabe keine Gewinnerzielungsabsicht, sondern alle Firmen verstehen sich als Wegbegleiter in den ersten Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere auch für Teilnehmer von Angeboten, für die kein explizites Vermittlungsziel festgelegt ist.

Aufgrund der sich ergänzenden Angebote im Firmenverbund, ist es fast uneingeschränkt möglich, für jeden ein passendes Angebot vorzuhalten.

Der Erhebung verlässlicher Vermittlungsquoten als eine der wesentlichen Erfolgs- und Leistungskennzahlen, wird daher eine hohe Bedeutung beigemessen. In der Bfz werden z. B. die Teilnehmer direkt nach ihrem Abschluss während der offiziellen Verabschiedung systematisch nach ihrer Arbeitssituation befragt. Ca. 6 Monate nach Abschluss erfolgt regelmäßig eine schriftliche Nachbefragung und ggf. telefonisches Nachfassen bei allen betroffenen Absolventen.

2019 konnte die Firmengruppe EABG 696 Kunden mit ihrer Angebotspalette erfolgreich in den Arbeitsmarkt bzw. in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme integrieren. Das sind - nachdem bereits im Jahr 2018 eine 6,4 %-ige Steigerung zum Vorjahresergebnis erzielt wurde, eine erneute Steigerung um 4,5 %. Vor allem angesichts der z. T. massiven und häufig multiplen Integrationsbarrieren der Teilnehmer ist dies 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), steigerte die ABEG ihre Vermittlungszahlen um 82 Personen auf insgesamt 478 Vermittlungen und Aktivierungen (siehe hierzu auch Punkt Beschäftigungsförderung).

Aus den Angeboten der Bfz konnten in 2019 in Summe knapp 220 Personen vermittelt werden. Mehr als drei Viertel dieser Vermittlungen entfielen auf die Realisierung von Arbeitsverträgen für Teilnehmer aus Umschulungen.

Besondere Vermittlungserfolge können dabei seit Jahren in den technischen Berufen verzeichnet werden. Hier teilten zuletzt im Rahmen der schriftlichen und telefonischen Nachbefragungen (6 Monate nach erfolgreicher Prüfung im Winter 2019) bis zu 100 % der Absolventen verschiedener Umschulungskurse mit, dass sie ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hätten. Besonders gute Arbeitsmarktchancen sind hier für die Elektroniker für Automatisierungstechnik festzustellen. Gute Vermittlungsergebnisse konnten auch bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste sowie den Fachinformatikern erzielt werden. Im IT-Bereich kommt es derzeit sogar nicht selten dazu, dass sich Unternehmen in den Umschulungsgruppen präsentieren, um zukünftige Mitarbeiter zu rekrutieren. Hieran ist deutlich der steigende Wettbewerb um Fachkräfte abzulesen.

Aufgrund der deutlich größeren Konkurrenz auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt fiel die Vermittlungsquote von Teilnehmern aus dem kaufmännischen Bereich etwas geringer aus. Von allen, die ihre Prüfung in diesem Berufsbereich im Winter 2019 absolviert hatten, konnten immerhin gut die Hälfte in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis einmünden.

Die Vermittlungszahlen aus Umschulungen und Weiterbildungen dürften in der Realität deutlich höher anzusetzen sein. Im Zuge der Nachbefragungen werden i.d.R. ca. 1/3 der ehemaligen Teilnehmer aus verschiedensten Gründen (Umzug, Änderung der Kontaktdaten, Ablehnung einer Rückmeldung) nicht erreicht, so dass in diesen Fällen keine Informationen über die Beschäftigungssituation gesammelt werden können.

Aktivierungen 2019

Vermittlungen Arbeitsmarkt aus...	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Gesamt
...Maßnahmen	96	22	32	28	35	34	32	34	19	23	34	68	**457**
...Umschulungen	11	42	10	5	11	10	30	22	9	20	0	0	**170**
...Qualifizierungs- und LernCenter	5	3	4	7	5	4	5	2	4	1	1	1	**42**
Sonstige	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	**6**
Vermittlung in aktivierende berufliche Weiterbildung	0	4	0	4	3	1	0	0	1	1	7	0	**21**
Aktivierungen gesamt	112	71	48	45	55	50	67	58	33	45	43	69	**696**

Ein Pluspunkt der Bfz-Umschulungen besteht in den langen betrieblichen Praxisphasen, die es sowohl den Teilnehmern als auch den Praktikumsgebern ermöglichen, vor einer endgültigen Arbeitsvertragsunterzeichnung aussagekräftige Eindrücke voneinander zu erhalten. Verläuft dieses Praktikum positiv, stehen die Chancen sehr gut, dass Teilnehmer unmittelbar nach Ende ihrer Umschulung eine Anstellung beim ehemaligen Praktikumsgeber finden.

Nicht selten liegt diese Quote - also der Anteil der vermittelten Teilnehmer eines Kurses, die einen Arbeitsvertrag bei ihrem Praktikumsgeber erhalten - bei 100%, so z. B. bei den stark umkämpften Fachinformatikern, den technischen Produktdesignern sowie Industrie- und Groß- und Außenhandelskaufleuten. Im Schnitt lag dieser Wert in 2019 bei 55%.

Den richtigen Arbeitgeber zu finden, ist unter Umständen nicht ganz leicht. Von der Erstellung ansprechender Bewerbungsunterlagen über die Recherche vakanter Stellen bis zur Überlegungen, bei welchem Arbeitgeber eine Initiativbewerbung funktionieren könnte: hier warten eine Menge Möglichkeiten, aber auch Fallstricke und Hürden, die es zu überwinden gilt. Und 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. So konnten im Jahr 2019 mit 410 verschiedenen Arbeitgebern Kontakte hergestellt, gepflegt und für Vermittlungen genutzt werden.

Arbeitgeber werden 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 sowie
- bei eignungsdiagnostischen Fragestellungen.

Auch 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. Über selbst organisierte JobSpeed-Datings konnte ein größerer Kreis von Arbeitgebern aufgeschlossen werden, auch für besondere Zielgruppen wie Frauen oder Neuzugewanderte. Durch Kooperationen über Migrantenselbsthilfeorganisationen, Teilnahme an stadtteilbezogenen Veranstaltungen (z.B. Markt der Möglichkeiten) wurde kontinuierlich an der Erweiterung von Kontakten und dem Ausbau von Netzwerken gearbeitet. Eine enge Kooperation mit dem JobCenter Essen im Rahmen der Vermittlung von Personen aus dem Teilhabechancengesetz (§ 16i SGB II und § 16e SGB II) runden die Aktivitäten aus dem Jahr 2019 ab.

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 eingesetzten Fachkräften und über das Team Vermittlung/ Vertrieb angeboten.

Durch das 2017 gegründete Team Vermittlung/ Vertrieb sind die Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt ausgebaut worden. Das Team betreibt Stellenakquise bei Arbeitgebern vor Ort, bietet sich als Dienstleister für Arbeitgeber an und ermittelt „verdeckte" Stellen, die zeitnah besetzt werden können. Die eingeworbenen Stellen werden allen Vermittlern der ABEG zur Verfügung gestellt. Zusätzlich werden Beratungen und JobSpeed-Datings für Arbeitsuchende im Arbeitslosenzentrum „Treffpunkt Innenstadt" angeboten. Die Vermittlungsarbeit erfolgt in enger Kooperation mit dem JobService Essen, dem Vermittlungsbereich des JobCenters Essen. Kooperativ wurden Kurzqualifizierungen initiiert, um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Vermittlungsergebnisse zeigen, dass das eine richtige Entscheidung war!

Mit einem Vermittlungsgutschein für die private Arbeitsvermittlung können Empfänger von Sozialleistungen Unterstützung bei der Suche nach einer Arbeitsstelle in Anspruch nehmen. Hier steht die Vermittlung in Arbeit im Vordergrund, daher handelt es sich um eine erfolgsbasierte Honorierung ohne Begrenzung des Zeitaufwandes innerhalb des Gültigkeitszeitraumes.

8

Vorstellung der Firmengruppe EABG

8.1 Firmengruppenstruktur

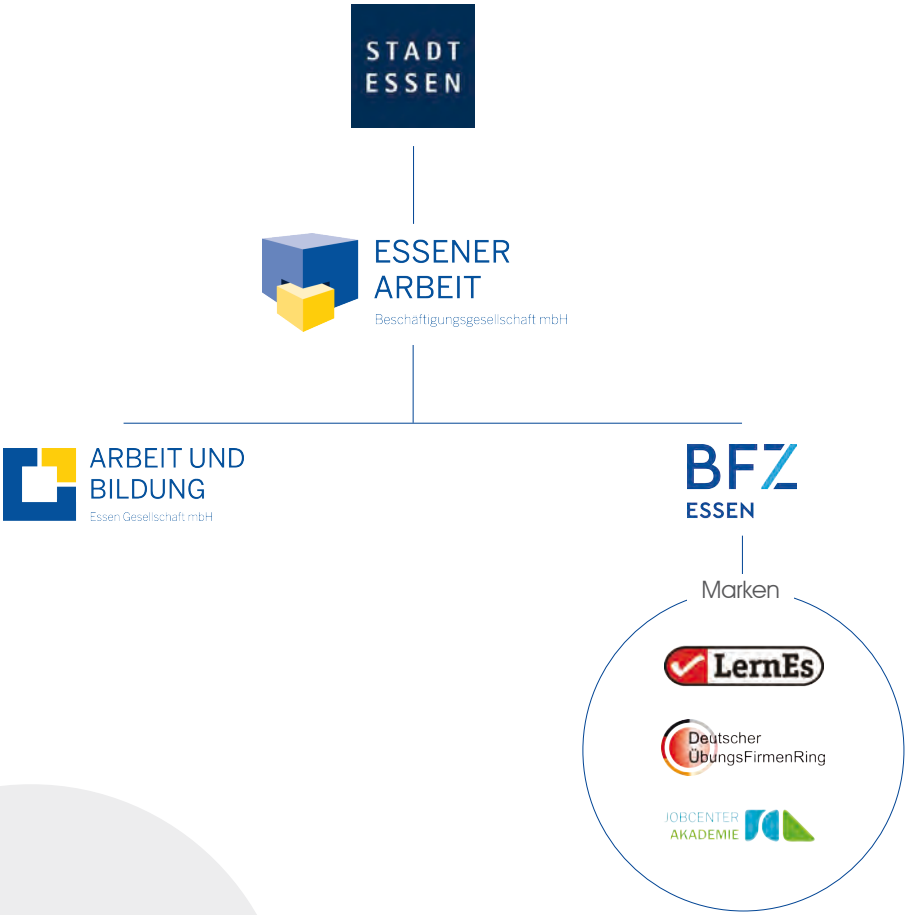
8.2 Gesamtleistung 2019

8.3 Beschäftigte 2019

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 2019

Die Gesamtleistung der Firmengruppe EABG in 2019 betrug 43,7 Mio. €, die sich wie folgt auf die einzelnen Firmen aufteilt (Stand: 27.03.2020, Periode 1-13, nach Schließung der Periode 13):

EABG	14,03 Mio. €
ABEG	18,31 Mio. €
Bfz	11,36 Mio. €

8.3 Beschäftigte 2019

Die Zahl der Beschäftigten betrug zum Stichtag 31.12.2019 nach Köpfen 590 und teilte sich folgendermaßen auf:

	Stamm-belegschaft	Auszu-bildende	Aushilfs-kräfte	Soziale Teilhabe	**Gesamt**
EABG	124	8	0	0	**132**
ABEG	165	0	2	154	**321**
Bfz	127	1	9	0	**137**
Gesamt	**416**	**9**	**11**	**154**	

Gesamtleistung Firmengruppe

43,70 Mio. €
(-0,2 %)

Beschäftigtenzahl Firmengruppe gesamt

590
(-0,2 %)

Impressum

Geschäftsführung	Hartmut Kütemann-Busch
Herausgeber	Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH Zipfelweg 15 45356 Essen
Konzeption/Redaktion Layout/Grafik	Susanne Wunder, Martina Temming
Schlussredaktion	Geschäftsführung
Druck	V+V Sofortdruckerei, April 2020

EABG
GRUPPE
Arbeit. Bildung. Soziales.