

**JAHRESBERICHT**  
**WIR FÜR DEN REGIONALEN ARBEITSMARKT**

20  
21

A large graphic of the year 2021. The numbers '20' are stacked above '21'. Behind the numbers is a teal arrow pointing to the right. The entire graphic is centered on a light teal background.

**EABG-GRUPPE**  
ARBEIT.BILDUNG.SOZIALES

# GRUSSWORT

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

Das Geschäftsjahr 2021 war in vielerlei Hinsicht bemerkenswert, ein lebhaftes Arbeitsmarktsjahr mit für uns ereignis- und arbeitsreichen Monaten – maßgeblich geprägt durch die Coronapandemie, die weiter wesentliche Teile des gesellschaftlichen Miteinanders bestimmte.

So hat das pandemische Geschehen auch zu einem rapiden Anstieg von Homeoffice und virtuellem Arbeiten geführt. „Hybrid Work“ – ein Übergangsphänomen oder gekommen, um zu bleiben? Fachkräftesicherung – ein weiteres Thema das neben Digitalisierung und Demografie 2021 Schub bekommen hat: die wirtschaftliche Entwicklung hängt davon ab, wie es gelingt Arbeitskräfte zu finden, zu halten und fortlaufend zu qualifizieren.

Wir haben uns 2021 auf die Fahnen geschrieben, weiter da zu sein für die Menschen in Essen und Umgebung – dieses Ziel hat uns angespornt, aber auch herausgefordert. Als kommunales Unternehmen leisten wir einen Beitrag für die Stadt und die Menschen in der Region. Für Menschen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, die ihre Teilhabe an der Gesellschaft stärken wollen, die Unterstützung benötigen bei der Vermittlung ins Erwerbsleben oder beim Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen.

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich 2021 als robust erwiesen und ein leichter Aufwärtstrend wurde stetig fortgeschrieben – aber nicht für alle Zielgruppen und nicht für alle unsere Kundengruppen! Durch den Ausbruch des Kriegs in der Ukraine sind weitere zusätzliche Indikatoren aktuell noch nicht abbildbar. Volkswirte erwarten, dass der russische Angriff auf den Nachbarn die sich erholende Konjunktur in Deutschland ausbremsen wird. Die Zeit verlangt uns also weiterhin viel ab.

Umso wichtiger war und ist ein auf guten Kooperationen aufgebautes Handeln mit verlässlichen Netzwerkpartner\*innen – auch oder gerade im städtischen Kontext.

Auch im zurückliegenden Geschäftsjahr gab es wieder einige Aktivitäten und Projekte, die durch den Rat der Stadt Essen oder seine Ausschüsse begleitet wurden. Erneut möchten wir uns für den offenen Austausch und die vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken.

Im Rückblick auf 2021 können wir auf jeden Fall bilanzieren, dass wir uns auch durch den Megatrend Digitalisierung als Arbeitsmarktdienstleister weiterentwickelt haben. Auch dieser Jahresbericht wurde folgerichtig erstmals „online first“ gedacht – mit schnell zu erfassenden Informationen, aber auch Inhalten, die zum Nachlesen publiziert sind.

Unser Weg führt in eine gestaltbare Zukunft. Begleiten Sie uns dabei!

**Hartmut Kütemann-Busch**  
*Geschäftsführer*

*Essen, im Mai 2022*

## DREI FRAGEN AN INGA DOMINKE AUFSICHTSRATS- VORSITZENDE

### WIE HAT SICH DIE FIRMENGRUPPE EABG AUS SICHT DER AUFSICHTS- RATSVORSITZENDEN ENTWICKELT?

In den letzten zwei Jahren wurde die Firmengruppe EABG aufgrund der Corona-Pandemie vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Zum Teil wurden Geschäftstätigkeiten deutlich ausgebremst, andererseits gab es durch die immer wieder wechselnden Rahmenbedingungen viel Bewegung. Einige dieser Neuerungen werden sich sehr wahrscheinlich auch in der Zukunft bewähren. Die Firmengruppe EABG hat in der jüngeren Vergangenheit z. B. auch einen Digitalisierungsschub erlebt und ist vielfältiger in ihren Angeboten geworden. Nach wie vor ist es schwierig, eine verlässliche Bilanz bezogen auf die langfristigen Arbeitsmarktauswirkungen zu ziehen. Es ist somit auch komplex, Post-Corona-Strategien für die Einzelunternehmungen zu entwickeln. Hinzu kommt das aktuelle weltpolitische Geschehen, auf das die Unternehmensgruppe weiterhin flexibel reagieren wird.

### WO SEHEN SIE DIE STÄRKEN DER FIRMENGRUPPE EABG?

Die Hintergründe, die von Arbeitslosigkeit Betroffene davon abhalten, (wieder) in den Arbeitsprozess einzusteigen, sind äußerst vielfältig. Mal sind es fehlende Bildungsabschlüsse, mal psychosoziale Schwierigkeiten, mal familiäre Problemlagen, die ausschlaggebend sind. Manche Betroffenen haben auch mehrfache Vermittlungshemmnisse.

Es braucht daher Angebote, die dieser Vielfalt Rechnung tragen und die unterschiedlichste Wege aufzeigen, wie Personen möglichst dauerhaft aus der Arbeitslosigkeit herausgeführt werden können, um ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten. Zu meinen Herzensthemen gehören ja Diversität, Inklusion, Gleichstellung, Bildungschancen und Vernetzung im Ruhrgebiet. Und genau hier setzt auch die Firmengruppe an:



bei maßgeschneiderten Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten für heterogene Zielgruppen.

Meines Erachtens liegt eine eindeutige Stärke der Firmengruppe in genau dieser Vielfalt an Qualifizierungs- und Hilfsangeboten, die sie bereithält. Flexibel auf veränderte Rahmen- und Arbeitsmarktbedingungen reagieren zu können, wie es auch das pandemische Geschehen erforderte, macht die Arbeit der Firmengruppe außerdem erfolgreich.

Durch die kommunale Verankerung ist die Firmengruppe wiederum in der Lage – richtiger- und wichtigerweise - eine nachhaltige und vernetzte Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen.

### WELCHE RICHTUNG WIRD DIE FIRMENGRUPPE IN 2022 EINSCHLAGEN?

Die Firmengruppe wird ihre Angebote weiterhin kontinuierlich evaluieren, um mit den jeweiligen Fach-Expert\*innen erfolgreiche Angebote weiterzuführen, ausbaufähige Projekte weiterzuentwickeln oder ganz neue, teilweise noch flexiblere Angebote aufzubauen. So können Integrationsbemühungen auf bestimmte Personengruppen zugeschnitten und konzentriert werden, bei denen die Annäherung an den Arbeitsmarkt für die persönliche Entwicklung oder auch für die Arbeitsmarktintegration sozialpolitisch vor Ort besonders relevant ist. Ein Thema ist künftig in diesem Zusammenhang sicherlich auch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, um demografischen Entwicklungen entgegenzuwirken, einen Beitrag zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu leisten und die Selbstbestimmung der Frauen weiter zu stärken.

## DREI FRAGEN AN HARTMUT KÜTEMANN-BUSCH GESCHÄFTSFÜHRER

### WAS WAREN IHRE PERSÖNLICHEN MEILENSTEINE IN 2021?

Das Pandemiegeschehen hat die Arbeitswelt - wenn man so will - über Nacht zu einer Art Real-labor gemacht: Home-Office, Videokonferenzen und Fernführung waren die neue Realität. Das hat auch einen kulturellen Wandel mit sich gebracht: weg von der bisherigen Präsenzkultur hin zu einer Art Ergebniskultur. Ein Zurück zur alten Normalität ist für mich daher eher schwer vorstellbar. Mir hat 2021 vor allem gezeigt, dass wir als Firmengruppe EABG mit Mut, Zuversicht und einer positiven Einstellung den Veränderungen immer wieder neu begegnen können.

### WELCHE WEICHENSTELLUNGEN SIND DARAUS ENTSTANDEN?

Auch bei unseren potenziellen Kund\*innen hat sich eine Art Zeitenwandel vollzogen. Niemand kommt mehr zu uns, weil er muss, sondern weil er oder sie will. Auf diesen Paradigmenwechsel, der unsere Einzelunternehmungen allerdings in unterschiedlichem Maße trifft, haben wir reagiert. Wir unternehmen Vieles, um näher an unsere Kund\*innen heranzurücken – sei es durch dezentrale Standorte, neue Wege der Kontaktaufnahme oder eine noch differenziertere Angebotspalette, die möglichst genau die sehr unterschiedlichen individuellen Bedarfe von Kund\*innen abbildet.

2021 hat auch das Thema Digitalisierung weiter Fahrt aufgenommen. Unsere Beschäftigten waren und bleiben zunehmend gefordert, (Qualifizierungs-)Prozesse an die digitalen Veränderungen anzupassen. Uns muss es als Firmengruppe gelingen, die Weichen weiter so zu stellen, dass Mitarbeiter\*innen ihre Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln können, um für den digitalen Wandel gerüstet zu sein.



### WAS SIND IHRER MEINUNG NACH DIE GRÖSSTEN HERAUS- FORDERUNGEN DER KOMMENDEN JAHRE?

Der Arbeitsmarkt hat zwei Seiten: Es geht um Menschen, die Arbeit suchen und um Unternehmen, die Beschäftigte benötigen. Es melden sich die Themen zurück, die den Arbeitsmarkt schon bis zum Corona-Ausbruch bestimmten: die demografische Entwicklung macht sich bemerkbarer und der Fachkräftemangel wird den deutschen Arbeitsmarkt stärker dominieren.

Arbeitgeber müssen meines Erachtens künftig für neue Wege bei der Personalauswahl offen sein. Sie müssen sich auf Bewerber\*innen einstellen, die auf den ersten Blick nicht 1:1 das Stellenprofil bedienen. Da dieser Trend erfahrungsgemäß kein Selbstläufer ist, benötigen Betriebe Hilfestellung, um beispielsweise Leistungsbeziehende beruflich zu integrieren. Hier kann die Firmengruppe EABG verlässlicher Partner sein und Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen wirksam begleiten.

Als Corona-Effekt ist aber auch ein Anwachsen der Zahl der Langzeitarbeitslosen zu verzeichnen. Auch die Zahl arbeitssuchender Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund bleibt hoch und wird durch den Krieg in der Ukraine aktuell noch einmal sprunghaft steigen. Um diesen Personengruppen eine Chance auf einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt zu geben, in dem zunehmend die Qualifikation zählt, brauchen wir durchdachte, durchlässige und zielgruppenspezifische (Qualifizierungs-)Konzepte. Hier werden wir uns mit gleichbleibendem Engagement um die Identifizierung möglichst aller Potenziale dieser Personengruppen bemühen.

# INHALTSVERZEICHNIS

**ENTWICKLUNGEN AUF  
DEM ARBEITSMARKT**  
Seite 6

1

**BESCHÄFTIGUNGS-  
FÖRDERUNG**  
Seite 12

2

**QUALIFIZIERUNG**  
Seite 42

3

**VERMITTLUNG &  
AKTIVIERUNG**  
Seite 70

4

**FIRMENGRUPPE**  
Seite 78

5

# 1

## ENTWICKLUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Das Geschäft eines kommunalen Beschäftigungs- und Bildungsträgers hängt maßgeblich von regionalen wirtschaftlichen Entwicklungen und deren Folgen für den Arbeitsmarkt ab. Von Fachkräftemangel bis Langzeitarbeitslosigkeit – für all diese Herausforderungen gilt es, geeignete Instrumente zu entwickeln und damit zusammen mit allen Beteiligten – Bürger\*innen, Firmen, Kostenträgern, Politik – einen positiven Lösungsbeitrag für den gemeinsamen Standort zu leisten. Dies erfordert zunächst einen differenzierten Blick auf die Statistik, um die nötige Transparenz über wichtige Handlungsfelder zu schaffen.






Aber auch übergeordnete Strömungen und Ereignisse machen vor regional tätigen Akteur\*innen nicht Halt und erzeugen z. T. massive Auswirkungen, wie die Corona-Pandemie und nun der Krieg in der Ukraine deutlich gezeigt haben. In einer global vernetzten Gesellschaft hängt alles mit allem zusammen und erfordert übergeordnete strategische Weichenstellungen.

# RAHMENBEDINGUNGEN

Trotz nach wie vor herausfordernder Rahmenbedingungen und deutlichen Schwankungen innerhalb des Jahresverlaufs: Alles in allem war die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Verlauf des Jahres 2021 gut. Die Arbeitslosenquote reduzierte sich im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 5,7 %.

Auch die Unterbeschäftigung, die z.B. Personen in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und in kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit mitzählt, sank gegenüber 2020. Diese Rückgänge wurden vor allem in der zweiten Jahreshälfte nach den Öffnungsschritten im Frühsommer vorangetrieben.

## ENTWICKLUNG ARBEITSMARKT 2021

						
	2021 gesamt	Dez 2021 zum VJM	2021 gesamt	Dez 2021 zum VJM	2021 gesamt	Dez 2021 zum VJM
Arbeitslose gesamt	-19,7%	2.329.529 (-14,0%)	-15,2%	651.366 (-11,3%)	-12,7%	30.107 (-9,5%)
aus SGB III	-38,1%	803.059 (-31,1%)	-35,8%	180.653 (-30,9%)	-34,0%	6.016 (-29,1%)
aus SGB II	-4,7%	1.526.470 (-1,0%)	-3,4%	470.713 (-0,5%)	-5,0%	24.091 (-2,7%)
Frauen	-17,4%	1.036.498 (-12,5%)	-12,8%	294.425 (-9,0%)	-11,0%	13.729 (-8,0%)
Männer	-21,4%	1.293.026 (-15,1%)	-17,2%	356.940 (-13,1%)	-14,0%	16.378 (-10,7%)
Ausländer	-16,9%	705.197 (-12,3%)	-11,4%	226.483 (-7,9%)	-7,7%	11.897 (-4,9%)
15-U25 Jahre	-28,3%	179.814 (-23,9%)	-23,4%	48.751 (-20,2%)	-14,6%	2.576 (-13,6%)
50 Jahre und älter	-14,9%	838.307 (-8,0%)	-10,5%	223.640 (-6,1%)	-11,0%	8.679 (-6,9%)
Langzeitarbeits- lose	-1,2%	977.290 (+5,2%)	-0,9%	316.240 (+4,3%)	+0,0%	14.889 (+4,5%)
gemeldete Arbeitsstellen	+40,2%	793.758 (+36,6%)	+37,3%	160.396 (+33,5%)	+27,0%	4.225 (+15,3%)
Unterbeschäf- tigung ohne Kurzarbeit	-16,0%	3.088.913 (-11,9%)	-12,1%	859.937 (-9,6%)	-9,8%	42.975 (-8,6%)
ohne Berufsaus- bildung	-15,4%	1.273.335 (-10,3%)	-11,6%	408.146 (-7,9%)	-9,6%	21.063 (-7,1%)
Bedarfsgemein- schaften*	-6,2%	2.705.289 (-5,2%)	-3,0%	773.002 (-4,2%)	-3,1%	41.593 (-3,0%)

## INANSPRUCHNAHME VON KURZARBEIT GESUNKEN

Kurzarbeit war auch im zweiten „Corona-Jahr“ noch ein wirkungsvolles Instrument zur Abfederung der Pandemiefolgen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Allerdings nahm die Anzahl der Beschäftigten in Kurzarbeit gegenüber 2020 mit einem durchschnittlichen Wert von 1,85 Mio. deutlich ab. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass der Einsatz von Kurzarbeit bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von etwa 49 Prozent rechnerisch Arbeitsplätze für rund 900.000 Beschäftigte gesichert und deren (vorübergehende) Arbeitslosigkeit verhindert hat.

## SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG GESTIEGEN

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes blieb die Erwerbstätigkeit (nach dem Inlands-konzept) im bundesweiten Jahresdurchschnitt 2021 mit 44,91 Mio. auf Vorjahresniveau. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag Mitte 2021 bei 33,80 Mio. und damit nicht nur über dem vergleichbaren Wert des Vorjahres, sondern auch über jenem von Mitte 2019, also vor der Pandemie.

## ARBEITSLOSIGKEIT EINZELNER PERSONENGRUPPEN ENTWICKELT SICH UNTERSCHIEDLICH

Die Tatsache, dass vor allem der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III sehr hoch war, zeugt davon, dass hier kein strukturelles, sondern ein pandemiebedingtes temporäres Phänomen zutage tritt. Vielen der im Vorjahr unverhofft arbeitslos gewordenen Menschen ist es also offenbar gelungen, diese Arbeitslosigkeit kurzfristig zu überwinden und erst gar nicht in die Zuständigkeit der Jobcenter – also in den Rechtskreis SGB II - überzugehen.

Mit Blick auf die Geschlechter fanden Männer im vergangenen Jahr offenbar leichter den Weg zurück in den Arbeitsmarkt als Frauen, dies auf

Stadt-, Landes- und Bundesebene. Hierin wird u.a. die Entwicklung sichtbar, dass während der Pandemie ein Wiederaufleben der klassischen Rollenverteilung stattgefunden hat: gesteigerte Betreuungsnotwendigkeiten durch die Schließung von Schulen und KiTas wurden offenbar überproportional häufig von Frauen aufgefangen, die daraufhin eigene Berufs- oder Entwicklungspläne stärker zurückgenommen haben. Auch, dass Frauen öfter in den von den Lockdowns betroffenen Branchen wie Verkauf, Hotellerie oder Gastronomie beschäftigt sind, spiegelt sich in diesen Zahlen wider.

Ausländer\*innen sowie die Personengruppe Ü50 konnten 2021 weniger stark von der Erholung auf dem Arbeitsmarkt profitieren. Gleiches galt für die Wiedereingliederung von Menschen ohne Berufsausbildung.

Erfreulicherweise konnten hingegen größere Erfolge beim Abbau der Jugendarbeitslosigkeit erzielt werden.

## ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE ERHOLT SICH

Mit Beginn der Pandemie und den folgenden Lockdowns brach die Zahl der gemeldeten offenen Stellen vor allem in den hiervon besonders betroffenen Branchen deutlich ein. Im Laufe des Jahres 2021 waren hier insbesondere ab Frühsommer auf breiter Front Erholungssignale sichtbar, die bis zum Jahresende anhielten.

## NRW UND ESSEN SCHWÄCHER ALS DEUTSCHLAND GESAMT

Sowohl beim Rückgang der Arbeitslosigkeit gesamt als auch einzelner Personengruppen hinkten sowohl das Land NRW als auch die Stadt Essen hinter der bundesweiten Entwicklung her. Vor allem beim Abbau der Arbeitslosigkeit von Ausländer\*innen sowie in der Altersgruppe U25 war der Unterschied groß. Einzige Ausnahme: Essen konnte im Vergleich zum Bundes- und Landesdurchschnitt einen höheren Rückgang bei der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II erzielen.

Auch in NRW konnte in 2021 ein Plus bei den gemeldeten Stellen beobachtet werden, desgleichen für Essen. Aber auch hier reichten beide Werte nicht an die positive Entwicklung auf Bundesebene heran.

## ALLES WIEDER AUF KURS?

Die Auswirkungen der coronabedingten Einschränkungen auf den Arbeitsmarkt wurden inzwischen offensichtlich zu einem großen Teil wieder bereinigt. Expert\*innen sehen aber nach wie vor genügend Anlass zu Sorge. Der vor der Krise zu beobachtende Wachstumstrend der deutschen Wirtschaft wurde durch Corona massiv ins Stocken gebracht. Viele Branchen kämpfen nun mit dem Problem, dass sich Beschäftigte notgedrungen beruflich umorientiert haben und insofern für die Wiederaufnahme des Geschäfts nicht mehr zur Verfügung stehen. Durch weltweite Produktionsausfälle und Lieferengpässe traten verstärkt Angebotsverknappungen in zahlreichen Branchen auf – von der Automobilindustrie über das Baugewerbe bis hin zur IT-Branche.

## ZENTRALES PROBLEM „LANGZEIT-ARBEITSLOSIGKEIT“ HAT SICH VERSCHÄRFT

Besonders gravierend ist allerdings, dass sich ein langjähriges Strukturproblem weiter verschärft hat. Arbeitsmarktakteure aller Richtungen sind sich einig: Langzeitarbeitslose sind die eindeutigen Verlierer der Pandemie. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in dieser Personengruppe lag 2021 sowohl auf Bundes- als auch Landesebene deutlich hinter der Gesamtentwicklung zurück. Und mit Blick auf Essen muss leider festgestellt werden, dass im Laufe des Jahres überhaupt kein positiver Effekt erzielt werden konnte. Zum Ende des Jahres lag die Zahl der Langzeitarbeitslosen sogar um 4,5% höher als im Dezember 2020. Der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen an allen Essener Arbeitslosen liegt inzwischen bei fast 50%, Tendenz steigend. Rund 90% dieser Menschen fehlt ein Berufsabschluss, weitere Integrationshemmnisse kommen hinzu, je länger die Arbeitslosigkeit bereits andauert.



Besonders dramatisch: Fast 600 junge Leute unter 25 Jahre sind in Essen mittlerweile als langzeitarbeitslos geführt. Distanzunterricht und Kontaktbeschränkungen haben laut **Peter Renzel, Sozialdezernent der Stadt Essen**, deutliche Spuren hinterlassen. Der Anteil psychischer Probleme hat in dieser Personengruppe erkennbar zugenommen. Institutionen von Schulen über Jobcenter bis hin zu Betreuungseinrichtungen konnten diese Menschen während der Pandemie schlecht bis gar nicht mehr erreichen, um Probleme gemeinsam anzugehen. (NRZ, 18.02.2022)

Und auch bei Menschen mit Migrationshintergrund taten sich besondere Schwierigkeiten auf, konstatiert **Dietmar Gutschmidt, Leiter des JobCenter Essen**. Vor der Pandemie hatten vor allem geflüchtete Menschen die Möglichkeit, sich über Sprach- und Berufsvorbereitungskurse zu qualifizieren. Während der Pandemie sind diese Angebote in großem Umfang zum Erliegen gekommen. Über digitale Wege konnte aber in dieser Zielgruppe kein geeigneter Ersatz geschaffen werden. Die Folge: In Essen zählen mittlerweile rund 5.700 Ausländer\*innen zu den Langzeitarbeitslosen, fast 1.200 mehr als im Jahr 2020. Und auch hier sind es besonders die Frauen, denen sich auch durch den Boom z. B. bei Lieferdiensten keine neuen Perspektiven aufgetan haben. (NRZ, 18.02.2022)

Diese Entwicklungen zu stoppen oder gar umzukehren, wird größte Anstrengungen und eine über mehrere Jahre andauernde wirtschaftliche Erholung erfordern.



## AUSBLICK 2022 MIT VIELEN FRAGEZEICHEN

Trotz positiver Zeichen gab es zum Jahresbeginn 2022 – abgesehen von Corona – immer noch genügend Faktoren, die den Unternehmen Sorge bereiteten. Verunsicherungen, die sich aus der Verfügbarkeit von Fachkräften und der künftigen Entwicklung der Inlandsnachfrage sowie der Energie- und Rohstoffpreise ergeben, trübten die Geschäftsaussichten besonders stark ein. Hinzu kamen Preissteigerungen sowie Liefer Schwierigkeiten für zahlreiche Rohstoffe, Vorprodukte und Güter aller Art (vgl. 108. Konjunkturbericht IHK in im Ruhrgebiet, Jahresbeginn 2022, Industrie- und Handelskammer zu Dortmund (federführend)).

Und nun ist mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine alles noch dramatischer. Bereits jetzt ist klar: Öl und Gas werden teurer. Bei etlichen Unternehmen kommt es zu Produktionsstörungen, da Vorprodukte aus der Ukraine nicht mehr ankommen oder der Transport durch dieses Land nicht mehr stattfinden kann. Der sofortige Stopp bestehender Geschäftstätigkeiten in oder mit Russland zieht weitere Umsatz- und Gewinneinbrüche nach sich. Die Ukraine ist die Kornkammer Europas. Normalerweise würde Anfang März die neue Ernte vorbereitet werden – in welchem Umfang oder ob dies überhaupt geschehen ist, ist derzeit völlig ungewiss. Fakt ist aber: so oder so wird es erhebliche mengenmäßige und preisliche Auswirkungen auf alle Produkte geben, in denen Weizen steckt. Hinzu kommt, dass Russland wesentlicher Lieferant von Ammoniaknitrat ist, das zur Herstellung von Düngemitteln benötigt wird. Auch dies wird in der Landwirtschaft weltweit fehlen (Deutschlandfunk, 02.03.2022).

Über eine Million Menschen waren kurze Zeit nach Kriegsbeginn bereits auf der Flucht, der weit überwiegende Teil von ihnen sind Frauen und Kinder. Wie viele Geflüchtete aus der Ukraine Deutschland erreicht haben, lässt sich nicht genau sagen. Deren unbürokratische Aufnahme und Unterbringung, die Beschulung der Kinder sowie Versorgung mit dem Nötigsten sind derzeit die vordringlichsten Themen.

Niemand kann derzeit verlässlich vorhersagen, wie lange die Krise dauern noch welchen Ausgang sie nehmen wird. Auch, ob und wie lange die nach Deutschland geflüchteten Menschen bleiben werden und welche Integrationsaktivitäten dies langfristig erfordern wird, muss sich erst zeigen.

Dass mit spürbaren wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen in Deutschland, Europa und der ganzen Welt zu rechnen ist, steht allerdings außer Frage.



# 2

## BESCHÄFTIGUNGS- FÖRDERUNG

Nach längerer Arbeitslosigkeit ist der Weg zurück in eine tragfähige Beschäftigung oft schwierig. Fachliche und persönliche Kompetenzen sind in dieser Zeit verloren gegangen, auch die Belastbarkeit ist nicht selten geringer geworden. Häufig kommen neue Problemlagen wie Schulden, gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Belastungen hinzu. Damit stehen einer Rückkehr ins Arbeitsleben Hemmnisse gegenüber, die kaum allein zu überwinden sind.

Arbeitsgelegenheiten (AGH) sind ein wichtiges Instrument, um Menschen aus dieser Lebenslage heraus einen Ausweg zu ermöglichen. Hier werden Raum und Zeit für die Eingewöhnung in die Arbeitswelt und Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit gewährt. Die zugrundeliegenden Aufträge müssen zusätzlich, wettbewerbsneutral und im öffentlichen Interesse sein und schaffen damit einen Mehrwert für die Stadt und ihre Bürger\*innen.

Orientierende oder aktivierende Seminare sowie niederschwellige und neutrale Beratungsangebote sind weitere Bausteine, um gemeinsam persönliche Stabilität zu erarbeiten und Perspektiven zu eröffnen.



# ANGEBOTE IM RAHMEN VON ARBEITSGELEGENHEITEN

Seit 2005 hält die ABEG ein umfangreiches Portfolio an Arbeitsgelegenheiten (AGH) für Langzeitarbeitslose vor.

Je nach Ausgangslage, Unterstützungsbedarf sowie Entwicklungspotenzial werden mit einer Tätigkeit im Rahmen der Gemeinwohlarbeit (GWA) folgende Ziele verfolgt:

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

## FACHSTELLE FÜR GEMEINWOHLARBEIT

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

## ZENTRUM FÜR GEMEINWOHLARBEIT

Die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten in Form von Gruppeneinsatzstellen findet im Zentrum für Gemeinwohlarbeit statt. Hier kann dem erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf arbeitsmarktferner Personen besonders gut entsprochen werden. Die berufspraktische Anleitung wird durch eine kontinuierliche Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte ergänzt. Der zugrundeliegende ressourcenorientierte Ansatz hat zum Ziel, die Fähigkeiten einer Person zutage zu fördern und diese mit Blick auf zukünftige Tätigkeiten optimal nutzbar zu machen.

Im Zentrum wird ein differenziertes Angebot vorgehalten, welches die unterschiedlich hohen Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden widerspiegelt sowie verschiedene fachliche Tätigkeitsfelder umfasst.

## Niederschwellige AGH-Angebote

Langzeitarbeitslosigkeit, geringe Belastungsfähigkeit z. B. durch gesundheitliche Einschränkungen sowie fehlende verwertbare berufliche Vorkenntnisse: kommen Faktoren wie diese zusammen, bedarf es einer besonders intensiven Begleitung sowie die Schaffung einer Umgebung, in der ohne Zeit- und Arbeitsdruck die Beschäftigungsfähigkeit durch das Einüben einfacher Tätigkeiten wiederhergestellt werden kann. Das mehrstufige Angebot der ABEG in diesem Bereich ist in den letzten Jahren stetig gewachsen, da eine immer größere Anzahl an Teilnehmenden eine solche Unterstützung benötigt, bevor die nächsten Schritte einer Arbeitsmarktintegration gegangen werden konnten.

### > StArT (Stabilisierungs- und Arbeitstraining)

Das Projekt StArT gibt Teilnehmenden die Möglichkeit, praktische Fertigkeiten in den

Gewerken Maler-/Lackiererhandwerk, Tischlerei, Schlosserei oder Hauswirtschaft zu erwerben. Vorkenntnisse sind hierbei nicht erforderlich. Unter Anleitung und ohne Druck kann das Erlernte direkt umgesetzt und trainiert werden. *2021 haben 110 Personen an diesen Angeboten teilgenommen (88 männlich, 22 weiblich).*

### > Kreativwerkstatt

Dieses niederschwellige Angebot richtet sich an alle Personen, die im gewerblich-technischen Bereich keine Einsatzmöglichkeit finden. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass dieses Angebot vor allem Frauen mit Migrationshintergrund einen Weg (zurück) in Beschäftigung eröffnet und die Chance bietet, neue Kompetenzen zu entdecken und zu erproben. Im Berichtszeitraum haben in der Kreativwerkstatt insgesamt 177 Menschen an der Gemeinwohlarbeit teilgenommen (126 weiblich, 51 männlich).

*Zusammengenommen haben 287 Teilnehmende in 2021 eines dieser niederschweligen Angebote besucht. Im Durchschnitt wiesen diese Personen 6,0 Vermittlungshemmnisse (2020: 5,9) auf, die eine Integration ohne weitere unterstützende Maßnahmen erheblich erschweren. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag im Schnitt mit 8,6 Jahren nur leicht unter Vorjahresniveau (2020: 8,7).*

## Weitere AGH-Angebote

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

### > Orientierungsphase

Hier haben Teilnehmende ohne konkrete berufliche oder persönliche Perspektive die Möglichkeit, sich zunächst über ihre Optionen Klarheit zu verschaffen, die für sie trotz Vorliegens multipler Vermittlungshemmnisse in Frage kommen.

### > Tätigkeiten bei einem externen Träger

Dieses Angebot umfasst Einzelarbeitsplätze ohne konkreten Anleitungsbedarf bei anderen Bildungsträgern oder Beschäftigungsgesellschaften. Teilnehmende können hier Tätigkeiten in verschiedensten gewerblich-technischen oder sozialen Bereichen erlernen.

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

Personen mit normaler Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit erhalten hier die Chance, ihre Kompetenzen in folgenden Gewerken der EABG zu erweitern:

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

Alle Lernprozesse sind in reale Arbeitsprozesse eingebettet. Konzerninterne Aufträge, die unter realen Arbeitsmarktbedingungen bearbeitet werden, sind dabei die Grundlage.

Die Begleitung der Teilnehmenden erfolgt durch sozialpädagogische Fachkräfte, Anleiter\*innen aus den verschiedenen Gewerken mit Ausbildungserfahrung sowie Vermittlungsfachkräfte. Für jede\*n Teilnehmer\*in werden die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in Konferenzen bewertet und Handlungsempfehlungen formuliert.

## BASIS-GEMEINWOHLARBEIT

Für Menschen, deren Einsatzmöglichkeiten insbesondere aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen auf leichte Tätigkeiten ohne Maschineneinsatz beschränkt sind, ist die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) ein sinnvolles niederschwelliges Teilhabe-Angebot. Die Teilnehmenden werden in diesem Fall häufig zur Pflege von Grün- und Außenanlagen eingesetzt. Vorkenntnisse werden nicht vorausgesetzt. Diese Einsätze ergänzen die routinemäßigen Pflegeintervalle der zuständigen kommunalen Einrichtungen und schaffen damit einen spürbaren Mehrwert für Bürger\*innen.

Sozialbetreuer\*innen stehen für die praktische Begleitung der Teilnehmenden zur Verfügung. Einige Anleiter\*innen sind ehemalige Teilnehmende, die mit ihrem persönlichen Werdegang für die echte Perspektive stehen, die sich aus der Gemeinwohlarbeit entwickeln kann.

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

- > Arbeitslosigkeit länger als 2 Jahre (durchschnittlich 10,5 Jahre): 92% (2020: 98%, durchschnittlich 11,7 Jahre)
- > Gesundheitliche Einschränkungen: 86% (2020: 91%)
- > Keine abgeschlossene oder nicht anerkannte Berufsausbildung: 80% (2020: 83%)

## IM INTERVIEW MIT CHRISTIAN HÄDE GEWERKEMEISTER TISCHLEREI/ HOLZBEARBEITUNG, SEIT 1999 BEI DER EABG BESCHÄFTIGT

### WIE HABEN SIE DAS ZURÜCK- LIEGENDE GESCHÄFTSJAHR ERLEBT?

Insgesamt konnten wir in der jüngeren Vergangenheit eine gute Auftragslage verzeichnen. Wir haben beispielsweise einen Zuschlag erhalten bei Projekten der sogenannten „Maßnahme C“, d. h. wir sanieren Schultolletten in rund 30 Essener Schulen. Dies hat den Vorteil, dass Teilnehmende Arbeitsabläufe einüben können und sie so automatisch an ihrer Arbeitsgeschwindigkeit und Sorgfaltsleistung arbeiten. In der Regel kommen bei diesen Vorhaben auch alle Gewerke zum Einsatz. Aufträge mit mittlerem und kleinem Auftragsvolumen waren 2021 eher rückläufig. Hier ist es allerdings nur schwer einzuschätzen, ob dies Auswirkungen der Pandemie sind. Der Vorteil kleinerer Aufträge ist für die Teilnehmenden oftmals, dass die Aufgabenstellungen vielfältiger sind. Bei den größeren Aufträgen kommen die Gewerke außerdem oftmals erst nacheinander zum Einsatz und meist auch in unterschiedlichem Umfang. Daher ist eine gute Durchmischung bei der Auftragslage für die einzelnen Gewerke und für mich als Gewerkemeister wünschenswert. Leider mussten wir 2021 aber auch mit rückläufigen Teilnehmer\*innenzahlen umgehen, insbesondere im GWA-Bereich. Hier haben wir schon coronabedingte Entwicklungen zu spüren bekommen.

### WELCHE ENTWICKLUNG UND HERAUSFORDERUNGEN SEHEN SIE ZUKÜNFTIG FÜR IHREN ARBEITSBEREICH?

Im Moment entwickeln wir ja den neuen Standort „Im Hesselbruch“. Andere Standorte, die bislang im Stadtgebiet verteilt waren, werden

?

„Wir heißen willkommen.“

!!!



auch Einfühlungsvermögen. Migration in der Firmengruppe bedeutet für mich: wir heißen willkommen!

### WAS WÜNSCHEN SIE SICH FÜR DIE ZUKUNFT?

Wir stellen fest, dass der Kontakt zu den verschiedenen Stadtämtern unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Das legt die Vermutung nahe, dass in einigen Bereichen des Konzerns Stadt Essen oder auch bei einigen städtischen Tochtergesellschaften über das Leistungsspektrum der EABG und die Kooperationsmöglichkeiten vielleicht noch Unkenntnis besteht. Die EABG hat sich in den vergangenen Jahren durch die bei uns beschäftigten Mitarbeiter\*innen, die über ihre Meister- oder Facharbeiterausbildung für die entsprechende Qualität Sorge tragen, zu einem Unternehmen entwickelt, was qualitativ hochwertige Produkte und Produktionsergebnisse liefert. Auch gehen wir immer auf individuelle Kundenwünsche ein. Hier würde ich mir eine sichtbarere und klarere Transparenz im Stadtkonzern wünschen!

hier zusammengezogen, was viele Dinge einfacher macht. Den Gewerken bieten sich so neue Möglichkeiten, wir verfügen über mehr Platz und auch Anlieferungen gestalten sich weniger kompliziert.

Mit Blick auf die Teilnehmenden, die zu uns kommen, haben wir festgestellt, dass diese nur in seltenen Fällen eine handwerkliche Vorbildung oder handwerkliche Berufserfahrung mitbringen. Viele haben zudem familiäre Verpflichtungen, gesundheitliche Einschränkungen oder anderweitige Verpflichtungen wie zum Beispiel die Teilnahme an einem Sprachkurs – diese Dinge müssen wir berücksichtigen. Planungen von Baustellen und Einsätze vor Ort werden so anspruchsvoller und fordern Tagesaktualität. Zudem kommen mehr Menschen mit Migrationsgeschichte zu uns, sodass wir mittlerweile Teilnehmende aus sämtlichen Kulturkreisen bei uns im Haus haben. Das macht die Arbeit spannend, erfordert von uns aber

Denn so können wir uns als interessanter Arbeitgeber präsentieren und für uns werben, um bei Stellenneubesetzungen auch kompetente Fachkräfte für uns zu gewinnen. Denn wie in allen Unternehmen findet auch bei uns ein Generationswechsel statt. Auch sollten wir unsere Möglichkeiten als Ausbildungsbetrieb nutzen, hier investieren, um dem Nachwuchs durch eigene Attraktivität an unser Unternehmen binden zu können. Denn der Fachkräftemangel wird auch nicht vor der EABG haltmachen. Gerade mit Blick auf die jüngeren Generationen, die eine Vielzahl von Medien nutzt, bedeutet dies, dass wir uns auch modern präsentieren sollten, um sichtbar und interessant zu sein!

## BAUPROJEKTE UND MASSNAHMEN IM JAHR 2021

2021 haben die Gewerke der EABG verschiedenste Aufträge für Auftraggeber\*innen aus dem kommunalen Kontext ausgeführt:

- > Diverse Bauaufträge für die Immobilienwirtschaft der Stadt Essen (Stadtamt 60)
- > Sanierung von Toilettenanlagen in Schulgebäuden (C-Maßnahmen, d. h. Vorliegen erheblicher Mängel, die umfassende Sanierungen erfordern):
  - > Sanierung und Planung: Ackerstraße, Margarethenstraße, Rahmstraße, Möllhoven und Hansemannstraße
  - > Planung als Generalunternehmer: Ackerstraße, Margaretenstraße, Rahmstraße, Steinmetzstraße, Hansemannstraße, Möllhoven, Hansemannstr. II, Ripshorsterstraße, Timpestraße, Temeerhöfe, sowie Grundlagenermittlung für 10 weitere Maßnahmen
- > Fertigung, Lieferung und Montage von Möbeln und Küchen für das Schulverwaltungsamt (Stadtamt 40), das Jugendamt (Stadtamt 52) und die Immobilienwirtschaft (Stadtamt 60)



1



2

- > Diverse Aufträge für die Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE):
  - > Fertigung und Einbau von ca. 80 Fenstern in den neuen Internatsräumen des Ausbildungszentrums der Justiz NRW (AZJ) im ehemaligen Bildungshotel im Bildungspark
- > Arbeiten im Museum Folkwang
- > Umzüge im Essener Rathaus
- > Umbau der Toilettenanlagen im Essener Rathaus
- > Konsensprojekte:
  - > Ostportal Baldeney: Errichtung der Außenanlagen
  - > Restaurierung der Außenwände des historischen Zugwagens für den Verein Hesperalbahnhof e. V.



3



4



5



6



7



8

1 Garderobe KiTa Brassertstraße

2 Außengelände Museum Folkwang

3 Außentreppe Bergmannsfeld

4 Pausenhalle Alfred-Krupp-Schule

5 Küche Großenbruchs Schule

6 Toilettenanlage Alfred-Krupp-Schule

7 CNC-Maschine für den Fensterbau

8 Fenstererneuerung AZJ, Bildungspark

Im Jahr 2021 ist die ABEG in die Planung für neue Projekte ab dem Jahr 2022 gegangen, um auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Es wird insbesondere neue berufliche Einsatzfelder geben, so dass noch differenzierter auf die Bedürfnisse der Kund\*innen eingegangen werden kann.

## ZENTRUM FÜR INTEGRIERTE ARBEITSMARKTPROJEKTE

Teilnehmende, die (noch) über Kompetenzen mit höherer Arbeitsmarktrelevanz verfügen, haben über das Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte die Möglichkeit, einen schnelleren Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu schaffen. Dies geschieht im Rahmen sogenannter ZIP-Projekte, an denen auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts beteiligt sind. Die Projekte – i.d.R. im Baubereich im weiteren Sinne angesiedelt – stellen höhere fachliche und persönliche Anforderungen an die Teilnehmenden. Gleichzeitig existiert eine größere Arbeitsmarktnähe der Lernsituation, und der Kompetenzerwerb ist umfassender als in anderen GWA-Angeboten. Durch diese Rahmenbedingungen ist der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt meist leichter. Auch in solchen Projekten steht den Teilnehmenden eine fachliche Anleitung sowie sozialpädagogische Unterstützung zur Verfügung.

Die 36 Teilnehmenden im Jahr 2021 wiesen im Schnitt 4,6 Vermittlungshemmnisse auf. Vier Personen konnten aus den ZIP-Projekten in den Arbeitsmarkt in eine geförderte Beschäftigung vermittelt werden. **Betrachtet man den gesamten Maßnahmenzeitraum von 2007 bis 2021, wurden insgesamt 409 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.**

2021 wurden ZIP-Projekte im Rahmen des „Essener Konsens“ und des Projektes „Essen.Neue Wege zum Wasser“ realisiert.

### Essener Konsens



Konsens – im Sinne der langjährigen Projektbeteiligten bedeutet dies vor allem Kooperation und Partnerschaft. Der 1995 ins Leben gerufene Projektverbund ist ein Netzwerk von Verantwortungsträgern aus Wirtschaft, Handwerk, Gewerkschaften und Verwaltung. Vorrangiges Ziel war und ist der Abbau bzw. die Vermeidung von Arbeitslosigkeit über die Schaffung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose. Die Kooperationspartner\*innen

arbeiten jeweils projektbezogen zusammen. Im Vorfeld eines jeden Projekts prüft eine Lenkungsgruppe das öffentliche Interesse, die Zusatzlichkeit des Vorhabens und den Grad der Beteiligung von Wirtschaft und Handwerk.

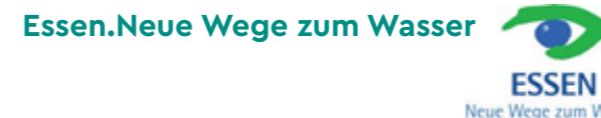
Im Rahmen des „Essener Konsens“ wurden 2021 u.a. folgendes Projekt durchgeführt:

#### Errichtung eines Informations- und Welcomegebäudes „Ostportal Baldeneysee“

Der Baldeneysee im Essener Süden besitzt eine hohe Bedeutung als Lebens-, Natur- und Tourismusraum für die Stadt Essen und das gesamte Ruhrgebiet. Vor einigen Jahren wurden Planungen gestartet und z. T. bereits umgesetzt, um den Ostzugang zum Baldeneysee in Essen-Kupferdreh mit seinen guten Verkehrsanbindungen durch bauliche und gestalterische Anpassungen als bedeutsamen Zielpunkt „Ostportal Baldeneysee“ weiterzuentwickeln.

Eines von vielen Teilprojekten ist die Aufwertung des Gebäudeensembles rund um den Lokschruppen Hespertalbahn. Im Frühjahr 2020 begannen die Abbrucharbeiten eines desolaten, das Orts- und Landschaftsbild störenden Gebäudes, welches durch ein neues zentrales Informationsgebäude ersetzt werden soll. Im Zuge dieser Arbeiten wurden die Teilnehmenden des zugehörigen ZIP-Projektes bereits bei der Entkernung des Gebäudes eingesetzt. Außerdem konnten sie beim Gießen der neuen Bodenplatte mitarbeiten.

2021 installierte eine beauftragte Firma das Stahlgerüst für das neue Gebäude und montierte die Außenverkleidung. Die Projektteilnehmenden stellten anschließend durch Maurerarbeiten im Innenbereich im Laufe des Jahres die innere Raumaufteilung her. Ab September 2021 folgten Pflanz- und Steinarbeiten im Außenbereich des Gebäudes. So wurden beispielsweise neue Beete mit Bodendeckern angelegt. Des Weiteren wurde eine Rampe zum barrierefreien Zugang in das Gebäude gebaut. Im Rahmen dieser Arbeiten nahmen die Teilnehmenden das Pflaster vor dem Gebäude auf, verlegten es für die Rampe neu und integrierten an der Gebäudefront eine zusätzliche Abwasserrinne. Die noch restlichen Pflaster- und Pflanzarbeiten erfolgen im Jahr 2022.



Essen.Neue Wege zum Wasser - ein Teilprojekt des Essener Konsens - basiert auf der Kooperation ähnlicher Partner und verfolgt die gleichen Ziele. Speziell zielt der Projektverbund auf eine Verbesserung der ökologischen Qualität und der stadträumlichen Attraktivität entlang der Essener Fließgewässer und fördert die Vernetzung von Grünflächen und Parks in Essen.

2021 befanden sich folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- > Anlage von Blühwiesen auf dem Friedhof „Am Hellweg“
- > Gestaltung der Wasserflächen im Segerothpark, im Schlosspark Borbeck und im Volksgarten Kray
- > Herstellung und Instandhaltung von Radwegeverbindungen (z. B. die Erlebnisrouten und die Radwegeverbindung Deilbachtal, die Wasser-, Natur-, Tal-, Stadt- und Bergroute)
- > Überarbeitung einer Wegeverbindung zur gezielten Wasserführung in der Grünanlage Stattrop Aue
- > Umgestaltung der Ruhrpromenade in Steele und des Hardenbergufers/ Hespertalbahn
- > im Rahmen des Baldeneyseekonzeptes: Umbauarbeiten am An- und Ableger Hügel, Fertigstellung der Pavillons im Bereich des Anlegers Lanfermannfähre, am Seeblick D und im Bereich des Anlegers Kettwig.

#### Beispiel: Wegeverbindungen „M1 van Eupen Waldpark“

Im M1-Wald zwischen der Bottroper Straße, der Hövelstraße und dem Berthold-Beitz-Boulevard (Bamlerstraße) befand sich die Maschinenhalle 1 (M1), die zur ehemaligen Kruppschen Lokomotiv- und Waggonbaufabrik gehörte. Die Projektteilnehmenden führten 2021 entlang der Rad- und Gehwegverbindungen bereits Grünpflegearbeiten durch.

Die geplante gesamthafte Optimierung des dortigen Wegenetzes beinhaltet eine Verbesserung der Ost-West-Verbindung von Altenessen (Bäuminghausstr./ Lichtbogen) nach Bochold (Friedrich-Lange-Str./Bocholder Str.). Da auch künftig der Radschnellweg „Mittleres Ruhrgebiet“ auf der alten Kruppschen Ringbahn durch das Gelände führen soll, kommt es zu einer Überserschließung mit vielen parallelen Wegen. Diese überzähligen Wege sollen in Kompensation zum teilweisen Wegeneubau zurückgebaut werden. Gleichzeitig sollen im Rahmen der Umgestaltung auch die Eingangsbereiche pflegeleichter und attraktiver gestaltet werden.

Dieses Projekt bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, im praktischen Einsatz anhand verschiedenster Tätigkeiten im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus zahlreiche Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben.

Im ersten Schritt wird durch die Pflanzung von 120 weiteren Birken der Birkenbestand im Grüngürtel an der Gewerbefläche M1 ergänzt. Die Pflanzung der Birken wurde in Form einer Allee geplant, in einem Wegeabschnitt, der parallel zur Bottroper Straße verläuft. Im November 2020 begannen bereits die Pflanzlochvorbereitungen, bis Mitte März 2021 waren die Baumpflanzungen abgeschlossen und der Weg und die Bankette ausgebessert. Danach folgten noch kleinere Restarbeiten.

Am 10.06.2021 wurde die Birkenallee im kleinen Kreis von Melanie Ihlenfeld von Grün und Gruga, Umwelt-Dezernentin Simone Raskob, Gartenlandschaftsarchitekt Ulrich Falke, Birgit und Ulrich Braun von der van Eupen-Stiftung und Hartmut Kütemann-Busch von der EABG eingeweiht.



## PROJEKT WEG UND RAUM



Das Netzwerk „Weg und Raum“ entstand 1994 als Modellprojekt „Radwegebau und regionale Grünzüge“ im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park. Das Tätigkeitsfeld umfasst regionale Projekte der grünen Infrastruktur in der Emscherregion, des Flächenrecyclings und der Stadterneuerung. Die Abwicklung der Aufträge ist nicht an kommunale Grenzen gebunden.

Im Rahmen dieser Projekte finden Langzeitarbeitslose Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem im Garten- und Landschaftsbau sowie Hoch- und Tiefbau. Jedes Jahr werden ca. 100 Langzeitarbeitslose gefördert, qualifiziert und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt.

Je nach Bedarf werden Unteraufträge an Fachfirmen erteilt.

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

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

### PROJEKTPARTNER

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Dorstener Arbeit gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Jugend in Arbeit e.V.

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

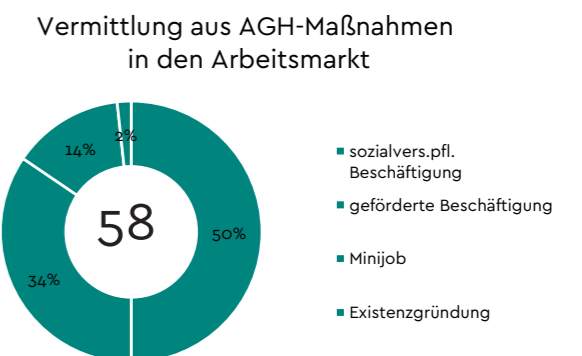
## STRUKTURDATEN DER TEILNEHMENDEN

2021 lag die Teilnehmendenzahl in Arbeitsgelegenheiten insgesamt bei 1.122 und damit nur minimal unter Vorjahresniveau. Der Anteil männlicher Teilnehmender ist leicht auf 74,7% gestiegen. Deutlich weniger Personen hatten Kinder (33,7% ggü. 43,3% im Vorjahr). 42,4% waren ledig (2020: 46,0%).

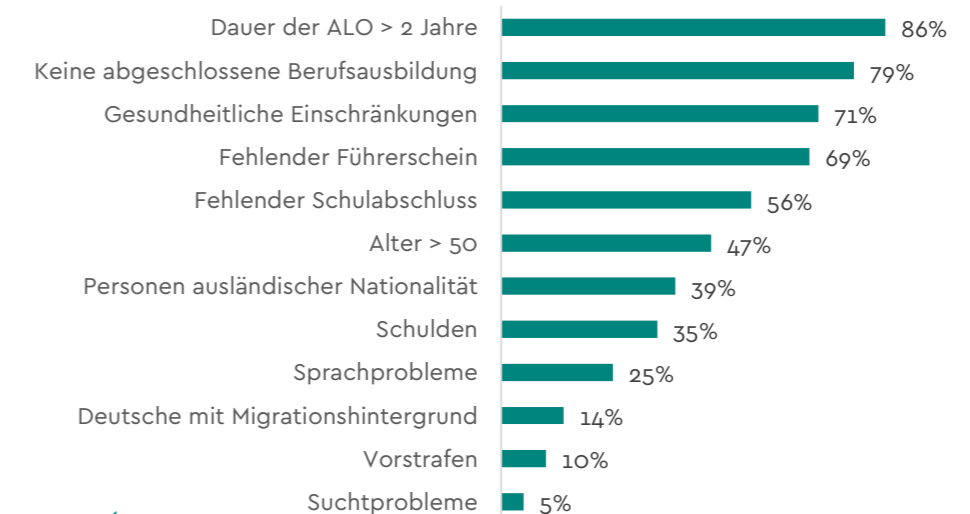
Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Strukturdaten der AGH-Teilnehmenden mit Blick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit leicht verbessert. Die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich mit 8,6 Jahren (2020 9,5 Jahren) verringert.

Nahezu alle Teilnehmenden wiesen Vermittlungshemmnisse auf, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt z. T. deutlich erschweren. Fast zwei Drittel (64,5%) waren älter als 45 Jahre, 56 % verfügten über keinen Schulabschluss und 79 % über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei vielen kamen weitere Integrationsbarrieren wie ein fehlender Führerschein, gesundheitliche Einschränkungen und Schulden hinzu.

Im Jahr 2021 wurden 58 Personen aus einer AGH-Maßnahme in eine Beschäftigung vermittelt:



### Vermittlungshemmnisse der Kund\*innen 2021



5,4

Durchschnittliche Anzahl  
vermittlungshemmender  
Merkmale je Person

# WEITERE PROJEKTE UND ANGEBOTE

## KOOPERATIVE BESCHÄFTIGUNG

Eine Bewerbung der ABEG um das durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Projekt „Kooperative Beschäftigung“ (KoBe) wurde im Herbst 2021 positiv beschieden. Die Fördermittel stammen aus der EU-Initiative REACT-EU. Das Projekt konnte somit bereits am 01.11.2021 an den Start gehen. Die Laufzeit endet planmäßig am 31.03.2023.

Arbeitsmarktferne Personengruppen erhalten im Rahmen von KoBe die Chance auf eine gezielte Stabilisierung und Vorbereitung auf eine nachhaltige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der Förderung nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt). In enger Abstimmung mit dem JobCenter Essen werden förderfähige Personen bestimmt. KoBe umfasst 15 Plätze, von denen zum Projektstart direkt 11 besetzt wurden und die kontinuierlich nachbesetzt werden können.

Die möglichen Tätigkeitsfelder, in denen sich die Teilnehmenden erproben können, decken vielfältige Einsatzgebiete ab (z. B. Garten- und Landschaftsbau, kaufmännische Verwaltung, Kindertagespflege, Zeitarbeit), um einer möglichst breiten Gruppe von Personen den Zugang in eine passende Beschäftigung zu ermöglichen. Zusätzlich werden kontinuierlich weitere Einsatzmöglichkeiten geprüft, um den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden z.B. in Bezug auf eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund familiärer Einschränkungen gerecht zu werden. Durch Praktika und verbundene Qualifizierungsmaßnahmen bestehen weitere Möglichkeiten, um sich in einem geschützten Rahmen ausprobieren und beruflich neu- bzw. umorientieren zu können.

Inhaltlich begleitet und gesteuert wird KoBe durch eine Netzwerkkordinatorin und einen Betriebscoach. Die Netzwerkkordinatorin leitet das Projekt und steuert über aktive Netzwerkarbeit Übergänge in eine nachhaltige Beschäftigung. Der Betriebscoach stellt die fachliche Anleitung sowie Begleitung bei der täglichen Arbeit im Betrieb sicher. Die berufliche Qualifizierung erfolgt durch das Lernen und Erwerben beruflicher Handlungskompetenzen direkt am

Arbeitsplatz („trainig-on-the-job“). Dabei werden auch Gruppenangebote eingesetzt. Der Betriebscoach begleitet außerdem den beruflichen Qualifizierungsprozess kontinuierlich (z. B. Begleitung von Bewerbungsprozessen, Beratung zu Arbeitsabläufen, Umgangsweisen, Verhalten im Betrieb).

## REACT-EU

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

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds / REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie



## ERWERBSLOSENBERATUNG

Neben Maßnahmen, die direkt darauf abzielen, Arbeitslosigkeit durch Beschäftigung oder Qualifizierung zu beenden, spielen offene, neutrale und niederschwellige Beratungsangebote eine große Rolle, um Betroffenen in einer solch schwierigen Lebenssituation Unterstützung zu gewähren sowie Perspektiven vor Augen zu führen. Häufig entstehen vor allem durch lange Arbeitslosigkeit zusätzliche komplexe Problemlagen, aus denen die Betroffenen ohne Hilfestellung nicht mehr herausfinden, so dass auch die Vermittlung an weitere Hilfsangebote ein wichtiger Baustein sein kann. Aber selbst eine erst kurze oder lediglich drohende Arbeitslosigkeit wirft viele Fragen auf, die idealerweise mit professioneller Unterstützung beantwortet und gelöst werden.

Mit WiA - Wegweiser in Arbeit betreibt die ABEG zu diesem Zweck seit 2011 eine eigene unabhängige Erwerbslosenberatungsstelle schwerpunktmäßig für den Essener Norden, seit 2021 nach Auslaufen der ESF-Förderung ohne weitere finanzielle Unterstützung. Eine weitere Beratungsstelle existiert mit dem Beratungsbüro Essen-Ost im Zentrum von Essen-Steele.

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

## FRAUENKOMPETENZZENTRUM

Seit 6 Jahren finden Frauen im Frauenkompetenzzentrum Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Angepasst an ihre persönliche Lebenssituation, werden im Rahmen dieses Angebots passende Berufswege erarbeitet. Bausteine sind Gruppenseminare und Einzelcoachings, die durch Gesundheitsangebote, Bewerbungscoachings, Vermittlungsaktivitäten sowie ein 7-wöchiges Praktikum bei einem Arbeitgeber ergänzt werden. Das Angebot ist auf 2 Durchläufe à 20 Frauen ausgelegt.

Seit 01.05.2021 verfügt die ABEG über eine eigene Kinderbetreuung, die allen Teilnehmenden in Projekten des JCE, die an die ABEG vergeben wurden, zur Verfügung steht (weitere Details s. „Vorbereiten, Inspirieren Planen“ (VIP)). Einer kontinuierlichen Seminarpartizipation auch bei unvorhergesehenen Kinderbetreuungsbedarfen steht somit nichts mehr im Wege.

*41 Frauen mündeten bis zum 31.12.2021 in das Projekt ein. Im Durchschnitt lagen 4,0 (2020 5,4) vermittlungshemmende Merkmale pro Person vor, mit einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 9,8 Jahren (2020 8,9 Jahren). 78% (2020 87,5%) der Frauen besitzen keinen Berufsabschluss und 92,7% waren mehr als zwei Jahre arbeitslos. **2 Frauen konnten im Anschluss an ihre Teilnahme in den Arbeitsmarkt integriert werden, eine in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die andere in eine geringfügige Beschäftigung.***



1.180

Teilnehmer\*innen im  
KTC I

## ZUKUNFT IN ARBEIT

Im September 2019 startete das Angebot Zukunft in Arbeit (ZiA) zunächst in Präsenzform. Ab September 2021 wurde es in veränderter Konzeption erfolgreich weitergeführt. Das einwöchige Basismodul besuchen die Teilnehmer\*innen hierbei vollständig in Präsenz, während im Aufbaumodul zwischen Präsenz- und Online-Seminar gewechselt wird. Dies bedeutet, dass die Teilnehmer\*innen ab der zweiten Woche wöchentlich ca. 50% in Präsenz und 50% in Online-Form am Seminar teilnehmen.

Zur Zielgruppe gehören in erster Linie Personen ohne nennenswerte Integrationsbarrieren, die schnellstmöglich und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden können und sollen. Im Fokus der Durchführung steht ein innovatives, ergebnisoffenes Vorgehen. Schrittweise werden die Teilnehmer\*innen befähigt, durch einen Überblick über Stellen- und Arbeitsmarktangebote, eine Verbesserung des Stellensuchverhaltens sowie das Training des Bewerbungsverhaltens passende Stellen eigenständig zu recherchieren und sich selbst erfolgreich in einer Bewerbungssituation zu verkaufen. Probleme und Hindernisse werden in diesem Zuge zielgerichtet behoben. Die jeweiligen Inhalte werden so gestaltet, dass sie auf die Bedarfe der Teilnehmer\*innen und auf den jeweils bestmöglichen Durchführungsmodus ausgerichtet sind. So lässt sich etwa ein persönliches Vorstellungsgespräch zwar gut im Online-Seminar vorbereiten, die tatsächliche Übung im Rollenspiel ist aber sinnvoller im Präsenz-Seminar umzusetzen.

Im Jahr 2021 hat die ABEG insgesamt 267 Teilnehmer\*innen in das Projekt aufgenommen (197 Männer, 70 Frauen). Durchschnittlich waren sie 2,1 Jahre arbeitslos. 92,5 % hatten einen Schulabschluss und 84% verfügten über einen Berufsabschluss. 22% der Teilnehmer\*innen hatten einen Hochschulabschluss. 97 Teilnehmer\*innen konnten den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Eine Person wechselte in ein Fort- und Weiterbildungsangebot. Somit wurde eine Vermittlungsquote von 36 % erreicht. **Der ursprünglich festgelegte Zielwert von 30% konnte damit übertroffen werden.**

36 %

Vermittlungsquote

## KONTAKTCENTER

2017 startete die ABEG in Kooperation mit dem JCE das Projekt KontaktCenter (KTC). Projektziel war von Beginn an die Aktivierung und berufliche Eingliederung langzeitarbeitsloser Menschen, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse durch klassische Regelinstrumente nicht mehr aktivierbar sind. 2020 wurde das KTC angepasst und in zwei aufeinander aufbauende Angebote I und II geteilt.



### KontaktCenter I

Wesentliche Bausteine des KTC I sind Einzelcoachings, Seminarmodule und die aufsuchende Sozialarbeit. Die Teilnahme an den Einzelcoachings sowie an Seminarmodulen jeweils einmal im Monat ist verpflichtend.

Durch das Zusammenwirken der Bausteine werden die Teilnehmer\*innen zunächst motiviert, regelmäßig die Angebote des KTC I wahrzunehmen. Darauf aufbauend geht es in der gemeinsamen Arbeit um die Identifikation von individuellen Stärken und Ressourcen, den Abbau von Hemmnissen sowie der Schaffung neuer Perspektiven. Mögliche Negativspiralen werden gestoppt und stattdessen Motivation und Zuversicht vermittelt. Werden diese Ziele erreicht, ist für die Teilnehmer\*innen der Übergang in das vertiefende Angebot KontaktCenter II (KTC II) vorgesehen. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist aufgrund der Struktur der Zielgruppe ein nachrangiges Ziel.

2021 waren insgesamt 1.180 Teilnehmer\*innen im KontaktCenter I aktiv, davon 588 Männer und 592 Frauen. Durchschnittlich waren sie 10,5 Jahre arbeitslos. 44 % der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 41 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. Bei 77 % lagen gesundheitliche Einschränkungen vor. Dennoch konnten 14 Teilnehmer\*innen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Zwei weitere wurden im Rahmen der Förderung durch das Teilhabechancengesetz nach § 16i SGB II vermittelt. Zwei Teilnehmer\*innen gingen in eine Fortbildung.

### Kontaktcenter II

KontaktCenter II (KTC II) ist ein weiterführendes Angebot, mit dem Ziel der Erarbeitung konkreter Anschlussperspektiven im Rahmen des Übergangs in Regelinstrumente des JCE. Maßgebend hierfür ist eine erhöhte Kontaktdichte im Vergleich zum KTC I. Die Kontakte finden in Form von wöchentlichen Seminaren, 14-tägigen Einzelcoachings, Wahlmodulen und einem Intensivangebot statt.

Die Themen der Seminarmodule wechseln monatlich. Bei den Nachmittagsangeboten legen sich die Teilnehmer\*innen jeweils für einen Monat auf ein Angebot fest. Einmal monatlich nehmen Teilnehmer\*innen zudem an einem Gruppenangebot „Intensivangebot Reflexion und Anschlussperspektiven“ teil. Über eine berufspraktische Erprobung im Rahmen eines Praktikums kann eine berufliche Perspektive getestet und die Belastbarkeit geprüft werden. Ein\*e Arbeitsvermittler\*in unterstützt diese Bemühungen kontinuierlich.

2021 waren insgesamt 279 Teilnehmer\*innen im KTC II aktiv, davon 155 Männer und 124 Frauen. Durchschnittlich waren sie 9,9 Jahre arbeitslos. 37% der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 64% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 73 % der Teilnehmenden hatten gesundheitliche Einschränkungen.

## PERSPEKTIVE WEITERBILDUNG MIT VERMITTLUNG IN BETRIEBLICHE UMSCHULUNG

Die in 2020 gestartete Maßnahme Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung (PWbU) wurde in 2021 in einer Option erfolgreich weitergeführt.

Im Mittelpunkt steht die Vorbereitung erwerbsfähiger, weiterbildungsbereiter Leistungsempfänger\*innen auf eine betriebliche Umschulung, um hiermit deren Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Sollten keine Chancen auf eine betriebliche Umschulung identifiziert werden, können andere Varianten wie zum Beispiel eine (Teil-)Qualifizierung oder eine überbetriebliche Umschulung in Erwägung gezogen werden.

Im Rahmen des ressourcenorientierten Vermittlungsansatzes werden realistische, kleinschrittige Ziele in kurzen Abständen angestoßen und verfolgt. Das umfangreiche Instrumentenset, aus welchem individuelle und gesamthaft wirkende Pakete für jede/n Teilnehmende/n geschnürt werden, umfasst Einzelcoachings/Jobcoachings, Seminarmodule, Techniken und Netzwerkarbeit mit und in der Gruppe, praktische Eignungsüberprüfungen und Einsätze in Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt. Eine aktive und eigeninitiierte Mitarbeit der Teilnehmenden wird zu Beginn der Maßnahme eingeübt und bei den folgenden notwendigen Schritten auch vorausgesetzt. Die Teilnehmenden lernen, partnerschaftliche und lösungsorientierte Wege zu beschreiten und bei der Suche eines passenden Umschulungsbetriebs proaktiv zu agieren.

Im Jahr 2021 hat die ABEG bereits 85 Teilnehmer\*innen in das Projekt aufnehmen können (54 Männer, 31 Frauen). Durchschnittlich waren sie 4,5 Jahre arbeitslos. 84% hatten einen Schulabschluss, nur 27% verfügten über einen Berufsabschluss. Auf die komplette Maßnahmelaufzeit bezogen, ergibt sich eine Eingliederungsquote von gut 8,2%, die sich aus 85 Eintritten und 7 Vermittlungen in betriebliche Einzelumschulungen ergibt. Außerdem konnten 12 Teilnehmer\*innen den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und 2 in betriebliche Ausbildungen erreichen. 5 weitere Teilnehmer\*innen wurden in Fort- und Weiterbildungsangebote vermittelt.

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

## ARBEITSMARKTPROJEKTE DER ABEG

Maßnahmen nach § 45 SGB II	ESF-Projekte	Geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Beratungsangebote / Aktivierungsangebote (AVGS)	Vermittlung / Arbeitgeberberatung	Arbeitsgelegenheiten (AGH) im Rahmen von Gemeinwohlarbeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zukunft in Arbeit (ZIA)</li> <li>• Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in betriebliche Umschulung (PWbU)</li> <li>• Vorbereiten- Inspirieren- Planen (VIP)</li> <li>• Frauenkompetenz-zentrum (FKZ)</li> <li>• EuroStarter (EUST)</li> <li>• KontaktCenter I (KTC I)</li> <li>• KontaktCenter II (KTC II)</li> <li>• Maßnahme für Neuzugewanderte (MfN)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperative Beschäftigung (KoBe / MAGS)</li> <li>• Sprachkurse (BAMF)</li> <li>• Integrationskurse</li> <li>• Berufsbezogene Sprachkurse</li> </ul>	<p>Teilhabechancengesetz: Beschäftigungsverhältnisse nach § 16 i und e SGB II</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsbüro Wege in Arbeit (WiA)</li> <li>• Beratungsbüro Essen-Steele</li> <li>• Aktivierungsangebote (AVGS):</li> <li>• Vermittlung</li> <li>• Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team Vermittlung:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akquise von Stellen</li> <li>• Aufbau Arbeitgebernnetzwerk</li> </ul> </li> <li>• Vermittler*innen aus allen Teams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeitsplätze nicht produktiver Bereich:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreativ</li> <li>• StArT: Malerhandwerk, Tischlerei, Hauswirtschaft, Schlosserei</li> <li>• Basis</li> <li>• Orientierungsangebote</li> </ul> </li> <li>• Einzelleinsatzstellen Träger im Essener Stadtgebiet</li> <li>• ZIP Konsens</li> <li>• ZIP NWzW</li> </ul>

## STANDORTE DER ABEG IM ESSENER STADTGEBIET

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

- > Zipfelweg
- > Karolingerstraße
- > Hülsmannstraße
- > ETEC Kruppstraße
- > Bochumer Straße
- > Kaiser-Otto-Platz



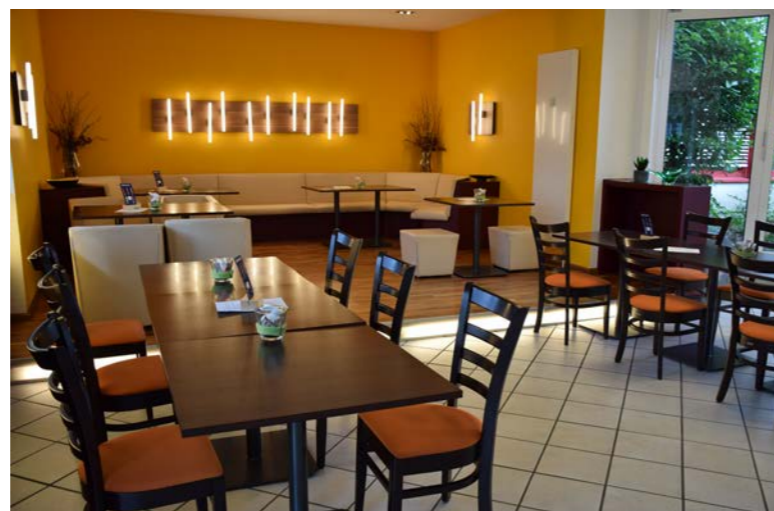


## VORBEREITEN INSPIRIEREN PLANEN

Das Angebot „Vorbereiten Inspirieren Planen“ wird seit dem 01.05.2021 erfolgreich durchgeführt. Es richtet sich an leistungsberechtigte Menschen, welche zeitlich eingeschränkt sind, etwa im Fall von Alleinerziehenden durch zu betreuende Kinder oder durch pflegebedürftige Angehörige. Zielsetzung der Maßnahme ist die Annäherung der Teilnehmer\*innen an den ersten Arbeitsmarkt. Die Teilnahme soll sie befähigen, durch Aufzeigen und Erarbeitung von Möglichkeiten, berufliche Orientierung und Steigerung der persönlichen Flexibilität eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in Teilzeit oder Vollzeit aufzunehmen.

Das Angebot setzt sich aus theoretischen und praktischen Inhalten zusammen und umfasst die folgenden Bausteine:

- > Einzelcoaching/ Integrationscoaching
- > Seminarmodule
- > Berufspraktische Erprobungseinsätze in vier Bereichen:
  - > Pflege / Gesundheitsfördernde Berufe
  - > Hauswirtschaft / Gastronomie / Service
  - > Verkauf
  - > Kaufmännisch-verwaltender Bereich



- > Ggf. Praktikum am ersten Arbeitsmarkt oder Vermittlung in eine Tätigkeit

Alle Teilnehmer\*innen bekommen für die Dauer der Maßnahmeteilnahme einen Laptop sowie einen Internet-Stick zur Verfügung gestellt. Dies stellt sicher, dass alle über die (gleichen) technischen Voraussetzungen verfügen, um sich einerseits online dem ersten Arbeitsmarkt zu nähern. Über die Plattformen Moodle und Adobe Connect wird andererseits sowohl der Zugang zu allen maßnahmebegleitenden Skripten als auch der virtuelle Unterricht in den Praxisflächen ermöglicht, wodurch die Maßnahme ggf. auch vollumfänglich in alternativer Form ohne Präsenz durchgeführt werden kann.



Eine weitere Besonderheit des Angebots stellt die Kindernotbetreuung „VIP Kids“ dar. Durch diese Möglichkeit wird eine Grundlage für Teilnehmer\*innen geschaffen, an der Maßnahme teilzunehmen, selbst wenn die Betreuung eines oder mehrerer Kinder durch die reguläre KiTa oder Tagesmutter unvorhergesehen ausfällt. Unkompliziert und kurzfristig wird hier eine verlässliche und hochwertige (Not)Betreuung durch staatlich anerkannte Kinderpfleger\*innen bereitgestellt.



*2021 waren insgesamt 55 Teilnehmer\*innen in dem Projekt VIP aktiv, davon 47 Frauen und 8 Männer. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 3,8. Die größten Vermittlungshemmnisse stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Berufsabschlüsse mit knapp 88% sowie eine Schuldenproblematik mit 45 % dar. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 6,3 Jahren. Dennoch konnten 6 Teilnehmer\*innen (11%) bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen.*



## ALEXANDRA BAIERLE, 33 JAHRE, EHEMALIGE TEILNEHMERIN „VORBEREITEN INSPIRIEREN PLANEN“ (VIP)

Ende 2019 kam ich nach Deutschland. Am wichtigsten war es für mich, möglichst schnell Deutsch zu lernen, und nach kurzer Zeit hatte ich bereits ein B2-Zertifikat.

In meinem Heimatland hatte ich ein Studium im Bereich Linguistik und interkulturelle Kommunikation absolviert, welches in Deutschland anerkannt wurde. Darüber hinaus hatte ich Berufserfahrungen als Englischlehrerin gesammelt. Allerdings erschien mir nun eine Tätigkeit im kaufmännischen Bereich erfolgversprechender.

Ab Mai 2021 nahm ich am Angebot der ABEG „Vorbereiten Inspirieren Planen“ teil. Hier hatte ich die Chance, meine beruflichen Möglichkeiten noch besser kennenzulernen, ganz praktisch vor allem den kaufmännisch-verwaltenden Bereich in der VIP-Übungsfirma. Ich habe viel über kaufmännische Sachbearbeitung und Einkauf gelernt. Es hat mir viel Spaß gemacht, allerdings wurde deutlich, dass ich meine Kenntnisse in der deutschen Sprache sowie im kaufmännischen Rechnen noch verbessern musste. Während des berufspraktischen Einsatzes erhielt ich zusätzliche Aufgaben zur Verbesserung der fachpraktischen Grundkenntnisse.

In der Maßnahme VIP habe ich vor allem im Einzelcoaching gelernt, wie man sich erfolgreich bewirbt und vorstellt. Mir wurden Möglichkeiten zur Stellensuche gezeigt, gemeinsam mit mir Bewerbungsunterlagen erarbeitet und Vorstellungsgespräche trainiert.

Ich bekomme nun die Chance, mit Unterstützung des JobCenter Essen einen weiteren C1-Deutschkurs zu machen und im Anschluss eine Umschulung zur Kauffrau für Büromanagement zu beginnen. Danach klappt es dann bestimmt auch mit einer Arbeit.

## IM INTERVIEW MIT DORIS WALENCKI BEREICHSLEITUNG ABEG

### WOFÜR STEHT DIE ABEG?

Die Arbeit und Bildung Essen als gemeinnütziger städtischer Träger hat die Aufgabe und somit den Unternehmenszweck, auf wechselnde Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren und dem Kreis der Menschen, die Teilhabechancen benötigen und persönlich und praktisch darin unterstützt werden sollten, diese zu ermöglichen. Durch inhaltlich auf individuelle Personenkreise abgestimmte Konzepte soll dieser Anspruch erfüllt werden und die Menschen erreichen. Als Dienstleister für arbeitslose Personen und mithilfe des JobCenter Essen als Kostenträger wird dieses Ziel mit ca. 120 pädagogischen Mitarbeiter\*innen erfolgreich umgesetzt.

### KÖNNEN SIE EIN BEISPIEL NENNEN?

Für das Jahr 2021 soll hier exemplarisch ein Beispiel aufgegriffen werden, mit dem Thema „Fachkräftegewinnung“.

Als starkes Signal aus der freien Wirtschaft, dass Fachkräfte fehlen und dringend benötigt werden, wurde das Projekt VIP (Vorbereiten Inspirieren Planen) konzipiert, welches für zeitlich eingeschränkte Personen in Teilzeit, in Präsenz und über eine Moodle-Plattform, also digital besucht werden kann. Die Technik (Laptop und Datenstick) wird als Leihgabe während der gesamten Teilnahme zur Verfügung gestellt. Die ABEG hat für dieses Projekt ihre Geschäftsfelder erweitert, um den Verkauf - mit Gründung der Manufaktur Werte Laden -, um kaufmännisch-verwaltende Angebote sowie Angebote im Bereich Pflege und gesundheitsfördernde Berufe. Die erstmals durch die ABEG sichergestellte Kinderbetreuung ergänzt das komplexe Angebot.

Eine Einstiegsqualifizierung, die sich aus den Rahmenlehrplänen des 1. und 2. Lehrjahres ergibt, ist die Grundlage zur Kenntnisvermittlung in den Praxisflächen. Ziel ist die berufliche (Neu-) Orientierung und Vermittlung bzw. Fort- und Weiterbildung.

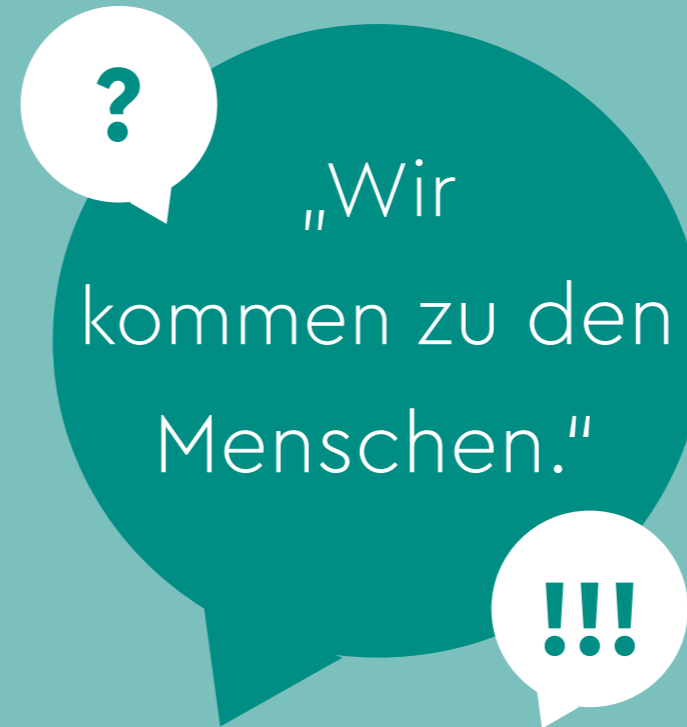


### WELCHE ROLLE SPIELT DER WERTE LADEN?

Das Herzstück des Projekts ist der Werte Laden, der als Verkaufs- und Übungsfläche dient, auf der selbsthergestellte Produkte von arbeitslosen Personen angeboten werden. Die Produkte werden in Essen hergestellt, das Holz, welches verwendet wird, kommt aus Essener Wäldern. Hier haben wir eine Kooperation mit Grün und Gruga. Der CO2-Fußabdruck ist also gering. Unserem Anspruch an Nachhaltigkeit wird Rechnung getragen, Plastik werden Sie hier nicht finden. Aber auch die Wertschätzung, die die Personen erfahren, die an der Herstellung der Produkte beteiligt waren, ist groß.

### GIBT ES SCHNITTSTELLEN ZWISCHEN DEN PRAXISBEREICHEN?

Der kaufmännisch-verwaltende Bereich ist zuständig für die „Einkäufe“, Inventarlisten, Nachbestellungen und Lieferungen. Außerdem wird von dort die Betreuung der Kinder in der eigenen Kinderbetreuung organisiert und gemeldet. Praxisnäher können diese Bereiche kaum vermittelt werden. Ein digitale Übungsfirma verfestigt und ergänzt dieses Lernfeld.



Nach dem Grundsatz „Wir kommen zu den Menschen“ hat die ABEG in mehreren sehr gut zu erreichenden Stadtteilen Dependancen eingerichtet. Ein komplexes Angebot für jeden Anspruch wird vorgehalten! Immer auf Augenhöhe zu unseren Teilnehmer\*innen, immer mit Wertschätzung für die persönliche Situation und immer mit dem Anspruch, den Menschen weiterzuhelfen. Dafür stehen wir und daran lassen wir uns messen!



### WERTE LADEN

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





## GEFÖRDERTE ARBEITSVERHÄLTNISSE

### §16i Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das Gesetz zur „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt“ (Teilhabechancengesetz) hat neue Wege eröffnet, arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen durch die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Das in §16i verankerte Instrumentarium richtet sich an die Förderzielgruppe erwerbsfähiger leistungsberechtigter Personen, die in sechs Jahren vor Vermittlung nicht oder nur kurz erwerbstätig waren.

Die Förderung umfasst eine Förderdauer von bis zu fünf Jahren und einen hohen, degressiv ausgestalteten Lohnkostenzuschuss. In den ersten 24 Monaten eines neu geschaffenen Arbeitsverhältnisses beträgt der Lohnkostenzuschuss für das beschäftigende Unternehmen 100 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Dieser Anteil sinkt im dritten, vierten und fünften Jahr der Beschäftigung um jeweils 10 %. Von arbeitgebenden Unternehmen allein zu tragen sind Kosten, die aufgrund eines angewendeten Tarifvertrages entstehen, z.B. Einmalzahlungen, Altersversorgung oder Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Auch Kosten für Arbeitsschutz und Sicherheitskleidung sowie Anleitungspersonal und Logistik wie z.B. Fahrzeuge muss das Unternehmen selbst finanzieren.

Den Teilnehmenden wird während der Förderung eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie Coaching zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses angeboten. Notwendige Qualifizierungen sind in dieser Zeit mit einem Betrag bis zu 3.000 EUR ebenfalls förderfähig.

Die Firmengruppe strebt dabei an, Teilnehmenden in allen Projekten und Maßnahmen über die Aktivierung, Orientierung und belastbare Entwicklung die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen, geförderten Beschäftigung nach §16i SGB II zu ermöglichen. Das zweite wesentliche Ziel ist die Unterstützung und Festigung der Kompetenzen dieser Menschen und damit mittel- und langfristig die Vorbereitung auf den Übergang von einer geförderten in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

### Die ABEG hatte zum Stichtag 31.12.2021 123 Personen in § 16i SGB II geförderten Maßnahmen. Dabei sind Eigenanteile in beträchtlicher Höhe geleistet worden.

*Im Jahr 2021 lag der Schwerpunkt der Vermittlungsaktivitäten in §16i-geförderte Beschäftigungen außerhalb der Firmengruppe vor allem auf Sportvereinen und im sozialen Bereich der gemeinnützigen Vereine und Träger. Hier konnte die Förderkette von einem Übergang aus der Gemeinwohlarbeit in eine nach §16i SGB II-geförderte Beschäftigung ideal umgesetzt werden. Insgesamt haben in 2021 32 Menschen eine neue Chance mit einer geförderten Beschäftigung nach §16i bekommen.*

### Eingliederung von Langzeitarbeitslosen gemäß §16e SGB II

Auch das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EVL) gem. §16e SGB II (vormals Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)) sieht die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose Menschen über einen zeitlich befristeten Zuschuss vor. Hiermit soll eine Brücke in eine anschließende reguläre Beschäftigung geschaffen werden, was auch in vielen Fällen gelingt. Die geförderte Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden jedoch nicht gezahlt.

Die Gewährung des Zuschusses ist ebenfalls an bestimmte Bedingungen geknüpft. Die betroffene Person muss seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sein, das geförderte Arbeitsverhältnis für mindestens zwei Jahre begründet werden. Kriterien wie Gemeinnützigkeit, Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit spielen bei der bezuschussten Tätigkeit keine Rolle. Neben der Langzeitarbeitslosigkeit müssen die über EVL beschäftigten Personen darüber hinaus in den nächsten 2 Jahren keine realistische Chance auf Vermittlung haben. Die Höhe des Beschäftigungszuschusses beträgt 75% im ersten und 50% im zweiten Jahr der Beschäftigung.

*4 Personen konnten in 2021 über dieses Förderinstrument in Beschäftigung vermittelt werden, 2 davon bei der ABEG und 2 außerhalb der Firmengruppe durch Beratung der Arbeitgeber und mit Unterstützung durch den zuständigen Kostenträger.*

„Ich hatte gar nicht damit gerechnet...“



## LARS HELFER, 45 JAHRE, MAURER IM GEWERK BAUHAUPT DER EABG

Ich hatte mich schon früh für den Bereich Garten- und Landschaftsbau entschieden, auch wenn ich ursprünglich gelernter Maurer bin. Nach rund 15 Jahren Betriebszugehörigkeit war es dann Zeit für eine berufliche Veränderung. Von den Angeboten der EABG hatte ich bereits aus dem Bekanntenkreis erfahren. Gestartet bin ich hier zunächst auch wieder im Garten- und Landschaftsbau. Nach einem kurzen Einsatz in der Schlosserei kam ich mit dem Gewerk Bauhaupt in Kontakt, in dem eine Stelle als Maurer vakant war. Hier konnte ich mich unter Beweis stellen, so dass ich jetzt nicht nur seit 3 Jahren für die EABG im Einsatz bin, sondern auch einen regulären Arbeitsvertrag ohne öffentliche Förderung unterzeichnen konnte. Meine Idee war eigentlich, über diesen Weg in Kontakt mit Unternehmen zu kommen. Ich hatte gar nicht damit gerechnet, hier eine neue berufliche Heimat zu finden, bin darüber aber erfreut. Die EABG ist eine gute Einstiegschance für Menschen, die gerne arbeiten möchten. Herausfordernd, aber auch spannend durch den Umgang mit den unterschiedlichen Charakteren, Gewerken und Kulturen.



# ANGEBOTE ZUM AKTIVIERUNGS- UND VERMITTLUNGSGUTSCHEIN



Mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) können Arbeitsuchende oder Personen mit beruflichem Veränderungswunsch z. B. Beratung, Coachings, Trainings, Arbeitsvermittlung oder Probearbeit in Anspruch nehmen. Bewilligt wird er von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter. Angebot und Träger können AVGS-Inhaber\*innen frei wählen. Auch Unternehmen profitieren von diesem Förderinstrument.

## ANGEBOT ZUR IDENTIFIZIERUNG GEEIGNETER PERSONEN FÜR EINE BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG ZUR DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

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

Neben der Beratung und Förderung von Betrieben zur Fachkräftesicherung bedarf es somit zusätzlicher Anstrengungen, geeignete Bewerber\*innen zu identifizieren und zu vermitteln. Aus diesem Grund entwickelt die ABEG ein 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 bei diesem Angebot die Entwicklung realistischer Beschäftigungsalternativen im Vordergrund. Teilnehmende werden bei Bedarf weiter begleitet, z. B. bei der Suche nach

geeigneten Qualifizierungsmöglichkeiten oder durch Coaching bei einer konkreten Bewerbungssituation. Das Angebot umfasst maximal 25 Einzelgespräche.

## BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND VORBEREITUNG

In der Bfz können über einen AVGS verschiedene Angebote rund um die Themen Berufsfindung und -beratung sowie Coaching in Anspruch genommen werden. Hierzu gehören z. B. ein ein- oder zweiwöchiges Gruppenseminar „Berufliche Orientierung und Profiling“, ein kompaktes Berufsprofil im Einzelsetting oder Einzelcoachings mit und ohne Kompetenz-Check.



Darüber hinaus kommt eine AVGS-Förderung auch für vorbereitende Maßnahmen im Frage. Dies ist der Fall, wenn z. B. vor einer anstehenden Weiterbildung Lücken bei Grundkompetenzen wie Mathematik oder Deutsch oder persönliche Lernhemmnissen identifiziert werden, die einen erfolgreichen Abschluss gefährden könnten. Die Bfz bietet solche Vorbereitungen in Form von Gruppenseminaren oder Fernkursen an.

# ANGEBOTE FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Vieles konnte bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Gesellschaft und Arbeitsmarkt bereits erreicht werden. Nichtsdestotrotz verdeutlicht auch der Blick auf Arbeitsmarktstatistiken, dass noch etliche Herausforderungen zu bewältigen sind, um Chancen zu verbessern. Dies betrifft – gerade im Ruhrgebiet – nicht nur in jüngerer Vergangenheit geflüchtete Menschen, sondern auch viele Familien, die bereits länger in Deutschland eine Heimat gefunden haben und nach wie vor Unterstützung benötigen.

Als besonders entscheidend für eine nachhaltige Integration sind die Bereiche Sprache und berufliche Orientierung. Dass in der Pandemie gerade Angebote rund um diese Themen z. T. völlig zum Erliegen gekommen sind, ist ausgesprochen bedenklich. Etliche begonnene Entwicklungsprozesse wurden damit wieder abgebrochen bzw. neue konnten gar nicht erst Fahrt aufnehmen.

Die ABEG hat mit ihren Angeboten speziell für Migrant\*innen trotz dieser widrigen Rahmenbedingungen auch in 2021 wichtige Integrationsbeiträge leisten können.

## BAMF-SPRACHKURSE IM RAHMEN DER DEUTSCHSPRACHFÖRDERVERORDNUNG

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

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

Das anerkannte Zertifikat, welches die Teilnehmenden nach Bestehen der Abschlussprüfung erhalten, weist nicht nur die erreichte Sprachstufe aus. Es ist auch ein wichtiger Nachweis im Zuge der Anerkennung nicht-deutscher Berufsabschlüsse. Mit deren Anerkennung erhöhen sich die Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration deutlich.

**2021 nahmen trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen 114 Teilnehmer\*innen (45 männlich, 69 weiblich) an den insgesamt 6 Kursen im Rahmen der DeuFöV teil. Durchschnittlich waren die Teilnehmenden 4,2 Jahre (2020 4,5) arbeitslos. Die Teilnehmerschaft in diesen Kursen ist im Vergleich zu anderen Angeboten deutlich jünger: 77% waren zwischen 26 und 45 Jahre alt.**

**114**  
Teilnehmer\*innen

## SPEZIALSPRACHKURSE

Leider war auch in 2021 die bereits für das Vorjahr geplante Erweiterung des Angebots an Spezialsprachkursen aufgrund der Coronapandemie nicht umsetzbar. Die berufsbegleitenden Spezialkurse sollen Interessierten mit Migrationshintergrund die Erweiterung ihrer Sprachkenntnisse im Kontext einer Erwerbstätigkeit erleichtern. Konzepte für einen gewerblich-technischen Spezialkurs, der die Ausbildung zum/zur Triebfahrzeugführer\*in begleitet sowie für einen entsprechenden Beschäftigtensprachkurs lagen bereit. Die Gespräche mit Eisenbahn-Verkehrsgesellschaften wurden in 2021 wieder aufgenommen. Die erforderliche gewerblich-technische Zulassung durch das BAMF konnte durch die pandemiebedingte Aussetzung der Zulassungsverfahren jedoch noch nicht vollzogen werden.



## INTEGRATIONSANGEBOTE

Das Integrationskursprogramm der ABEG umfasst im Wesentlichen Alphabetisierungskurse, Angebote zum Zweitschriftenlernen sowie Kurse für definierte Zielgruppen (z. B. Frauen, Eltern).

Nach der erfolgreichen Durchführung eines ersten Integrationskurses für Frauen und dessen Abschluss in 2020 verhinderte die Corona-Pandemie zunächst den Start eines unmittelbar nachfolgenden Kurses.

Nach Beendigung der einschränkenden Maßnahmen wurde ein Allgemeiner Integrationskurs geplant und dessen Kursbeginn im Oktober 2021 realisiert. Dieser umfasst einen Sprach- und Orientierungskurs mit insgesamt 700 Unterrichtseinheiten. Ziel des Sprachkurses ist der Erwerb des Sprachniveaus B1 und die erfolgreiche Prüfung „Leben in Deutschland“.

Das Angebot des Allgemeinen Integrationskurses wurde zudem durch die Möglichkeit einer Kinderbetreuung ergänzt, die auch genutzt wurde. Diese steht für die Dauer des Kurses für Kinder zur Verfügung, welche das Grundschulalter noch nicht erreicht haben.

**2021 haben 10 Personen an dem Allgemeinen Integrationskurs teilgenommen (7 weiblich, 3 männlich).** Auch hier war der Altersdurchschnitt vergleichsweise niedrig: 80% der Teilnehmer\*innen waren zwischen 24 und 45 Jahren.

**10**  
Teilnehmer\*innen

## EuroStarter

Seit mittlerweile 3 Jahren führt die ABEG im Auftrag des JCE ein Projekt durch, welches sich speziell an junge Erwachsene aus Osteuropa im Alter zwischen 16 und 35 Jahren richtet. Die Maßnahme ist für eine Regeldauer von 6 Monaten angelegt und erlaubt durch ein sehr flexibles Zusammenspiel von Seminarinhalten inklusive Sprachförderung, JobCoaching, berufspraktischen Einsätzen und Einzelcoachings eine größtmögliche Abstimmung auf die persönlichen Bedarfe und zeitlichen Möglichkeiten der Teilnehmenden.

Die praktischen Erprobungsmöglichkeiten sind breit gestreut und können somit die vorhandenen vielfältigen Interessen gut abdecken:

- > **Rollerwerkstatt:** Hier werden Roller repariert und aufbereitet.
- > **Näherwerkstatt:** Teilnehmer\*innen lernen die Grundlagen des Schneiderhandwerks kennen. In 2021 wurden saisonale Artikel gestaltet sowie phantasievolle Drucke auf Kleidungsstücken gefertigt.
- > **Gewächshaus und Hochbeet:** In diesem Bereich bestand die Möglichkeit, saisonal Gemüse anzubauen.
- > **Upcycling:** Hier fertigen die Teilnehmenden unterschiedlichste Gegenstände nach dem Motto „aus Alt macht Neu“.

Weitere Einsatzmöglichkeiten sind in den Werkstätten der ABEG, den Gewerken der EABG und in Form von Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

*2021 nahmen insgesamt 85 Personen (58 Männer, 27 Frauen) an der Maßnahme teil. 42% der Teilnehmer\*innen waren unter 25 Jahre. Fast die Hälfte von ihnen (48,2 %) kam aus Rumänien, ein weiteres gutes Drittel (34,1%) aus Bulgarien. Zum Start der Maßnahme lag bei keinem / keiner Teilnehmenden ein (anerkannter) Schul- bzw. Berufsabschluss vor. In der Regel kamen weitere Vermittlungshemmnisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder ein fehlender Führerschein hinzu. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,2.*

**Trotz dieser schwierigen Ausgangslage sind 17 Teilnehmende in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden.** Einige Teilnehmer\*innen konnten motiviert werden, nach der Teilnahme eine Schulausbildung zu starten oder zumindest einen Sprachkurs zu besuchen.

**17**  
Übergänge in den  
Arbeitsmarkt

## FALLBEISPIEL „EuroStarter“

Herr S. wurde von seiner Integrationsfachkraft im JobCenter Essen zu der Maßnahme „EuroStarter“ zugewiesen. Er gab im Erstgespräch an, vorher bereits an einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung teilgenommen zu haben. Gegenüber weiteren Maßnahmen war er skeptisch eingestellt. Nach dem Einzelgespräch mündete er trotzdem in die Maßnahme „EuroStarter“ ein.

Er erklärte, schon viel Arbeitserfahrung gesammelt und im Ausland ein Studium abgeschlossen zu haben. Herr S. wolle nun möglichst schnell eine Arbeit aufnehmen. Daher wurde er im Rahmen der Maßnahme direkt bei dem Vermittlungsteam vorgestellt und in eine betriebspraktische Erprobung mit Aussicht auf Übernahme vermittelt. Die betriebspraktische Erprobung verlief gut. Aufgrund fehlender formaler Qualifikationen entschied sich der Arbeitgeber aber dagegen, Herrn S. einzustellen.

Im weiteren Maßnahmenverlauf wurde der Fokus auf die Steigerung von Herrn S. Qualifikation gelegt, um eine Arbeitsaufnahme zu erleichtern. Deshalb wurde mit der Integrationsfachkraft des JobCenter Essens Rücksprache gehalten, ob die Kosten für den Erwerb eines LKW-Führerscheins übernommen werden würden.

Da Herr S. kein B2-Zertifikat besaß, bestanden Bedenken von Seiten des JobCenter, ob er die theoretische Fahrprüfung schaffe. Aus diesem Grund wurde die weitere Zeit in der Maßnahme „EuroStarter“ genutzt, um Herrn S. sprachlich auf die Fahrschule vorzubereiten und von einer Fahrschule überprüfen zu lassen, ob er die Fragebögen verstehe.

Herr S. bekam in der Maßnahme täglich Bögen ausgedruckt, die er bearbeitete. Der Test bei der Fahrschule verlief erfolgreich, sodass das JobCenter Essen die Kosten für den Führerschein übernahm. Herr S. hat die Fahrschule erfolgreich abgeschlossen und konnte als LKW-Fahrer vermittelt werden.

## MASSNAHME FÜR NEUZUGEWANDERTE

Das Modellprojekt „Zentrum zur beruflichen Integration und Sprache“ (ZebIS) wurde ab dem 01.05.2021 durch das neue Angebot „Maßnahme für Neuzugewanderte“ abgelöst. Es richtet sich insbesondere an über 25-jährige, arbeitslose, erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die seit 2015 nach Deutschland neuzugewandert sind. Hiervon ausgenommen sind EU-Bürger\*innen. Die Teilnehmer\*innen sind ausreichend motiviert, etwas an ihrer Lebenssituation zu verändern, benötigen aber in der Regel noch Unterstützung.

Sie verfügen zudem über ausreichende Deutschkenntnisse, welche zumindest eine mündliche Verständigung möglich machen. Die Sprachförderkette soll abgeschlossen sein.

Ziel des Angebotes ist es, basierend auf den individuellen Bedarfen die schnellstmögliche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Sollte im Zuge der Teilnahme keine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden, so werden zumindest realistische und angemessene Anschlussperspektiven entwickelt, welche sicherstellen, dass nach der Maßnahme möglichst nahtlos an der Heranführung an den Arbeitsmarkt weitergearbeitet werden kann.

Das Projekt umfasst folgende Bausteine:

- > Module, inklusive der Einsätze in den Schnupperwerkstätten, berufspraktischer Einsätze und Betriebsbesichtigungen
- > Sozialpädagogische Begleitung inklusive Einzelcoaching
- > Das Modul „Mach-Mit“ (optional)

Zudem werden alle Teilnehmenden durch aufsuchende Hilfe unterstützt.

Gefördert werden dabei die persönliche Motivation, berufliche Flexibilität und räumliche Mobilität der Teilnehmenden, um Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu erweitern. Darüber hinaus werden Selbstvermarktungsstrategien erarbeitet. Während der Teilnahme werden personen- und arbeitsmarktbezogenen Kompetenzen, wie z.B. berufsbezogene Sprachkenntnisse weiterentwickelt.

**In 2021 nahmen insgesamt 139 Personen (98 Männer und 41 Frauen) an dem Projekt teil.** Dabei waren 55 % aller Kunden jünger als 36 Jahre. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 4,6. Die größten Vermittlungshemmnisse stellten auch hier die fehlenden bzw. noch nicht anerkannten Schul- sowie Berufsabschlüsse mit knapp 92% sowie die fehlenden oder noch schwachen Deutschkenntnisse mit 88 % dar. **Dennoch konnten 26 Teilnehmer\*innen (19%) bereits den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erreichen.**

139

Teilnehmer\*innen

davon:

26

Übergänge in den  
Arbeitsmarkt



# 3

## QUALIFIZIERUNG

Die berufliche Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. Gleichzeitig ist sie eine verlässliche Grundlage für ein gesichertes Erwerbsleben.

Bildungsunternehmen müssen daher Wirtschaft verstehen und mit adäquaten Lernlösungen ihren Beitrag leisten. Gesellschaftliche Herausforderungen waren gerade für Bildungsdienstleister dabei stets leitend, und als Arbeitsmarktakteure haben sie den parallel stattfindenden Strukturwandel stets mitgestaltet.

Heute liegen die Herausforderungen im internationalen Wettbewerb, in sich immer schneller entwickelnden Technologien und in der demografischen Entwicklung in den Regionen. Heute geht es um den Arbeitsplatz in Zeiten von Industrie 4.0. Das Kürzel „4.0“ hat es zu Ruhm gebracht, verbreitet aber auch Schrecken.

Die Arbeit der Zukunft wird flexibler, durchlässiger und vernetzter werden – aber sowohl Automatisierung als auch stabile Prozesse benötigen gut qualifizierte Mitarbeiter\*innen. Ziel ist es, Globalisierungs- und Transformationsprozesse auch durch Digitalisierung in der beruflichen Bildung umsetzen.

# 22

Berufsabschlüsse

## Kaufmännische Berufe

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

## Elektronik- / Automatisierungsberufe

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

## Berufe der Gesundheitswirtschaft

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

## Lager-Logistik-Berufe

Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung

## Metall- / Konstruktionsberufe

Industriemechaniker\*in  
Zerspanungsmechaniker\*in  
Technische\*r Produktdesigner\*in (Maschinen- und Anlagenkonstruktion)  
Technische\*r Systemplaner\*in (Stahl- und Metallbautechnik)  
Fachkraft für Metalltechnik (Zerspanungstechnik)  
Fachkraft für Metalltechnik (Montagetechnik)

## IT-Berufe

Fachinformatiker\*in Anwendungsentwicklung  
Fachinformatiker\*in Systemintegration  
Fachinformatiker\*in Digitale Vernetzung  
Fachinformatiker\*in Daten- und Prozessanalyse

## ABSCHLUSS-ORIENTIERTE ANGEBOTE

### BERUFSABSCHLÜSSE

Im Portfolio der abschlussbezogenen Qualifizierungen gab es in 2021 sowohl Zu- als auch Abgänge. Neu aufgenommen wurden zwei Angebote im Bereich IT: die Berufsbilder „Fachinformatiker\*in Digitale Vernetzung“ und „Fachinformatiker\*in Daten- und Prozessanalyse“. Diese entstanden 2020 im Rahmen der Novellierung der Ausbildungsordnung im Bereich IT, um den Herausforderungen der Digitalisierung mit gezielt ausgebildeten Fachkräften stärker Rechnung tragen zu können.

Aufgrund der sehr geringen Nachfrage in den letzten Jahren wurde hingegen der Berufsbereich Lager-Logistik konsolidiert. Das Angebot beschränkt sich nun auf den Berufsabschluss „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“.

Im Sommer 2021 lief schließlich der Trainingsbereich Garten- und Landschaftsbau mit dem erfolgreichen Abschluss der letzten Umschulungsgruppe planmäßig aus.

Insgesamt konnten Bildungsinteressierte 2021 somit aus 22 abschlussbezogenen Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Kammerabschlusses wählen.

## STUFENQUALIFIZIERUNGEN

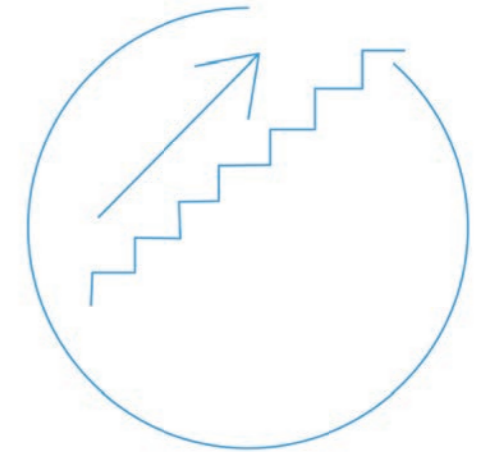
Sowohl Unklarheit über die eigene Berufsperspektive als auch über die Eignung für ein bestimmtes Berufsbild kann es sinnvoll erscheinen lassen, sich Schritt für Schritt einem Berufsabschluss zu nähern. Hierzu bietet die Bfz Stufenqualifizierungen in fast allen angebotenen Berufsbereichen an. In einer 6-monatigen ersten Stufe lassen sich bestehende Unsicherheiten beseitigen. Danach münden die Teilnehmer\*innen entweder direkt in die Regelumschulung zum Erwerb des Berufsabschlusses ein oder sie beenden ihre Weiterbildung mit einem Zertifikat über die bis dahin erworbenen Kompetenzen, mit welchem sie eine Tätigkeit auf Helferebene ergreifen können. Sollte der Wunsch bestehen, kann die Umschulung auch noch zu einem späteren Zeitpunkt fortgeführt werden.

### BERUFSANSCHLUSSFÄHIGE TEILQUALIFIKATIONEN

Eine ebenfalls auf Bausteinen aufbauende Qualifizierungsform sind die sogenannten berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ). Insbesondere Kostenträger erachten sie als wichtigen Meilenstein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Sie schließen sozusagen eine Qualifizierungslücke zwischen Schulabschluss und Voll-Ausbildung und bedienen aktuelle Arbeitsmarktbedarfe.

Die TQ sind einzelne Qualifizierungsbausteine, aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und auf den jeweiligen Ausbildungsordnungen basierend, die in ihrer Gesamtheit zum anerkannten Berufsabschluss führen können. Einzeln erworben, eröffnen sie Arbeitssuchenden durch punktuelle Kenntnisauffrischung nach relativ kurzer Qualifizierungszeit neue Arbeitsmarktchancen.

Die Bfz ist dieser Entwicklung von Beginn an gefolgt und hat 2021 noch TQ in den Berufsbereichen Metallfertigung und Elektronik vorgehalten.



## ANGEBOTE FÜR STUDIENAUSSTEIGER\*INNEN

Ein Studienabbruch ist persönlich ein einschneidendes Erlebnis, welches große Unsicherheit über den weiteren Weg aufwerfen kann. Jedoch ist inzwischen nicht nur der Fachkräftebedarf von Unternehmen in Teilen so hoch, dass auch Menschen mit nicht abgeschlossenem Studium den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen. Die erworbenen Kompetenzen können in der Bfz zudem mit einem speziellen Angebot doch noch in einen anerkannten Abschluss eingebracht werden: in Form einer speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittenen verkürzten Umschulung in den Berufsfeldern IT, Mechatronik und Konstruktion sowie im kaufmännischen Bereich, die über Bildungsgutschein förderbar sind und zu einem IHK-Abschluss führen.

## FORTBILDUNGS-ANGEBOTE

Zur Verbesserung von Arbeitsmarktchancen bedarf es nicht immer einer kompletten Neuorientierung. Oft liegen bereits Kompetenzen in Form eines Berufsabschlusses oder langjähriger Berufserfahrungen vor, die mittels Fortbildungen ergänzt oder aufgefrischt werden können und hiermit der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erleichtert werden kann.

### FORTBILDUNGSKURSE

Interessierte können in der Bfz aus einem thematisch breit gefächerten Angebot an kompakten Fortbildungskursen wählen. Dies



# 150

Fortbildungsmodule

reicht von Microsoft-Zertifizierungen über Digital-coaching bis hin zu Qualifizierungen im technischen Bereich zu Themen wie CNC, Solid Works oder einer Kurzausbildung zur Elektrofachkraft.

## MODULARE FORTBILDUNGEN

Orientiert an aktuellen Arbeitsmarktentwicklungen sowie Software-Neuerungen wurde das Modulangebot in 2021 erneut aktualisiert und gestrafft. Knapp 150 Module aus 5 Berufsbereichen bieten Bildungsinteressierten die Möglichkeit, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten gezielt zu ergänzen und an Arbeitsmarkterfordernisse anzupassen.

Je nach Fortbildungsbedarf kann die Dauer zwischen einer Woche bis zu 6 Monaten liegen. Angebote gibt es in den Berufsbereichen IT, Konstruktion & Fertigung, Elektronik & Automatisierung, Office sowie im kaufmännischen Bereich.

Bewerbungstrainings und ein Vermittlungs-coaching können die fachliche Qualifizierung bei Bedarf ergänzen. Darüber hinaus sorgen ab einer gewissen Gesamtdauer ergänzende Praktikums-module für einen zusätzlichen Praxisanteil.

## BERATUNGS- UND BEWERBUNGS-VERFAHREN

Viel häufiger als früher haben Menschen diskontinuierliche Erwerbsbiografien. Manche wechseln freiwillig oder erzwungen ihren Arbeitgeber, andere müssen aufgrund betrieblicher Umstrukturierungen oder infolge eigener Berufsplanungen neue Aufgaben übernehmen und sind gefordert, ihre Kompetenzen zu aktualisieren. Die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt werden dies noch verstärken.

Das Unsicherheitspotenzial und damit der Informations- und Beratungsbedarf steigen, und eine gute Bildungsberatung bietet Orientierung, zeigt Optionen auf und gibt Auskunft über weitere mögliche bzw. erforderliche Schritte. Je realistischer das Bild vom späteren Berufsalltag und den notwendigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen ist, desto tragfähiger ist die Berufswegeplanung.

Die Bfz hält daher ein breites Portfolio an Unterstützungsangeboten bereit, die jedem Bildungsinteressierten offen stehen. Hierzu zählen z.B. die Erstberatung im KundenCenter, eine individuelle Fachberatung in den Trainingsbereichen oder die Möglichkeit der Hospitation. Andere Unterstützungsangebote werden vor Einmündung speziell in längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen obligatorisch vorgeschaltet, wie der halbtägige Berufseignungs-Check oder ein persönliches Bewerbungsgespräch.

Eignungstestungen von künftigen Umschüler\*innen finden im Bfz-eigenen „Test-Café“ statt: hier bieten Ergebnisse aus computergestützten Tests eine wichtige Grundlage für die persönlichen Fachgespräche. Dieses Vorgehen lässt außerdem mehrere gleichzeitige Testungen bei zeitlicher Flexibilität zu.

Auch während der Qualifizierung werden Teilnehmende flankierend zur fachlichen Wissensvermittlung beim Einstieg ins Erwerbsleben unterstützt:

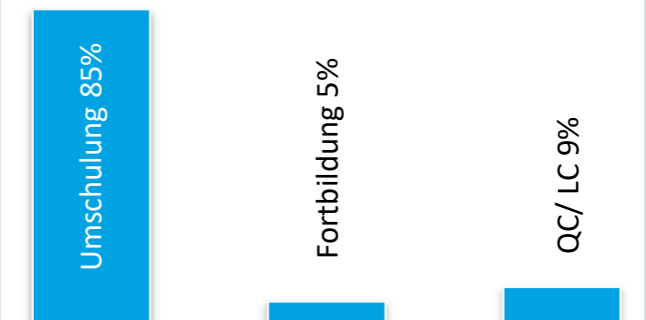
- > Die außerfachliche Begleitung fördert persönliche Kompetenzen und erhöht Vermittlungschancen.
- > Der berufsbezogene Sprachunterricht in Englisch eröffnet Wettbewerbsvorteile.
- > Die Trainingseinheiten während der betrieblichen Praxisphase vertiefen Fachinhalte und sichern den Lernprozesses ab.

## STRUKTUR DER BILDUNGSKUND\*INNEN

# 1.004

GESAMT

### BILDUNGSKUNDEN NACH QUALIFIZIERUNGSART IN PROZENT



Das zweite „Corona-Jahr“ hat auch in der Bfz Spuren hinterlassen: mit insgesamt 1.004 Bildungskund\*innen setzte sich der negative Trend des Vorjahres leider fort. Die Rahmenbedingungen für das Bildungsgeschäft waren nach wie vor ungünstig. Die üblichen intensiven Beratungsaktivitäten sowie Abstimmungen zum Erhalt einer Förderzusage im Vorfeld einer Weiterbildung wurden durch die über lange Strecken geltenden Kontakteinschränkungen immer wieder erschwert. Auch die Kostenträger waren für Bildungsinteressierte im vergangenen Jahr immer noch häufig schwer erreichbar. Ein Teilnehmer\*innenrückgang von 12,8 % war insofern fast schon erwartbar.

Auf der anderen Seite zeigte sich, dass viele Abläufe inzwischen auch coronakonform reibungslos funktionierten und Distanzunterricht oder Hybridformen auf deutlich höhere Akzeptanz stießen. Unterschiede zeigten sich allerdings zwischen den Entwicklungen der einzelnen Berufsbereiche, die in ihren Grundzügen verschieden stark „präsenzabhängig“ sind.

### BILDUNGSKUND\*INNEN NACH QUALIFIZIERUNGSART

Mit Blick auf die Teilnehmer\*innenzahl waren die Umschulungsangebote auch in 2021 das stärkste Segment innerhalb des Bfz-Geschäfts. Mit einem Minus von 8,7 % gegenüber dem Vorjahr fiel der Rückgang dieser Qualifizierungsart vergleichsweise milde aus.

Einen größeren Einbruch verzeichneten hingegen die modularen Fortbildungen und noch mehr die kompakten Fortbildungskurse. Längerfristig wirkende Weiterbildungspläne, die mit einer gänzlich neuen Berufsperspektive einhergehen, scheinen somit weniger von aktuellen Entwicklungen oder organisatorischen Hindernissen beeinflusst zu werden.

# BILDUNGSKUNDEN NACH BERUFSBEREICH 2021

HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG 2,8%

GESUNDHEITSBERUFE 6,7%

GÄRTNERISCHE BERUFE 0,7%

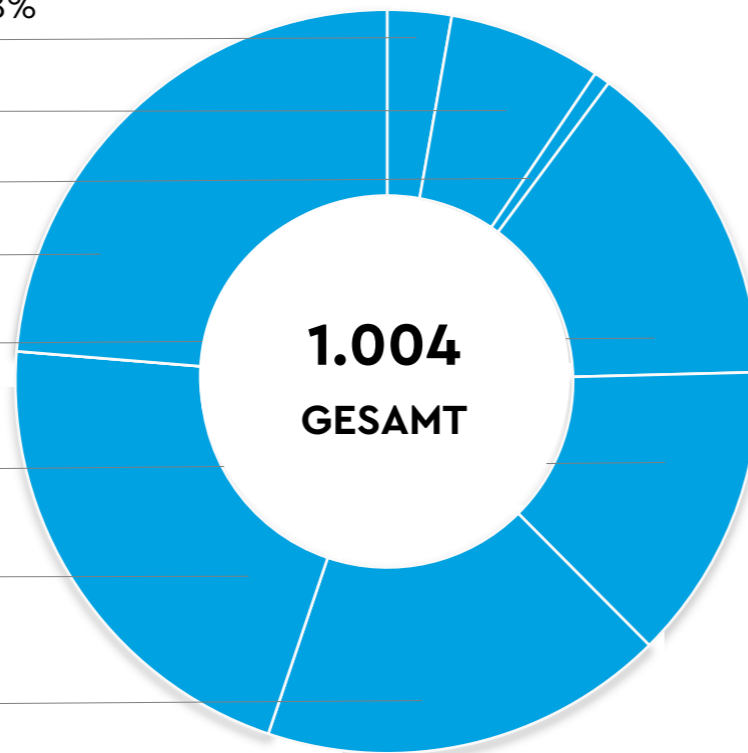
KAUFMÄNNISCHE BERUFE 23,7%

IT-BERUFE 14,4%

ELEKTRONIK-/AUTOMATISIERUNGSBERUFE 12,9%

VERWALTUNGSFACHANGESTELLTE 21,1%

METALL-/KONSTRUKTIONSBERUFE 17,6%



## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH BERUFSBEREICHEN

Wie schon angedeutet, unterlagen die einzelnen Berufsbereichen unterschiedlichen Strömungen.

Das abschlussbezogene Umschulungsangebot „Verwaltungsfachangestellte\*r Fachrichtung kommunale Verwaltung“ konnte ein weiteres Jahr in Folge ein Plus bei den Teilnehmer\*innenzahlen erzielen. Über alle Qualifizierungsarten betrachtet, entwickelten sich weiterhin der Fachbereich IT sowie der klassische kaufmännische Bereich vergleichsweise stabil. Während dies im Bereich IT vor allem durch ein Plus bei den Umschulungen gestützt wurde, gab es im kaufmännischen Bereich erfreuliche Zuwächse bei den modularen Fortbildungen, die in den vergangenen Jahren stark rückläufig waren.

Nur etwas höher als der Durchschnitt 2021 lag der Rückgang im Bereich Gesundheitswirtschaft. Das Minus bei den Qualifizierungen im Garten- und Landschaftsbau ist dem planmäßigen Auslaufen der Angebote in diesem Bereich geschuldet.

Die größten Einbußen mussten im vergangenen Jahr bei den Angeboten im technischen Bereich hingenommen werden. Insgesamt zeigt sich hier eine – auch von Kostenträgerseite bestätigte – Verlagerung des Bildungsinteresses hin zu Tätigkeiten in Büro und Verwaltung und weg von Berufsbildern, die mit mehr körperlichem Einsatz und ungünstigeren Arbeitsumgebungen assoziiert werden. Auch das Aufkommen neuer anspruchsvoller Tätigkeitsfelder im Bereich Industrie 4.0, die durchaus mit attraktiven Arbeitsbedingungen jenseits schmutziger und lauter Werkstätten einhergehen, sowie hervorragende Jobchancen inklusive guter Verdienstmöglichkeiten konnten diesen Trend bislang leider nicht umkehren.

Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass die vergleichsweise hohen individuellen Eignungsvoraussetzungen für die technischen Berufe immer häufiger von Interessierten nicht erfüllt werden, so dass eine Aufnahme in eine solche Qualifizierung mangels Erfolgsaussichten leider nicht empfohlen werden kann. Schließlich wird die relativ lange Umschulungsdauer von 28 Monaten als zusätzliches Hemmnis wirken. Allerdings bleibt auch festzustellen, dass die Rückgänge bei den Fortbildungsangeboten sowohl im Segment Konstruktion & Fertigung als auch Elektronik & Automatisierung noch stärker ausfielen als bei den Umschulungen.

## MASSNAHMENPAKET

Vor diesem Hintergrund ist bereits in 2021 ein umfassendes Maßnahmenpaket geschnürt worden, um die hervorragenden Perspektiven im technischen Bereich bei möglichen Interessierten bekannter zu machen. Dies umfasst Informationskampagnen in Richtung der Beratungsfachkräfte in Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Rentenversicherungsträgern, Bereitstellung von anschaulichen Videos, einer Infomobiltour auf dem Essener Stadtgebiet, speziellen Videoberatungsangeboten sowie Kooperationen mit Unternehmen mit Fachkräftebedarf. In 2022 wird dieses Paket fortgeführt und z. B. durch eine Dialogoffensive in Richtung der Arbeitgeberservices bei Kostenträgern ergänzt.



Die pandemiebedingten Einschränkungen führten speziell beim Fortbildungsangebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ im zweiten Jahr in Folge zu einer rückläufigen Entwicklung. Die Zielgruppe dieses Angebots – ohnehin mit vergleichsweise vielen Hemmnissen belegt und nur durch intensive persönliche Kontakte zu erreichen und zu halten – war unter den gegebenen Umständen noch schwieriger als sonst für alle beteiligten Stellen greifbar, um gemeinsam den Weg zum Schulabschluss inklusive beruflicher Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Bereich Pflege oder Verkauf zu beschreiten.

2021 reduzierte sich die Anzahl der Teilnehmenden in **Stufenausbildungen** im Gegensatz zu den Vorjahren. Insgesamt 27 Personen haben hier die Chance genutzt, sich einem möglichen Berufsbild schrittweise zu nähern, um anschließend verbindlich in die Regelumschulung einzumünden oder die Qualifizierung mit einem aussergewöhnlichen Zertifikat auf Helferebene zu beenden. Fast die Hälfte der Teilnehmenden wählte im letzten Jahr das Berufsfeld Elektronik & Automatisierung, gefolgt vom kaufmännischen Bereich, IT sowie Konstruktion & Fertigung.

**Kompakte Umschulungsangebote für Studienaussteiger\*innen** wurden 2021 von einigen Teilnehmenden in den Berufsbereichen Konstruktion und Fertigung sowie IT genutzt. Deren Zahl war allerdings rückläufig. Auch wenn während der Pandemie Studienabbrüche stattfanden, mündeten diese offenbar nicht direkt in neue Pläne, oder die Studierenden begaben sich – wenn möglich – eher in eine „Warteschleife“, statt direkt das Studium zu beenden. Zudem setzt die IHK zur Genehmigung einer Einmündung in die Studienaussteiger-Qualifizierung das Vorliegen von Prüfungsnachweisen vor, die u.U. gerade in Corona-Zeiten nicht in ausreichender Zahl erfolgreich erbracht werden konnten. Insofern wird es vermutlich erst mit zeitlicher Verzögerung wieder eine verstärkte Nachfrage nach diesen Angeboten geben.

# ZWEI FRAUEN – EIN ZIEL

## SONJA DINGER, 48 JAHRE

Nach fast 25 Jahren im Live-Entertainment und schließlich 21 Jahren beruflichen Engagements für ein Musical-Theater, in dem ich im Laufe der Jahre verschiedene Positionen innehatte und mich schließlich als stellvertretende Theaterleiterin erfolgreich bewähren konnte, fiel leider zum großen Bedauern aller Beschäftigten der letzte Vorhang - das Theater musste schließen.

Fast zeitgleich sorgte Corona dafür, dass auch die meisten anderen Kulturorte ihre Arbeit aussetzen mussten. Künstler\*innen und Kulturschaffenden konnten nicht mehr in gewohnter Weise tätig sein, und auch ich konnte in der Branche, in der ich mich gut auskannte, nicht mehr weiterarbeiten.

Ein kurzer Ausflug in den kaufmännischen Bereich wurde durch das anhaltende Pandemiegeschehen und in der Folge finanzieller Einbußen meines neuen Arbeitgebers schneller beendet als geplant.

Gemeinsam mit meinem Berater bei der Arbeitsagentur haben wir dann die Idee entwickelt, dass ich mich als Verwaltungsfachangestellte beruflich neu aufstellen könnte. Hier reizte mich die Bandbreite an späteren Einsatzmöglichkeiten und die Perspektive, später auch geregeltere Arbeitszeiten zu haben.

Seit September 2021 bin ich jetzt dabei. Auf das Angebot der Bfz bin ich bei einer Google-Suche gestoßen. Zunächst brauchte ich ein bisschen, um mich auf meinen neuen Alltag bestmöglich einstellen zu können, aber mittlerweile läuft es gut. Mein Tipp ist: einfach machen! Ich habe es in meiner Umschulungsgruppe gut angetroffen: verschiedene Berufsbiographien, unterschiedliche Meinungen, aber immer ein respektvoller Umgang miteinander.

Schön wäre es, wenn ich nach bestandener Prüfung eine Anstellung finde, die noch ein bisschen Nähe zu meiner alten Tätigkeit hat, z. B. im kommunalen Kulturbereich.

„Einfach machen!“



„Eine Entscheidung wagen!“



## SUSANNE MÜCHER, 35 JAHRE

Während meines Studiums der Geschichte hatte ich bereits im Call Center gejobbt und führte dies nach dem Master weiter – als Überbrückung, dachte ich zumindest. Leider waren wissenschaftliche Stellen rar gesät, und auch die Betreuungsbedarfe meiner Tochter schränkten meine Flexibilität ein. Letztlich bin ich dann im Call Center „hängen geblieben“.

Nach 5 Jahren war mir klar, dass mich meine berufliche Situation zu sehr belastete und auch keine Entwicklungsperspektive bot, es aber auch kaum eine Möglichkeit zur Rückkehr in mein Ursprungsthema gab. Glücklicherweise unterstützte mich meine Beraterin bei der Arbeitsagentur umgehend mit einer Förderzusage. Eine Tätigkeit im Verwaltungsbereich erschien mir nicht nur aufgrund guter und sicherer Jobaussichten interessant. Auch inhaltlich ergeben sich hier viele Parallelen zu meinem Studium, da ich mich dort schon intensiv mit Themen wie Staatskunde und Demokratie auseinandergesetzt hatte.

Auf die Umschulung zur Verwaltungsfachangestellten in der Bfz kam ich zunächst über Kursnet. Schon die ersten Kontakte waren sehr positiv. Zum Glück setzt sich dies auch im Schulungsalltag fort: alle in meinem Kurs sind sehr motiviert, die Dozenten sind präsent, der Unterricht ist sehr überzeugend und ich habe im ersten halben Jahr bereits viel gelernt. Auch das Home Schooling hat gut geklappt, wobei der Präsenzunterricht durch nichts zu ersetzen ist. Dies war auch einer der Hauptgründe, warum ich mich für die Bfz entschieden habe.

Im September geht es dann zum Praktikum an die Folkwang Universität der Künste, worauf ich mich sehr freue. Dort werde ich zuerst im Personalbereich eingesetzt, später ggf. noch im Einkauf und im Studierendenbüro. Auch eine Übernahmeperspektive gibt es dort, schon öfter wurden Praktikanten mit gutem Erfolg übernommen. Egal, wo ich später lande, ich freue mich auf jeden Fall darauf, mit meinen Dienstleistungen einen Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger zu schaffen. Mein Tipp an alle, die das Gefühl haben, in ihrer beruflichen Situation festzustecken: nicht lange warten, sondern eine Entscheidung wagen!

UMSCHULUNG ZUR  
VERWALTUNGSFACHANGESTELLTEN

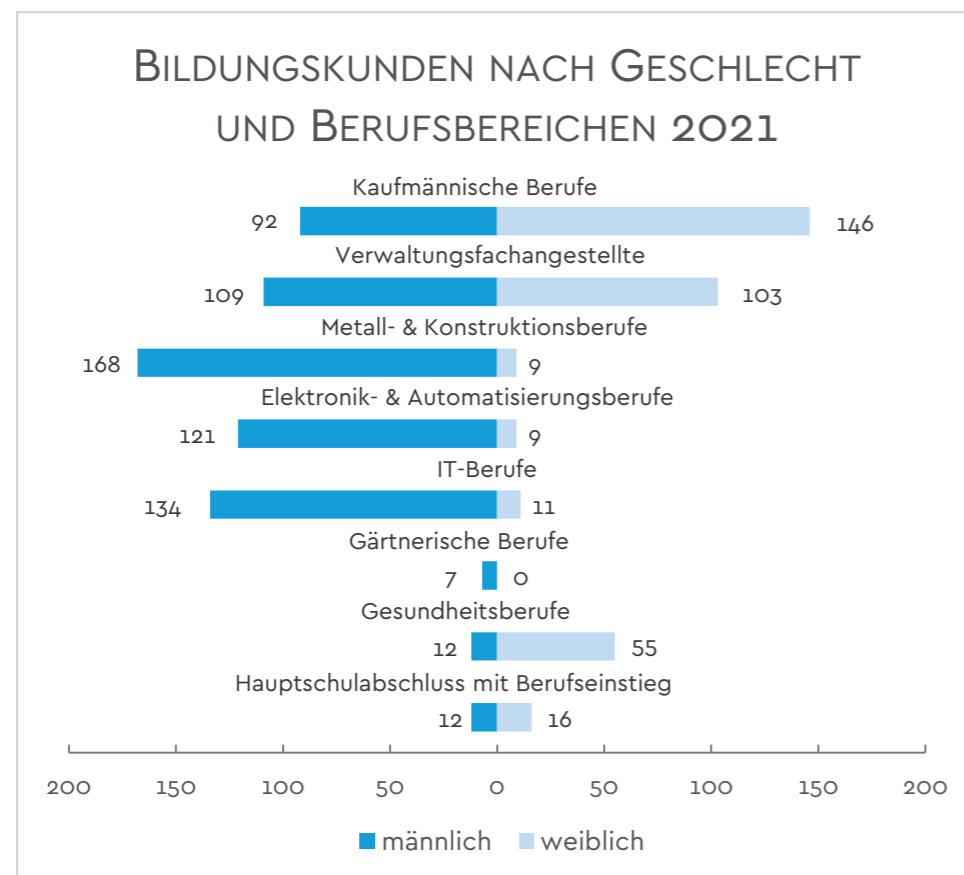
## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH GESCHLECHT

Die über einige Jahre überproportionale Zunahme weiblicher Teilnehmender, die sich bereits in 2020 nicht mehr fortsetzte, setzte auch in 2021 nicht wieder ein.

Nach wie vor gab es in der Teilnehmer\*innenschaft der Bfz Unterschiede mit Blick auf die Wahl vermeintlich geschlechtstypischer Berufsbilder: 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 in den ohnehin untypischen Berufsbereichen sank die

Zahl der Teilnehmerinnen 2021 fast durchgehend stärker als jene der Teilnehmer. Eine Ausnahme bildeten hier lediglich – auf absolut betrachtet niedrigem Niveau – die Umschulungen im Bereich Elektronik & Automatisierung.

Der Einbruch bei weiblichen Teilnehmenden war im letzten Jahr besonders groß beim Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“. Bislang wurde diese Qualifizierung häufig von Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund und insbesondere auch mit familiären Verpflichtungen in Anspruch genommen. Ein Grund für den starken Rückgang könnte also sein, dass im Zuge der Pandemie Frauen wegen anhaltender Betreuungsnotwendigkeiten eigene Weiterbildungspläne ausgesetzt haben.



## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH ORT

„Gute Erreichbarkeit“ und „Nähe zum Wohnort“: neben der Beratungsqualität, Weiterempfehlungen oder Angeboten mit Alleinstellungsmerkmal stellen sich diese beiden Faktoren in Kundenbefragungen immer wieder als (mit-)entscheidend für die Wahl der Bfz als Bildungsträger dar. Insbesondere bei Umschulungsdauern von z. T. über 2 Jahren liegt die Wichtigkeit der Nähe auf der Hand, wobei auch bei kürzerer Qualifizierungsdauer eine gute Erreichbarkeit sicherlich von großem Vorteil ist.

Wenig überraschend ist daher, dass nahezu alle Teilnehmer\*innen der Bfz dem Tagespendelbereich

um den Schulungsstandort herum entstammen. Knapp die Hälfte aller Teilnehmenden kam 2021 allein aus Essen und der Nachbarstadt Gelsenkirchen. Und auch wenn aus diesen beiden Städten rückläufige Zahlen konstatiert werden mussten, waren diese geringer als der Durchschnitt, so dass deren Anteil an der Gesamtzahl aller Teilnehmenden deutlich um zusammen mehr als 4 Prozentpunkte stieg. Aus weiteren 6 umliegenden Städten kamen weitere 25% aller Teilnehmenden, also zusammen mit Essen und Gelsenkirchen fast drei Viertel der gesamten Teilnehmer\*innenschaft. Leichte Zuwächse gab es im letzten Jahr aus den Städten Dortmund und Herne, vergleichsweise stabil zeigten sich immerhin noch die Städte Wuppertal, Mülheim an der Ruhr und Velbert.



**Der Anteil der Teilnehmenden in der Altersklasse 40+ wächst**

## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH RECHTSKREISEN

Nahezu allen Bfz- Kund\*innen wird die Teilnahme an einem Bildungsangebot über eine öffentliche Förderung ermöglicht. Je nach Bedarf werden hiermit unterschiedliche Ziele unterstützt: eine gänzlich neue Perspektive kann in Form einer Umschulung geboten werden, falls die bestehenden Qualifikationen nicht mehr für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt genügen, überhaupt noch kein anerkannter Abschluss vorliegt oder eine weitere Tätigkeit im angestammten Berufsfeld aufgrund von physischer oder psychischer Berufsunfähigkeit nicht mehr möglich ist. Ein Wiedereinstieg in Beschäftigung kann bei größerer Arbeitsmarktnähe auch durch eine ergänzende und in der Regel kürzere Fortbildung erreicht werden.

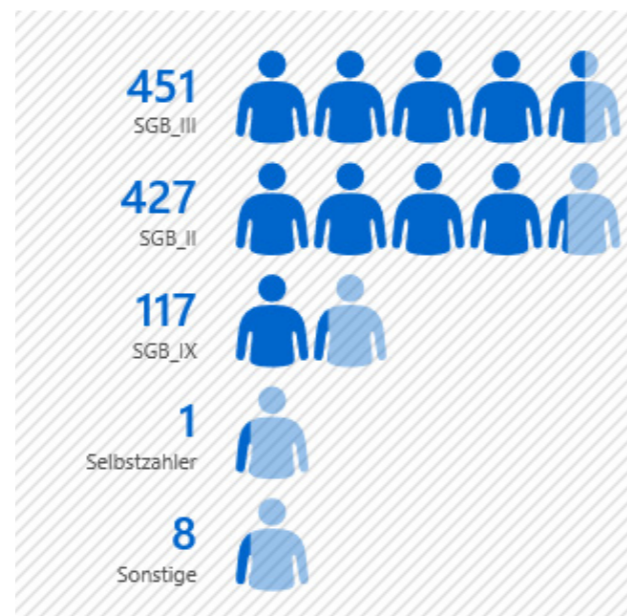
Je nach Dauer und/oder Grund der bestehenden Arbeitslosigkeit werden Kund\*innen bestimmten Rechtskreisen zugeordnet und damit auch durch unterschiedliche Kostenträger in ihren Wiedereingliederungsaktivitäten unterstützt. Dauert die Arbeitslosigkeit weniger als ein Jahr an, fallen die Kund\*innen i.d.R. auf Basis des SGBIII in die Verantwortung der örtlichen Agenturen für Arbeit. Danach findet üblicherweise ein Wechsel zum zuständigen Jobcenter vor Ort statt, was mit einem Rechtskreiswechsel hin zu SGBII einhergeht. Kund\*innen aus dem Rechtskreis SGB IX befinden sich in einer Phase der beruflichen Rehabilitation.

Während in 2021 die Zahl der SGB IX-Teilnehmer\*innen nahezu konstant blieb, gab es einen deutlichen Einbruch bei jenen, die dem Rechtskreis SGB II zuzurechnen waren. Dies korrespondiert mit dem überproportionalen Rückgang bei den kürzeren Fortbildungsangeboten, die häufig von vergleichsweise arbeitsmarktnahen, weil noch nicht lange arbeitssuchenden Teilnehmer\*innen zur Überbrückung oder Vorbereitung einer bereits geplanten beruflichen Neuausrichtung genutzt werden. Deren Anteil an allen Bfz-Teilnehmenden

sank daraufhin im vergangenen Jahr um mehr als 4 Prozentpunkte. Parallel stieg der Anteil der Kund\*innen aus dem Rechtskreis SGB III aufgrund eines vergleichsweise verhaltenen Rückgangs um fast 3 Prozentpunkte.

Firmenkund\*innen, also Teilnehmer\*innen in Beschäftigung, die zu Fortbildungen entsandt werden, oder private Selbstzahler\*innen spielten in 2021 so gut wie keine Rolle.

## Rechtskreise



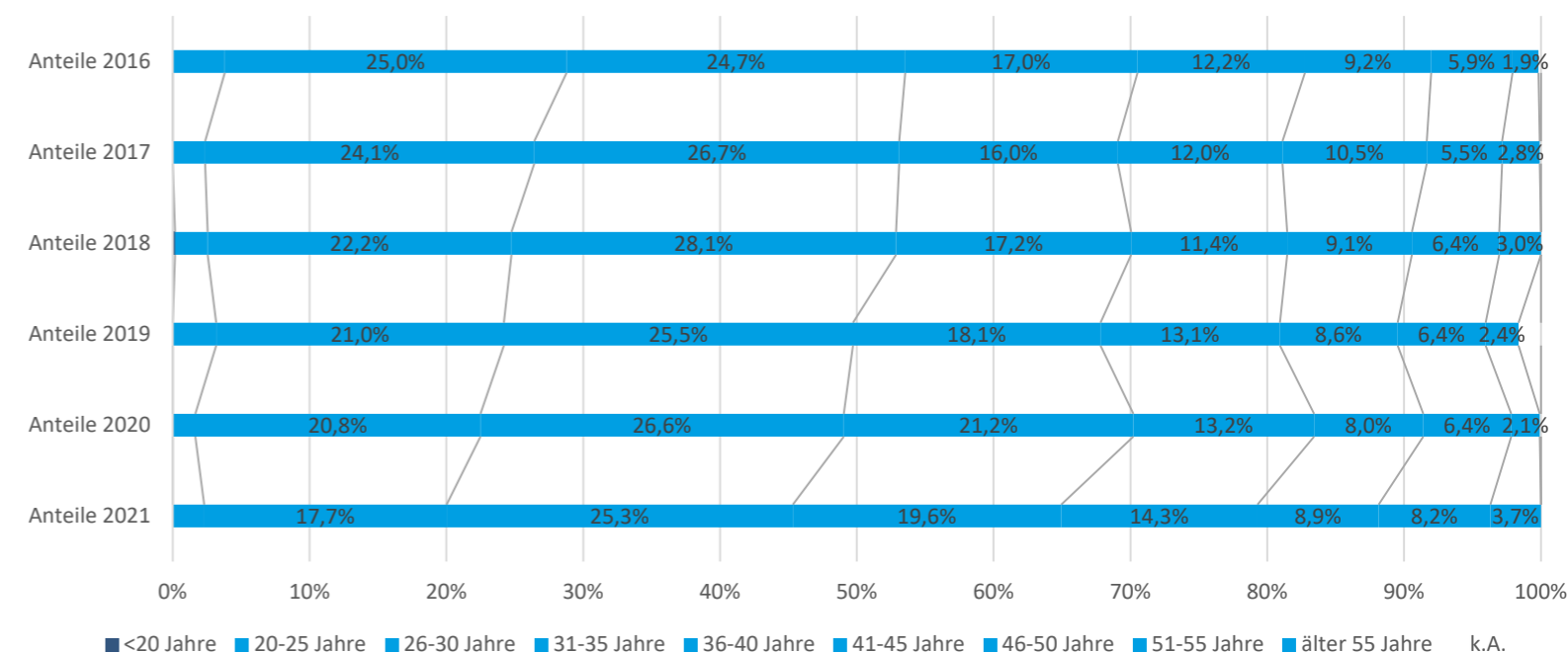
## BILDUNGSKUND\*INNEN NACH ALTER

Seit etlichen Jahren und auch erneut in 2021 entfiel das Gros der Bfz-Teilnehmer\*innen auf die Altersgruppe der 31-35-Jährigen. Deren Anteil liegt – mit leichten Ausschlägen nach oben und unten – konstant bei gut 25%.

Allerdings ist parallel zu beobachten, dass es zu nennenswerten Verschiebungen in den anderen Altersgruppen kommt: der Anteil der jüngeren Teilnehmenden nimmt kontinuierlich ab, wobei das Minus in 2021 von rund 3 Prozentpunkten besonders deutlich ausfiel.

Dahingegen wächst der Anteil der Teilnehmer\*innen in den Altersklassen 40+ seit einiger Zeit stetig: Lag dieser in 2016 noch bei unter 30%, steigerte er sich bis 2021 bereits auf über 35%.

Daran ist zu erkennen, dass immer mehr Teilnehmende auch in fortgeschrittenerem Berufsalter mittels Qualifizierung neue berufliche Perspektiven anpeilen oder Berufschancen verbessern wollen und auch vom zuständigen Kostenträger entsprechend finanziell gefördert werden. Vor dem Hintergrund der tendenziellen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist dies nicht nur konsequent, sondern mit Blick auf den hohen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften auch zwingend erforderlich.



**FELIX FRANK, 33 JAHRE,  
ABSOLVENT UMSCHULUNG  
ZUM FACHINFORMATIKER  
SYSTEMINTEGRATION**

**„Von da an ging es stetig bergauf.“**

!!!

Bis ich 2020 die Umschulung in der Bfz begann, lag bereits ein längerer Weg hinter mir. Mehrere Umzüge innerhalb Deutschlands hatten schon meine Schullaufbahn erschwert und die anschließenden Berufsausbildungen konnte ich schließlich u.a. wegen gesundheitlicher Probleme nicht beenden.

Durch eine Praktikumsmaßnahme hatte ich dann zum ersten Mal Kontakt zum Thema Informatik. Mit 29 Jahren schaffte ich mit dem Nachholen des Fachabiturs einen wichtigen Schritt, um mich in diese Richtung weiterentwickeln zu können. Als es danach aber mit dem Berufseinstieg nicht so richtig klappte, eröffnete mir mein Berater beim Jobcenter zum Glück die Möglichkeit zu einer Umschulung. Ursprünglich hatte ich hierfür einen anderen Bildungsträger ausgewählt. Die Umschulungsvorbereitung bei der Bfz hat mir dann aber so gut gefallen, dass ich anschließend auch dort in die Umschulung einstieg.

Und von da an ging es stetig bergauf. Die Dozenten begegnen einem von Anfang an auf Augenhöhe, man wird hier als Mensch wahrgenommen. Die Gruppenfindungsphase am Anfang hat alle mit ihren sehr unterschiedlichen Hintergründen aktiv zusammengeführt und ein gutes Kursklima geschaffen. Jeden Tag lernt man hier etwas Neues und jedem wird die Möglichkeit geboten, in seinem Tempo vorwärts zu kommen. Auch das Homeschooling im Lockdown hat gut geklappt.

Mein Praktikum bei RealCore war ebenfalls ein Glücksgriff. SAP ist schon eine echte Herausforderung. Aber mit den Grundlagen und dem Blick für das „große Ganze“ aus dem Bfz-Unterricht sowie der Unterstützung dort bin ich gut in das Thema hineingekommen und sehr froh, dass ich nach der Prüfung direkt übernommen wurde.

Heute ist mir klar, dass ich viel zu lange geträudelt habe, bis ich meine beruflichen Ziele in die Hand genommen habe. Mein Tipp: nicht dasitzen und warten!

Außerdem hat es mir sehr geholfen, dass ich mich sowohl meinem Berater im Jobcenter als auch den Bfz-Dozenten gegenüber geöffnet und mögliche Schwierigkeiten benannt habe. So habe ich viel Unterstützung und Ermutigung erfahren und konnte nach und nach meine Hemmnisse beseitigen. Jetzt ist es schön, endlich irgendwo angekommen zu sein und die Chance zu haben, mit vielen engagierten Menschen – übrigens einigen ehemaligen Bfz-Lernern – ein spannendes Thema zu bearbeiten, das reichlich Entwicklungsmöglichkeiten bietet.



**BESTANDENE PRÜFUNGEN UND  
ABBRUCHQUOTEN**

Insbesondere der lange Lockdown zum Jahresanfang sowie punktuelle Corona-Fälle innerhalb der Gruppen und die damit notwendige Umstellung von Präsenzunterricht auf Homeschooling stellte gerade in anstehenden Prüfungsphasen nochmals eine große Herausforderung für Teilnehmende und Ausbildungsverantwortliche dar.

*Trotz der schwierigen Situation ist es aber erneut gelungen, den weit überwiegenden Anteil der Prüfungsabsolvent\*innen der Umschulungsgruppen zum Erfolg zu führen. **So erzielten die Prüflinge in den Sommerprüfungen 2021 und den Winterprüfungen 2021/22 jeweils eine Erfolgsquote von 92%.***

Bei Problemen, die während des virtuellen Unterrichts zum Tragen kamen, wurden Interventionsgespräche häufig über eine virtuelle Plattform geführt und Unterstützungsmöglichkeiten erörtert. Dennoch stellte der anhaltende Lockdown und das isolierte Lernen sowie die Pandemiesituation insgesamt für einige Teilnehmende eine derartige Belastung dar, dass sie ihre Weiterbildung vorzeitig beenden mussten.

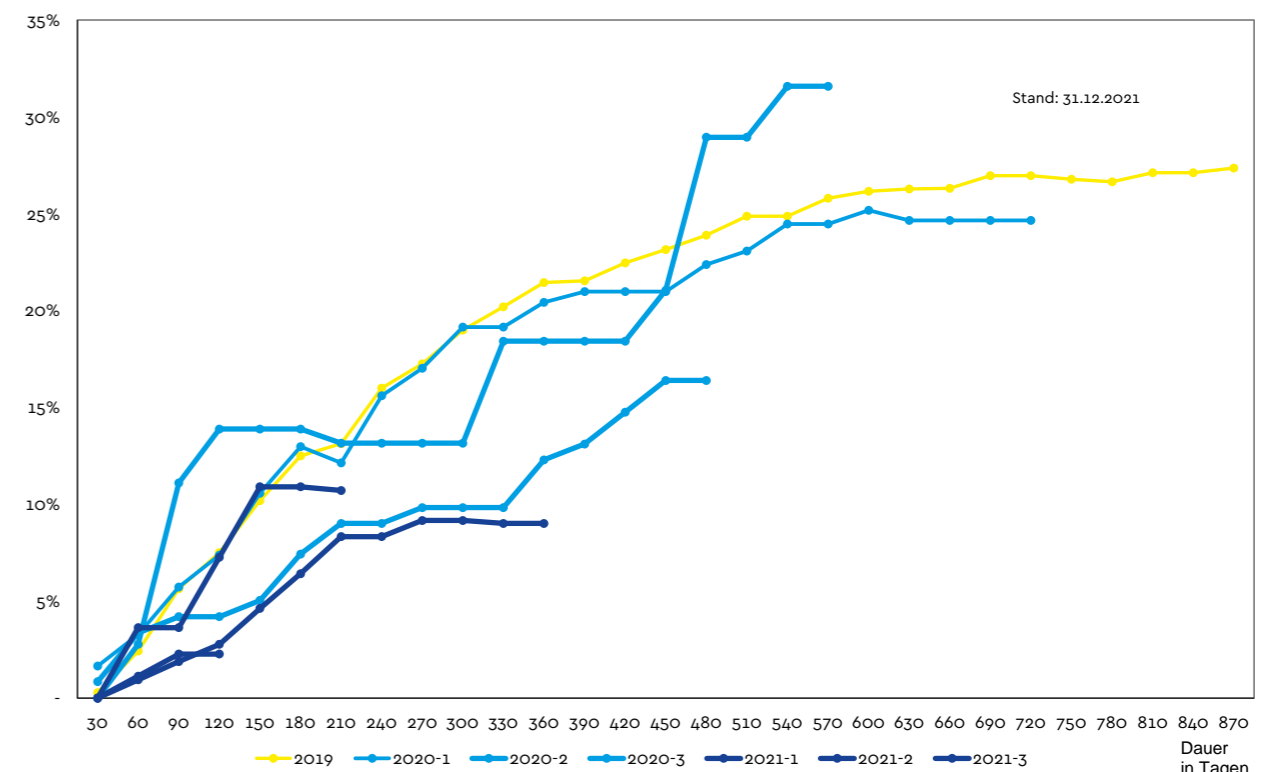
Der lange Lockdown war zudem für einzelne Teilnehmende mit bestehenden deutschsprachlichen Schwierigkeiten sehr problematisch, da durch den fehlenden Austausch im Gruppenverband Gelegenheiten entfielen, die deutsche Sprache weiter zu festigen. Der Präsenzunterricht bietet ansonsten eine gute Kompensationsmöglichkeit von noch bestehenden sprachlichen Schwierigkeiten.

Daher wurde mit der „Sprachbox“ ein virtuelles freiwilliges Zusatzangebot an zwei Nachmittagen in der Woche geschaffen, um Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, die deutsche Kommunikation zu üben. Dieses Angebot wurde von einigen Teilnehmenden sehr regelmäßig genutzt.

Insbesondere in Gruppen, die im Sommer 2020 zunächst in Präsenz begannen und dann nach einem halben Jahr für 5 Monate in den virtuellen Unterricht wechseln mussten, kann eine im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegene „coronabedingte“ Abbruchquote festgestellt werden. Die Abbruchquoten der im Herbst 2020 und in 2021 gestarteten Umschulungsgruppen liegen wieder auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

**Bei den Teilnehmenden in den Lern- und Qualifizierungszentren ist die Abbruchquote (Arbeitsaufnahmen ausgenommen) im Vergleich zu den Vorjahren deutlich auf 7,1%, gesunken.**

**Entwicklung der Abbruchquoten in den Umschulungen nach Aufnahmezeitpunkt**



# BERUFLICHE ORIENTIERUNG, COACHING UND BERATUNG

Je klarer der Berufswunsch formuliert und die persönlichen Voraussetzungen abgeklärt sind und je größer dadurch die Sicherheit aller Beteiligten ist, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben, desto höher sind die Erfolgchancen. Diesem Ziel dienen zum einen die Beratungs- und Unterstützungsaktivitäten, die die Bfz vor Einmündung in eine Qualifizierung potenziellen Teilnehmenden anbietet. Darüber hinaus umfasst das Portfolio der Bfz eine Vielzahl förderfähiger Orientierungs-, Diagnostik- und Coachingangebote, in denen Teilnehmende ihre Berufsziele und / oder ihr Kompetenzprofil in unterschiedlicher Tiefe und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung gezielt erarbeiten können.

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

Nach Gewinn der entsprechenden Ausschreibungen führt die Bfz verschiedene Maßnahmen im Auftrag des JobCenter Essen (JCE) durch. Hierzu gehört z. B. seit 2019 das Seminar „Meine Stärken“. Basierend auf einem ressourcenorientierten Ansatz haben interessierte Teilnehmer\*innen hier im Rahmen von 6 Wochen die Möglichkeit, ihre Stärken neu zu erkennen. Das gewonnene Selbstwertgefühl bewirkt idealerweise eine höhere Bereitschaft zu weiteren Entwicklungsschritten und eine Steigerung der Erfolgsaussichten nachfolgender Maßnahmen.

Das zweiwöchige Seminarangebot „Berufliche (Neu-)Orientierung“ richtet sich hingegen an Kund\*innen des JCE, die eine neue, realistische Berufsperspektive erarbeiten möchten, die direkt den (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

2021 konnte sowohl die Anzahl der durchgeführten Seminare als auch der Teilnehmenden gegenüber 2020 gesteigert werden. **Es wurden 4 Seminare „Meine Stärken“ mit insgesamt 40 Teilnehmer\*innen durchgeführt. 97 Teilnehmer\*innen haben in 8 Kursdurchläufen am Seminar „Berufliche (Neu-) Orientierung“ teilgenommen.**

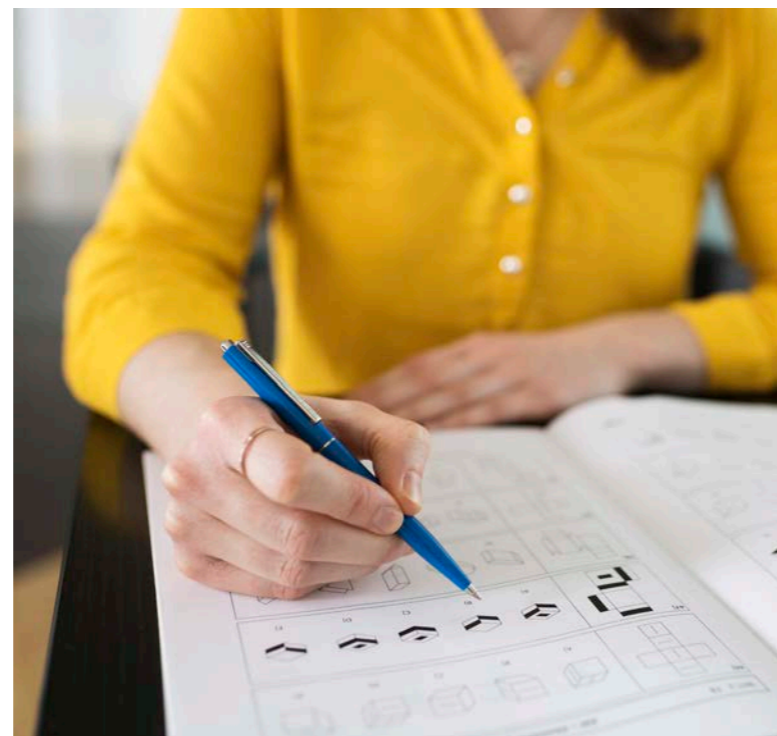
**137**  
Teilnehmer\*innen  
gesamt

## BERUFSPSYCHOLOGISCHER DIENST

Ebenfalls für das JCE hält die Bfz einen Berufspsychologischen Dienst vor. Neben dem Schwerpunkt der berufspsychologischen (Auswahl-) Begutachtungen und Beratungen reichen die insgesamt 12 Teilangebote von Fallbesprechung und Deutsch-Tests über Kurzinterventionen, z. B. für Kund\*innen in belastenden Situationen oder besonderen Lebensereignissen, bis hin zur Mitarbeit innerhalb eines gemeinsamen Projektes „Arbeit und Gesundheit“, in dessen Rahmen auf dieses Thema fokussierte Beratungen und Begutachtungen durchgeführt werden.

**637**  
Kund\*innen

In 2021 wurden die Angebote des Berufspsychologischen Dienstes insgesamt 637 Mal genutzt, womit der Wert nur leicht unter jenem des Vorjahres lag.



## GRUPPENSEMINAR „BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND PROFILING“

Seit vielen Jahren bietet die Bfz die Möglichkeit, in zweiwöchigen Gruppenseminaren durch Testverfahren, Arbeitserprobungen, Verhaltensbeobachtungen und Gespräche Potenziale, Ressourcen, Fähigkeiten und Interessen herauszuarbeiten, um auf dieser Basis fundierte berufliche Entwicklungspläne abzuleiten.

Außerdem können während der Teilnahme Eigenschaften wie Durchhaltevermögen und Motivation beobachtet werden, die z. B. Aufschluss über die Erfolgsaussichten einer längerfristigen Qualifizierung geben können. Am Ende des Seminars wird ein Ergebnisbericht mit zum persönlichen Profil passenden Berufsbildern und zur weiteren Berufswegeplanung erstellt.

2021 wurde das bisherige Angebot um ein einwöchiges Kompaktseminar ergänzt. Dieses richtet sich vorrangig an Menschen, die bereits eine Vorstellung über eine mögliche zukünftige berufliche Entwicklung haben. Hierdurch können stärker konkrete arbeitsmarktbezogene Anforderungen einbezogen und in kürzerer Zeit und mit einem gestrafften Instrumentenset Empfehlungen für die nächsten Schritte abgeleitet werden. Aufgrund der Kontakteinschränkungen durch Corona nahmen in 2021 lediglich 4 Kund\*innen an diesem Angebot teil.

## EINZELSEMINAR „BERUFSPROFILING“

Für Menschen, die ihre Berufswegeplanung nicht im Gruppenkontext durchführen möchten, hält die Bfz ein Angebot im Einzelsetting vor. Dies bietet sich z. B. dann an, wenn eine Gruppentestung in deutscher Sprache schwierig ist oder bei Prüfungsangst oder anderen Hemmnissen eine Testung in der Gruppe als Stressfaktor wirkt.

Durch das Einzelsetting war eine Durchführung dieser Seminare deutlich einfacher coronakonform möglich als die Gruppenangebote. Das Berufsprofil.intensiv (18 UE) konnte daher 24 Mal durchgeführt werden, das Berufsprofil.kompakt (10 UE) sogar 44 Mal.



## EINZELCOACHING ZUR BERUFSFINDUNG

Seit 2020 hält die Bfz zwei Coaching-Angebote vor.

### Berufcoaching.Training.

Dieses Angebot hilft den Teilnehmenden dabei, die eigenen Beschäftigungsperspektiven realistisch einzuschätzen. Im Rahmen von 16 Einzelstunden werden gemeinsam mit einem Coach die aktuelle Situation und die individuellen Stärken analysiert und daraus konkrete Handlungsstrategien für Bewerbungen und Jobsuche entwickelt.

### Berufcoaching.Training.Kompetenzcheck.

In diesem 30 Einzelstunden umfassenden Coaching- und Trainingsprozess werden zunächst persönliche und berufliche Potenziale erhoben. Für herausgearbeitete arbeitsmarktbezogene Hemmnisse wird nach Möglichkeit direkt ein Plan zu deren Beseitigung erstellt. Zusammen bildet dies Grundlage für die weitere berufliche Wegeplanung. Sowohl die Berufswahlkompetenz als auch das persönliche Berufswahlspektrum werden so erweitert. 2021 wurde dieses Angebot 13 Mal durchgeführt.

## PSYCHOLOGISCHE EIGNUNGS- UNTERSUCHUNGEN IM SCHIENENVERKEHR

Der Schienenverkehr bietet derzeit vielfältige und aussichtsreiche berufliche Perspektiven. Verkehrsunternehmen – allen voran die Deutsche Bahn – führen umfangreiche Recruitingprogramme durch, um ihren immensen Personalbedarf zu decken. Gesucht werden vor allem Triebfahrzeugführer\*innen. Viele Gesuche zielen aber auch auf die Berufsbilder „Sicherungsposten“ (SiPo) oder „Sicherungsaufsichtskräfte“ (Sakra), die vorrangig auf Gleisbaustellen zur Sicherung sowohl des fließenden Verkehrs als auch der Baustellenbeschäftigten eingesetzt werden.

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



**Insgesamt kam es 2021 zu 14 Beauftragungen für psychologische Untersuchungen potenzieller Triebfahrzeugführer\*innen. In 60 Fällen wurde die psychologische Eignung von Kandidat\*innen für Sicherungstätigkeiten getestet.**

**74**

Eignungsüberprüfungen  
gesamt

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



## KURSE ZUR BERUFVORBEREITUNG

Die Vorbereitungslehrgänge der Bfz haben sich inzwischen als festes und gleichzeitig flexibel gestaltbares Angebot etabliert.

Mit diesen besteht die Möglichkeit, sich passgenau und ohne Förderpause fachlich und mental auf eine geplante Qualifizierungsmaßnahme vorzubereiten und dabei gleichzeitig eine letzte Eignungsabklärung für das angestrebte Bildungsziel vorzunehmen. Die Erfolgchancen der Qualifizierung können hiermit erheblich gesteigert werden.

Die Teilnehmer\*innenzahl bewegte sich auch 2021 weiter auf hohem Niveau.

### Rehavorbereitungslehrgang

Der Rehavorbereitungslehrgang (RVL) wurde von 15 Kund\*innen genutzt, womit ungefähr die Belegung von 2020 erreicht wurde.

### Vermittlung von Grundkompetenzen

In diesem Umschulungsvorbereitungskurs wurde die Teilnehmendenzahl mit 51 sogar um ca. 20% gegenüber 2020 gesteigert. Auch der regionale Einzugsbereich der Kostenträger, die dieses Angebot für ihre Beratungskund\*innen in Anspruch nehmen, hat sich vergrößert.

Da ohne digitale Kompetenzen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zunehmend schwerer ist, wird zudem der Fokus auf Unterstützungsangebote zum Erlernen digitaler Kompetenzen gelegt.

## BERUFLICHE AUSWAHL- VERFAHREN FÜR MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Bei der Suche nach neuem Personal gehören standardisierte Auswahlverfahren zu den gängigen Instrumenten, um der oftmals großen Anzahl an Bewerbungen gerecht zu werden.

Für eine fundierte Entscheidungsfindung ist eine fair ermittelte Vergleichbarkeit aller Bewerber\*innen notwendig. Mit Blick auf die gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen gilt es, die Instrumente den besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe anzupassen. Das Ziel ist dabei, im Rahmen von Auswahlverfahren sowohl für Chancengleichheit als auch für eine ausreichende Informationslage von Personalentscheider\*innen zu sorgen.

Für diesen Zweck hat die Bfz ein spezielles Instrumentarium entwickelt, welches Personalentscheider\*innen in Unternehmen und anderen Institutionen die benötigte Unterstützung bietet. Die Leistungen umfassen:

- > Erstgespräche zur Feststellung der benötigten Testverfahren,
- > die Durchführung der biographischen Interviews,
- > Tests mit den Bewerber\*innen,
- > die Auswertung der Ergebnisse in Bezug auf die Anforderungen des Berufsziels sowie
- > eine schriftliche Einschätzung als Grundlage für die Personalentscheidungen.

**In 2021 hat die Bfz für die Stadt Essen 13 Aufträge realisiert.** Zudem wurde ein Auswahlverfahren für körperlich beeinträchtigte Menschen für die Stadt Düsseldorf durchgeführt.

**13**

Aufträge  
für die Stadt Essen



# HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG

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

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

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

**In 2021 begann ein Kurs mit insgesamt 14 Teilnehmer\*innen. Seit dem Start in 2009 haben somit insgesamt über 400 Kund\*innen mit diesem Angebot eine neue Perspektive entwickelt.**

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

**Ab Sommer/Herbst 2022 bietet die Bfz daher nach dem Erwerb des Hauptschulabschlusses auch den Einstieg in die erzieherischen Berufe an.** Mit diesem Angebot wird einer neuen Zielgruppe der Einstieg in dieses Zukunftsfeld ermöglicht.

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



## BFZ-MARKEN



### JOBCENTERAKADEMIE

Seit nunmehr 10 Jahren unterstützt die Jobcenterakademie (JCA) mit ihrem Seminarangebot kommunale Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Ursprünglich lag der Fokus auf Institutionen im Ruhrgebiet, seit 2019 konnten viele überregionale Kund\*innen gewonnen und die Geschäftstätigkeit auf das ganze Bundesgebiet ausgedehnt werden.

Ein zentraler Angebotsbestandteil sind DGCC-Schulungen, die mit einer Zertifizierung zur/zum zertifizierten Case Manager\*in enden. Die JCA ist zertifiziertes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC). Diese Seminare versetzen Fallmanager\*innen in Jobcentern sowie Beratungsfachkräfte bei Bildungs- und Qualifizierungsträgern in die Lage, komplexe personenbezogene Dienstleistungen auf eine ganzheitliche Basis zu stellen und im Sinne des Case Managements zu koordinieren. Die pandemiebedingte Neukonzeptionierung von Schulungsinhalten und -abläufen, die mehr Online-Elemente umfasst, wurde 2021 weiterentwickelt und in verschiedenen Schulungen erfolgreich umgesetzt.

Zudem umfasst das Portfolio ein breites Seminarangebot (z.B. „Psychische Probleme im Kontext der Vermittlungsarbeit“, „Deeskalationstraining“ oder „Anlassbezogene Gespräche mit Arbeitgebern führen“). Auch etliche dieser Seminare wurden auf Kundenwunsch auf eine Online-Durchführung mit veränderten Konzepten umgestellt.

### FERNKURSE (LERNES®)

Immer wieder sind es fehlende Grundkompetenzen, die Ausbildungs- oder Qualifizierungsaktivitäten erschweren oder sogar scheitern lassen. Vor diesem Hintergrund hat die Bfz schon vor vielen Jahren unter der Marke LernEs® ein Angebot entwickelt, welches erwachsenengerecht und mit Berufsbezug Grundlagenwissen in Mathematik, deutscher Rechtschreibung und Grammatik vermittelt. Lern- und Übungshefte zu diesen Themen werden dabei als Fernlehrgänge sowohl als förderfähiges Instrument für den SGB-Markt als auch für Selbstzahler\*innen im Firmen- und Privatkundenmarkt bereitgestellt.



So fand z.B. 2021 eine längere Seminarreihe für Nachwuchsführungskräfte für das Jobcenter Kreis Rhein-Sieg statt, die in 2022 fortgeführt wird. Mit dem Jobcenter Kreis Recklinghausen / Vestische Arbeit konnte bereits 2020 eine Seminarreihe zum Thema „Beratungsqualität“ für 450 Mitarbeiter\*innen über insgesamt 52 Schultage vereinbart werden. Da der Kunde Präsenzunterricht wünscht, kam es zu mehrfacher Verschiebung der Termine. Ungefähr die Hälfte der Schulungsreihe konnte 2021 aber bereits durchgeführt werden.

2021 konnte der Schnitt des Vorjahres von 15 Kursen pro Woche gehalten werden. Weiterhin wurde das Firmenkundengeschäft durch den speziell hierfür eingerichteten Vertrieb weiter vorangetrieben. Ebenso wurde die Webpräsenz 2021 weiter aktualisiert und nutzergerecht ausgebaut.



# KAUFMÄNNISCHE ÜBUNGSFIRMEN

Das Übungsfirmenkonzept ist schon seit Jahrzehnten Garant für einen hohen Praxisbezug in der kaufmännischen Ausbildung. Ob Bildungsträger, berufliche Schulen oder Unternehmen – verschiedenste Akteur\*innen setzen darauf, typische kaufmännische Prozesse realitätsnah in Übungsfirmen abzubilden. Die Übungsfirma ist dabei ein nachempfundenes Unternehmen, das unter Echtbedingungen handelt und wirtschaftet, etwa wie ein Flugsimulator für Piloten.



## ZENTRALSTELLE DES DEUTSCHEN ÜBUNGSFIRMENRINGS

Der Bfz kommt seit 1979 mit der Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenrings (ZÜF) eine wichtige Koordinierungsfunktion zu. Die Serviceleistungen reichen von der Gründungsberatung über die Simulation von Institutionen wie Finanzamt, Krankenkassen oder Arbeitsagentur bis hin zur Bereitstellung, Weiterentwicklung und Support der zentralen Übungsfirmensoftware ZET5.

Aktuell werden von der ZÜF rund 500 Übungsfirmen in Deutschland betreut. Durch die Mitgliedschaft in der weltweiten Organisation PEN Worldwide wird der Kontakt zu ca. 7.000 internationalen Übungsfirmen in 40 Ländern ermöglicht und unterstützt.

In den letzten Jahren betreute die Zentralstelle zudem mehrere Übungsfirmen in Shanghai und unterstützte bei inhaltlichen Fragestellungen. 2021 waren es 4 Übungsfirmen.

**500**  
Übungsfirmen

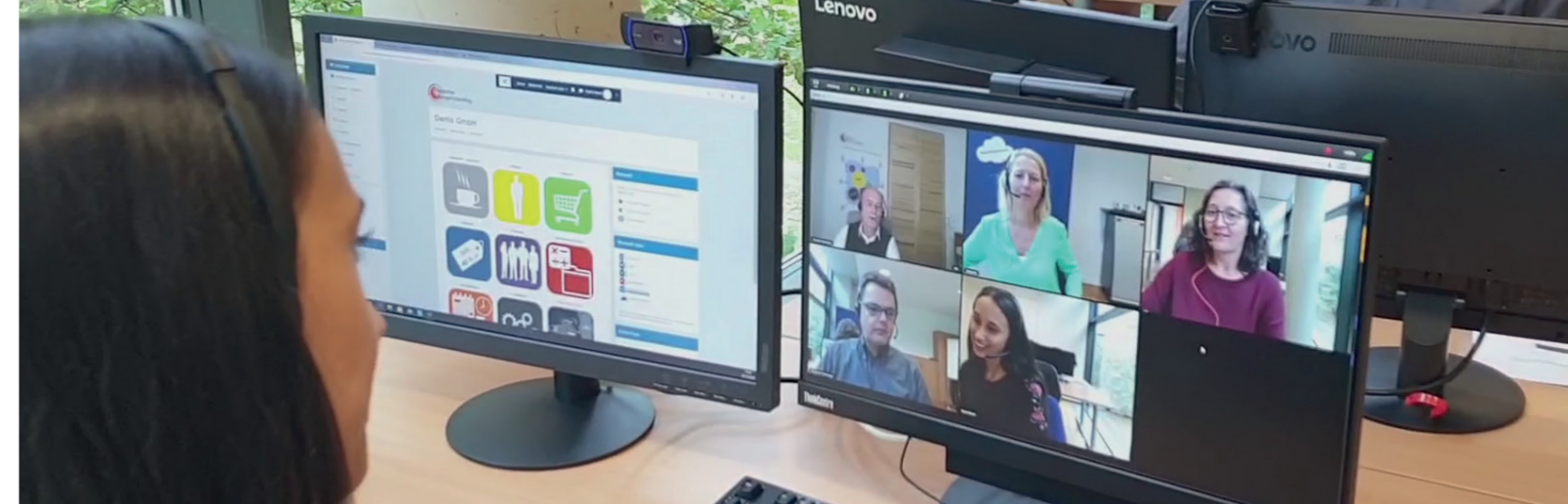


## Die Übungsfirmenmesse

Jährlich richtet die Zentralstelle eine internationale Übungsfirmenmesse an wechselnden Orten in Deutschland aus, die zusätzlichen Raum für praktisches Lernen und den interkulturellen Austausch bietet.



Pandemiebedingt wurde 2020 die internationale Übungsfirmenmesse erstmals virtuell durchgeführt. Auch 2021 fand diese zentrale Veranstaltung virtuell statt – diesmal sogar mit 57 Ausstellern und 1.960 Besucher\*innen.



## ÜBUNGSFIRMA 4.0

Anders als bei traditionellen Übungsfirmen, die Bildungsträger, Schulen oder Unternehmen vor Ort realisieren, ist eine virtuelle Übungsfirma ortsunabhängig und wird von der Zentralstelle selbst betrieben.

Die sogenannte „Übungsfirma 4.0“ ging 2019 an den Start und kam damit dem Digitalisierungsschub durch Corona noch zuvor. Der Geschäftszweck ist die Herstellung und der Vertrieb von Puzzles.



Dieselben Institutionen können hierbei für ihre Teilnehmer\*innen bzw. Auszubildenden Plätze in der Übungsfirma 4.0 buchen – egal, ob nur für eine oder mehrere Personen, kurzfristig und für längere Zeiträume.

Die Teilnehmenden arbeiten wie von einem Home-Office-Arbeitsplatz aus und werden dabei von erfahrenen Übungsfirmenleitungen betreut.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- > weder der physische Aufbau einer eigenen Infrastruktur
- > noch die permanente Sicherung einer Mindestteilnehmendenzahl
- > oder die Bereitstellung einer eigenen Personalressource

sind erforderlich.

Seit Gründung ist die Anzahl der Buchungen kontinuierlich gestiegen. **Regelmäßig wird das Angebot der Übungsfirma 4.0 inzwischen auch von Rehakliniken genutzt, deren Teilnehmenden diese spezifischen Lernbedingungen aufgrund ihrer physischen oder psychischen Einschränkungen besonders entgegenkommen.**

## INKLUSIVE VIRTUELLE ÜBUNGSFIRMEN



Die Gründung der Übungsfirma 4.0 eröffnete die Chance, im Rahmen eines geförderten Modellprojekts deren Nutzen in einem speziellen gesellschaftsrelevanten Kontext zu bewerten. Die Bfz bewarb sich erfolgreich für das BMBF-Projekt „IvÜFA: Inklusive virtuelle Übungsfirma – Berufliche Qualifizierung für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung“.

Dieses hatte zum Inhalt, gemeinsam mit verschiedenen Partnern den Einsatz virtueller Übungsfirmen im Rahmen einer inklusiven kaufmännischen Berufsbildung zu erproben und zu evaluieren. Das Projekt wurde im Sommer 2021 planmäßig und mit viel Erkenntnisgewinn abgeschlossen. Details finden sich hier: <https://www.deutscher-uebungsfirmenring.de/ivuefa/>

# NEUE VIRTUELLE WELTEN



Gemeinsam mit der Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings hat die Bfz 2021 die neue Plattform „Bfz digital“ ins Leben gerufen. Diese bietet die Möglichkeit, die jeweiligen Angebote auf ganz neue und andere Weise kennenlernen zu können.

Vor dem Hintergrund der im vergangenen Jahr über lange Strecken geltenden Kontakteinschränkungen war dies zudem ein Baustein, um auf neuen Wegen mit Interessierten in Kontakt zu treten.

„Bfz digital“ umfasst folgende Themenbereiche:

## > Berufliche Themenwelten:

In diesem digitalen Raum werden die Berufsbereiche innerhalb des Qualifizierungsangebots der Bfz erlebnisorientiert dargestellt. Neben umfassenden Informationen und anschaulichen Videos können Interessierte mit Fachleuten in Dialog treten und Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Beratung erhalten.

## > ZÜF.digital:

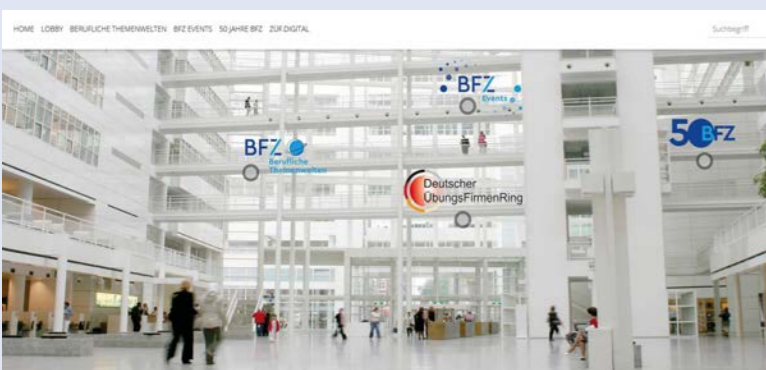
Hier finden Besucher\*innen Zugang zu digitalen Veranstaltungen, Austausch und Informationen rund um die kaufmännische Übungsfirmenwelt. Auch die internationale Übungsfirmenmesse 2021 fand auf dieser Plattform statt.

## > 50 Jahre Bfz:

In dieser digitalen Ausstellung werden Besucher\*innen mit auf einen Streifzug durch ein erfolgreiches halbes Jahrhundert im Dienste der beruflichen Bildung genommen

## > Bfz-Events

Von Online-Messen über digitale Infoveranstaltungen für Bildungskund\*innen oder Beratungsfachkräfte bis hin zur Video-Fachberatung: Dieser Raum bündelt alle Online-Events und Dialogangebote der Bfz.



# BILDUNG 4.0 – WEITERE DIGITALISIERUNG IM TRAININGSBEREICH

Da das Jahr 2021 mit einem Lockdown startete, war die Fortführung des Unterrichts in Online-Format bis auf wenige Ausnahmen zunächst weiterhin ohne Alternative. Dieser Erfahrungszuwachs spiegelte sich auch im stetig zunehmenden Umfang ergänzender Kursinhalte auf der Lernplattform Moodle wider.

Die Nutzung von BigBlueButton als virtueller Klassenraum hat sich ebenfalls weiter etabliert. Im Rahmen eines Pilotprojektes für eine vorbereitende Bildungsmaßnahme wurde ein Kompetenzraster entwickelt, mit dessen Hilfe Lernende und Lehrkräfte den Lernfortschritt und Wissenszuwachs einordnen und nachverfolgen können.

Betreut durch eine Mediendidaktin hat sich eine Zusammenarbeit mit der FernUni Hagen entwickelt, in der Studierende des Studiengangs BA Bildungswissenschaft im Rahmen ihres Pflichtpraktikums ausgewählte Projekte durchführen, z.B. die Erstellung eines Grundlagenkurses Projektmanagement. Eine etwas anders gelagerte Kooperation hat sich mit der Hamburg Open Online University ergeben, für die Kurzworkshops aus dem Bereich angewandte Methoden und Szenarien für Blended Learning / hybrides Lernen durchgeführt werden.

Insgesamt bleibt es im Arbeitsalltag der Lehrkräfte weiterhin eine große methodisch-didaktische wie zeitliche Herausforderung, Unterrichtskonzepte zu überarbeiten und um sinnhafte digitale Elemente zu erweitern.

Zwar hat sich bei einer Befragung die Mehrheit der Teilnehmenden dafür ausgesprochen, in Teilen auch zukünftig über Homeschooling unterrichtet zu werden.

Es ist aber auch festzustellen, dass sich hierbei das Lerntempo tendenziell verlangsamt, leistungsschwächere Teilnehmende besonders gefördert werden müssen und der nicht selten motivierende Gruppenverband digital schwer herzustellen ist.



Setzt sich die Entwicklung fort, dass potenzielle Bildungskund\*innen zunehmende Leistungs- und Lernhemmnisse aufweisen, steigt der Anspruch an eine adäquate Digitalisierungsstrategie einmal mehr.

Die Zukunft scheint also hybrid zu bleiben: Präsenzunterricht wird eine wesentliche Säule im Qualifizierungsangebot der Bfz sein, eine Wissensvermittlung ohne digitale Elemente und Unterstützung z.B. über die Lern- und Kommunikationsplattform Moodle ist jedoch nicht mehr denkbar.



## IM INTERVIEW MIT FLORENTINA SAUERBACH EXPERTIN FÜR BILDUNG 4.0 & DIGITALISIERUNG IN DER BFZ

Die Lernplattform Moodle und ein erstes virtuelles Klassenzimmer gab es im Trainingsbereich bereits. Geplant waren weitere Pilotprojekte, um anwendungsorientierte Erfahrungen zu sammeln und auf dieser Basis digitale Elemente sukzessive zu implementieren.

Dann kam die Corona-Pandemie. Viel schneller als gedacht wuchsen die Inhalte der Lernplattform, und bald schon waren neben Skripten auch viele interaktiv gestaltete Aufgaben und selbst erstellte Lehrfilme eingestellt. Auch die virtuelle Aufnahme neuer Gruppen fand in dieser Zeit erfolgreich statt.



Dennoch gab es die Bedenken „Aus den Augen, aus dem Sinn?“ In Zeiten, in denen sich Bildungskund\*innen und Lehrkräfte seltener als sonst sehen, hören und sprechen, ist ein verbindlicher und motivierender Lehr-Lern-Prozess zunächst schwieriger zu verwirklichen als im regulären Schulungsalltag.

Mit der Rückkehr zum Präsenzunterricht kamen wieder die Elemente stärker zum Einsatz, die tatsächlich im Distanzunterricht nicht so einfach umsetzen sind: der persönliche Kontakt zu Teilnehmenden und die Förderung des Gruppenzusammenhalts – beides wichtige Parameter, um Motivationstäler aufzufangen und frühzeitig individuellen Leistungsschwächen zu begegnen. Auch die Durchführung von Klausuren und Tests gestaltet sich in Präsenz einfacher als virtuell.

Trotzdem: Wir arbeiten daran, eine „neue Normalität“ beruflichen Lernens zu gestalten. Moodle etabliert sich weiter als Bereicherung des Unterrichts und dient zudem als Kommunikations- und Informationsplattform. Es bietet die Möglichkeit, das Lehren und Lernen flexibel zu gestalten und differenziert auf Leistungsunterschiede einzugehen.

Die Etablierung von Kompetenzfeldern zur Überprüfung des eigenen Lernfortschritts, die ersten Schritte zur Einbindung von Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) in die technische Praxis und die komplette Durchführung einzelner Seminare in Online-Form werden zukünftig spannende Lern- und Arbeitsfelder in der Bfz darstellen.



## ...UND DAS WAR AUCH NOCH:



### 50 JAHRE „BEREIT FÜR ZUKUNFT“

2021 feiert die Bfz einen runden Geburtstag - vor 50 Jahren fand die Aufnahme des Schulungsbetriebs statt. Seit einem halben Jahrhundert ist die Bfz jetzt verlässlicher Partner für Lern- und Entwicklungsprozesse.



In diesen Jahrzehnten hat sich Enormes ereignet:

- > Umwälzungen in der Arbeitswelt
- > Strukturwandel im Ruhrgebiet
- > Gesetzesänderungen im Zuge der »Agenda 2010«
- > Zunahme der Wettbewerbsintensität
- > Technische Innovationen

Auch intern hat sich die Bfz immer wieder gewandelt.

- > Mit dem Bau des neuen Gebäudekomplexes ComIn als innovativer IT-Bildungsstandort im Essener Norden Anfang der 2000er Jahre wird eine einprägsame Landmarke gesetzt.
- > 2009 findet die Umwandlung des Berufsförderungszentrums e.V. in eine GmbH statt. Im selben Jahr wird die Bfz Teil der städtischen Firmengruppe EABG mit der Muttergesellschaft Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH.
- > Das Angebotsportfolio wird kontinuierlich einer Überprüfung unterzogen und an neue Arbeitsmarkterfordernisse angepasst.

Alle diese Entwicklungen haben die »DNA« des Unternehmens maßgeblich beeinflusst. Weiterhin sind vielfältige Herausforderungen zu bewältigen, wie z.B.

- > die Digitalisierung intern voranzutreiben,
- > auf den demographischen Wandel zu reagieren,
- > dem Fachkräftemangel mit Arbeitgeberattraktivität zu begegnen und
- > sich durch tragfähige Qualifizierungskonzepte weiter als Bildungsdienstleister zu empfehlen.

Damit möchte die Bfz auf dem regionalen Arbeitsmarkt weiterhin einen sichtbaren Fingerabdruck hinterlassen.



Und so ist und bleibt es der Anspruch,  
#bereitfürzukunft zu sein!

# 4

## VERMITTLUNG & AKTIVIERUNG

So sehr es in vielen anderen Zusammenhängen stimmen mag, so sehr gilt für die Geschäftstätigkeit von Beschäftigungs- und Bildungsträgern: nicht der Weg, sondern das Ziel ist das Ziel. Für jeden Teilnehmenden gilt es, vor allem die Perspektive nach der Teilnahme im Blick zu haben. Im Idealfall ist diese eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Unter Umständen lassen sich Vermittlungshemmnisse aber nicht immer ohne Weiteres in kurzer Zeit beseitigen, so dass andere Ziele definiert werden müssen, z. B. die Aktivierung für weitere Qualifizierungsmaßnahmen, der Eintritt in eine geförderte Beschäftigung, der Erwerb von fachlichen oder persönlichen Kompetenzen oder eine klarere berufliche Orientierung.

Insofern sind die Erfolgskennziffern, an denen sich Träger in diesem Geschäftsfeld messen lassen müssen, durchaus vielfältig. Und messen lassen müssen sie sich, denn letztlich werden für diese Maßnahmen öffentliche Gelder verwendet, die es möglichst sinnstiftend sowohl für den Einzelnen und als auch die Solidargemeinschaft als Ganzes einzusetzen gilt.

**537**  
neue Perspektiven

Menschen berufliche Chancen zu verschaffen und Perspektiven zu bieten, ist das oberste Ziel der Firmengruppe EABG. Für jeden einzelnen Teilnehmenden gilt es, eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit zu finden und so – am Ende eines unterschiedlich langen Prozesses - eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Dies gilt auch für Teilnehmer\*innen von Angeboten, für die kein explizites Vermittlungsziel festgelegt ist.

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird in der Regel durch die sogenannte **Vermittlungsquote** abgebildet, die angibt, wie viele Teilnehmende nach Beendigung ihres Angebots eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** aufgenommen haben. Mit Blick darauf, dass für viele Teilnehmende der Weg in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund erheblicher Integrationsbarrieren nicht unmittelbar beschritten werden kann, verwendet die Firmengruppe EABG als weitere Kennziffer die Zahl der **Vermittlungen in eine aktivierende berufliche Weiterbildung**.

In der Firmengruppe gibt es inzwischen eine Vielzahl standardisierter Prozesse, anhand derer die systematische Ermittlung von Vermittlungsquoten erfolgt. In der Bfz wird z. B. bei den Absolvent\*innen von abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen in einem mehrstufigen Verfahren strukturiert der Vermittlungsstatus erfasst. Auch in den anderen Teilen der Firmengruppe sorgen entsprechende Systeme für die Bereitstellung dieses wichtigen Erfolgsfaktors.

Auch verschiedenste Angebote werden häufig bereits konzeptionell so angelegt, dass das Thema Vermittlung integraler Bestandteil ist:

- > Alle Umschulungen der Bfz umfassen mehrmonatige betriebliche Praxisphasen, in denen sich die Teilnehmenden einem potenziellen Arbeitgeber bereits frühzeitig präsentieren können. Die Quote derer, die unmittelbar nach Abschluss einen Arbeitsvertrag bei ihrem vorherigen Praktikumsunternehmen bekommen, liegt in nicht wenigen Kursen bei 100%. Diese Möglichkeit der Personalbeschaffung ist vor allem für Unternehmen in Märkten mit starkem Fachkräftemangel äußerst attraktiv und wird entsprechend intensiv genutzt. Allen Fachabteilungen steht zudem ein Jobcoach zur Verfügung.
- > Auch in zahlreichen Seminaren der ABEG wird den Teilnehmenden ein Jobcoach zur Seite gestellt, der individuell hilft, den Übergang von der Maßnahme in den Arbeitsmarkt zu gestalten.
- > Arbeitsmarktnahe Teilnehmende der ABEG und EABG im gewerblich-technischen Kontext haben im Rahmen sogenannter ZIP-Projekte, an denen auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts beteiligt sind, die Möglichkeit, anschließende Beschäftigungsmöglichkeiten anzubahnen.

## VERMITTLUNGSERFOLGE 2021

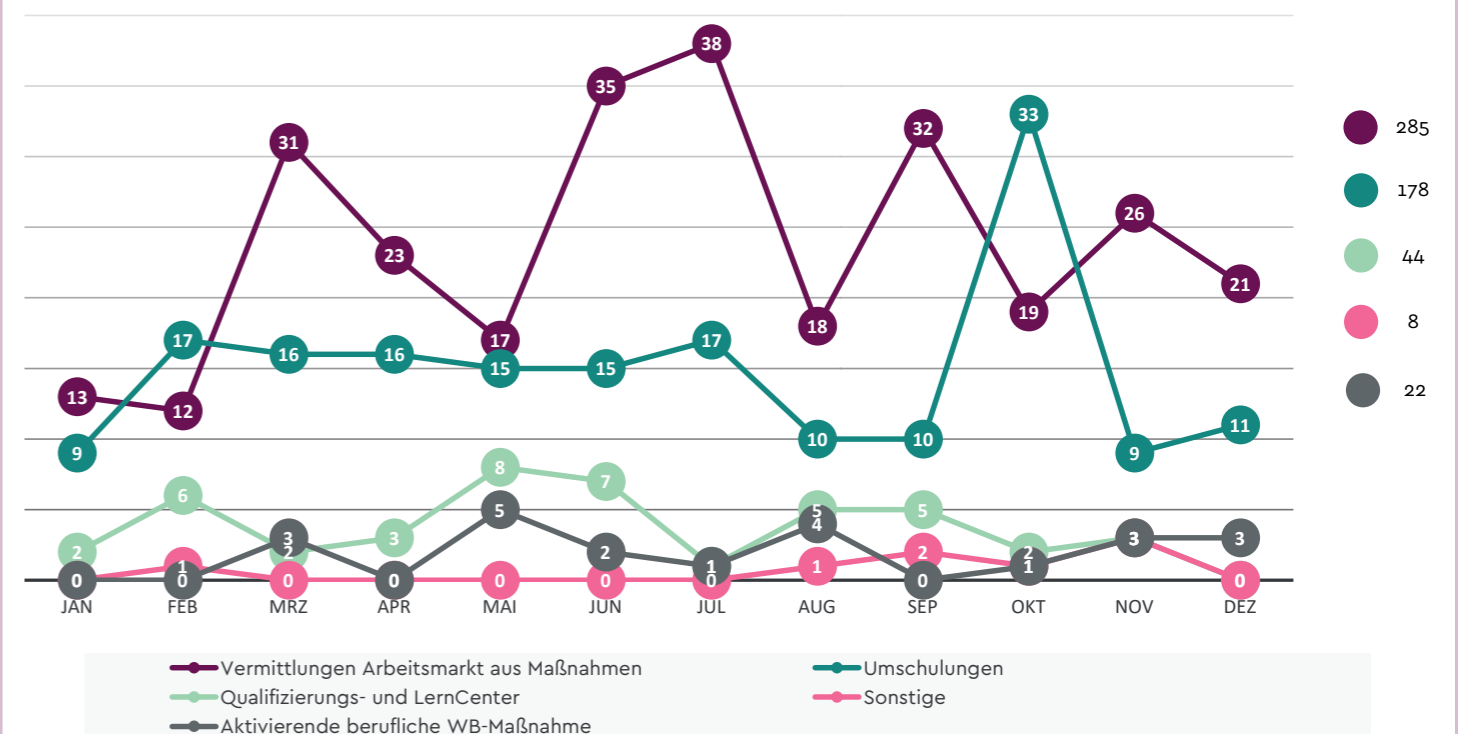
537 Menschen konnte die Firmengruppe EABG in 2021 eine neue berufliche Perspektive im Rahmen einer neuen Beschäftigung oder einer Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme vermitteln.

Das bedeutet - in einem weiteren von Corona geprägten Jahr und nach einem schmerzhaften Rückgang in 2020 - einen deutlichen Anstieg der Anzahl der Vermittlungen um 7%.

Somit befinden sich die Vermittlungszahlen zwar noch nicht auf Vorkrisenniveau. Es zeichnet sich jedoch eine Stabilisierung des Arbeitsmarktes ab,

der auch für geringqualifizierte Menschen vermehrt Chancen bietet. Und gerade mit Blick auf die coronabedingt schwierigen Rahmenbedingungen für alle Aktivitäten rund um die Themen Bewerbung, Kontaktanbahnung, Probearbeit usw. ist dieser Erfolg noch bemerkenswerter.

## Vermittlungen und Aktivierungen 2021



Die Vermittlungszahlen aus Projekten und Regelangeboten, die über das JobCenter Essen im Rahmen der Vergabe und über eingeworbene Mittel aus dem europäischen Fond sowie Bundesmitteln an die ABEG gegangen sind, stabilisierten sich im Laufe des Jahres 2021 und konnten am Ende sogar um gut 4% auf 307 gegenüber 2020 gesteigert werden.

Die Vermittlungen aus Qualifizierungen in der Bfz lagen 2021 - korrelierend mit der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt - mit insgesamt 230 erfassten Arbeitsaufnahmen bis Ende Dezember deutlich über der Anzahl von 207 Vermittlungen bis Dezember 2020 (+11%).

Auch wenn die Umschulungen mit gut 77% wie auch in den Vorjahren den größten Anteil an allen Vermittlungen ausmachen, war die größte Dynamik bei den Arbeitsaufnahmen der Teilnehmenden aus den Qualifizierungs- und Lerncentern zu vermerken: während bis Dezember 2020 25 Teilnehmende nachweislich Arbeit aufgenommen hatten, waren es Ende 2021 mit 44 Teilnehmenden fast doppelt so viele.

Die Vermittlungserfolge nach Umschulungsende stellten sich in 2021 trotz widriger Umstände vergleichsweise gut dar.

- > Für den Bereich der Gesundheitsberufe konnte die Vermittlungsquote mit 75% im Vergleich zu 2020 nahezu gehalten werden.
- > Für die gewerblich-technischen Umschulungen und den Bereich IT lagen die Werte jeweils bei rund zwei Drittel und damit ebenfalls ungefähr auf Vorjahresniveau.
- > Selbst für die große Anzahl an Teilnehmenden aus den Umschulungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten konnte sogar in 85% aller Fälle eine Anschlussperspektive erlangt werden.
- > Besonders erfreulich: nach dem Abschluss des letzten Umschulungskurses im Bereich Garten- und Landschaftsbau sind alle Teilnehmenden in Arbeit gegangen.

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



- > Mit 44% war die Vermittlungsquote im kaufmännischen Bereich zwar insgesamt vergleichsweise niedrig, stellt aber dennoch eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr dar. Zudem ist hier der Wettbewerb um attraktive Arbeitsplätze durch die große Anzahl an Jobeinstieger\*innen schon seit Jahren besonders hoch.

Auch 2021 bedurfte es erheblicher Bemühungen, um in Zeiten von Kurzarbeit und Home Office in den Betrieben Praktikumsplätze für die Teilnehmer\*innen während der Umschulungen zu rekrutieren, aus denen sich ja häufig die dem Abschluss folgenden Arbeitsverträge ergeben. Die erzielten Vermittlungserfolge sind angesichts dessen daher noch umso höher zu bewerten.

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

## VERMITTLUNGSUNTERSTÜTZUNG ALS EIGENES ANGEBOT

Bei der Suche nach einem neuen Job ist es in der Regel nicht damit getan, lediglich bestehende Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren. Es gilt zunächst, die gewünschte Tätigkeit klar zu bestimmen. Ist dies geschehen, müssen relevante Portale systematisch durchsucht, Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber bewertet und im Fall einer Einladung die anstehenden Kontakte gründlich vorbereitet werden. Unter Umständen gibt es gar keine veröffentlichten vakanten Stellen, so dass eine Strategie für eine Initiativbewerbung entwickelt werden muss. Alles in allem ist heutzutage deutlich mehr Kreativität im gesamten Bewerbungsprozess gefragt.

Aber auch Unternehmen müssen zunehmend neue Wege beschreiten, um ihre Personalbedarfe zu decken. Die Veröffentlichung einer Stellenanzeige reicht nicht mehr aus, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren.

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

Arbeitgeber können folgende Serviceleistungen in Anspruch nehmen:

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

In 2021 konnten weitere 32 Arbeitgeber davon überzeugt werden, ehemalige Teilnehmer\*innen der ABEG einzustellen, die diese Möglichkeit aufgrund ihrer nicht gänzlich gradlinigen Berufsbiographien ansonsten unter Umständen nicht bekommen hätten.

*Dies zeigt eindrücklich die Wichtigkeit der individuellen Beratung und der gezielten Bedarfsanalyse im Rahmen der Arbeitgeberbetreuung.*

In 2021 gewann auch die Beratung gerade kleiner Betriebe zum Thema Mitarbeiter\*innenbindung an Bedeutung. Hier waren die Sorgen besonders groß, Mitarbeiter\*innen auch über Phasen der Kurzarbeit zu halten und weiter zu motivieren.

Da auch in 2021 gänzlich auf kontaktintensive Veranstaltungen wie Job-Speed-Datings verzichtet werden musste, wurden die in 2020 erprobten Wege intensiviert, um Arbeitgeber und Teilnehmende, insbesondere auch Neuzugewanderte mit Sprachhemmnissen, dennoch zusammenzubringen. Die in vielen anderen Bereichen des Arbeitslebens gut funktionierenden und inzwischen akzeptierten digitalen Kontaktmöglichkeiten stellen in diesem Personenkreis keine vergleichbare Alternative dar. Hier wurden vermehrt Praktika vereinbart, in denen Stärken direkt beim Arbeitgeber unter Beweis gestellt werden konnten. Das funktionierte vor allem in gewerblich-technischen Bereichen sehr gut.



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

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

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

Das Team Vermittlung / Vertrieb, das seit 2017 die Vermittlungsaktivitäten aller Maßnahmen mit direkten Arbeitgeberkontakten unterstützt, nutzte 2021 dazu, weiterhin für die Arbeitgeber Ansprechpartner zu sein und mit dem vorhandenen Know-How zur Seite zu stehen. Kontakte konnten so gefestigt und Vertrauensverhältnisse gestärkt werden.

Durch die Aufrechterhaltung dieses Netzwerks wird für die Zeit, in der die Kontaktintensität wieder deutlich gesteigert werden kann, sichergestellt, dass der verdeckte Arbeitsmarkt den Teilnehmer\*innen weiterhin zugänglich bleibt.







# 5

FIRMENGRUPPE

**Kommunale Bildungslandschaften leben von den Menschen, die sich in ihnen bewegen!**

Diesem Motto folgt auch die Firmengruppe EABG und hat sich dafür breit aufgestellt: vom niederschweligen Beschäftigungsangebot bis zur zertifizierten Qualifizierung mit Berufsabschluss reicht das Portfolio. Damit ist sie außerdem auf viele arbeitsmarktpolitische Herausforderungen gut vorbereitet.

Mit ihren Angeboten hat die Firmengruppe vielen Menschen Perspektiven aufzeigen können und ist Stadt und Region gleichermaßen verpflichtet.

Dem Ziel, mit den Menschen, die sich ihr anvertrauen, eine konkrete Perspektive für ihre Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu erarbeiten, hat sie auch 2021 alles untergeordnet.

Die verfestigte, weil strukturell bedingte Langzeitarbeitslosigkeit ist dabei besondere Herausforderung und gleichzeitig Ansporn, möglichst passgenau neue berufliche Wege aufzuzeigen.

# DIE FIRMENGRUPPE IM STADTKONZERN

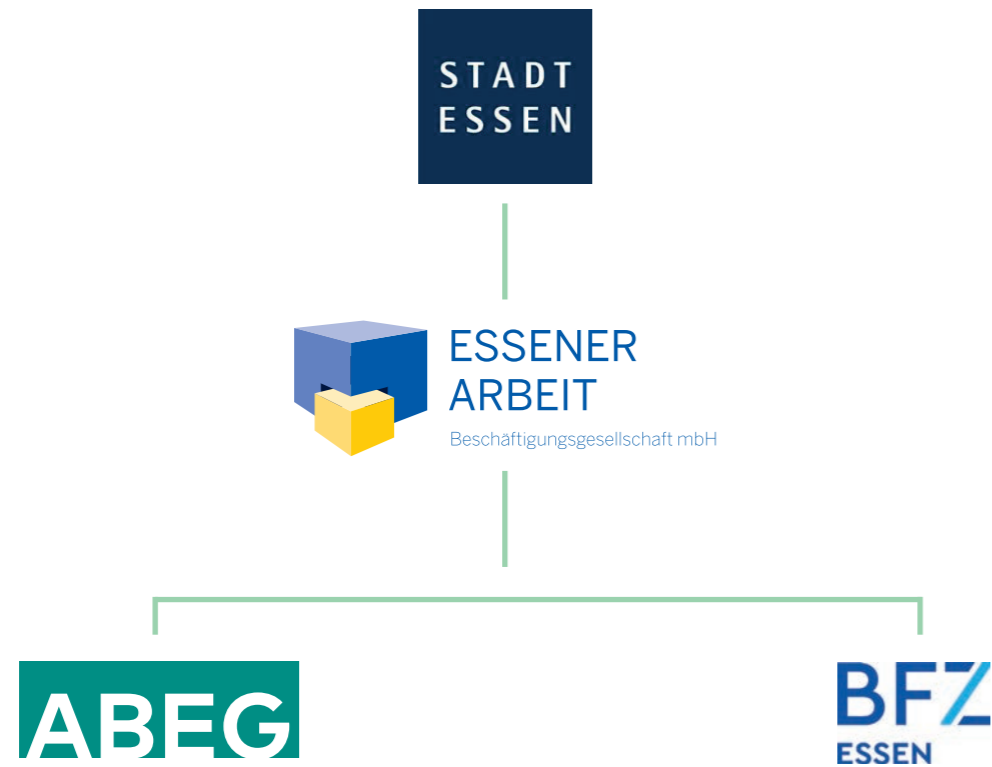
## STRUKTUR FIRMENGRUPPE EABG

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

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

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

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



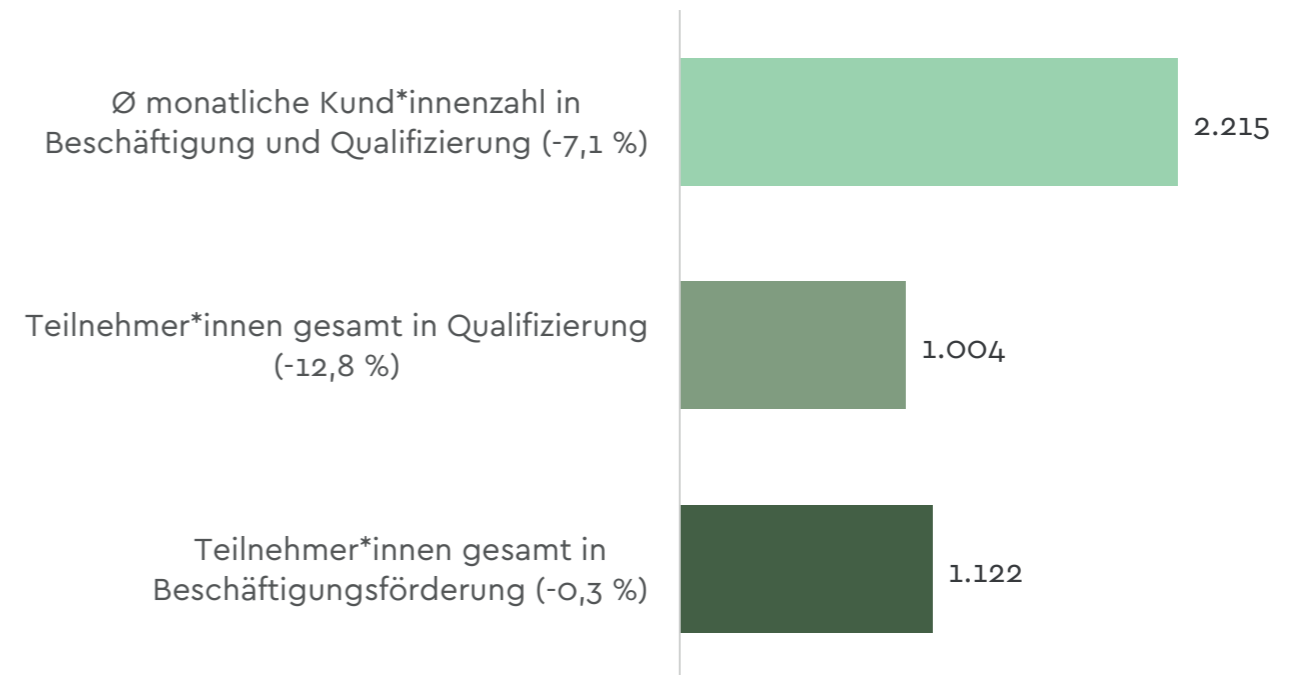
# DAS JAHR IN ZAHLEN

## AKTIVIERUNGEN UND VERMITTLUNGEN



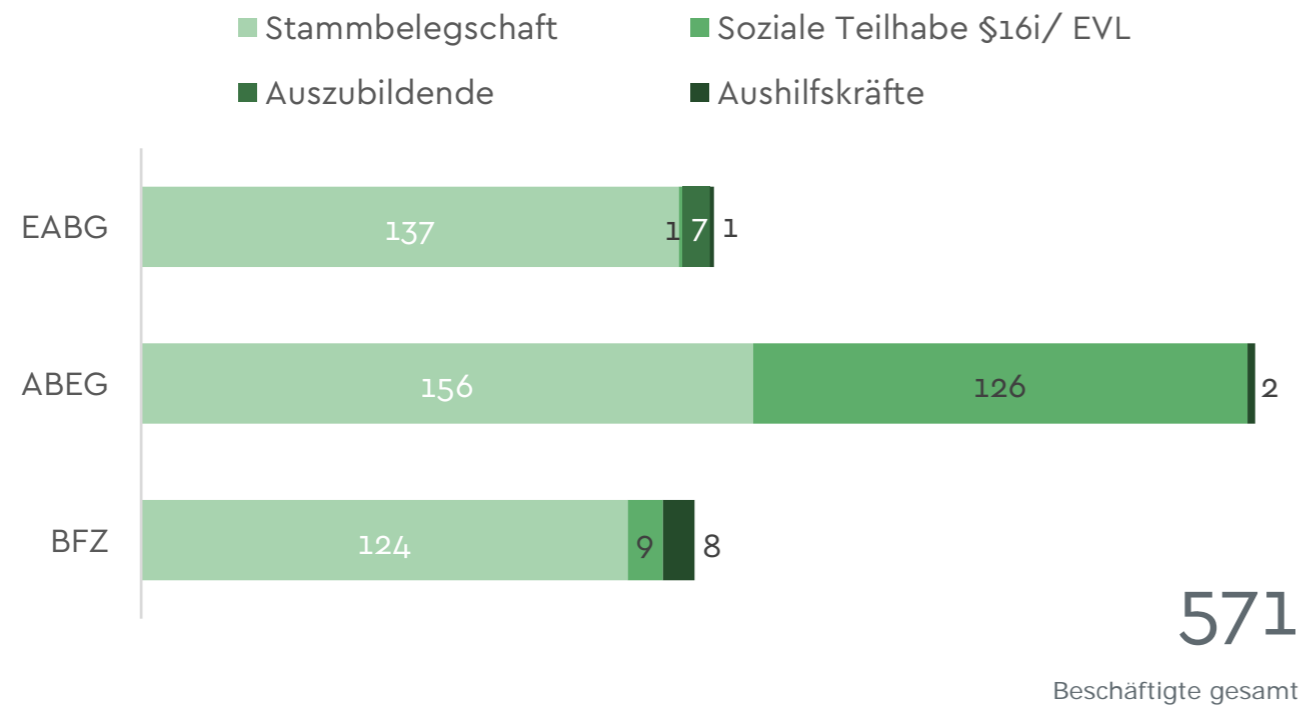
**537** (+7,2%)

## KUNDENZAHLEN

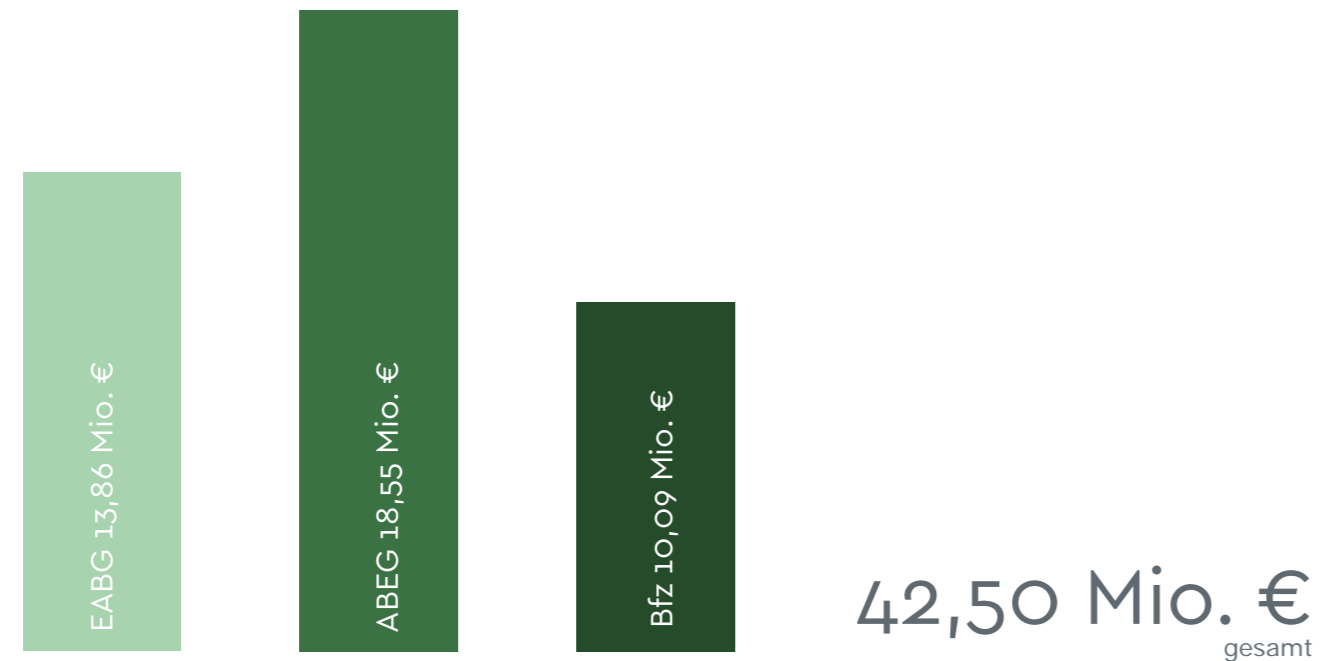


# DAS JAHR IN ZAHLEN

## BESCHÄFTIGTE DER FIRMENGRUPPE



## GESAMTLEISTUNG 2021



# ...WAS SONST NOCH WAR



**DER KONZERNBESCHÄFTIGTENRAT DER STADT ESSEN** hat im April 2021 einen neuen Sprecherrat sowie eine neue Doppelspitze gewählt: Petra Löser, Betriebsratsvorsitzende der Firmengruppe EABG, sowie Ahmet Avsar, Betriebsratsvorsitzender der Ruhrbahn GmbH.

**DER WEITERBILDUNGSKONGRESS RUHR** im Juni 2021 wurde durch die Weiterbildungsnetzwerke aus Duisburg, Gelsenkirchen, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr, Essen, Bochum, Dortmund und Hamm veranstaltet. Hierdurch waren mehr als 150 Weiterbildungsunternehmen des Ruhrgebiets repräsentiert. Ziel der hybriden Veranstaltung auf Zollverein war die Darstellung der Bedeutung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung in Zeiten dynamischer Veränderungen.



**8. DEUTSCHER WEITERBILDUNGSTAG:** Die Bfz ist Teil des Moderatorenteams der digitalen Auftaktveranstaltung im März 2021. Diesjähriges Motto des bundesweiten Aktionstages: „Krisen meistern.Know-how sichern.Weiter bilden.“

# ...WAS SONST NOCH WAR

**MESSEN IN ZEITEN VON CORONA:** viel Digitales, dank guter Konzepte aber auch Veranstaltungen in Präsenz.



**ERFOLGREICHE RE-ZERTIFIZIERUNG** ohne Beanstandungen aller Unternehmen der Firmengruppe im November 2021

**VERNETZUNG UND DIALOG:** 2021 entstehen neue Bildungsverbände und Kooperationen



**NÄHER ZU DEN KUND\*INNEN:** mit dem neuen „Einsatzwagen“ geht die Bfz auf Infotour



**DAS NEUE KURSNET:** die zentrale Plattform für Bildungsangebote der Agentur für Arbeit wurde 2021 relauncht

## IMPRESSUM

Geschäftsführer

Hartmut Kütemann-Busch

Herausgegeben von

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH  
Zipfelweg 15  
45356 Essen

Konzeption/ Redaktion

Susanne Wunder, Martina Temming

Layout/ Grafik

Eva Stein

Schlussredaktion

Geschäftsführung

Essen, im Mai 2022

