



EABG-GRUPPE
ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES



JAHRES- BERICHT

2024

Verantwortung
liegt in unserer Natur.

*Hartmut Kütemann-Busch,
Geschäftsführer der
EABG Firmengruppe*

CH AN CE

**„FÜR VIELE SIND WIR
DAS SPRUNGBRETT
IN DEN ARBEITSMARKT.“**

Digitalisierung, demografischer Wandel und wachsender Fachkräftebedarf fordern den Essener Arbeitsmarkt heraus. Im Interview erklärt Hiltrud Schmutzler-Jäger, Aufsichtsratsvorsitzende der EABG Firmengruppe, wie sich Beschäftigungsperspektiven verändern, warum Qualifizierung der Schlüssel zur Teilhabe ist und wie es gelingt, gemeinsam mit Wirtschaft und Bildung Menschen nachhaltig in Arbeit zu bringen.

Hiltrud Schmutzler-Jäger Aufsichtsratsvorsitzende der EABG Firmengruppe

Frau Schmutzler-Jäger, wie würden Sie die aktuelle Lage des Arbeitsmarktes in Essen beschreiben?

■ Vielschichtig. Einerseits gibt es immer noch Unsicherheiten in bestimmten Branchen, insbesondere durch die Digitalisierung und die damit einhergehenden strukturellen Veränderungen. Andererseits beobachten wir einen steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften, vor allem in den Bereichen Gesundheitswesen, IT, Handwerk und Industrie. Unsere Aufgabe als kommunaler Firmenverbund ist es, Menschen gezielt für diese Berufe zu qualifizieren und ihnen den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Wie begegnet die EABG Firmengruppe diesen Herausforderungen?

■ Unser Ansatz ist es, nachhaltige Brücken in den Arbeitsmarkt zu bauen. Wir setzen verstärkt auf Qualifizierungsangebote, die an die aktuellen Bedarfe der Essener Unternehmen angepasst sind. Wir haben Angebote für den offenen Ganzttag entwickelt, auf den Fachkräftebedarf in Arztpraxen reagiert, kooperieren mit anderen städtischen Gesellschaften, um Beschäftigte auf neue Herausforderungen und die Wahrnehmung neuer Aufgaben vorzubereiten. Hinzu kommen Weiterbildungen im Bereich Digitalisierung und Klimamanagement sowie Programme zur Sprach- und Integrationsförderung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Welche Rolle spielt die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft?

■ Eine enge Kooperation mit Unternehmen ist entscheidend, um Qualifizierungsmaßnahmen praxisnah zu gestalten. Wir arbeiten eng mit lokalen Arbeitgebern zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Teilnehmenden genau die Kompetenzen erwerben, die am Markt gebraucht werden. Dabei setzen wir z. B. auf betriebsnahe Praktika, um den direkten Übergang in eine langfristige Beschäftigung zu erleichtern.

Welche Zukunftsperspektiven sehen Sie für den Arbeitsmarkt in Essen?

■ Die Arbeitswelt wird sich weiterhin dynamisch entwickeln. Besonders die Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel werden den Arbeitsmarkt langfristig prägen. Unsere Aufgabe ist es, auf diese Entwicklungen zu reagieren und dafür zu sorgen, dass niemand zurückgelassen wird.

Was müssen Arbeitssuchende selbst tun, um ihre Chancen zu verbessern?

■ Lebenslanges Lernen ist heute wichtiger denn je. Wer sich aktiv weiterbildet, bleibt wettbewerbsfähig. Wir empfehlen Arbeitssuchenden, die vielfältigen Möglichkeiten der Weiterbildung zu nutzen und offen für neue Berufsfelder zu sein. Die EABG Firmengruppe bietet hier eine breite Palette an Unterstützung, von der Berufsorientierung bis zur gezielten Qualifizierung für zukunftsorientierte Berufe.





W W

Weitblick

“ —

**WEITBLICK ERFORDERT
WISSEN, ERFAHRUNG
UND DEN MUT ZUR
VERÄNDERUNG.**

Hartmut Kütemann-Busch,
Geschäftsführer der
EABG Firmengruppe

“

**ALS STÄDTISCHE SOZIALGESELLSCHAFT
SETZEN WIR UNS MIT GANZER KRAFT
DAFÜR EIN, DIE BESCHÄFTIGUNGS-
FÄHIGKEIT DER MENSCHEN IN ESSEN
ZU STÄRKEN.**

Wie hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in der jüngeren Vergangenheit entwickelt?

■ Für 2024 kann man insgesamt sagen: Der Arbeitsmarkt hat sich trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen als widerstandsfähig gezeigt – das gilt auch für Essen. Diese Stabilität ist ein Signal für die Leistungsfähigkeit und Anpassungsbereitschaft unserer regionalen Wirtschaft.

Es gab aber auch strukturelle Spannungen und diese unterstreichen die Notwendigkeit, passende Qualifizierungsangebote auszubauen und die Integration von Geflüchteten sowie die Unterstützung von jungen Menschen und Langzeitarbeitslosen zu intensivieren.

Wo existieren aus Ihrer Sicht besondere arbeitsmarktliche Herausforderungen?

■ Wir haben ein zunehmendes Passungsproblem – ein sogenanntes „Mismatch“. Offene Stellen passen oft nicht zu den Menschen, die arbeiten möchten oder können. Umgekehrt gilt das ebenso. Die Gründe dafür sind vielfältig. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel und zusätzlich fehlt es an Arbeitskräften. Ursachen dafür sind die Alterung der Gesellschaft und der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials.

Technologische Innovationen verstärken diese Entwicklung. Arbeitsprozesse verändern sich. Auch Künstliche Intelligenz ersetzt zunehmend bestimmte Tätigkeiten durch digitale Lösungen. Diese Transformationen führen zu neuen Anforderungen an Qualifikationen. Die Kenntnisse von Mitarbeitenden werden damit zum zentralen HR-Thema der Zukunft – im Hinblick auf wirtschaftliche Dynamik und Produktivitätswachstum.

Als EABG Firmengruppe sehen wir uns somit mit einem Arbeitsmarkt im Wandel konfrontiert. Unsere Aufgabe ist es, Angebote stärker am konkreten Bedarf der regionalen Wirtschaft auszurichten und technologische Entwicklungen mitzudenken.

Wie sollte man dieser Situation begegnen?

■ Ein zentrales Anliegen bleibt die Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Arbeitssuchenden und beschäftigungsfähigen Menschen: rund zwei Drittel der arbeitslos Gemeldeten verfügen lediglich über Helferqualifikationen. Hier leisten wir in den unterschiedlichsten Berufsbereichen unseren Beitrag.

Der Arbeitsmarkt richtet sich zunehmend an Fachkräfte und höher Qualifizierte. Für langzeitarbeitslose Menschen, die oft geringe oder veraltete Qualifikationen mitbringen, braucht es daher gezielte Bildungsangebote – möglichst praxisnah, flexibel und mit individueller Begleitung. Die gestiegene Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zeigt, dass diese Angebote angenommen werden, wenn sie gut erreichbar und sinnvoll strukturiert sind.

Zentral bleibt daher die Verbindung von Qualifizierung und Praxis. Durch betriebsnahe Maßnahmen und gezielte Kooperationen – zum Teil auch mit anderen städtischen Unternehmen – schaffen wir reale Einstiegschancen. Gleichzeitig begleiten wir Menschen individuell – mit Coaching, Sprachförderung und psychosozialer Unterstützung, wo nötig. In enger Zusammenarbeit mit Betrieben, Kostenträgern oder anderen Netzwerkpartnern gestalten wir Übergänge in Arbeit.

Welchen Beitrag kann speziell die EABG Firmengruppe leisten?

■ Als städtische Sozialgesellschaft setzen wir uns weiterhin mit ganzer Kraft dafür ein, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in Essen zu stärken. Dabei gilt es, nicht nur kurzfristige Vermittlungen zu erreichen, sondern langfristige Perspektiven zu schaffen.

Nachhaltige Integration in Arbeit braucht aber auch Zeit, Verlässlichkeit und ein realistisches Heranführen an die Anforderungen des heutigen Arbeitsmarkts. Es geht darum, individuelle Wege in Arbeit zu ebnen – mit Geduld, Fachwissen und der Überzeugung, dass jeder Mensch eine Perspektive verdient. Die Anpassung an neue Marktanforderungen und die Förderung zukunftsweisender Kompetenzen stehen dabei aber ebenfalls im Zentrum unserer Arbeit.

Inhalt

01 - Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	10
02 - Beschäftigungsförderung	18
03 - Qualifizierung	58
04 - Vermittlung und Aktivierung	88
05 - EABG Firmengruppe	98

01

Entwicklungen auf dem *Arbeitsmarkt*

10

11

12 Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen -
13 Besondere Zielgruppen - 14 Essener Besonderheiten - 16 Politische Entwicklungen

Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen

„Rückblickend hat die anhaltende Wirtschaftsflaute im Jahr 2024 zwar zunehmend tiefere Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Im Kern behauptete er sich alles in allem aber weiterhin“, sagte die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Andrea Nahles, anlässlich der monatlichen Pressekonferenz zum Jahresrückblick 2024.¹

2024 bedarf es eines differenzierten Blicks auf die Zahlen. Vergleicht man Beginn und Ende des Jahres, ergibt sich ein recht entspanntes Bild. Die Arbeitslosigkeit insgesamt und auch in den meisten Kategorien bewegt sich bundesweit in niedrigen Schwankungsbreiten um 0% herum, einzige Ausnahmen stellen die Personengruppen U25 sowie Langzeitarbeitslose dar.²

Jahresdurchschnittlich sind 2024 Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung jedoch deutlich gestiegen. Auf längere Sicht betrachtet bewegen sie sich aber nach wie vor auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Die Anstiege beruhen dabei besonders auf der schwachen Wirtschaftsentwicklung.¹

BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS VERLIERT AN DYNAMIK

Der deutsche Arbeitsmarkt wächst – aber langsamer als in den Vorjahren. Laut vorläufigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes stieg die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt 2024 um 72.000 auf 46,08 Mio..

Auch speziell die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm zu, jedoch mit deutlich gedrossem Tempo: Von Juni 2023 bis Juni 2024 wuchs sie um 128.000 auf 34,84 Mio. – nur noch halb so stark wie im Vorjahreszeitraum. Besonders auffällig: Der Zuwachs resultierte erneut ausschließlich aus einer steigenden Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Die Dienstleistungsbranche bleibt dabei das Zugpferd der Beschäftigungsentwicklung. Während hier weiter neue Stellen entstehen, spürt das produzierende Gewerbe die wirtschaftliche Schwächephase besonders stark: In vielen Industriezweigen gab es deutliche Rückgänge, was sich auch auf die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes auswirkt.

Ein weiteres interessantes Detail: Auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung legte zu. Im Juni 2024 waren 78.000 Minijobber*innen mehr gemeldet als im Vorjahr, insgesamt 7,68 Mio. Doch der Anstieg ging fast ausschließlich auf Nebenjobs zurück.¹

WENIGER GEMELDETE STELLEN ALS JE ZUVOR

Die Nachfrage nach neuen Mitarbeiter*innen sinkt weiter – und das bereits seit Mitte 2022. Was als leichte Abschwächung begann, hat sich inzwischen zu einem deutlichen Rückgang entwickelt. Mit einem jahresdurchschnittlichen Bestand von 694.000 offenen Stellen lag die Arbeitskräftenachfrage 2024 um 67.000 niedriger als im Vorjahr.

Besonders alarmierend: Die Stellenzugänge, die ein unmittelbarer Indikator für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sind, sind auf einem historischen Tiefstand. Mit nur 1,5 Mio. neu gemeldeten Stellen in 2024 wurden 132.000 weniger Stellen als 2023 registriert – der niedrigste Wert seit 25 Jahren. Die Ursache liegt auch hier in der schwachen Konjunktur, wirtschaftlichen Unsicherheiten und steigenden Kosten, die Unternehmen dazu bringen, weniger Personal einzustellen oder Neueinstellungen ganz auf Eis legen.¹

MEHR KRISENABSICHERUNG DURCH KURZARBEIT

Die Nutzung von Kurzarbeit hat im Jahr 2024 wieder deutlich zugenommen. Mehr Betriebe als im Vorjahr griffen auf das Instrument zurück, um wirtschaftliche Schwankungen abzufedern und ihre Beschäftigten zu halten. Nach ersten Schätzungen lag die durchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden (inkl. Saison- und Transferkurzarbeitergeld) bei rund 320.000 – ein spürbarer Anstieg gegenüber 241.000 im Jahr 2023.

Mit einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von 28 % hat dieses Instrument rechnerisch rund 90.000 Arbeitsplätze gesichert. Ohne diese Unterstützung hätten viele dieser Beschäftigten vorübergehend oder dauerhaft ihre Jobs verloren.¹

ENTWICKLUNG ARBEITSMARKT 2024²

				
	2024 gesamt	Dez. 2024 zum VJM	2024 gesamt	Dez. 2024 zum VJM
Arbeitslose gesamt	0,04%	2.806.625 (6,4%)	1,4%	752.317 (5,8%)
aus SGB III	-0,3%	1.002.585 (11,9%)	1,9%	223.888 (10,5%)
aus SGB II	0,3%	1.804.040 (3,6%)	1,2%	528.429 (3,9%)
Frauen	-0,4%	1.254.519 (4,8%)	0,8%	337.690 (4,8%)
Männer	0,4%	1.552.106 (7,8%)	1,9%	414.627 (6,6%)
Ausländer	-0,1%	1.043.194 (5,7%)	0,6%	298.297 (4,8%)
15-125 Jahre	6,0%	252.902 (11,4%)	6,0%	64.400 (10,0%)
50 Jahre und älter	-1,9%	913.227 (5,5%)	2,1%	255.372 (6,8%)
Langzeitarbeitslose	2,6%	984.190 (6,1%)	1,6%	308.537 (4,4%)
Gemeldete Arbeitsstellen	-6,3%	654.251 (-8,2%)	-5,2%	129.602 (-6,7%)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	-0,8%	3.580.932 (3,0%)	-0,2%	953.388 (2,2%)
Ohne Berufsausbildung	-0,9%	1.538.817 (4,5%)	-0,1%	466.356 (4,5%)
Bedarfsgemeinschaften	-0,4%	2.912.721 (0,5%)	0,1%	806.460 (1,0%)

EIN BESONDERER BLICK AUF DIE FRAUEN

Erneut hat sich die Arbeitslosigkeit unter Frauen in 2024 auf allen Ebenen besser entwickelt als die der Männer. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen hat einen neuen Höchststand erreicht. Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren 16,2 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 92.000 mehr als ein Jahr zuvor.

Zuwachs nur bei Teilzeitbeschäftigung

Bemerkenswert dabei ist: Immer mehr Frauen arbeiten in Teilzeit. Während die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 121.000 gestiegen ist, nahm die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen weiter ab.

Damit arbeiten erstmals mehr Frauen in Teilzeit (50,3 %) als in Vollzeit (49,7 %).

Bei den Männern fällt der Teilzeitanteil mit 13,4 % weiterhin deutlich niedriger aus. Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Männer ist im Vergleich zum Vorjahr aber ebenfalls gestiegen, und der Zuwachs fällt mit 4,1 % sogar stärker aus als bei den Frauen (+1,5 %).

Förderung von Chancengleichheit bleibt wichtig

Auch wenn der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei beiden Geschlechtern steigt, bleibt der Unterschied zwischen Frauen und Männern auffällig groß. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 2023 würden viele Frauen gerne mehr Stunden arbeiten, doch sie stoßen dabei auf zahlreiche Barrieren:

- **Fehlende Kinderbetreuungsangebote**
- **Unflexible Arbeitszeitmodelle, die nicht zur Lebensrealität passen**
- **Gesellschaftliche Rollenbilder, die nach wie vor Erwerb und Familienverantwortung ungleich verteilen**

Diese Faktoren führen dazu, dass viele Frauen nicht so arbeiten können, wie sie es sich wünschen und damit ihr wirtschaftliches Potenzial nicht ausschöpfen können. Gerade mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ist es deshalb wichtig, die strukturellen Ungleichheiten beim Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern noch stärker in den Blick zu nehmen.³

¹ Jahresrückblick 2024 - Wirtschaftliche Stagnation hinterlässt deutliche Spuren am Arbeitsmarkt // BA-Presseinfo Nr. 02, 03.01.2025
² Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung, Januar/Dezember 2024
 Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Januar/Dezember 2024
 Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Land Nordrhein-Westfalen Januar/Dezember 2024
 Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2024
 Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2024, eigene Berechnungen
 Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monatszahlen ab 2007) Deutschland West / Ost, Länder und Jobcenter Februar 2025

³ Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Beschäftigung auf Höchststand, aber erstmals mehr Teilzeit als Vollzeit // BA-Presseinfo Nr. 10, 06.03.2025

AUSLÄNDER*INNEN PUNKTEN, JUNG UND ALT GEGENSÄTZLICH

In 2022 kam es - insbesondere durch den Ukraine-Krieg ausgelöst - zu einem sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenquote von Ausländer*innen. 2023 beruhigte sich diese Entwicklung bereits wieder etwas, wenngleich die Quote ausländischer Arbeitssuchender vergleichsweise hoch blieb. In 2024 setzte sich dieser Positivtrend nun weiter fort: offenbar gelang es vergleichsweise vielen Menschen mit Migrationshintergrund, in 2024 Arbeitsmarktchancen zu ergreifen.

Besorgniserregend dagegen ist die anhaltend schlechte Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Personen unter 25 Jahren. In keiner anderen Gruppe war 2024 eine derart negative Veränderung zu beobachten. Dieser steht - zumindest auf Bundesebene - ein positiver Trend in der arbeitsmarktlich betrachtet „gegenüberliegenden“ Altersgruppe Ü50 entgegen.²

ESSENER BESONDERHEITEN

Der Arbeitsmarkt in Essen zeigte sich im Jahr 2024 zwiagespalten: Einerseits stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf ein neues Rekordniveau, andererseits nahm auch die Arbeitslosigkeit zu. Die anhaltende Konjunkturlaute hinterließ zwar Spuren, doch Essen kam im Vergleich zu anderen Städten relativ glimpflich davon. Grund dafür ist die geringere Abhängigkeit vom industriellen Sektor - während viele Städte mit den Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels kämpfen, profitiert Essen von Wachstum im Dienstleistungssektor. Expert*innen rechnen dennoch mit einer steigenden Arbeitslosigkeit.⁴

Mehr Chancen für Langzeitarbeitslose und Frauen

Ein Unterschied, der deutlich ins Auge fällt, ist zum einen der Erfolg beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in Essen, dem eine Zunahme auf Bundes- und Landesebene gegenübersteht. In 2024 konnten sich zudem auch die Frauen in Essen - analog zur Entwicklung in Deutschland und NRW - am Arbeitsmarkt besser behaupten als Männer. 2023 war in Essen noch ein Negativtrend zu konstatieren, der im Gegensatz zur sonstigen Entwicklung stand.²

Negativtrends: fehlender Berufsabschluss, Ü50 und U25

Dafür hat jedoch die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss in Essen zugenommen, in NRW und Deutschland gesamt war eine gegenteilige Entwicklung zu beobachten. Die Arbeitslosigkeit von Menschen über 50 Jahre hat lokal ebenfalls deutlich stärker zugenommen als in anderen Teilen Deutschlands und NRW, gleiches gilt für Jugendliche und junge Erwachsene (U25).²

Gap zwischen Angebot und Nachfrage

Auch die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen ist in Essen besonders dramatisch gesunken. Weitere Herausforderung: Über 80 % der offenen Stellen richteten sich an Fachkräfte oder höher Qualifizierte, doch sechs von zehn Arbeitslosen verfügten nur über eine Helferqualifikation.

Diese kritische Lücke soll künftig mit hoher Priorität bearbeitet werden, vor allem durch verstärkte Investitionen in Weiterbildung. Die derzeitigen Integrationserfolge machen Mut: Fast 80 % der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen, die in die Zuständigkeit der Arbeitsagentur fielen, fanden anschließend Arbeit oder sicherten ihre bestehende Beschäftigung dadurch ab. Auch das JobCenter Essen konnte mit deutlich über 11.000 Integrationen in 2024 das Ergebnis des Vorjahres merklich übertreffen.⁴



STIMMUNG IN DER WIRTSCHAFT NACH WIE VOR VERHALTEN

Nach zwei Jahren Rezession droht der deutschen Wirtschaft auch 2025 ein Krisenjahr. Für das Gesamtjahr rechnet die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) damit, dass das Bruttoinlandsprodukt um 0,5 Prozent schrumpfen wird.

Wie bereits im Herbst 2024 bezeichneten in der aktuellen Konjunkturumfrage nur 26 Prozent der Betriebe ihre Geschäftslage als „gut“, während ebenfalls gleichbleibende 25 Prozent von einer schlechten Lage sprachen.

Auch die Geschäftserwartungen der Unternehmen bleiben zu Jahresbeginn fast unverändert trüb. Ein Drittel der Unternehmen hat negativen Geschäftserwartungen. Der Anteil der Unternehmen, die in den kommenden zwölf Monaten mit einem besseren Geschäft rechnen, steigt geringfügig auf 14 Prozent.

Bürokratie erstmals Risiko Nr. 1

Erstmals seit der Erhebung der Geschäftsrisiken im Rahmen der DIHK-Konjunkturumfrage sind die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen das am häufigsten genannte Geschäftsrisiko. Mit 60 Prozent liegen sie auf einem Allzeithoch. Dabei ist das mit Abstand am häufigsten genannte Risiko die „Bürokratie“, gefolgt von der schwachen Inlandsnachfrage und den Arbeitskosten.

Die Unternehmen zeigen sich bei ihren Investitionsplänen im Inland weiterhin sehr zögerlich. Abermals planen nur 23 Prozent der Betriebe mit erhöhten Investitionen und ein Drittel gibt an, Investitionen verringern zu wollen.

Kein Beschäftigungswachstum zu erwarten

Die verhaltenen Geschäftserwartungen schlagen sich natürlich auch in Personalplanungen nieder: Nur zwölf Prozent der Unternehmen planen für die kommenden Monate mit einem Beschäftigungszuwachs, während fast jedes vierte (22 Prozent) mit weniger Mitarbeitenden rechnet. Dass mit der nachlassenden Personalnachfrage auch der Fachkräftemangel als genanntes Geschäftsrisiko etwas an Bedeutung verliert, ist dabei nur ein schwacher Trost, zumal er immer noch für knapp die Hälfte aller Betriebe ein großes strukturelles Problem bleibt.⁵



² Jahresbilanz zum Arbeitsmarkt in Essen // Agentur für Arbeit Essen, Presseinfo Nr. 2, 09. Januar 2025

⁵ DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2025

JOB-TURBO FÜR GEFLÜCHTETE POLITISCH UNRUHIGE ZEITEN

Um Integrationsverläufe zu beschleunigen, zündete die Bundesregierung gegen Ende 2023 den Job-Turbo: Anstrengungen wurden verstärkt, um Geflüchtete schneller in Arbeit zu integrieren.

So gab es im Herbst 2023 in Deutschland rund 400.000 erwerbsfähige Geflüchtete, die die Grundversicherung erhielten, darunter ca. 200.000 Ukrainer*innen, die bereits einen Integrationssprachkurs absolviert hatten oder diesen bald abschließen sollten - viele von ihnen gut qualifiziert. Dieses Potenzial wollte die Bundesregierung nutzbar machen, um dem Arbeitskräftebedarf in vielen Branchen zu begegnen.

Zündete der „Job-Turbo“?

Die erste Bilanz zeigt: er funktioniert. Die Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine und auch anderen Asylherkunftsländern ist trotz konjunktureller Eintrübungen merklich gestiegen und die Anzahl an Stellenangeboten, die für Geflüchtete geeignet sind, haben sich mehr als verdoppelt.

Förderlich ausgewirkt haben sich zudem eine engere persönliche Betreuung durch die Jobcenter, mehr Beratungsgespräche und Veranstaltungen - auch mit Arbeitgebern für das richtige Matching - sowie arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse. Hinzu kam auch die verbesserte Kooperation mit Migrantenorganisationen und Beratungseinrichtungen.

Potenzial gut Qualifizierter besser nutzen

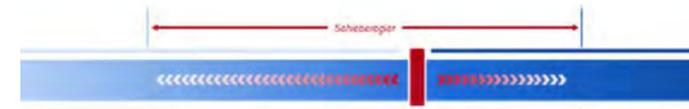
Zur Wahrheit gehört aber auch: die wenigsten Geflüchteten verfügen zu diesem Zeitpunkt bereits über ein fortgeschrittenes Deutsch-Niveau. Dies führt zu Vermittlungen in Jobs, in denen man nur wenig Deutschkenntnisse benötigt. Nicht selten sind diese im Niedriglohnsektor angesiedelt. In der Folge arbeiten sie somit oft unter ihren Qualifikationen aus dem Heimatland. Und: seit dem Start des „Job-Turbos“ stehen weniger Mittel für fortgeschrittene Deutschkurse zur Verfügung.

Um aus Arbeitskräften von heute im besten Fall Fachkräfte von morgen zu gewinnen, müsse künftig das Potenzial gut vorqualifizierter Menschen besser genutzt werden, auch durch deutlich verbesserte Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse. Verantwortliche fordern, dass diese Verfahren digitaler, einheitlicher, einfacher und vor allem schneller werden müssen - z. B. durch bundesweite Zuständigkeiten - also der Ruf nach einem „Anerkennungs-Turbo“. Nicht zu vergessen der Kapazitätsausbau für die Kinderbetreuung.

Erst herrschte Aufbruchstimmung - dann folgte die Talfahrt: insbesondere nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Schuldenpolitik der Bundesregierung im November 2023 kam die Ampelkoalition nicht wieder auf die Füße. Das Gericht hatte geurteilt, dass der Bund zur Bekämpfung der Corona-Krise gedachte Gelder nicht für den Klimaschutz nutzen darf. Die Änderung des Nachtrags Haushalts 2021 sei damit verfassungswidrig. Die Folgen des so entstandenen 60 Mrd. EUR-Haushaltsloch ließ nur eine Reaktion zu: Die öffentliche Hand musste eiserne Sparpläne schmieden, wenn sie an ihren politischen Zielen festhalten und gleichzeitig die strengen fiskalischen Kriterien erfüllen wolle. In der Folge war ein stetiges Auseinanderdriften der Koalitionsparteien zu beobachten, welches letztlich im November 2024 zum Aus der Ampel und der Notwendigkeit von Neuwahlen im Februar 2025 führte. Die politische Krise hat viele notwendige Entscheidungen verzögert. Und wie sich die neue Regierung zu sozialer Arbeitsmarktpolitik stellt, bleibt abzuwarten.

BÜRGERGELD: ERFOLGSMODELL ODER PLEITE?

Seit dem Inkrafttreten des Bürgergeldgesetzes zu Beginn des Jahres 2023 ist viel Kritik hieran laut geworden. Besonders deutliche Stellungnahmen kamen dabei auch aus Essen: Peter Renzel, Stadtdirektor und Geschäftsbereichsvorstand für Soziales, Arbeit und Gesundheit der Stadt Essen, hat sich mehrfach öffentlich für eine Reform des Bürgergeldgesetzes ausgesprochen. Der Gesetzgeber habe hier den Grundsatz des Forderns vernachlässigt und rufe stattdessen bei viel zu vielen Leistungsbezieher*innen die Wahrnehmung des Bürgergeldes als bedingungsloses Grundeinkommen hervor.



Wer Sozialleistungen bezieht, müsse im Rahmen seiner Möglichkeiten und seiner gesundheitlichen Verfassung etwas fürs Gemeinwohl tun und damit der Solidargemeinschaft, allen Steuerzahlern etwas zurückgeben, so sein Tenor. Viele Kund*innen der Jobcenter würden entgegen der Idee des Gesetzes nicht mitwirken, Termine folgenlos verstreichen lassen und sich langfristig in dieser Lebenssituation einrichten.

Renzels Ideen von Leistungskürzungen sowie verpflichtender Gemeinwohlarbeit haben heftige Diskussionen ausgelöst. Auch hier ist es nun Aufgabe einer neuen Regierung, ggf. eine neue Richtung einzuschlagen.

NEUE ZUSTÄNDIGKEITEN AB 2025

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 stellte der Bundestag die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation neu auf. Die Zuständigkeiten verschieben sich: Künftig übernehmen die Arbeitsagenturen Beratung, Bewilligung und Finanzierung für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie der beruflichen Rehabilitation - bislang Aufgaben der Jobcenter.

Klare Rollen, enge Zusammenarbeit

Die Integrationsverantwortung bleibt weiterhin bei den Jobcentern. Sie identifizieren den Weiterbildungsbedarf, klären mögliche Hürden und prüfen vorrangige Leistungen. Die Arbeitsagenturen steuern die Weiterbildungsberatung, die formale Abwicklung und die Finanzierung bei. Diese geteilte Verantwortung erfordert reibungslose Abläufe, klare Schnittstellen und einen kontinuierlichen Austausch, damit Bürgergeld-Beziehende zielgerichtet weitergebildet und integriert werden.

Auch für Bürgergeld beziehende Rehabilitand*innen mit der Agentur als zuständigem Reha-Träger übernehmen die Arbeitsagenturen nun vollständig Beratung, Begleitung und Finanzierung. Die erste Bedarfsermittlung bleibt jedoch Aufgabe der Jobcenter.

Digitalisierung als Schlüssel zum Erfolg

Ein entscheidender Faktor für eine funktionierende Zusammenarbeit wird neben der Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten die enge Abstimmung sowie der kontinuierliche Informationsaustausch sein. Eine leistungsfähige, datenschutzkonforme IT-Schnittstelle - besonders an der Nahtstelle zu den kommunalen Jobcentern, ist förderlich. Ebenso wichtig: Bürgergeld-Beziehenden muss klar vermittelt werden, welchen konkreten Vorteil die Einbindung eines zusätzlichen Partners für ihre berufliche Entwicklung hat.

“ —
DIE ABLÄUFE WOLLEN WIR FÜR DIE LEISTUNGSBERECHTIGTEN MÖGLICHT EINFACH, NUTZERFREUNDLICH UND EFFIZIENT GESTALTEN.

Judith Wüllerich, Bereichsleitung Kundenprozess Arbeitsuchende – Kundenprozess Integration in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

02

Beschäftigungs- förderung

18

19

20 Arbeitsgelegenheiten - 28 Bauvorhaben 2024
- 34 Zentrum für integrierte Projekte (ZIP) -
39 Projekt Weg und Raum - 40 AGH 2024 - Ein Blick
auf und hinter die Zahlen - 42 Weitere Projekte -
53 Angebote für Menschen mit Migrationshinter-
grund



WIR ARBEITEN MIT LEIDENSCHAFT FÜR MENSCHEN UND LASSEN SO INDIVIDUELLE LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUND*INNEN ENTSTEHEN.

Arbeitsgelegenheiten

Arbeitslosigkeit bedeutet oft weit mehr als nur den Verlust einer beruflichen Tätigkeit. Sie kann mit Unsicherheiten, fehlender sozialer Anerkennung und dem Wegfall gewohnter Tagesstrukturen einhergehen. Besonders mit zunehmender Dauer wird die Rückkehr in den Arbeitsmarkt häufig als große Herausforderung empfunden. Fachliches Wissen veraltet, Netzwerke lösen sich auf, und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten kann schwinden.

Um diesem Kreislauf entgegenzuwirken, bietet die ABEG seit 2005 ein umfangreiches Programm an Arbeitsgelegenheiten (AGH). Diese Maßnahmen unterstützen Menschen, die sich beruflich neu orientieren oder wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten.

Ziele der AGH auf einen Blick:

» Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag

In einem unterstützenden und strukturierten Umfeld werden Teilnehmende behutsam an die Anforderungen des Berufslebens herangeführt. Durch feste Arbeitszeiten, klare Aufgabenstellungen und betreute Tätigkeiten entsteht eine Routine, die den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtert.

» Aktualisierung von Wissen und Erwerb neuer Kompetenzen

Durch praxisorientierte Tätigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen können Teilnehmende bestehende Fähigkeiten auffrischen und neue berufliche Fertigkeiten erwerben.

» Aufbau sozialer Kontakte und Anerkennung

Arbeitslosigkeit kann oft mit sozialer Isolation einhergehen. Die Teilnahme an einer AGH-Maßnahme fördert den Austausch mit anderen Menschen, stärkt das Selbstvertrauen und gibt den Teilnehmenden das Gefühl, gebraucht zu werden. Positive Rückmeldungen von Kolleg*innen und Betreuer*innen tragen dazu bei, Motivation und Selbstwertgefühl nachhaltig zu steigern.

» Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Neben fachlichen Qualifikationen spielen auch „Soft Skills“ eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Arbeitsgelegenheiten helfen dabei, Eigenschaften wie Belastbarkeit, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit weiterzuentwickeln – wichtige Faktoren, die bei potenziellen Arbeitgebern gefragt sind.

» Abbau persönlicher Hürden und gezielte Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

Nicht selten stehen individuelle Herausforderungen einem erfolgreichen Wiedereinstieg im Weg – sei es durch gesundheitliche Einschränkungen, lange Beschäftigungslücken oder fehlende Orientierung. Durch eine enge Begleitung und gezielte Beratung werden Teilnehmende dabei unterstützt, ihre persönlichen Barrieren zu überwinden und passende berufliche Perspektiven zu entwickeln.

FACHSTELLE FÜR GEMEINWOHLARBEIT

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

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

Basis-Gemeinwohlarbeit: der erste Schritt

Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen kann der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung sein. Die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) schafft hier eine wichtige Brücke: Sie ermöglicht eine niederschwellige berufliche Teilhabe, die keine speziellen Vorkenntnisse erfordert und gleichzeitig sinnstiftende Aufgaben bietet.

Teilnehmende übernehmen hier einfache, aber bedeutungsvolle Tätigkeiten in der Pflege städtischer Grün- und Außenanlagen. Ihre Arbeit ergänzt die regulären Pflegeintervalle kommunaler Einrichtungen und führt zu sichtbaren Verbesserungen im öffentlichen Raum. So leisten sie nicht nur einen wertvollen Beitrag zum Gemeinwohl, sondern erleben auch Anerkennung und Selbstwirksamkeit in ihrem Alltag.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist die individuelle Betreuung durch Sozialbetreuer*innen. Sie unterstützen nicht nur bei beruflichen Herausforderungen, sondern stärken auch das persönliche Wohlbefinden und die soziale Integration der Teilnehmenden.

Von der Teilnahme zur Verantwortung: Biographien, die Mut machen

Die Basis-GWA ist mehr als eine Übergangslösung – sie bietet echte Perspektiven. Zahlreiche ehemalige Teilnehmende haben den Sprung geschafft und sind mittlerweile selbst als Anleiter*innen tätig. Diese Erfolgsgeschichten zeigen eindrucksvoll, welche Entwicklungsmöglichkeiten entstehen, wenn Engagement auf gezielte Unterstützung trifft. Sie motivieren neue Teilnehmende und verdeutlichen, dass mit dem richtigen Rahmen jeder Schritt nach vorne möglich ist.

Ein Blick auf die Teilnehmenden

Insgesamt nahmen 2024 189 Personen an der Basis-GWA teil. Die Statistik der Basis-Gemeinwohlarbeit zeigt, mit welchen Herausforderungen viele Teilnehmende konfrontiert sind. In der Regel sind es eine ganze Reihe an Integrationshemmnissen, die - je länger sie bestehen - den Weg zurück in den Arbeitsmarkt nahezu vollständig ausbremsen:

» 90% waren länger als 2 Jahre arbeitslos, durchschnittlich 10,6 Jahre (2023: 90%, durchschnittlich 10,9 Jahre).

» 83% haben gesundheitliche Einschränkungen (2023: 83%)

» Sogar 85% verfügen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung (2023: 83%)



Zentrum für Gemeinwohlarbeit: Individuelle Unterstützung für den beruflichen Neustart

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit eröffnet Menschen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, gezielte Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung. Durch praxisnahe Gruppeneinsatzstellen erhalten Teilnehmende die Chance, sich in verschiedenen Tätigkeitsfeldern auszuprobieren, neue Kompetenzen zu erwerben und wertvolle Erfahrungen zu sammeln.

Ein umfassendes Unterstützungsangebot stellt sicher, dass jede*r die individuelle Förderung erhält, die benötigt wird. Fachliche Anleitung und sozialpädagogische Begleitung helfen dabei, Stärken auszubauen, Herausforderungen zu meistern und das Selbstvertrauen für den weiteren beruflichen Weg zu stärken.

Niederschwellige AGH-Angebote: Wiedereinstieg ohne Druck

Im Mittelpunkt steht hier die Idee, Menschen durch einfache, praxisnahe Tätigkeiten behutsam an den Arbeitsalltag heranzuführen – ganz ohne Druck oder starre Vorgaben. Die ABEG hat ihr vielseitiges Angebot an niedrigschwelligen Arbeitsgelegenheiten in den letzten Jahren stetig ausgebaut. Das klare Ziel: Die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig stärken – individuell, in eigenem Tempo und mit praxisorientierter Unterstützung.

StArT: Stabilisierung und Arbeitstraining in Handwerksberufen

Mit dem StArT-Programm (Stabilisierung und Arbeitstraining) erwerben Teilnehmende praktische Fertigkeiten in verschiedenen Handwerksbereichen – ganz ohne die üblichen Zeitvorgaben oder Leistungsdruck.

Einsatzbereiche:

- » Maler- und Lackierhandwerk
- » Tischlerei
- » Metallbau
- » Hauswirtschaft

Hier können sich Interessierte ausprobieren und wertvolle handwerkliche Kompetenzen aufbauen – unabhängig von Vorkenntnissen. Fachkräfte begleiten den Prozess und sorgen für eine praxisnahe Qualifizierung.

2024 nahmen 114 Personen teil (93 männlich, 21 weiblich).

Kreativwerkstatt: : Gestalten, Lernen, Perspektiven schaffen

Nicht jeder fühlt sich in technischen oder handwerklichen Berufen wohl – deshalb bietet die ABEG mit der Kreativwerkstatt eine vielseitige Alternative zur Kompetenzentwicklung.

Hier können sich Teilnehmende in der Arbeit mit Stoffen, Papier und anderen Kreativmaterialien ausprobieren. Neben gestalterischen Fähigkeiten werden auch strukturierte Arbeitsweisen, Feinmotorik und praktisches Geschick gefördert – alles wertvolle Kompetenzen, die in vielen Berufsfeldern gefragt sind.

Besonders für Frauen mit Migrationshintergrund hat sich dieses Angebot als wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt erwiesen. Es bietet nicht nur die Möglichkeit, neue Fertigkeiten zu erlernen, sondern ist auch Basis für Austausch und neue Netzwerke.

174 Teilnehmende fanden hier 2024 eine neue Beschäftigungsperspektive, davon 123 weibliche und 51 männliche Teilnehmende.

Perspektivwechsel: Vielfältige Einsatzbereiche für individuelle Stärken

Seit inzwischen 3 Jahren eröffnet das Zentrum für Gemeinwohlarbeit mit dem Programm Perspektivwechsel neue Möglichkeiten für alle, die sich neu orientieren möchten. Hier heißt es also: ausprobieren, Erfahrungen sammeln, Talente entdecken. Ob kaufmännische, technische oder IT-Bereiche – die Einsatzmöglichkeiten sind vielseitig und bieten eine echte Chance, neue Fähigkeiten zu entwickeln und direkt in die Praxis umzusetzen.

Berufsperspektive trifft dabei auch auf Nachhaltigkeit. Im Repair Café werden defekte Geräte repariert und alten Gegenständen durch Upcycling neues Leben verliehen. Wer hier mitwirkt, leistet nicht nur einen Beitrag zum Umweltschutz, sondern sammelt gleichzeitig wertvolle handwerkliche und technische Erfahrungen. Das Programm verbindet so berufliche Orientierung mit sinnstiftender Arbeit.

„Perspektivwechsel“ ist somit mehr als eine Beschäftigungsmöglichkeit. Er gibt Menschen die Chance, neue Wege zu gehen, Selbstvertrauen aufzubauen und den nächsten Schritt in Richtung Beruf zu starten. Ohne starre Vorgaben, aber mit individueller Unterstützung entsteht eine Umgebung, in der neue Talente sichtbar werden.

Insgesamt 136 Personen nutzten 2024 dieses Angebot.

Zusammengenommen haben 424 Teilnehmende in 2024 eines dieser niederschweligen Angebote besucht.

- » **Dauer der Arbeitslosigkeit: durchschnittlich 8,7 Jahre,**
- » **Durchschnittliche Anzahl Vermittlungshemmnisse: 5,7**

Erfolgsgeschichte *Repair Café*



Nachhaltigkeit liegt eindeutig im Trend und lässt sich in unzähligen Formen im Alltagsleben umsetzen. Einer von vielen guten Ansätzen ist „Reparieren statt Wegwerfen“. Problematisch daran ist, dass der Kauf eines Neuproduktes oft günstiger ist als eine Reparatur beim Fachhandel.

Erfolgreiches Konzept in ganz Europa

Hier setzt ein Konzept an, das - 2009 aus den Niederlanden kommend - inzwischen in ganz Europa zu finden ist: das Repair Café. Zu meist festgelegten Terminen reparieren versierte (Hobby-)Handwerker *innen von Privatleuten gebrachte Geräte, zum Teil kümmern sie sich auch um Textilien, Kleinmöbel oder Fahrräder.

Reparieren statt wegwerfen – Ein Versuch lohnt sich immer

Der Reparaturversuch lohnt sich allemal: Im günstigsten Fall kann der reparierte Gegenstand vor Ort beim 1. Termin ohne Ersatzteile kostenfrei wieder nutzbar gemacht werden. In manchen Fällen werden Ersatzteile benötigt, die bis zum nächsten Termin vom Eigentümer besorgt oder zum Materialpreis beim Repair-Team erworben werden. Und lautet die Fehleranalyse im schlimmsten Fall „irreparabel“, bleibt neben einer neuen Erfahrung das gute Gefühl, eine Reparatur zumindest probiert zu haben.

ABEG ist seit 2022 dabei

Gut 1.200 Repair Cafés gibt es lt. Verbraucherzentrale NRW bereits in Deutschland. Eins davon ist das Repair Café der ABEG, welches zum 01.04.2022 an den Start gegangen ist. Das Konzept unterscheidet sich von anderen rein privaten Initiativen dahingehend, dass hier im Rahmen eines geförderten Beschäftigungsprogramms handwerkliche Kompetenzen erworben und in eine neue berufliche Perspektive umgemünzt werden können.

Das ABEG-Repair Café erfreut sich seit Gründung nicht nur stetiger Beliebtheit, sondern durfte inzwischen sogar schon ein beachtliches Jubiläum feiern:



2025 konnte der 1.000 Reparaturauftrag bearbeitet werden.

Dabei handelte es sich noch dazu um ein besonders schönes und seltenes Stück: eine Technofix Seilbahn aus Blech aus den 1950er Jahren.

Und der Ansatz weckt sogar überregionales Interesse. So hat sich für 2025 zum Beispiel das Sustainability Team vom IKEA Hauptsitz Wallau in Hessen angekündigt, um die Arbeit des Repair Café kennenzulernen.



Weitere AGH-Angebote

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

Orientierungsphase

Die Orientierungsphase schafft einen geschützten Rahmen, um berufliche und persönliche Ziele zu reflektieren. Hier steht nicht nur die Frage im Mittelpunkt, welcher Weg eingeschlagen werden soll, sondern auch, welche Kompetenzen dafür benötigt werden. Erst wenn diese Grundlagen geklärt sind, beginnt die gezielte Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten.

Praktische Einsätze bei externen Trägern

Dieses Angebot ermöglicht individuelle Arbeitseinsätze bei Bildungsträgern, Beschäftigungsgesellschaften, Vereinen und öffentlichen Einrichtungen. Die Teilnehmenden übernehmen eigenständig verschiedene Aufgaben im gewerblich-technischen oder sozialen Bereich, ohne dabei auf eine direkte Anleitung angewiesen zu sein. Diese Praxisphasen bieten wertvolle Einblicke in unterschiedliche Tätigkeitsfelder und helfen dabei, berufliche Stärken zu entdecken und weiterzuentwickeln.

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

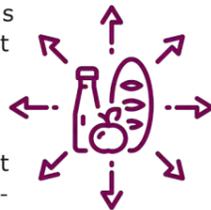
Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit bietet auch Gruppenarbeitsplätze in den gewerblich-technischen Bereichen der EABG an. Dieses Angebot richtet sich an Menschen, die bereits eine gewisse Nähe zum Arbeitsmarkt haben und belastbarer sind. Hier erhalten sie die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Berufsfeldern weiterzuentwickeln und wertvolle praktische Erfahrungen zu sammeln.

Zu den Einsatzbereichen gehören::

- » Bauhauptgewerbe
- » Maler- und Lackiererhandwerk
- » Metallbau / Fenster- und Türenbau
- » Garten- und Landschaftsbau
- » Holzbearbeitung und Tischlerei
- » Hauswirtschaft
- » Dienstleistungen, wie beispielsweise ein Umzugservice

Gemeinsam gegen Verschwendung: Food Sharing startet 2025

Ein neues Einsatzfeld, das den Ansatz der Nachhaltigkeit verfolgt, ist das **Food Sharing**. Hier wird die ABEG ab 2025 als Fairteiler an der Karolingerstr. Bürger*innen die Möglichkeit geben, überschüssige Lebensmittel mit anderen zu teilen, um der Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken. Die Teilnehmer*innen werden dies organisieren, die Foodsharer*innen willkommen heißen und für eine gesicherte Hygiene sorgen. 2024 wurden hierfür bereits die Weichen gestellt und der Raum vorbereitet.



PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG UND REALE ARBEITS-ERFAHRUNG

Für jeden Teilnehmenden werden in speziellen Konferenzen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten evaluiert und Empfehlungen für das weitere Vorgehen ausgesprochen. Diese Arbeiten bringen höhere Anforderungen mit sich als andere AGH-Angebote und sind durch die Einbindung in tatsächliche Arbeitsprozesse aus Aufträgen innerhalb des Konzerns Stadt Essen gekennzeichnet.

Obwohl die Teilnehmenden umfassende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte, qualifizierte Anleitende aus den Handwerksbereichen sowie Vermittlungsfachkräfte erhalten, erleben sie bereits eine intensive Vorbereitung auf die realen Bedingungen des Arbeitsmarktes.

30 APFEL- UND BIRNENBÄUME FÜR PFLEGE- UND ADOPTIONSKINDER IN ESSEN GEPFLANZT

Stadt sucht weitere Pflegefamilien

Im November 2024 - zum 25. Jubiläum - pflanzte das Essener Jugendamt gemeinsam mit Pflege- und Adoptionsfamilien Bäume – und setzte so ein Zeichen für das Ankommen und das Wurzeln schlagen in einer neuen Familie. In diesem Jahr wurden am weltweiten Tag der Adoption stellvertretend für Kinder in Essener Pflegefamilien und adoptierte Kinder Apfel- und Birnenbäume auf der Streuobstwiese Harscheidweg/Beekmannstraße gepflanzt. Unterstützt wurden die Familien von Oberbürgermeister Thomas Kufen, Mughtar Al Ghusain, Geschäftsbereichsvorstand Jugend, Kultur und Bildung, Birgit Braun, van Eupen Stiftung, Mattis Ricken, Fachbereichsleiter Grün und Gruga, Hartmut Kütemann-Busch, Geschäftsführer, Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH sowie von Susanne Schreinert und Ute Arens und weitere Kolleginnen des Jugendamtes.

Viele engagierte Mitstreiter*innen an Baumpflanzaktion beteiligt

Oberbürgermeister Thomas Kufen dankte allen Pflege- und Adoptionseletern und Kooperationspartner*innen für ihr Engagement. Birgit und Ulrich Braun von der van Eupen-Stiftung stifteten die Obstbäume, damit Pflege- und Adoptionsfamilien in den nächsten Jahren Äpfel und Birnen ernten können. Der Verein Bubo e.V., der einen Teil der Wiese nutzt, durfte die Arten aussuchen, damit die Bäume gut zueinander passen. Die van Eupen-Stiftung hatte für das 25. Jubiläum besonders große Bäume spendiert. Vermutlich ist schon in zwei Jahren mit einer kleinen Ernte zu rechnen. Auch einige Anwohner*innen nutzten die Gelegenheit sich zu informieren, Stockbrot über dem Lagerfeuer zu backen, mit Oberbürgermeister Thomas Kufen ins Gespräch zu kommen und an den Bastelaktionen teilzunehmen. Die Baumpflanzaktion benötigt eine aufwändige Vorarbeit: Seit etwa 2,5 Wochen haben Mitarbeiter*innen des Projekts „ESSEN.Neue Wege zum Wasser“ die Fläche auf der Streuobstwiese Harscheidweg Beekmannstraße vorbereitet. Auch die Nacharbeit wird noch etwa 1,5 Wochen in Anspruch nehmen.



Weitere Pflegefamilien dringend gesucht

Die Baumpflanzaktion des Jugendamtes ist jedes Jahr auch ein Termin an dem sich alle Beteiligten austauschen können. Der Pflegekinderdienst im Jugendamt sucht für jedes Kind eine Familie, die zu ihm passt. Die Stadt Essen sucht dringend Pflegeeltern (Familien, Paare, Einzelpersonen) für Kinder, deren leibliche Eltern vorübergehend, langfristig oder auch dauerhaft ausfallen – für Kinder, die einen Ort benötigen, an dem sie Ruhe, Zuneigung und Sicherheit finden.

Weitere Informationen unter

www.essen.de/pflegeeltern



IM INTERVIEW MIT



**Daniela
Illerhaus**

46 Jahre

Fachkraft
Betriebshof EABG,
Standort Im Hesselbruch

26

Erzählen Sie uns bitte ein wenig von Ihrem Werdegang.

■ Mein Einstieg ins Berufsleben war etwas holprig. Meine ersten Ideen - eine Ausbildung zur Gärtnerin oder zur Rechtsanwalts- und Notarsgehilfin - erschienen mir am Ende doch nicht wirklich passend.

Nach einiger Zeit bei einer Zeitarbeitsfirma im Bereich Lagerlogistik fand ich dann eine tolle Arbeitsstelle als Buchbinderhelferin in einer Essener Druckerei. Dort war ich 12 Jahre beschäftigt, bevor der Betrieb in wirtschaftliche Schwierigkeiten geriet und ich im Zuge des Personalabbaus entlassen werden musste.

Wie ging es für Sie persönlich und beruflich nach diesem Einschnitt weiter?

■ Zu diesem Zeitpunkt gab es auch in meinem Privatleben eine massive Veränderung. Beides zusammen führte zu einer persönlichen Krise, die mich auch gesundheitlich schwer belastete. Die gesamte Organisation meines Alltags fiel mir zunehmend schwerer, schließlich schaffte ich es nicht mehr, selbst die wichtigsten Dinge eigenständig zu erledigen.

Glücklicherweise fand ich dann mithilfe eines guten Freundes den Weg zurück in die Spur, meldete mich beim Jobcenter arbeitslos, erhielt von dort finanzielle Unterstützung und konnte eine passende Wohnung beziehen.

Als dann wieder ein wenig Stabilität in mein Leben eingezogen war, begann ich eine Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik, die ich auch erfolgreich beendete. Jedoch bekam ich trotz meines Abschlusses ausschließlich Jobangebote von Zeitarbeitsfirmen auf Helfer-Ebene, was für mich weder finanziell machbar war noch mir ausreichend Sicherheit bot.

Mit meinem Fallmanager vom Jobcenter fasste ich dann den Plan, über einen 1-EUR-Job den Weg ins geregelte Arbeitsleben zu finden. Es klappte dann auch innerhalb weniger Tage, bei der EABG einzusteigen. Zunächst arbeitete ich bei den Fliesenlegern mit, anschließend wechselte ich zum Abbruchtrupp des Gewerks Bauhaupt am Standort Zipfelweg.

Wie konnten Sie sich in Ihrer Zeit bei der EABG weiterentwickeln?

■ An meiner neuen Wirkungsstätte fühlte ich mich sofort wohl und konnte meine Fähigkeiten optimal einbringen. Nach einiger Zeit ergab sich die Chance, über eine nach §16i geförderte Beschäftigung als Lagerhelferin weiterzumachen, erst einmal für zwei Jahre. Aufgrund einer anschließenden Übernahmeoption konnte dies noch einmal um 2 Jahre verlängert werden.

Mit den zusätzlichen Fördermitteln, die im Rahmen von §16i für arbeitsplatzrelevante Weiterbildungen bereitgestellt werden, konnte ich auch noch den Führerschein machen.

Hat der geplante Übergang in eine reguläre Beschäftigung funktioniert?

■ Die geplante Übernahme hat dann nach vier Jahren geförderter Beschäftigung tatsächlich geklappt. Mitte Februar 2025 habe ich meinen Arbeitsvertrag bei der EABG unterschrieben und bin jetzt als Fachkraft Betriebshof am Standort Hesselbruch als eine Art „Mädchen für alles“ für Bestellungen, Warenannahme und Lagerung von Materialien für die verschiedenen Gewerke zuständig.

Die Unterstützung und Zusammenarbeit im Team sind gut. Wenn man Hilfe braucht, findet sich immer sofort jemand, der mit anpackt. Von mir aus kann es jetzt noch lange so weitergehen, das würde mir nach diesen vielen Jahren der ständigen Veränderungen sehr gut tun.



27

“

**DIE GEPLANTE ÜBERNAHME
HAT DANN NACH 4 JAHREN
GEFÖRDERTER BESCHÄFTIGUNG
TATSÄCHLICH GEKLAPPT.**

Bauvorhaben 2024

Breit aufgestellt für starke Projekte

Die EABG bringt alles mit, was es für die Umsetzung auch anspruchsvoller Bauprojekte braucht. Das Leistungsspektrum reicht vom klassischen Bauhauptgewerbe über Tischlerei, Holzbearbeitung und Metallbau bis hin zu Maler- und Lackierarbeiten sowie Garten- und Landschaftsbau. Abgerundet wird das Angebot durch einen Dienstleistungsbereich sowie bis Jahresmitte hauswirtschaftliche Leistungen.

Auch im Jahr 2024 erbrachten die Gewerke der EABG diverse Projekte für kommunale Auftraggebende, darunter:

- » Diverse Bauvorhaben im Auftrag der Immobilienwirtschaft der Stadt Essen (Stadtamt 60)
 - » Sanierung von Sanitäranlagen in Schulgebäuden als Generalübernehmerin, inklusive der vollständigen Planung und Realisierung bis zur Übergabe. Diese Projekte waren Teil umfassender Sanierungsmaßnahmen. In diesem Fall handelte es sich um sogenannte C-Maßnahmen, d. h. Generalinstandsetzungen.
-  Mehr Infos zum Projekt „Schultoiletten“ und Beispielprojekt Schlossschule s. S. 30-31
- » Produktion, Lieferung und Montage von Möbeln, Küchen, Fenstern und Türen für verschiedene Essener Stadtämter
 - » Aufträge für die Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE) und die Theater-Baugesellschaft Essen (TBE), z. B.
 - Umbauten und Fensterneufertigungen für die Feuerwache Ost
 - Umzüge im Rathaus Essen
 - Sanierung der Sanitäranlagen im Rathaus
 - Pflege und Reinigung von städtischen Zierbrunnen

Die Arbeiten im Rahmen von Konsensprojekten umfassten die weitere Herrichtung und den Umbau des neuen Standorts „Im Hesselbruch 5“.

Auch die Arbeiten zur Neugestaltung des Eingangsbereiches am M1 van Eupen Waldpark an der Hövelstraße fanden im Laufe des Jahres 2024 statt. Der Waldpark - die Fläche der früheren Maschinenhalle 1 (M1) der ehemaligen Kruppschen Lokomotiv- und Waggonbaufabrik - stellt eine wichtige grüne Naherholungsfläche insbesondere für die stark bebauten Stadtteile Altenessen und Bochold dar.

Eingangsbereich M1 van Eupen Waldpark Hövelstraße



EABG schafft sicheren und attraktiven Raum für Bildung

Errichtung Treppenturm Peter Ustinov Schule, Grundschule Auf der Reihe



Sanierungen und Umbauten fanden im vergangenen Jahr an diesen Schulstandorten statt:

- » Großenbruchschule, Grundschule Großenbruchstraße
- » Gymnasium Borbeck, Dependence Wüstenhöferstraße
- » Stadthafenschule, Grundschule Forststraße
- » Nikolausschule, Grundschule Nikolausstraße
- » Carl-Humann-Gymnasium, Jacob-Weber-Straße
- » Franz-Dinnendahl-Realschule, Schönscheidtstraße
- » Karlschule, Grundschule Wilhelm-Nieswandt Allee
- » Tuttmanschule, Grundschule Twentmannstraße
- » Peter-Ustinov-Schule, Grundschule Auf der Reihe
- » Schlossschule, Grundschule Schloßstraße
- » Albert-Liebmann-Schule, Förderschule Schloßwiese
- » Neuessener Schule, Grundschule Altenessener Straße

Diese Projekte verfolgen ganz unterschiedliche Zielrichtungen. Nicht selten stehen sie aber ganz im Zeichen größtmöglicher Sicherheit: Fluchttreppen z. B. sind ein wichtiger Bestandteil eines modernen Brandschutzkonzeptes. Die EABG plant und baut in diesem Fall nicht nur nach den neuesten Brandschutzvorgaben und setzt langlebige, feuerbeständige Materialien ein, die den höchsten Standards entsprechen. Ein durchdachtes, an den individuellen Standort angepasstes Design sorgt im Notfall für eine reibungslose Evakuierung.

Des Weiteren wurden 2024 Vorarbeiten in Form von Grundlagenermittlung, Planung und vorbereitenden Maßnahmen für 15 neue C-Maßnahmen und 4 A-Maßnahmen geleistet.

Schultoiletten in Essen

Mammutprojekt mit höchster Priorität

Seit vielen Jahren unterstützt die EABG die Immobilienwirtschaft der Stadt Essen bei der Sanierung von Schultoiletten an Essener Schulstandorten.

Der Grundstein dieses Mammutprojektes wurde 2017 gelegt: Der Rat der Stadt Essen beschloss zu diesem Zeitpunkt umfangreiche und nach Dringlichkeit priorisierte Sanierungsmaßnahmen von Toilettenanlagen an Essener Schulen. Von den insgesamt 189 in erster Bestandsaufnahme besichtigten Schulstandorte wiesen 147 Essener Schultoiletten einen Sanierungsbedarf auf - ca. drei Viertel des Gesamtbestandes.

Insgesamt konnten bis Februar 2025 82 Schultoiletten im Essener Stadtgebiet abschließend saniert werden, allein seit September 2024 8 Standorte mit einem Gesamtvolumen von allein 4,2 Mio. EUR. Die Kosten für alle bisher fertiggestellten Maßnahmen liegen bei rund 24,8 Mio. EUR. Es verbleiben nun noch 70 Standorte mit Sanierungsbedarf, von denen sich aktuell 28 Maßnahmen in der Ausführung und alle übrigen in unterschiedlichen Planungsphasen befinden.*

Beispiel Schlossschule - ein lang gehegter Wunsch wird wahr

Am 21. November 2024 wurde die unter maßgeblicher Beteiligung der EABG rundum sanierte Schultoilette an der Schlossschule in Essen-Borbeck durch Oberbürgermeister Thomas Kufen feierlich eröffnet. Dieser betonte zum wiederholten Male die Wichtigkeit der städtischen Bau- und Sanierungsarbeiten im Schulsektor. „Unser heutiger Ortstermin macht deutlich: Das Thema Schultoiletten ist uns allen wichtig. Hier ist lange Zeit nicht genug passiert. Ich habe mir nach meiner Amtsübernahme als Ziel gesetzt, diesen Zustand zu ändern. An der Schlossschule sind die Sanitäreinrichtungen jetzt wieder auf dem neuesten Stand“, so der Oberbürgermeister.

Die frisch sanierten Räumlichkeiten sind ein weiterer Ausdruck der gemeinschaftlichen Überzeugung, dass Kinder und Jugendliche für ein erfolgreiches Lernen die entsprechende Umgebung brauchen – und die hört nicht bei den Klassenräumen auf.

Die Schlossschule in Essen-Borbeck feierte 2024 ihr 125-jähriges Bestehen und wird aktuell von über 200 Schülerinnen und Schülern besucht. Die Sanierung an den Toiletten war Teil größerer Renovierungsarbeiten an der Gemeinschaftsgrundschule. Des Weiteren wurden die Lehrertoiletten, die Lüftungsanlage und die Dachfläche des Toilettengebäudes saniert, der Bodenbelag der Pausenhalle erneuert und die Fassade gereinigt.

Die Vertreter*innen der Schule zeigten sich genauso begeistert vom Ergebnis wie alle anderen Besucher*innen auch. Mit wie viel Spannung die Eröffnung der erneuerten Sanitäreinrichtungen erwartet wurde, bringt eine Lehrerin auf den Punkt: „Die Kinder fragen schon seit Wochen, wann sie endlich auf die schönen neuen Klos können.“ Schön, dass sich dieser Wunsch nun erfüllt hat.

Eröffnung sanierte Schultoilettenanlage

Schlossschule, Borbeck-Mitte

21. November 2024



*Die variierende Anzahl der Toilettenanlagen, bei denen noch ein Sanierungsbedarf besteht, resultiert daraus, dass es sich bei dem Schultoiletten-sanierungsprogramm um einen Prozess handelt und entsprechend weitere Projekte hinzugekommen sind oder an manchen Standorten eine zweite Anlage saniert wird.

Ausbildung in der EABG: Lernen, Anpacken, Zukunft gestalten

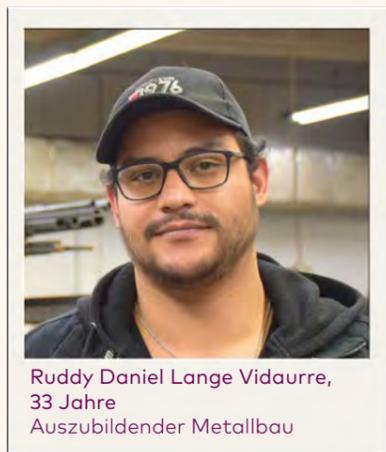
Was bedeutet es, in der EABG eine Ausbildung zu machen? Wie fühlt es sich an, an realen Projekten zu arbeiten? Welche Erfahrungen prägen den Alltag? Drei Auszubildenden geben Einblicke in ihre Erlebnisse, Herausforderungen und Erfolge. Ihre Geschichten zeigen: Eine Ausbildung bei der EABG ist mehr als nur ein Berufseinstieg – sie ist eine Chance, Fähigkeiten zu entdecken, Verantwortung zu übernehmen und den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft zu legen.

2015 zog ich von Bolivien nach Deutschland und wollte hier mein Maschinenbau-Studium beenden. Allerdings wurden meine Studienleistungen kaum anerkannt. Auch meine Bewerbungen für eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker scheiterten leider.

Ein Freund riet mir, mir beim **JobCenter Unterstützung** zu holen. Durch eine Maßnahme bei der EABG konnte ich das Gewerk Metallbau kennenlernen. Nach ein paar Monaten habe ich von der EABG das **Angebot bekommen, eine Ausbildung im Metallbau** zu beginnen und habe angenommen.

Die Arbeit macht mir viel Freude. Alles Fachliche wird gut erklärt und die Ausbilder stehen **immer für Fragen zur Verfügung**.

Es macht mich glücklich, Teil eines festen Teams und sogar ein **kleiner Teil der Stadt Essen** zu sein. Wir arbeiten in tollen Projekten z. B. an Schulen, wo wir sinnvolle Arbeiten erledigen.



Ruddy Daniel Lange Vidaurre,
33 Jahre
Auszubildender Metallbau

“



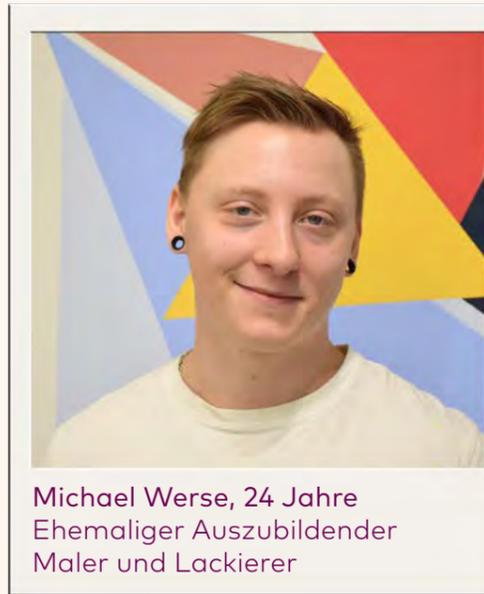
Cosimo Coppola, 20 Jahre
Auszubildender Tischlerei

Ich wurde bei der EABG **gut aufgenommen** und das praktische Arbeiten gefällt mir. Man wird hier als Auszubildender nicht ausgenutzt, hat einen geregelten Arbeitsalltag und Feierabend. Wir arbeiten alle gut im Team zusammen, auch mit den Teilnehmenden. Und: **man darf hier auch Fehler machen**, ohne dass danach etwas Schlimmes passiert. Von meinen ehemaligen Mitschülern, die sich für eine Ausbildung entschieden haben, höre ich auch ganz andere Stimmen.

Wenn ich fertig bin mit meiner Ausbildung, kann ich mir vorstellen, noch einmal Holztechnik zu studieren oder auch meinen Meister zu machen, wenn ich mich bereit dazu fühle.

“

“



Michael Werse, 24 Jahre
Ehemaliger Auszubildender
Maler und Lackierer

Das Thema Handwerk hat mich schon immer beschäftigt. Nicht nur seit Kinderzeiten mit „Bob der Baumeister“-Kassetten, sondern auch durch mein familiäres Umfeld. Ich wollte gerne nach der Schule praktisch arbeiten, daher habe ich mich bei Thyssen um eine Ausbildung im Bereich Metallfertigung beworben. Im Rahmen der Grundausbildung bekam ich jedoch schnell einen Vorgeschmack auf meinen künftigen Arbeitsalltag und merkte, dass das nicht die berufliche Richtung ist, in die ich gerne weiter gehen möchte.

Vom Metallbau zum Maler- und Lackiererhandwerk

Nach einer persönlichen Findungsphase habe ich mich für eine Ausbildung im Bereich Maler und Lackierer entschieden. In meinem neuen Lehrberuf fühlte ich mich zunächst gut aufgehoben, da jetzt die Inhalte und Perspektiven

für mich passten. Schwierigkeiten hatte ich aber zunehmend mit der Unternehmenskultur und meiner Rolle als Auszubildender in diesem Unternehmen. **Überstunden, Zeitdruck, Prämien-systeme**, der nicht immer geglückte Transfer zu und von Baustellen sowie die Ausbildungsvergütung haben mich zu der Entscheidung gebracht, meine Ausbildung bei einem anderen Unternehmen absolvieren zu wollen.

Wechsel zur EABG: Kulturschock im positiven Sinne

So kam ich schließlich zur EABG, die mir aus meinem privaten Umfeld bekannt war. Der Einstieg war zunächst ein Kulturschock im positiven Sinne. Der Umgang mit den Ausbildern, Meistern und Kollegen ist auf Augenhöhe und ich bekam viel erklärt. Ich habe wiederum viel nachgefragt, Interesse gezeigt. **Man hat mir hier etwas zugetraut** und ich habe auch in der Berufsschule gut Fuß fassen können. Und: dadurch, dass die EABG dem öffentlichen Dienst angehört, ist die Ausbildungsvergütung höher, ich erhalte auch anteiliges Weihnachtsgeld und bekomme das Ticket erstattet. Alles in allem fühlt man sich einfach **mehr gewertschätzt**. Und dann ist man logischerweise auch leistungsbereiter.

Von der verkürzten Ausbildung zum Arbeitsvertrag

Nach Rücksprache mit allen Beteiligten und einer erfolgreichen Zwischenprüfung konnte ich meine **Ausbildung sogar verkürzen**. Ich musste zwar schulisch gesehen mehr Eigenmotivation aufbringen, aber auch hier wurde ich unterstützt, z. B. durch eine eigene Übungsfläche oder Freistellungen zur Prüfungsvorbereitung. Es hat alles gut geklappt und ich bin nicht nur fertig mit der Ausbildung, sondern habe jetzt auch einen Arbeitsvertrag unterschrieben – zunächst für ein Jahr – und stehe zudem kurz vor der Fertigstellung meines Führerscheins.

Auf lange Sicht würde ich dann gerne auch noch meinen Meister machen. Allen, die in einer ähnlichen Situation sind, kann ich nur empfehlen: **immer fragen und hinterfragen**. Ehrliches Interesse am Thema ist wichtig, das wirkt auch auf die Ausbilder und dir wird mehr zugetraut. Eine gesunde Selbstkritik und auch hier ein ehrliches Hinterfragen schadet auch nicht!





Zentrum für integrierte Projekte (ZIP)

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

Das Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP) eröffnet neue Chancen für Menschen, die bereits über grundlegende berufliche Fähigkeiten verfügen und den Sprung zurück in den Arbeitsmarkt schaffen wollen. Besonders im grünen Bereich und im Bauwesen entstehen hier spannende Projekte, die nicht nur nachhaltige Stadtentwicklung fördern, sondern auch echte Berufsperspektiven bieten.

Zusammenarbeit, die bewegt

ZIP-Projekte bringen Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts, kommunale Einrichtungen und engagierte Teilnehmende zusammen. Die Projekte sind praxisnah und ermöglichen es den Teilnehmenden, direkt in den Arbeitsprozess einzutauchen. Dabei erhalten sie fachliche Anleitung und werden sozialpädagogisch begleitet.

Echte Arbeit, echte Chancen

Die Anforderungen in den ZIP-Projekten sind vergleichsweise hoch – genau das macht sie so wertvoll. Durch die Arbeit unter realen Bedingungen wachsen nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden. Das steigert die Chancen auf einen dauerhaften Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erheblich.

Von der Planung bis zur Umsetzung

Ob strategische Planung oder handwerkliche Umsetzung – jede*r kann entsprechend der eigenen Vorkenntnisse mitwirken. In diesem praxisnahen Umfeld sammeln langzeitarbeitslose Menschen wertvolle Erfahrungen, verbessern ihre Fähigkeiten und steigern ihre Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt.

Win-Win für alle

ZIP setzt nicht nur auf Weiterbildung, sondern auch auf direkte Beschäftigungsmöglichkeiten. Durch gezielte Auftragsvergaben an Essener Unternehmen mit der Verpflichtung, langzeitarbeitslose Menschen einzustellen, wird der Übergang in den Arbeitsmarkt aktiv gefördert. So profitieren alle: Die Teilnehmenden, die Unternehmen und die Stadt Essen.

Die 52 Teilnehmenden im Jahr 2024 (2023: 36) wiesen im Schnitt 4,9 Vermittlungshemmnisse auf. Eine Person wurde in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und zwei Personen in eine geförderte Beschäftigung vermittelt.



2024 befanden sich folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- » Umgestaltung des Eingangsbereiches in der Hövelstraße / Hülsenbruchstr - „M1 - van Eupen-Waldpark“
- » Umbau einer alten Bahntrasse, dem sogenannten Rommenhöller Gleis, zu einem Fuß- und Radweg, inkl. Anpflanzung von 20 Bäumen
- » Reparatur von beschädigten Teilstücken der Talroute sowie Kontrolle und Freischneidung der bestehenden Fahrradrouten und angrenzender Parkanlagen
- » Räumung der vom „Forst Essen“ gemähte Flächen (ca.30.000 qm) im Essener Stadtgebiet
- » Ökologisierung von Rasenflächen zu Wildrasenflächen und Blühwiesen: Im Bereich der Wildblumenflächen und ökologisierten Flächen wurden im Jahresverlauf 2024 an den Friedhöfen am Hellweg, in Steele, am Terrassenfriedhof und am Friedhof am Hallo - jeweils ein Insektenhotel installiert
- » Essener Öko-Park: Neues Pflegekonzept
- » Erstellung und Pflege von Mikrowäldern
- » Renovierung von Bankplätzen entlang der Ruhr

Miniwälder auf Essener Stadtgebiet

Was, wenn Städte nicht nur wachsen, sondern auch grüner werden? Genau das ist das Ziel der Tiny Forests oder Mikrowäldern – kleine, aber hochwirksame Ökosysteme, die sich selbst regenerieren und innerhalb weniger Jahre zu dichten, lebendigen Wäldern heranwachsen. Das Konzept stammt aus Japan und wurde vom renommierten Pflanzenökologen Professor Akira Miyawaki entwickelt und ist inzwischen in vielen Ländern weltweit erfolgreich umgesetzt worden.

Doch Tiny Forests sind weit mehr als nur eine Begrünnungsmaßnahme – sie sind ein echter Gamechanger für Umwelt, Klima und Menschen.

Ökologische Power auf kleinster Fläche

Selbst Flächen mit geringem ökologischem Wert können durch gezielte Bodenregeneration und dichte Bepflanzung in wenigen Jahren in lebendige Mini-Wälder verwandelt werden. Diese Wälder übernehmen zahlreiche ökologische Schlüsselfunktionen, z. B. Kohlenstoffbindung & CO₂-Neutralisierung, Förderung der Biodiversität fördern und Klimaanpassung. Im Gegensatz zu herkömmlichen Bepflanzungen wachsen Miniwälder bis zu zehnfach schneller, sind sehr widerstandsfähig und benötigen nach wenigen Jahren keine externe Pflege mehr.

Grüne Klassenzimmer: Umweltbildung zum Anfassen

Miniwälder sind auch ein lebendiges Lernprojekt. Das Konzept setzt stark auf Partizipation, insbesondere durch Kinder und Freiwillige, die sich aktiv an der Pflanzung und Pflege beteiligen. Das Ziel: Natur hautnah erleben und ökologisches Bewusstsein nachhaltig stärken. Schulen und Umweltinitiativen nutzen Miniwälder als „Grüne Klassenzimmer“, in denen Umweltschutz nicht nur theoretisch vermittelt, sondern praktisch erlebt wird.

Miniwälder als sozialer Treffpunkt

Miniwälder besitzen auch eine soziale Komponente: Sie dienen den Menschen im Umfeld als Aufenthaltsort und fördern so das Miteinander, dies umso mehr, wenn die lokale Bevölkerung direkt an deren Entstehung aktiv beteiligt wird.

ESSEN ALS VORREITER IN SACHEN MINIWÄLDER

Bereits Ende 2022 ging Grün und Gruga eine Kooperation mit dem Klima.Werk der Emschergenossenschaft ein und initiierte ein kommunales Netzwerk im Ruhr-Emscherraum.

Mittlerweile ist das Bündnis auf 16 Mitglieder angewachsen, darunter Städte wie Recklinghausen, Bochum und Dortmund, die sich regelmäßig, zweimal jährlich, über die Entwicklung der Miniwälder austauschen.

In diesem fachlichen Rahmen werden fortan wissenschaftliche Erkenntnisse ausgetauscht sowie Planungs- und Pflanzkriterien entwickelt, die von allen Mitgliedern des Netzwerks verfolgt werden sollen.

Zahl der Essener *Miniwälder* soll wachsen

2023 wurden mit Unterstützung der EABG im Rahmen des Projektes Essen.NwzW im Bereich der „Haus-Berge-Straße“ und an der „Kapitelwiese“ jeweils ein Mikrowald angelegt. Eine weitere Anpflanzung gab es am EABG-eigenen Standort „Im Hesselbruch 5“.

Die Miniwälder entwickelten sich bislang äußerst positiv, wenngleich die jeweiligen Voraussetzungen der Flächen und damit auch die Ergebnisse sich deutlich unterscheiden.

Im Haus-Berge-Park ist der Boden belastet und verdichtet durch Bauschutt. Hier sind daher vorwiegend Arten wie die Sandbirke, Erle, Weide und Holunder gewachsen. Die Planung und Pflanzung in Bochohd wurde gemeinsam mit dem Quartiersmanagement vorbereitet und in einer gemeinsamen Pflanzaktion mit Anwohnenden und Kindern der Bergmühlenschule umgesetzt. Mittlerweile nutzt der Naturschutzbund (NABU) die Fläche als Lernstandort.

An der Kapitelwiese besteht der besondere Vorteil darin, dass der Boden unbelastet und tiefgründig ist und Pflanzen von besonders vielen Nährstoffen profitieren.

Der Miniwald umfasst inzwischen eine Fläche von rund 500 Quadratmetern und wurde in zwei Pflanzzonen mit Baumarten verschiedener Wuchshöhe, beispielsweise Sandbirke, Hainbuche, Eiche, Esche und Linde sowie Vogelkirsche, Feldahorn und Mehlbeere, gepflanzt.

In zwei weiteren Bereichen wurden Sträucher wie Holunder, Weißdorn, Schlehe und Kornelkirsche sowie Obstgehölze wie Wildapfel, Wildbirne und Johannisbeere gesetzt. Beete mit Stauden geben dem Miniwald einen blühenden Rahmen.



Lt. Aussage der Stadt Essen sind künftig zwei weitere Standorte geplant. Zum einen soll ein Miniwald bei der Neugestaltung Eltingstraße/Eltingplatz entstehen. Und schon 2025 wird ein Miniwald auf dem städtischen Parkfriedhof gepflanzt. Dabei können Essenerinnen und Essener sich auch selbst einbringen.



ÖKOLOGISCHE AUFWERTUNG IM ÖKOPARK SEGEROTH

Wechsel der Mähtechnik soll Pflanzen und Tiere schützen

Der Öko-Park Segeroth, eine Parkanlage auf dem ehemaligen Segeroth-Friedhof zwischen Bottroper Straße und Gladbecker Straße, dient als ökologische Ausgleichsfläche nahe der dicht bebauten Innenstadt. Um die Artenvielfalt des Parks und damit besagte ökologische Qualität langfristig zu schützen, kooperiert die Essener Kreisgruppe des BUND mit Grün und Gruga. Gemeinsam mit der Biologischen Station Westliches Ruhrgebiet wurde ein Pflegekonzept erarbeitet.

Wiesen sollen nur noch ein- bis zweimal pro Jahr gemäht werden

Statt acht- bis zwölfmal sollen die Wiesen im Öko-Park künftig nur noch ein- bis zweimal pro Jahr gemäht werden. Das gebe Insektenpopulationen die nötige Entwicklungszeit und ermögliche Pflanzen gleichzeitig eine zweite und dritte Blüte, so der BUND.

Zudem soll, anders als bisher, das Schnittgut entfernt werden. Bleibe dieses kleingehäckselt liegen, würden auch die Nährstoffe im Boden bleiben. Das aber begünstige konkurrenzstarke Gräser, die blühenden Kräutern den Platz streitig machen und damit zu einer Verarmung bei Pflanzen und Tieren beitragen würden. Künftig werde ein Balkenmäher genutzt, der wie eine Sense funktioniert. Auf diese Weise könnten sich die abgeschnittenen Pflanzen weiter aussäen. Auch würden durch den Wechsel der Mähtechnik viele Tiere wie Amphibien, Insekten, bodennah lebende Kleinsäuger und Bodenbrüter bei der Mahd geschont.

Für das neue Pflegekonzept kooperieren viele Stellen: mit im Boot sind die Stadt Essen, Grün und Gruga, der BUND, die Biologische Station Westliches Ruhrgebiet und die EABG. Die Mäharbeiten würden weiterhin von Grün und Gruga durchgeführt, das Abräumen und den Abtransport des Schnittguts übernehme die EABG mit ihrem Arbeitsmarktprojekt „ESSEN.Neue Wege zum Wasser“.

Gesamtkonzept für städtische Grünflächen nötig

Letztlich geht es nicht nur um ein singuläres Projekt, sondern um die Umstellungen der Pflege großer Teile der städtischen Grünflächen. Diese gesamtstädtische Grundlage solle der „Masterplan Grün 2030“ schaffen, der die Konzepte der letzten Jahrzehnte auf einen aktuellen Stand zusammenführen werde und im nächsten Jahr vorgestellt werden solle. In diesem Zusammenhang sei die Internationale Gartenausstellung 2027 (IGA) ein erster Fixpunkt.



v.l.n.r.: Peter Valerius, Bezirksbürgermeister Stadtbezirk I, Jochen Jansen, Grün und Gruga, Uwe Tanzius, Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, Jan Haslage, Grün und Gruga, Hartmut Kütemann-Busch, Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, Melanie Ihlenfeld, Fachbereichsleiterin Grün und Gruga, Ute Kerbusk, Grün und Gruga, Corinne Buch, Biologische Station Westliches Ruhrgebiet, und Martin Kaiser, BUND.



Insektenhotels als Schutz für Wildbienen & Co.

Städte und Gärten werden zunehmend insektenfeindlicher – versiegelte Flächen, fehlende Nistplätze und schwindende Futterquellen machen es Wildbienen, Hummeln, Wespen und anderen nützlichen Insekten schwer, zu überleben. Dabei sind sie essenziell für unser Ökosystem: Sie bestäuben Pflanzen, sichern die Artenvielfalt und tragen zur Stabilität natürlicher Kreisläufe bei.

Insektenhotels bieten bedrohten Arten einen geschützten Rückzugsort und fördern ihre Ansiedlung. Genau hier setzt ein Projekt an, das zeigt, wie Umweltschutz und handwerkliche Bildung Hand in Hand gehen können.

Praktischer Naturschutz: Insektenhotels aus eigener Fertigung

Im Rahmen des Programms „E.NWzW“ entstand 2022/2023 eine Initiative zur Förderung der Biodiversität. In der Tischlerei der EABG stellten die Teilnehmenden unter fachlicher Anleitung 14 hochwertige Insektenhotels her. Dabei ging es nicht nur um den Bau der Nistkästen – die Teilnehmenden erlernten auch den richtigen Umgang mit verschiedenen Materialien und Werkzeugen und entwickelten wertvolle handwerkliche Fähigkeiten.

Sechs neue Standorte für den Insektenschutz

2024 wurden mehrere Insektenhotels gezielt auf ausgewählten Blühwiesen z. B. auf Friedhöfen installiert. Die Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit den zuständigen Verwaltungen, um die bestmöglichen Standorte zu sichern. Diese Standorte wurden bewusst gewählt, da Friedhöfe oft wertvolle Rückzugsorte für Insekten bieten – weitläufige Grünflächen, alte Bäume und blühende Pflanzen schaffen ideale Bedingungen für die Ansiedlung bedrohter Arten.

Im Mai 2024 wurden an den Friedhöfen am Hellweg, in Steele und am Terrassenfriedhof jeweils ein Insektenhotel installiert. Im Juni folgte ein weiterer Aufbau am Friedhof am Hallo. Mit jedem geschaffenen Nistplatz wächst nun die Hoffnung, dass die Essener Gärten und Grünflächen wieder summen, blühen und leben.



Projekt Weg und Raum



Was 1994 als Modellprojekt der Internationalen Bauausstellung Emscher Park begann, hat sich längst als funktionsfähiges Netzwerk etabliert. „Weg und Raum“ verbindet die Gestaltung der grünen Ruhrgebietsinfrastruktur mit arbeitsmarktpolitischen Zielen und schafft so nachhaltige Perspektiven für Mensch und Umwelt.

Gemeinsam für eine grüne Metropole

Das Netzwerk arbeitet über Stadtgrenzen hinweg und ist ein zentraler Akteur bei Projekten der IGA Metropole Ruhr 2027. Dabei liegt der besondere Reiz in der Kombination aus Flächenrecycling, Stadterneuerung und Arbeitsmarktintegration – ein Erfolgsmodell, das die Region nachhaltig verändert.

Neue Chancen für langzeitarbeitslose Menschen

Ein Kernanliegen von Weg und Raum ist die Qualifizierung und Beschäftigung von (Langzeit-)Arbeitslosen. Jedes Jahr erhalten rund 100 Teilnehmende die Möglichkeit, wertvolle Berufserfahrung zu sammeln – vor allem im Garten- und Landschaftsbau sowie im Hoch- und Tiefbau. Dank enger Kooperationen mit Fachfirmen des ersten Arbeitsmarkts entstehen echte berufliche Perspektiven.

Essener Engagement für Arbeit und Umwelt

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

Beispiele für ihre Projekte:

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

PROJEKTPARTNER

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Dorstener Arbeit gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Jugend in Arbeit e.V.

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

Werkstatt im Kreis Unna GmbH



AGH 2024: Ein Blick auf und hinter die Zahlen

Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 1.015 Personen an einer Arbeitsgelegenheit (AGH) teil. Die Teilnehmenden sind überwiegend männlich (70,4 %), ein Anteil, der sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert hat.

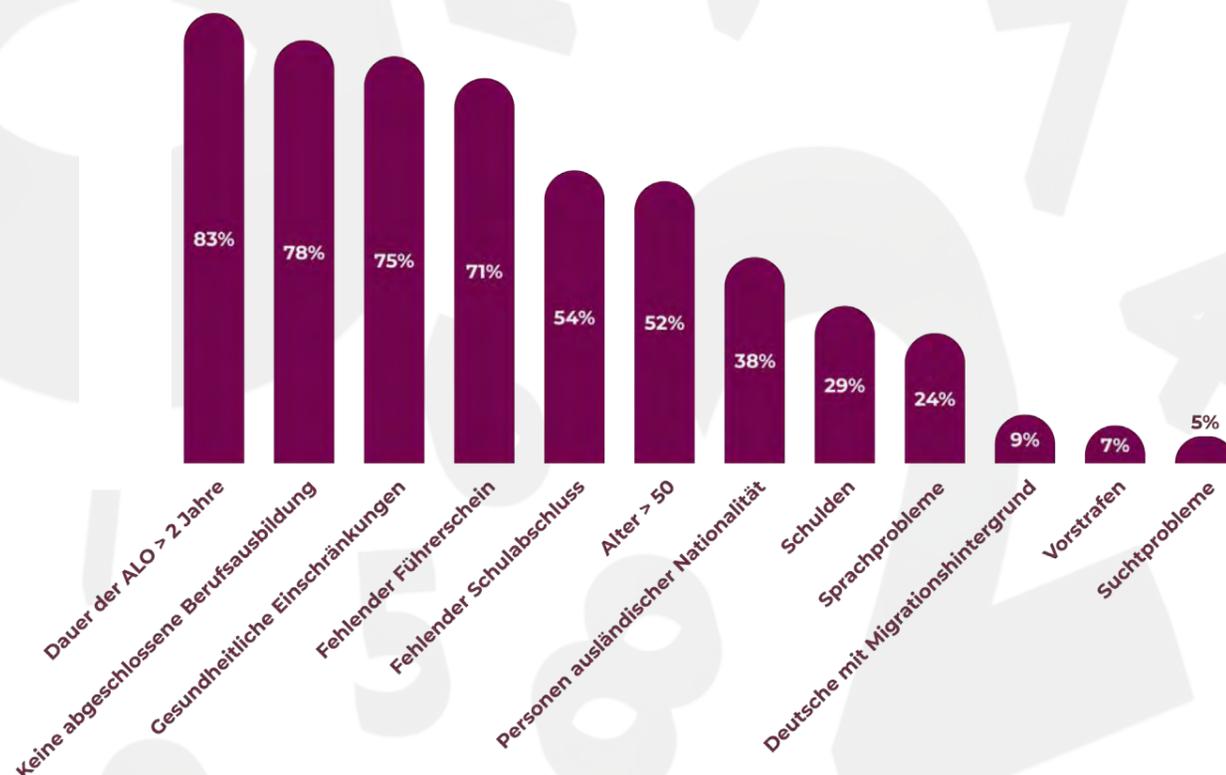
Die meisten AGH-Teilnehmenden sahen sich diversen Hemmnissen ausgesetzt, die eine reguläre Arbeitsaufnahme erschweren:

5,3

Durchschnittliche Anzahl
vermittlungshemmender
Merkmale je Person 2024

- » Mit 8,6 Jahren ohne Beschäftigung zeigte sich ein gleichbleibendes Bild hinsichtlich einer der zentralen Integrationsbarrieren.
- » Über 75 % hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung – eine große Hürde für den Zugang zu qualifizierten Jobs.
- » Gesundheitliche Einschränkungen betrafen ebenfalls drei Viertel der Teilnehmenden und reduzierten die Einsatzmöglichkeiten.
- » Ein Führerschein fehlte 71 % der AGH-Nutzenden – eine zentrale Anforderung in vielen Berufen, insbesondere im Handwerk, in der Logistik und im Dienstleistungsbereich.
- » Zusätzliche Barrieren wie höheres Alter, Sprachprobleme oder Schulden verschärften die Situation weiter.

Vermittlungshemmnisse 2024



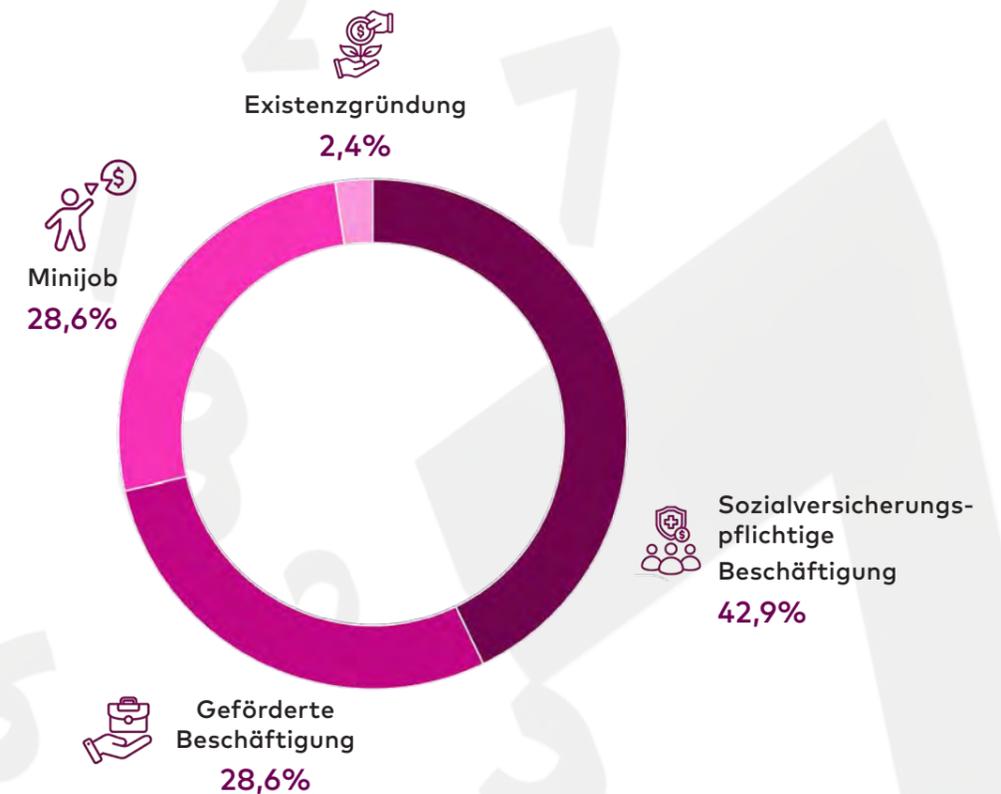
Zurück ins **Berufsleben**: Erfolge, die **Mut machen**

Trotz zahlreicher Herausforderungen zeigt das Jahr 2024 beeindruckende Erfolge:

- » 42 Teilnehmende haben den Sprung aus der Arbeitsgelegenheit (AGH) in eine neue berufliche Zukunft geschafft. Besonders erfreulich: Fast die Hälfte von ihnen konnte in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln – ein Erfolg, den viele zu Beginn des Programms kaum für möglich hielten.
- » Eine Person wagte den Schritt in die Selbstständigkeit und gründete ihr eigenes Unternehmen.
- » Auch der Weg über Qualifizierung zahlt sich aus: Für 8 Teilnehmende bot die AGH die Chance auf eine Fort- oder Weiterbildung, die ihnen langfristig bessere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

Diese Zahlen beweisen: Mit den passenden Angeboten und gezielter Förderung können Menschen trotz schwierigster Ausgangssituationen neue berufliche Wege einschlagen und erfolgreich durchstarten.

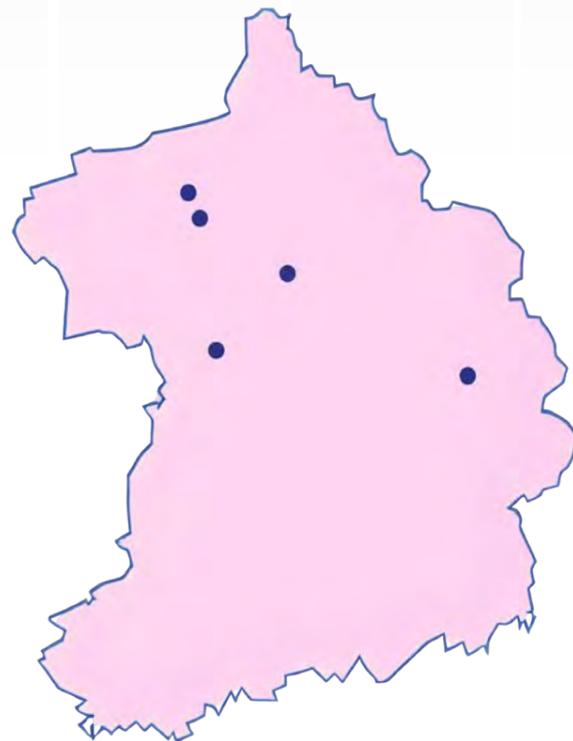
Vermittlungen aus AGH-Maßnahmen in den **Arbeitsmarkt 2024**



Weitere Projekte

Arbeitsmarktprojekte der ABEG

Maßnahmen nach § 45 SGB II	ESF-Projekte	Geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Beratungsangebote / Aktivierungsangebote (AVGS)	Vermittlung / Arbeitgeberberatung	Arbeitsgelegenheiten (AGH) im Rahmen von Gemeinwohlarbeit
<p>Zukunft in Arbeit (ZiA)</p> <p>Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung (PWbU)</p> <p>Vorbereiten - Inspirieren - Planen (VIP)</p> <p>Frauenkompetenzzentrum (FKZ)</p> <p>KontaktCenter I (KTC I)</p> <p>KontaktCenter II (KTC II)</p> <p>Maßnahme für Neuzugewanderte (MfN)</p> <p>Profiling Ukrainische Geflüchtete (PUG)</p>	<p>Sprachkurse (BAMF)</p> <p>Integrationskurse</p> <p>Berufsbezogene Sprachkurse</p> <p>Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AnuQ)</p>	<p>Teilhabechancengesetz: Beschäftigungsverhältnisse nach § 16 i und e SGB II</p>	<p>Aktivierungsangebote (AVGS):</p> <p>Vermittlung</p> <p>Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien</p>	<p>Team Vermittlung:</p> <p>Akquise von Stellen</p> <p>Aufbau Arbeitgebernetzwerk</p> <p>Vermittler*innen aus allen Teams</p>	<p>Gruppenarbeitsplätze nicht produktiver Bereich:</p> <p>Kreativ</p> <p>StArT: Malerhandwerk, Tischlerei, Hauswirtschaft, Metallbau</p> <p>Basis</p> <p>Orientierungsangebote</p> <p>Perspektivwechsel Repaircafé</p> <p>Einzeleinsatzstellen Träger im Essener Stadtgebiet, z.B. Lotsen- und Begleitsdienste</p> <p>ZIP - Essen. Neue Wege zum Wasser: Ökologische Projekte im Zentrum</p>



Standorte in Essen

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

- Im Hesselbruch
- Zipfelweg
- Karolingerstraße
- EETEC Kruppstraße
- Kaiser-Otto-Platz

Frauenkompetenzzentrum

Das Frauenkompetenzzentrum unterstützte Frauen gezielt bei der beruflichen Neuorientierung und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Ziel war es, in jährlich jeweils 2 Durchläufen à 15 Personen individuelle Karrierewege zu entwickeln, die sich an den persönlichen Lebensumständen orientieren. Am 31. August 2024 endete das erfolgreiche Projekt.

Praktische Erfahrung und individuelle Begleitung

Die teilnehmenden Frauen erhielten Zugang zu Gruppenseminaren, Einzelcoachings und Bewerbungstrainings, um sich gezielt auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Besonders wichtig war das siebenwöchige Praktikum, das Einblicke in den Berufsalltag ermöglichte und erste berufliche Kontakte herstellte. Ergänzende Gesundheitsangebote halfen dabei, den Fokus auch auf ein vordergründig persönliches, aber dennoch enorm arbeitsmarktrelevantes Thema zu lenken.

Neue Perspektiven – auch über traditionelle Rollenbilder hinaus

Seit der inhaltlichen Neugestaltung im Jahr 2023 rückte das Zentrum die kulturellen Hintergründe und damit zusammenhängenden individuellen Lebensrealitäten der Frauen noch stärker in den Fokus. Die Frauen wurden ermutigt, sich auch für Berufe außerhalb traditioneller Rollenbilder zu öffnen. In Kooperation mit der Bfz wurden beispielsweise Berufsfelder wie Metallfertigung und Konstruktion vorgestellt und die Neugier hierauf geweckt.

Sprache als Türöffner

Sprachliche Barrieren gehören zu den häufigsten Hindernissen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Durch praxisnahe Sprachtrainings wurde die Kommunikation der Teilnehmenden verbessert und die Integration in den Berufsalltag erleichtert.

Erfolg trotz schwieriger Ausgangslage

2024 nahmen 25 Frauen am Programm teil – viele von ihnen brachten große Einstiegshürden mit.

- » Dauer der Arbeitslosigkeit: durchschnittlich 8,1 Jahre, 76 % waren länger als zwei Jahre ohne Beschäftigung
- » Durchschnittliche Anzahl Vermittlungshemmnisse: 4,1
- » Qualifikation: 80% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss

Trotz dieser schwierigen Voraussetzungen konnten konkrete berufliche Perspektiven erarbeitet werden. Drei Frauen nahmen im Anschluss an das Programm eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf.



Zudem zeigte dieses Programm immer wieder, dass es als erster Schritt fungierte - und funktionierte: viele Frauen schafften es zu einem späteren Zeitpunkt, die hier erworbenen Skills in eine neue berufliche Perspektive umzumünzen.



Zukunft in Arbeit

Seit 2021 bietet die ABEG mit „Zukunft in Arbeit“ (ZiA) eine effiziente Lösung für Menschen, die schnell und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen.

ZiA richtet sich an Personen, die wenige Integrationshürden aufweisen und somit mit der richtigen Strategie und Unterstützung zeitnah eine Beschäftigung finden können.

Präsenz trifft auf digitale Flexibilität

Durch eine Kombination aus Präsenz- und Online-Modulen werden die Teilnehmenden bestmöglich auf den Bewerbungsprozess vorbereitet und beim Wiedereinstieg begleitet. Die Teilnehmenden starten mit einem einwöchigen Basismodul in Präsenz, um die Grundlagen für den avisierten Bewerbungsprozess zu legen. Anschließend wechseln Präsenz- und Online-Module im Verhältnis 50:50.

Dieses Modell ermöglicht damit eine effektive Nutzung digitaler Ressourcen, ohne den direkten Austausch und die individuelle Begleitung zu vernachlässigen. Es sorgt für eine realitätsnahe Vorbereitung auf die heutige Arbeitswelt, in der digitale Prozesse längst Alltag sind und ermöglicht gleichzeitig persönlichen Austausch.

Optimierung der Bewerbungsstrategie

Kernelement des Angebots ist es, die Teilnehmenden systematisch darin zu schulen, den Stellenmarkt gezielt zu analysieren, passgenaue Bewerbungsstrategien zu entwickeln und Vorstellungsgespräche souverän zu meistern.

Das Programm hilft dabei, individuelle Schwächen im Bewerbungsprozess zu erkennen und gezielt zu verbessern, sei es eine Lebenslauf-Optimierung, eine gezielte Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche oder die strategische Selbstpräsentation.



Besonders wertvoll: Die Unterstützung endet nicht mit dem Kursabschluss. Auch nach Beendigung der Maßnahme profitieren die Teilnehmenden für weitere drei Monate von individuellem Jobcoaching und Bewerbungsbegleitung – ein entscheidender Faktor für langfristigen Erfolg.

Erfolgsbilanz 2024

An ZiA nehmen vor allem Menschen teil, deren Chance auf eine kurzfristige Arbeitsmarktintegration vergleichsweise hoch ist. Dies zeigt sich auch in der Qualifikationsbilanz der Teilnehmenden in 2024, die ein deutlich höheres Niveau aufweist als in vielen anderen ABEG-Angeboten:

» Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 2,6 Jahre

» Qualifikation: von den Teilnehmenden hatten:

- 77% einen Schulabschluss
- 66% einen Berufsabschluss
- 37% einen Hochschulabschluss

Im Jahr 2024 hat die ABEG 331 Personen in das „ZiA“-Programm aufgenommen, darunter 186 Männer und 145 Frauen. Damit stieg die Teilnehmendenzahl gegenüber dem Vorjahr deutlich um über 60%.

68 Teilnehmende fanden durch ZiA eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt –

ein bedeutender Schritt in Richtung beruflicher Sicherheit und Unabhängigkeit und Beleg dafür, dass Erfolg auf dem Arbeitsmarkt kein Zufall ist.

“ —
**WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG -
FÜR DIE MENSCHEN UND
FÜR DEN REGIONALEN
ARBEITSMARKT**



KontaktCenter

Das KontaktCenter (KTC) ist eine wichtige Anlaufstelle für Menschen, die über klassische Arbeitsmarktprogramme seit Jahren keinen Einstieg in den Beruf gefunden haben. In enger Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen (JCE) richtet sich das Angebot speziell an langzeitarbeitslose Personen mit besonderen Herausforderungen. Um die Unterstützung noch effektiver zu gestalten, wurde das Programm 2020 in zwei spezialisierte Bereiche aufgeteilt: KTC I und KTC II. Diese Struktur ermöglicht es, Teilnehmende in unterschiedlichen Phasen auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt passende Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen zu können.

KontaktCenter I:

Unterstützung für einen Neuanfang

Wer lange arbeitslos ist, verliert oft nicht nur den Anschluss an den Arbeitsmarkt, sondern auch Motivation, Selbstvertrauen und eine klare Perspektive. Genau hier setzt das KTC I an: Es bietet Einzelcoachings, Seminare und aufsuchende Sozialarbeit, die gemeinsam eine nachhaltige Veränderung anstoßen sollen.

Regelmäßige Teilnahme ist ein zentraler Bestandteil des Programms. Durch kontinuierliche Begleitung werden persönliche Potenziale entdeckt, Hemmnisse abgebaut und neue berufliche Möglichkeiten eröffnet. Es geht darum, Abwärtsspiralen zu durchbrechen und wieder Hoffnung auf eine aktive berufliche Zukunft zu wecken.

Wer diese Phase erfolgreich meistert, kann anschließend in das weiterführende Programm KTC II wechseln – ein weiterer Schritt in Richtung nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2024 nahmen 1.117 Personen am KTC I teil, darunter 551 Männer und 566 Frauen. Die Zahlen zeigen das enorme Ausmaß der Herausforderung:

- » Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 10,1 Jahre
- » Alter: 37,2% waren zwischen 56 und 65 Jahre
- » Qualifikation: 69,3% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss
- » Gesundheitliche Einschränkungen: 73,3% der Teilnehmenden waren gesundheitlich beeinträchtigt

Damit hat in 2024 vor allem der Anteil der Teilnehmenden ohne Berufsabschluss sowie noch stärker jener mit gesundheitlichen Einschränkungen noch einmal deutlich zugenommen.

Kontaktcenter II:

Nächste Schritte in die berufliche Zukunft

Dieses Programm wurde speziell für Menschen entwickelt, die bereits an KTC I teilgenommen haben und nun einen intensiveren Schritt in Richtung beruflicher Eingliederung gehen wollen. Ein speziell eingerichteter „thematischer Dialog“ fördert den Austausch zwischen KTC I und KTC II, um Hürden beim Wechsel zu reduzieren und einen nahtlosen Übergang zu ermöglichen.

Im Fokus von KTC II stehen eine eng getaktete Begleitung, praxisnahe Orientierung und eine gezielte Hinführung zu den regulären Arbeitsmarktinstrumenten des JCE. Wöchentliche Grundseminare mit wechselnden Themen, aktivierende Workshops und Perspektivcoachings geben den Teilnehmenden Orientierung und helfen, berufliche Ziele realistisch zu planen.

Ein wichtiges Element ist weiterhin die Möglichkeit, durch Praktika einen Einblick in Berufsfelder zu erhalten. Sie sind eine wertvolle Chance, die eigene Belastbarkeit und Eignung für bestimmte Tätigkeiten zu evaluieren. Parallel dazu arbeiten Perspektivcoaches eng mit dem ABEG-Team „Vermittlung und Vertrieb“ zusammen, um individuelle Lösungen für den Wiedereinstieg zu entwickeln.

2024 nahmen 300 Personen am KTC II teil, darunter 158 Männer und 142 Frauen. Auch hier sind bestehende Hemmnisse deutlich ablesbar:

- » Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 10,2 Jahre
- » Alter: 32% waren zwischen 56 und 65 Jahre
- » Qualifikation: 72% hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss
- » Gesundheitliche Einschränkungen: 70% der Teilnehmenden waren gesundheitlich beeinträchtigt



Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung

Die Statistik zeigt es immer wieder: Für viele ist der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt insbesondere durch fehlende anerkannte Abschlüsse versperrt. Das Angebot „Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung“ (PWbU) schafft seit 2020 genau hier eine Brücke, die den Weg in eine neue berufliche Zukunft ebnet. Das Ziel: Menschen, die arbeiten können und wollen, aber ohne passende Qualifikation sind, gezielt auf eine betriebliche Umschulung oder alternative Qualifizierungswege z. B. Teilqualifikationen, überbetriebliche Umschulungen oder Weiterbildungen vorzubereiten.

Klarer Plan, greifbare Erfolge

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Programms ist die klare Struktur und Zielorientierung. Statt einer vagen Zukunftsperspektive arbeiten die Teilnehmenden an realistischen, konkreten und schrittweise erreichbaren Zielen. Durch regelmäßige Fortschrittskontrollen entsteht kontinuierliche Motivation, die dabei hilft, dranzubleiben, Erfolge sichtbar zu machen und Rückschläge zu überwinden. Diese individuelle Begleitung gibt den Teilnehmenden das Selbstvertrauen und die Orientierung, die es für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt braucht.

Individuelle Förderung, die wirklich ankommt

Die Teilnehmenden profitieren nicht nur von fachlichen Qualifizierungen, sondern auch von intensiver Unterstützung bei Bewerbungen, Praxisvorbereitung und individueller Berufsplanung. Besonders in Abschlussgesprächen wird immer wieder deutlich, wie wichtig die neu erlernten Methoden für den beruflichen Neustart für die Teilnehmenden sind und von diesen geschätzt werden.

2024 nahmen mit 92 Personen noch einmal mehr Menschen an PWbU teil als bereits in 2023, darunter 63 Männer und 29 Frauen. Trotz einer im Vergleich zu anderen ABEG-Angeboten höheren Arbeitsmarktnähe der Teilnehmenden galt es auch hier, gemeinsam nennenswerte Hürden zu überwinden:

- » Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: 4,7 Jahre
- » Bildungshintergrund: 87% hatten einen Schulabschluss, aber nur 24,9% einen Berufsabschluss

Das Ergebnis kann sich vor diesem Hintergrund absolut sehen lassen:



2024 konnte eine Eingliederungsquote in betriebliche Umschulung von 7,6 % erreicht werden.

Das Programm wirkte noch weit darüber hinaus und legte die Grundlagen für alternative Wege:

- » 11 Teilnehmende fanden eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- » 4 Teilnehmende starteten eine betriebliche Ausbildung
- » 7 Personen begannen eine Fort- oder Weiterbildungen

Teilhabechancengesetz

Neue Wege für arbeitsmarktferne Zielgruppen

Die Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e Sozialgesetzbuch II, SGB II) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) wurden 2019 mit dem Teilhabechancengesetz eingeführt. Das Gesetz beinhaltet u.a. einen bis zu 5-jährigen Lohnkostenzuschuss und wird mit einer beschäftigungsbegleitenden Betreuung flankiert, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und mittel- bis langfristig einen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung zu begleiten.

Das Gesetz galt zunächst nur bis Ende 2024, wurde aber mit dem Bürgergeldgesetz 2023 entfristet. Zentrale Themen sind aktuell die weitere Verbesserung des Coachings sowie die vermehrte Schaffung geeigneter Anschlussperspektiven nach Förderende. Hier spielen eine frühzeitig einsetzende Vermittlungsphase oder die stärkere Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

Positive Bilanz mit Entwicklungspotenzial

Fünf Jahre nach Einführung wird beiden Instrumenten ein gutes Zeugnis ausgestellt, denn sie erreichen - wie vom Gesetzgeber intendiert - eine arbeitsmarktferne Teilgruppe unter den Leistungsberechtigten und verbessern ihre Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Teilhabe nachweislich. Beim Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ konnten zudem überraschend hohe Effekte auf den Übergang der Geförderten in eine reguläre Anschlussbeschäftigung beobachtet werden. Natürlich müssen diese Entwicklungen aber auch weiterhin immer fiskalisch betrachtet werden.

Trotz Kürzungen engagiert

Leider ist durch die Mittelkürzung des Eingliederungstitels des JCE 2024 eine massive Kürzung dieser Fördermöglichkeiten erfolgt. Die ABEG beschäftigte zum Stichtag 31.12.2024 30 Personen in 16i-Maßnahmen. Die Lohnkosten wurden durch die Übernahme von Eigenanteilen finanziert. Über § 16e SGB II konnten zum selben Stichtag 15 Personen gefördert werden. Dabei sind im ersten Jahr 35% und im zweiten Jahr 50% Eigenanteile geleistet worden.



Im Jahr 2024 konnten durch beide Programme 8 Personen in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, was ihnen neue Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnete.

Vorbereiten Inspirieren Planen

Für Alleinerziehende und Menschen mit Pflegeverantwortung ist der Weg zurück in den Beruf oft mit enormen Hürden verbunden. Fehlende Flexibilität, eingeschränkte Verfügbarkeiten und persönliche Unsicherheiten machen es schwer, eine Ausbildung oder eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes stehen oft im Widerspruch zu den realen Herausforderungen des Alltags.

Neue Chancen für Menschen mit familiären Verpflichtungen

Doch berufliche Entwicklung und familiäre Verpflichtungen müssen sich nicht ausschließen. „Vorbereiten – Inspirieren – Planen“ (VIP) wurde genau für diese Zielgruppe entwickelt: Ein Programm, das echte Perspektiven schafft. Es bietet individuelle Unterstützung, die nicht nur auf die berufliche Orientierung abzielt, sondern auch die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden berücksichtigt. Ziel ist es, Schritt für Schritt neue berufliche Möglichkeiten zu eröffnen, sei es in Teilzeit oder Vollzeit und durch gezielte Qualifikationen.

Der Fokus liegt auf einer Kombination aus Theorie und Praxis, die eine realistische Annäherung an den Arbeitsmarkt ermöglicht:

» Einzel- und Integrationscoaching, um Hindernisse zu erkennen und Strategien für den Wiedereinstieg zu entwickeln

» Seminarmodule, die praxisnahes Wissen und persönliche Weiterentwicklung fördern

» Erprobungseinsätze in verschiedenen Berufsfeldern, darunter:

- Pflege und gesundheitsfördernde Berufe
- Hauswirtschaft, Gastronomie und Service
- Verkauf
- Kaufmännisch-verwaltender Bereich

Zudem haben Teilnehmende die Möglichkeit, Praktika im ersten Arbeitsmarkt zu absolvieren oder direkt in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vermittelt zu werden.

Im Jahr 2024 nahmen 62 Personen am VIP-Programm teil, darunter 47 Frauen und 15 Männer. Viele von ihnen hatten mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen zu kämpfen:

» **Arbeitslosigkeit:** Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 7,7 Jahre, 73 % waren seit mehr als zwei Jahren arbeitslos

» **Qualifikation:** 77 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 63 % besaßen keinen Führerschein

» **Gesundheitliche Einschränkungen:** 37% der Teilnehmenden waren gesundheitlich beeinträchtigt

» **Sprache:** 38 % wiesen Sprachdefizite auf

Doch trotz dieser Herausforderungen sind die Erfolge messbar:



10 Teilnehmende (25 %) fanden eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. 5 Teilnehmende (12,5 %) wechselten in weiterführende Fördermaßnahmen.

PRAXIS IM MANUFAKTUR WERTE LADEN

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

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

CHANCE

ERFOLGSSTORY „VIP“

Vom jahrelangen Leistungsbezug zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung



Frau Hashimeh verließ die Schule nach der 8. Klasse ohne Abschluss und absolvierte keine Berufsausbildung. Seit dem Jahr 2000 bezog sie Leistungen zum Lebensunterhalt und arbeitete zwischendurch als Aushilfe im Verkauf.



Am 08.07.2024 mündete sie in die Maßnahme VIP ein. Im Laufe der Teilnahme wurden diverse Ideen für Zukunftsperspektiven entwickelt, welche in verschiedenen berufspraktischen Einsätze getestet werden konnten. So erprobte sie sich nach der Eingangsphase im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, bevor sie im September aufgrund voraussichtlich besserer Eignung in den Verkauf wechselte. In den begleitenden Einzelcoachings wurden parallel berufliche Möglichkeiten erarbeitet, zum Beispiel die telefonische Kundenberatung im Callcenter.



Die erfahrene Unterstützung und Wertschätzung während der Teilnahme setzte bei Frau Hashimeh zahlreiche Ressourcen frei. Sie erschien pünktlich und motiviert zum berufspraktischen Einsatz, zeigte sich über den gesamten Zeitraum sehr engagiert und beteiligte sich rege an den Gruppenarbeiten und Lerninhalten. Im Zuge der beruflichen Orientierung kristallisierte sich schnell ihr Interesse an einer Tätigkeit im Callcenter heraus. Da dies auch aus Sicht der sozialpädagogischen Fachkraft sowie des Fachdozenten vom Kompetenzprofil und den Anforderungen her gut passte, wurde der Bewerbungsprozess in die Wege geleitet.



Während des gesamten Prozesses wurde Frau Hashimeh von den Mitarbeitenden der ABEG bis schlussendlich zur Unterschrift des Arbeitsvertrages unterstützt. Aufgrund der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wurde die Teilnahme an der Maßnahme „VIP“ vorzeitig zum 26.01.2025 beendet. Frau Hashimeh nahm zudem das Angebot der dreimonatigen Nachbetreuung nach Beendigung der Maßnahme an. Durch diesen Support erfahren die ehemaligen Teilnehmenden eine weitere Stabilisierung ihrer neuen Lebens- und Arbeitssituation, was wiederum zu einer deutlich größeren Nachhaltigkeit des Vermittlungserfolges führt.



„VIP Kids“

Flexible *Kindernotbetreuung* für einen *sorgenfreien Neustart*

Ein entscheidender Erfolgsfaktor des VIP-Programms ist die integrierte Notbetreuung „VIP Kids“ – eine Lösung für alle, die beruflich durchstarten möchten, aber durch fehlende Kinderbetreuung ausgebremst werden.

Wenn KiTa-Plätze knapp sind, Tagespflegepersonen ausfallen oder sich Betreuungslücken auftun, bedeutet das für viele Eltern das Ende jeder Weiterbildungsmöglichkeit. Nicht im VIP-Programm: Hier können Teilnehmende im Notfall ohne lange Wartezeiten und bürokratischen Aufwand auf eine zuverlässige, professionelle und kurzfristig verfügbare Kinderbetreuung zurückgreifen.

Die „VIP Kids“-Betreuung wird von staatlich anerkannten Kinderpfleger*innen übernommen und bietet nicht nur eine verlässliche Betreuung, sondern auch eine liebevolle Umgebung, in der Kinder sich wohlfühlen. So können die Teilnehmenden ihre Weiterbildung absolvieren, sich auf ihre berufliche Zukunft konzentrieren und gleichzeitig sicher sein, dass ihre Kinder in guten Händen sind.

Besonders praktisch: Die Betreuung befindet sich direkt im ETEC-Gebäude, sodass Eltern ihre Kinder in der Nähe wissen. Und auch Teilnehmende anderer ABEG-Angebote können bei Bedarf auf die Betreuung zugreifen.

Mit „VIP Kids“ fällt also kein Karriereschritt mehr ins Wasser – hier wird Weiterbildung mit echter Familienfreundlichkeit kombiniert.



IM INTERVIEW MIT



Doris
Walencki

Bereichsleitung
Arbeit & Bildung Essen

52

Was möchte die ABEG erreichen?

Die Arbeit und Bildung Essen GmbH stellt sich als gemeinnützige Gesellschaft den arbeitslosen Menschen in den Dienst. Aus deren individuellen Bedürfnissen werden gemeinsam mit unseren pädagogischen Fachkräften klare strategische und individuelle Ziele abgeleitet. Die Arbeit daran erfolgt gemeinsam und auf Augenhöhe.

Damit übernehmen wir Verantwortung für Menschen und die Wirtschaft, indem wir Fach- und Arbeitskräfte für den regionalen Arbeitsmarkt aufbauen und entwickeln.

Wir aktivieren, motivieren, stabilisieren nachhaltig und gestalten damit Veränderungsprozesse. So entstehen individuelle Lösungen für unsere Kund*innen und für die regionalen Betriebe!

Welche Themen haben die ABEG 2024 beschäftigt?

Das Jahr 2024 war geprägt durch die im Jahresverlauf fortgesetzten Kriege. Innenpolitisch zerbrach nach einer gescheiterten Vertrauensfrage die Regierung. Die Regierungsneubildung durch eine vorgezogene Wahl wird erst im Jahr 2025 erfolgen. Bis dahin und durch eine vorläufige Haushaltsführung und Mittelkürzung des Bundes, ist nur unter erschwerten Bedingungen eine Förderung von Arbeitsmarktprojekten möglich.

Projekte, die sich auf reine Teilhabe ohne den Fokus auf Vermittlung zu haben bezogen, werden eingestellt. In diesen Projekten sind 24 Mitarbeiter*innen beschäftigt, die ab 01.07.2025 in anderen Bereichen der ABEG eingesetzt werden müssen. Das stellt eine große Herausforderung für die ABEG dar, freierwerbende Mitarbeiter*innen vollständig refinanzieren zu können.

Welche Angebote wird die ABEG künftig vorhalten?

Angebote müssen passend, transparent sein, verstanden werden und vor allem auch bekannt sein. Die Öffentlichkeitsarbeit auch staatlichbezogen soll intensiviert werden. Gleichzeitig werden Tage der offenen Tür angeboten, um Einblicke vor Ort zu bieten. Vernetzungen werden geschaffen, Kompetenzen und Möglichkeiten zusammengeführt.

Die Angebote der ABEG sollen für die Menschen einen Mehrwert bilden. Nur, wer für sich einen Vorteil darin sieht, in Kontakt zu treten, wird das auch tun. Die Angebotsstruktur muss zur Arbeitsmarktpolitik der zukünftigen Regierung passen und finanzierbar sein. Hier gibt es noch viele Fragezeichen. Wie entwickelt sich der Eingliederungstitel des JobCenters Essen, wieviel der Mittel kann für welche Maßnahmen eingesetzt werden? Und: wieviel der Mittel kann die ABEG für Projekte einwerben! Sicher ist, dass wir aufgrund unserer großen Flexibilität und mit dem Stamm an motivierten und hervorragend ausgebildeten pädagogischen Fachkräften alle Herausforderungen auch fachlich meistern können.

Das ABEG-Motto „Chancen ergreifen, Perspektiven schaffen“ gilt umso mehr nicht nur für unsere Kund*innen, sondern auch für uns selbst!

Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund

Sprache, Integration, Arbeit: Der Schlüssel zu einer selbstbestimmten Zukunft

Ohne Sprache bleibt die Welt verschlossen. Ohne berufliche Perspektiven fehlt die Grundlage für eine sichere Zukunft. Für viele Menschen mit Migrationshintergrund ist der Zugang zum Arbeitsmarkt der entscheidende Schritt in ein selbstbestimmtes Leben – doch dieser Weg ist oft steinig: Sprachbarrieren, die fehlende Anerkennung von Abschlüssen und Unsicherheiten bei der beruflichen Orientierung stehen zwischen ihnen und einer echten Chance.

Doch Chancen müssen nicht nur erkannt, sondern aktiv geschaffen werden. Die ABEG setzt genau hier an und öffnet Türen. Mit einem breit gefächerten Angebot an Sprachförderung, beruflicher Qualifizierung und gezielter Unterstützung schafft sie Wege, die Integration nicht nur ermöglichen, sondern nachhaltig sichern.

Schnelle Anpassung an neue Realitäten: Keine Zeit für Stillstand

Die Welt verändert sich – und mit ihr die Anforderungen an die Integration. Globale Krisen und Konflikte stellen Hunderttausende vor existenzielle Fragen: Wo soll die Zukunft sein? Und wie gelingt dort ein Neuanfang? Für diejenigen, die sich für Deutschland entscheiden, beginnt ein herausfordernder Weg. Um die Menschen auf diesen Weg nicht zu verlieren, muss zudem alles schnell und strukturiert ineinandergreifen.

Vor diesem Hintergrund entwickelt die ABEG ihr Angebot konsequent weiter, um diesen Menschen eine echte Perspektive zu bieten. Die Bereitschaft zur kurzfristigen Anpassung und Neuentwicklung von Unterstützungsangeboten ist jederzeit vorhanden – weil jeder Neuanfang anders ist.

Auch nach Jahren soll Zukunft möglich gemacht werden

Doch es geht nicht nur um akut Geflüchtete. Auch Menschen, die seit Jahren in Deutschland leben, kämpfen auf Dauer noch mit Barrieren – eigenen und externen. Fehlende Netzwerke, unerkannte Qualifikationen und am Ende langanhaltende Arbeitslosigkeit verstärken diese und sind nach einer gewissen Zeit kaum allein zu durchbrechen.

Auch hier setzt die ABEG immer wieder mit konkreten Lösungen an: Ob durch passgenaue Qualifizierungen, geförderte Brücken in Unternehmen oder gezielte individuelle Beratung – das Ziel bleibt dasselbe: Menschen sollen nicht einfach nur irgendeinen Job bekommen, sondern eine Perspektive, die zu ihnen passt und langfristig trägt.

“

**ES GEHT NICHT NUR DARUM,
MENSCHEN IN ARBEIT ZU BRINGEN –
ES GEHT DARUM, IHNEN EINE ZUKUNFT
ZU GEBEN.**

53

BAMF-Sprachkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung

Wege in Gesellschaft und Arbeit eröffnen

Sprachkurse sind sehr häufig keine isolierte Bildungsmaßnahme, sondern ein entscheidender Faktor für gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration. – und genau hier setzt die ABEG mit ihren BAMF-geförderten Sprachkursen an. Diese Kurse basieren auf dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) und ermöglichen es den Teilnehmenden, anerkannte Sprachzertifikate von A2 bis C1 zu erwerben.

Diese Zertifikate sind noch weit mehr als nur ein Nachweis über Sprachkenntnisse. Sie sind ein entscheidender Schritt für die berufliche Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Die Teilnehmer*innen absolvieren je nach Kurs zwischen 400 und 500 Unterrichtseinheiten, um sich sprachlich und beruflich optimal auf ihre Zukunft in Deutschland vorzubereiten.

ANERKANNTER SPRACH- UND INTEGRATIONSKURSTRÄGER

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

Praxisnahe Sprachkurse, die direkt in den Job führen

Seit 2022 geht die ABEG mit dem Spezialsprachkurs UB1 noch einen Schritt weiter. Dieser Kurs kombiniert berufsspezifische Sprachvermittlung mit praxisnahen Inhalten insbesondere für den Bereich Gastronomie und Service. Hier wird Sprache nicht nur gelernt, sondern direkt im beruflichen Kontext angewendet.

Besonders für Hilfskräfte eröffnet dieser Kurs eine echte Perspektive. Ohne eine klassische Sprachprüfung abschließen zu müssen, erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat, das ihre berufliche Sprechkompetenz nachweist. Gleichzeitig trägt das Programm dazu bei, dem dringenden Fachkräftemangel in diesen Branchen entgegenzuwirken.

Zahlen, die für sich sprechen

Die Nachfrage nach den Sprachkursen der ABEG ist im vergangenen Jahr wieder deutlich gestiegen. Im Jahr 2024 nahmen 146 Personen (2023: 89 Personen) an den Kursen im Rahmen der DeuFöV teil, darunter 115 Frauen und 31 Männer.

Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Teilnehmenden lag dabei bei „nur“ 2,9 Jahren – im Jahr zuvor waren es noch 4,1 Jahre. Mit 74 % der Teilnehmer*innen im Alter zwischen 20 und 45 Jahren zeichneten sich die Kurse zudem durch eine vergleichsweise junge Zielgruppe aus, die aktiv ihre berufliche Zukunft gestaltet. Fast die Hälfte der Teilnehmenden stammte aus der Ukraine.

Integrationskurse

Ankommen bedeutet mehr als nur eine neue Adresse – es bedeutet, sich in einer neuen Gesellschaft zurechtzufinden und soziale Verbindungen aufzubauen. Integrationskurse sind der erste entscheidende Schritt, um diesen Übergang erfolgreich zu gestalten. Sie vermitteln nicht nur Deutschkenntnisse, sondern auch ein Verständnis für kulturelle Normen, gesellschaftliche Werte und alltägliche Strukturen in Deutschland.

Zusätzlich bieten sie Raum für den Aufbau neuer sozialer Netzwerke und ermöglichen den Zugang zu individuellen Unterstützungsangeboten, die den Einstieg in das neue Umfeld erleichtern.

Fundament für gesellschaftliche Teilhabe: der allgemeine Integrationskurs

Im Mittelpunkt des Angebots steht der allgemeine Integrationskurs, der 700 Unterrichtsstunden umfasst und sich in zwei zentrale Bestandteile gliedert:

» Ein Sprachkurs, der die Teilnehmenden auf das Sprachniveau B1 vorbereitet

» Ein Orientierungskurs, der grundlegende Kenntnisse über Gesellschaft, Geschichte und Rechtsordnung vermittelt

Ziel ist es, die deutsche Sprache sicher im Alltag anwenden zu können und den Test „Leben in Deutschland“ zu bestehen. Dieser Kurs bietet damit nicht nur sprachliche, sondern auch gesellschaftliche Sicherheit, um in Deutschland Fuß zu fassen und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Beständig hohe Nachfrage

Im Jahr 2024 führte die ABEG sechs allgemeine Integrationskurse durch, nach wie vor maßgeblich getrieben durch den Bedarf, der durch den Zustrom an Geflüchteten aus der Ukraine entstanden ist.

Insgesamt nahmen 2024 117 Personen an einem der allgemeinen Integrationskurse teil. Unter den Teilnehmenden waren 66 Frauen und 51 Männer, wobei der Altersdurchschnitt relativ niedrig war: Knapp 70% waren zwischen 18 und 45 Jahren alt. Der größte Teil, 82 %, stammte aus der Ukraine.

Maßnahme für Neuzugewanderte

Seit Mai 2021 unterstützt die „Maßnahme für Neuzugewanderte“ (MfN) erwerbsfähige, arbeitslose Erwachsene, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind und bereit sind, aktiv an ihrer Zukunft zu arbeiten. Grundlegende Deutschkenntnisse sind Voraussetzung, um an der Maßnahme teilzunehmen – denn Kommunikation ist der Schlüssel zur Integration.

Ankommen, orientieren, durchstarten

Das Hauptziel der Maßnahme ist klar: Die Teilnehmenden sollen so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei wird individuell geschaut, welcher Weg am besten passt – sei es eine direkte Arbeitsaufnahme, eine Qualifizierung oder eine andere Anschlussmöglichkeit.

Falls der direkte Einstieg nicht gelingt, wird intensiv daran gearbeitet, eine realistische berufliche Perspektive zu entwickeln. Die Maßnahme schafft so eine stabile Brücke zwischen Neuzuwanderung und langfristiger beruflicher Integration.

Module mit Fokus auf Praxis und Sprache

Der modulare Aufbau des Programms sorgt dafür, dass die Teilnehmenden sich gezielt weiterentwickeln können. Das Angebot umfasst:

» Werkstatt-Schnuppertage zur praktischen Erprobung verschiedener Berufsfelder

» Berufspraktische Einsätze und Betriebsbesichtigungen, um Einblicke in reale Arbeitsumgebungen zu gewinnen

» Einzelcoachings und sozialpädagogische Begleitung, um individuelle Herausforderungen anzugehen

» Hausbesuche, um auch außerhalb des Programms Unterstützung zu bieten

» Das „Mach-Mit“-Modul, das persönliche Stärken und Kompetenzen fördert



Besonderer Fokus liegt auf fachspezifischer Sprachförderung, Mobilität und Selbstvermarktungsstrategien – entscheidende Faktoren, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.

2024: Mehr Frauen, mehr Jüngere

175 Teilnehmende (106 Männer, 69 Frauen) nahmen 2024 an der Maßnahme teil, dies entspricht einem Plus von 15% gegenüber dem Vorjahr. Bemerkenswert ist, dass vor allem deutlich mehr Frauen an diesem Angebot teilnahmen als noch in 2023 (+40%).

» **Alter: 59 % waren unter 36 Jahre alt – eine vergleichsweise junge Zielgruppe, und noch einmal jünger als im Vorjahr.**

» **Vermittlungshemmnisse: Durchschnittlich lagen pro Person 5,2 Vermittlungshemmnisse vor. In der überwiegenden Zahl aller Fälle bestanden diese**

- in einem fehlenden oder nicht anerkannten Berufs- oder sogar Schulabschluss sowie
- in unzureichenden Deutschkenntnissen.



22 Teilnehmenden (13 %) gelang es 2024, durch MfN eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.



Profiling Ukrainische Geflüchtete

Nachdem viele Ukrainer*innen kriegsbedingt Zuflucht in Deutschland gesucht und gefunden haben, ging es sehr schnell darum, diese oftmals gut qualifizierten Menschen nicht in einer Warteschleife zu parken, sondern mittels zielgerichteter Angebote möglichst schnell Arbeitsmarktchancen zu schaffen.

Die ABEG beteiligte sich hieran von Anfang an in großem Umfang im Auftrag des JCE. Startend mit einem Profilingangebot in 2022, innerhalb dessen wöchentlich ca. 160 Personen betreut wurden, wurde anschließend mit einem noch schärferen Fokus auf berufliche Integrationschancen und Entwicklung angemessener Anschlussperspektiven im Zeitraum 01.04.2023 – 31.03.2024 ein angepasstes Nachfolgeangebot installiert. Hier konnten bis zu 50 Personen wöchentlich beraten werden.

Ein zentraler Bestandteil dieser Angebote war die detaillierte Erhebung arbeitsmarktrelevanter Daten, darunter:

» **Schulbildung und Berufserfahrung (bis zu 7 Jahre rückblickend)**

» **Individuelle Herausforderungen wie Kinderbetreuung und Wohnsituation**

» **Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt**

Diese Informationen bildeten die Grundlage für eine maßgeschneiderte berufliche Zielplanung. Wo erforderlich, wurden direkte Übergänge zu Anerkennungs- und Qualifizierungsangeboten wie der IQ-Beratungsstelle AnuQ der ABEG geschaffen.

Insgesamt nahmen vom 01.01.2024 bis 31.03.2024 174 Personen an dem Angebot teil (78 männlich, 96 weiblich). Die Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen machte den größten Anteil aus (28%). Nahezu alle Teilnehmer*innen verfügten über einen Schulabschluss, in 75 Fällen lagen Zeugnisse vor. Knapp 40% hatten eine (im Herkunftsland) abgeschlossene Ausbildung, weitere 38% hatten im Herkunftsland ein Studium abgeschlossen. 14 Personen hatten nach der Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen und somit sogar zwei Abschlüsse. Durchschnittlich lagen bei den Teilnehmer*innen 2,7 vermittlungshemmende Merkmale vor. Zentral sind hierbei die Sprachproblematik sowie eine fehlende Fahrerlaubnis. Eine weitere große Rolle spielten die noch nicht anerkannten beruflichen Qualifikationen.

IQ - Integration durch Qualifizierung

Deutschland steht vor einer großen Herausforderung: die Lücke zwischen der Verfügbarkeit inländischer Fachkräfte und der Zahl zu besetzender Arbeitsstellen klappt immer weiter auf. Nach Deutschland kommende qualifizierte Fachkräfte können dabei helfen, diese Lücke zu schließen. Der Abgleich deren fachlicher Qualifikationen mit hiesigen Standards inkl. einer offiziellen Anerkennung bestehender Abschlüsse stellt in diesem Zusammenhang eine enorme Herausforderung dar.

Chancen eröffnen durch Anerkennung und Qualifizierung

Das bundesweite Netzwerk von Beratungsstellen für Anerkennung und Qualifizierung setzt genau hier an. Ziel ist es, Menschen mit ausländischen Abschlüssen eine nachhaltige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Durch gezielte Beratung und ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen werden Fachkräfte optimal auf die Anforderungen in Deutschland vorbereitet – eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Arbeitssuchende.

2022 wurde die ABEG offizielle Beratungsstelle für Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AnuQ) und damit Teil des Programms „IQ – Integration durch Qualifizierung“. Seit Anfang 2023 und voraussichtlich noch bis Ende 2025 unterstützt ein erfahrenes dreiköpfiges Team Ratsuchende in ihrem gesamten Anerkennungsprozess und setzt sich damit aktiv dafür ein, Potenziale von Migrant*innen sichtbar zu machen und zu fördern.

Individuelle Unterstützung für einen erfolgreichen Neustart

Der Anerkennungsprozess ist oft komplex, doch das AnuQ-Team begleitet Fachkräfte Schritt für Schritt. Von der ersten Beratung über die Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen bis zur Antragstellung bietet das Team eine umfassende Unterstützung.

Doch es geht nicht nur um bürokratische Abläufe, sondern auch um eine gezielte Berufswegplanung. Was ist der zur vorhandenen Qualifikation passende Referenzberuf? Welche Qualifikationen sind notwendig, um in Deutschland in einem bestimmten Berufsfeld arbeiten zu können? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es? Die Beratung ist dabei individuell auf die Erfahrungen der Ratsuchenden und die aktuellen Bedarfe des Arbeitsmarkts abgestimmt.

Weiterhin hohe Nachfrage nach Beratung

Der Bedarf an Unterstützung ist und bleibt groß: Im Jahr 2024 verzeichnete die Beratungsstelle 999 Erstkontakte, davon mehr als die Hälfte mit Ratsuchenden aus der Ukraine. Aus den über 2.000 Kontakten des Jahres 2023 ergaben sich zudem zahlreiche Folgeberatungen sowie Gruppenveranstaltungen und Netzwerktreffen, um den Austausch weiter zu fördern. Die Beratungsstelle fungiert damit als ein wichtiger Baustein für die zukunftssichere Fachkräfteversorgung in der Region.

iq | Netzwerk
Integration durch
Qualifizierung

FÖRDERGRUNDLAGE PROJEKT ANUQ

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

03

Qualifizierung



60 Abschlussorientierte Angebote - 62 Fortbildungsangebote - 64 Beratung und Support in der Bfz - 66 Struktur der Bildungskund*innen - 74 Bestandene Prüfungen und Abbruchquoten - 75 Berufliche Orientierung, Coaching, Beratung - 79 Kurse zur Berufsvorbereitung - 83 Bfz-Marken



EIN ERFOLGREICHER BERUFSWEG BEGINNT MIT EINER FUNDIERTEN QUALIFIKATION.

Praxisnahe Weiterbildung für die *Arbeitswelt von morgen*

Die Bfz-Essen GmbH bietet ein **breites Spektrum praxisnaher und zukunftsorientierter Weiterbildungen**, die neue Perspektiven in gefragten Branchen eröffnen. Die Bildungsangebote sind konsequent an den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet und ermöglichen sehr gute Vermittlungschancen im Anschluss an die Qualifizierung. Durch die Kombination aus theoretischem Unterricht, praktischen Übungen und betrieblichen Phasen werden Teilnehmende schon während ihrer Zeit in der Bfz optimal auf den Berufsalltag vorbereitet.

Lernen mit *Konzept*

Auch die eingesetzten **Lehrmethoden** spielen in der Geschäftstätigkeit eines Bildungsträgers natürlich eine erhebliche Rolle und stellen neben dem Portfolio einen wesentlichen Teil der Unternehmens-DNA dar. Der Präsenzunterricht ist nach wie vor „Herzstück“ des Bfz-Bildungsbetriebs und ermöglicht neben der Vermittlung fachlicher Inhalte eine enge persönliche Begleitung und individuelle Förderung der Teilnehmenden. Zusätzliche Flexibilität sowie die Möglichkeit zum Erwerb digitaler Kompetenzen bietet der ergänzende Einsatz von E-Learning und virtuellem Unterricht.

Geförderte Weiterbildung: Chancen für alle

Die Bfz-Qualifizierungen sind nach **AZAV zertifiziert** und können somit über Förderinstrumente der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Rentenversicherungsträger finanziert werden. In ausgewählten Themenbereichen profitieren auch Unternehmen von Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden, um Fachkräfte gezielt weiterzuentwickeln. Auch diese sind im Einzelfall förderfähig und erleichtern damit auch Arbeitgebern Investitionen in die wichtige Zukunftsressource „Personal“.

Abschlussorientierte Angebote

Berufsabschlüsse

Umschulungen sind das Kernstück des Bfz-Bildungsangebots. In 5 Berufsbereichen können Teilnehmende auch gänzlich ohne Vorerfahrung einen von 20 anerkannten Berufsabschlüssen erwerben, der jenen über eine Erstausbildung in einem Unternehmen erworbenen in nichts nachsteht. Die Dauer liegt dabei - je nach vorgegebener Erstausbildungsdauer - zwischen 16 und 28 Monaten.

Darüber hinaus können insgesamt 4 kaufmännische Berufsabschlüsse in einer Teilzeitvariante absolviert werden. Dies ermöglicht insbesondere Personen mit familiären Verpflichtungen den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt und knüpft auch an die spätere Berufsrealität an, in welcher Teilzeitbeschäftigungen gerade im kaufmännischen Bereich durchaus üblich sind.



Das Besondere an den Teilzeitschulungen der Bfz sind nicht nur die kürzeren Schulungszeiten pro Tag, sondern ein flexibles Gleitzeitkonzept. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, ihre Schulungszeiten sehr individuell an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen.

Berufsabschlüsse in der Bfz

Kaufmännische Berufe

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

Elektronik / Automatisierung

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

Gesundheitswirtschaft

- Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Medizinische Dokumentation
- Medizinische*r Fachangestellte*r

Konstruktion

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

Informationstechnologie

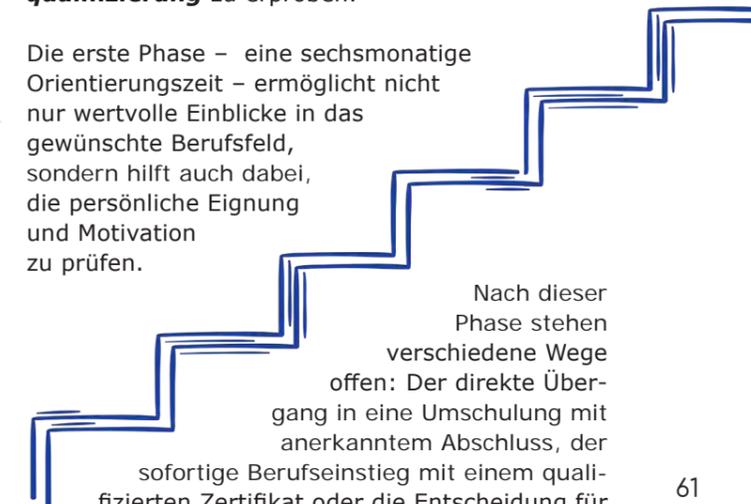
- Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker*in Systemintegration
- Fachinformatiker*in Digitale Vernetzung
- Fachinformatiker*in Daten- und Prozessanalyse
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement

* auch in Teilzeit

Stufenqualifizierungen

Die Bfz bietet außerdem ein flexibles Qualifizierungsmodell, das den Einstieg in einen anerkannten Berufsabschluss individuell gestaltet und Vorteile für alle Beteiligten bereitstellt. Durch ein mehrstufiges Konzept erhalten Teilnehmende die Möglichkeit, ihre berufliche Zukunft schrittweise zu planen und sich selbst und das Berufsziel innerhalb einer **Stufenqualifizierung** zu erproben.

Die erste Phase – eine sechsmonatige Orientierungszeit – ermöglicht nicht nur wertvolle Einblicke in das gewünschte Berufsfeld, sondern hilft auch dabei, die persönliche Eignung und Motivation zu prüfen.



Nach dieser Phase stehen verschiedene Wege offen: Der direkte Übergang in eine Umschulung mit anerkanntem Abschluss, der sofortige Berufseinstieg mit einem qualifizierten Zertifikat oder die Entscheidung für eine alternative Karriereperspektive.

Dank dieser Flexibilität können Teilnehmende **ihren individuellen Weg finden** – mit der Sicherheit, dass jeder Schritt eine wertvolle Qualifikation und neue berufliche Möglichkeiten mit sich bringt. Die zunächst investierte Zeit ist ebenso überschaubar wie die hierfür bereitgestellten Fördermittel der Kostenträger. Zudem erspart eine reguläre Beendigung nach 6 Monaten den Teilnehmenden Frustrationserlebnisse, wie sie möglicherweise ein Abbruch bei sofortigem Einstieg in eine Umschulung mit sich bringen würde. Damit wird eine ggf. notwendige Neuorientierung erheblich erleichtert.

Angebote für *Studienaussteiger*innen*

Ein Studienabbruch bedeutet nicht das Ende der Karriere – er kann auch der Start in eine praxisorientierte und chancenreiche berufliche Zukunft sein. Die Bfz bietet speziell für Studienabbrecher*innen verkürzte Qualifizierungsmaßnahmen, die es ermöglichen, bereits erbrachte Studienleistungen in einen IHK-angelernten Berufsabschluss umzuwandeln.

Besonders in den Bereichen IT, Mechatronik, Konstruktion und im kaufmännischen Sektor eröffnen diese Angebote neue Wege in den Arbeitsmarkt. Durch die gezielte Anerkennung vorhandener Kompetenzen können Studienabbrecher*innen schneller einen Abschluss erwerben und damit ihre beruflichen Chancen nachhaltig verbessern. Diese Angebote sind über einen Bildungsgutschein förderbar und bieten eine praxisnahe Option, die auch von potenziellen Arbeitgeber*innen zunehmend geschätzt wird.



Fortbildungsangebote

Der Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt kann - auch mit vorhandenem Berufsabschluss oder Berufserfahrungen - aus vielen Gründen zur Herausforderung werden. Märkte verändern sich, und damit auch Inhalte und Technologien, mit denen sich Arbeitnehmer*innen auseinandersetzen müssen. Dies erfordert zusätzliche Qualifikationen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Stillstand ist in der modernen Arbeitswelt keine Option - Weiterentwicklung ist das Gebot der Stunde.

Die Bfz reagiert gezielt auf diese Anforderungen mit maßgeschneiderten Fortbildungen, die praxisnah Wissen vermitteln und vorhandene Kompetenzen auf das nächste Level heben. Ob es darum geht, Fachwissen zu vertiefen oder sich neuen Technologien anzupassen - diese Weiterbildungen bieten die Möglichkeit, vorhandene Kompetenzen sinnvoll zu ergänzen und berufliche Perspektiven nachhaltig zu verbessern.

Zudem zeigt es sich in speziellen Berufsfeldern immer deutlicher, dass auch mittels klar umrissenen und mit aussagekräftigen Zertifikaten abschließenden Fortbildungen ein Quereinstieg in ein völlig neues Berufsfeld möglich ist. Hiermit lässt sich die Zeit bis zur Arbeitsmarktreife neuer Fachkräfte drastisch verkürzen.

Kompakte Fortbildungskurse

Zertifikate, die Karrieren voranbringen

In vielen Berufen sind spezielle Zertifikate der Schlüssel zu neuen Tätigkeitsfeldern und besseren Karrierechancen. Die Bfz bietet eine breite Palette an kompakten Fortbildungen, die gezielt auf branchenspezifische Anforderungen zugeschnitten sind. Dazu gehören beispielsweise Microsoft-Zertifizierungen im IT-Bereich oder die Qualifikation zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten nach DGUV 303-001. Letztere ermöglicht es Fachkräften, neben ihrer eigentlichen Tätigkeit auch elektrische Schalt- und Montagearbeiten auszuführen - eine Qualifikation, die besonders in technischen und handwerklichen Berufen gefragt ist.

In 2024 trafen vor allem die Angebote, die in 2022 neu eingeführt wurden und im Laufe des Jahres 2023 durch entsprechende Marketingaktivitäten an Bekanntheit gewannen, auf eine hohe Nachfrage.

TQ Bus und LKW auf Höhenflug

Die neuen berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen im Bereich Verkehr und Logistik haben sich weiter als Erfolgsgeschichte erwiesen. 2024 nahmen fast 90 Personen an einer Fortbildung in diesem Sektor teil. Besonders groß war das Interesse an der Fortbildung zum/zur Busfahrer*in. Auch LKW- und Servicefahrer*innen absolvierten erfolgreich die notwendigen theoretischen und praktischen Schulungen und erhielten ihre Zertifikate sowie ihre Fahrerlaubnis. Mit einer kompakten Schulungsdauer von nur sechs Monaten konnten so zahlreiche dringend benötigte Fachkräfte schnell für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden.



BERUFS-ANSCHLUSSFÄHIGE TEILQUALIFIKATIONEN

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



Obwohl die Teilqualifikationen Servicefahrerin (TQ2) und Busfahrerin (TQ3) auch in Teilzeit angeboten werden, blieb die Nachfrage nach diesem Modell bislang verhalten. Dabei bieten diese Varianten eine echte Chance, insbesondere für Frauen mit familiären Verpflichtungen.

Um die Teilzeitfortbildungen bekannter zu machen, wurde 2024 verstärkt in die Zielgruppenansprache investiert. Besonders auf der Bildungsmesse „Frauen geben Gas“ wurde gezielt informiert, um Frauen den Zugang zu diesen Berufsfeldern zu erleichtern.

Erfolge auch im erzieherischen Angebot

2024 hat sich auch das Angebot im erzieherischen Bereich - namentlich die Fortbildung zur Fachkraft im Offenen Ganztage - weiter ausgesprochen positiv entwickelt.



Da Sprache eine zentrale Rolle in erzieherischen Berufen spielt und dieser Kurs auf großes Interesse bei Frauen mit Migrationshintergrund stößt, wurde im vergangenen Jahr eine Variante mit Sprachförderung für Personen ab einem Sprachniveau von B2 entwickelt. Hier gibt es einen etwas geringeren Praxisanteil zugunsten von mehr Sprachunterricht. Die positive Resonanz zeigt, dass sich die Teilnehmenden von dieser Kombination aus Fachwissen und Sprachkompetenz eine realistische Perspektive für den Berufseinstieg erhoffen.

MODULARE FORTBILDUNGEN

Weiterbildung muss sich an das Leben anpassen - nicht umgekehrt. Genau deshalb setzt die Bfz neben ihren inhaltlich vorstrukturierten Bildungsangeboten auch auf modulare Fortbildungen, die sich individuell zusammenstellen lassen und maximale Flexibilität bieten.

Ob einwöchige Intensivtrainings oder sechsmonatige Qualifizierungen, ob reine Theorie oder kombiniert mit Bewerbungstrainings und Praktika - jede*r Lernende entscheidet hier selbst, was zur eigenen Karriere passt. Das Ziel: Praxiserfahrung sammeln, Qualifikationen erweitern und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt spürbar verbessern.

Sechs Berufsfelder, unzählige Möglichkeiten

Die modularen Weiterbildungen decken sechs zukunftsrelevante Bereiche ab:

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

Flexibel bleiben - auch neben Job und Familie

Wer sich weiterbilden möchte, braucht passende Rahmenbedingungen, insbesondere wenn familiäre oder anderweitige persönliche Verpflichtungen zu berücksichtigen sind. Deshalb können viele Module auch in Teilzeit belegt werden - besonders in den Bereichen Office und kaufmännische Berufe.

Immer am Puls der Zeit

Neue Technologien, digitale Entwicklungen und veränderte Jobprofile erfordern Weiterbildung, die sich schnell und gezielt anpasst. Genau das passiert in der Bfz: Die Inhalte der Weiterbildungen werden kontinuierlich überarbeitet und entsprechend der Nachfrage des Marktes neu ausgerichtet.

Beratung und Support in der Bfz

Eine erste Idee - und dann?

Schon der Entschluss, sich mit dem Thema Weiterbildung zu beschäftigen, ist ein wichtiger Schritt im Weiterbildungsdschungel. Doch damit beginnen oft erst die eigentlichen Fragen: Ist das wirklich mein Weg? Passt es zu mir? Wo finde ich passende Angebote? Und was, wenn ich noch gar keine konkrete Idee habe?

Hier setzt die Bfz an.



Der Einstieg: Einfach und persönlich Support ohne Schema F

In entspannter Atmosphäre im KundenCenter sprechen wir über Erfahrungen, Interessen, mögliche Hürden und berufliche Ideen. Gemeinsam schaffen wir eine solide Grundlage für die nächsten Schritte.

Teilnehmende werden bei der Bfz nicht nur fachlich auf das Berufsleben vorbereitet, sie werden ganzheitlich begleitet. Unser Ziel: Vermittlungschancen gezielt stärken und den Einstieg in den Arbeitsmarkt nachhaltig und erfolgreich gestalten. Dazu setzt die Bfz auf ein umfassendes Unterstützungskonzept:

Der Fahrplan: Klar und machbar



Dank unseres breiten Bildungsangebots lässt sich oft schon nach dem Erstgespräch ein passender Weg identifizieren – sei es eine Orientierungshilfe oder ein konkretes Weiterbildungsangebot.

Es folgt eine Fachberatung in unseren Trainingsbereichen – mit intensiven Gesprächen, Eignungstests oder Kompetenzchecks. So werden Stärken und Potenziale sichtbar. Wo nötig, helfen Hospitationen, Sprachstandserhebungen oder Vorbereitungstrainings, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Qualifizierung zu schaffen.

Ist der passende Weg gefunden, begleiten wir auch beim nächsten Schritt: dem Kontakt zum Kostenträger, um eine Förderung auf den Weg zu bringen.

» **Soft Skills stärken:** Arbeitgeber*innen achten zunehmend auf soziale und persönliche Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstorganisation, Konfliktlösung oder Kommunikationsstärke. Teilnehmende in der Bfz werden daher darin angeleitet, sich sicherer zu präsentieren und souverän mit Herausforderungen umzugehen.

» **Sprache, die im Job zählt:** Ob berufsbezogenes Englisch oder zusätzliche Deutschförderung – bei uns lernen Teilnehmende was sie für den beruflichen Arbeitsalltag brauchen - ein klarer Wettbewerbsvorteil.

» **Lernen mit Praxisbezug:** Wissen wird erst wirksam, wenn es angewendet werden kann. Praktische Trainings und lange betriebliche Phasen sind daher feste Bestandteile vieler Qualifizierungen.

» **Bewerbungstraining und Vermittlung-coaching:** Bis zum Ende der Qualifizierung und sogar darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden umfassende Unterstützung beim Weg in den Job.

Netzwerke als Schlüssel für eine starke berufliche Weiterbildung

Die Bfz engagiert sich seit vielen Jahren in verschiedenen Bildungsnetzwerken – von Duisburg über Essen und Bochum bis nach Recklinghausen und in den Kreis Mettmann. Netzwerke sind wirkungsvoll, da sie den Austausch zwischen Bildungsträgern, Arbeitsagenturen, Jobcentern und weiteren Akteur*innen des Arbeitsmarktes ermöglichen – und zwar trägerneutral!

» Für **Kostenträger** sind gut funktionierende Netzwerke ein entscheidender Faktor für die passgenaue Steuerung von Qualifizierungsangeboten. Der trägerübergreifende Austausch erlaubt es, Bildungsangebote besser auf die Bedarfe der regionalen Wirtschaft abzustimmen. Durch eine engere Vernetzung können Maßnahmen bei Trägern effizienter angepasst oder gemeinsame Aktivitäten schneller auf den Weg gebracht werden.

» **Bildungsträgern** bieten Netzwerke die Chance, im Sinne eines trägerneutralen Wissenstransfers voneinander zu lernen und sich über Best Practices auszutauschen. Gemeinsam arbeiten sie daran, berufliche Bildung als politisches und gesellschaftliches Schlüsselthema sichtbarer zu machen – durch Kampagnen, Kooperationen und innovative Bildungsformate.

» Insbesondere im Ruhrgebiet sind Kooperationen zwischen Bildungsanbietern, Kostenträgern und **Unternehmen** essenziell, um Qualifizierungen an wirtschaftliche und technologische Entwicklungen anzupassen. Dies ist vor allem im Hinblick auf regionale Innovations- und Transformationsbemühungen von Bedeutung.

» Die Rolle der beruflichen Bildung für individuelle Karrierechancen, wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Wohlstand wird oft unterschätzt – hier ist mehr Aufklärungsarbeit bei **Bildungsinteressierten** erforderlich, und auch hier engagiert sich die Bfz kooperativ, z. B. durch die Teilnahme an Bildungsmessen, Einsätze in Beratungsstellen, digitale Bildungstheken u.v.m.

Ein Beispiel für die Schlagkraft der Netzwerke im Ruhrgebiet, die mehr als 150 Weiterbildungsunternehmen der Region repräsentieren, ist der **Weiterbildungskongress Ruhr**, der 2025 bereits zum dritten Mal stattfinden wird. Ziel ist es, die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in Zeiten dynamischer Veränderungen hervorzuheben. Die Veranstaltung richtet sich an Entscheidungsträger*innen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie der beruflichen Weiterbildung – für alle Teilnehmenden eine wertvolle Plattform für den Austausch über zukunftsweisende Bildungsstrategien.



Weiterbildungs-offensive.ruhr



W.I.R. Weiterbildung im Revier e.V.

BBB Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.



Struktur der *Bildungskund*innen*

Ob Weiterentwicklung im bestehenden Berufsfeld oder kompletter Neustart: Weiterbildung ist und bleibt ganz offensichtlich einer der wichtigsten Schlüssel zu beruflichem Erfolg.

Mit insgesamt 980 Teilnehmenden bot die Bfz in 2024 erneut vielen die Chance auf einen solchen Neuanfang oder die nächste Karrierestufe.

Besonders gefragt waren spezialisierte Fortbildungskurse, die die Teilnehmenden exakt auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiteten. Diese Entwicklung zeigt: Wer sich heute weiterbildet, tut dies oft mit einem klaren Ziel – sich genau die Skills anzueignen, die in der Praxis wirklich gefragt sind.

Ein differenzierter Blick in die einzelnen Berufsfelder, Angebote und Fördersegmente zeigt weitere spannende Unterschiede in der Entwicklung einzelner Tätigkeitsfelder der Bfz.

980

Teilnehmendenzahl 2024

Qualifizierungsarten im Wandel

Der Arbeitsmarkt bleibt in Bewegung – und mit ihm die Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung. Umschulungen sind weiterhin ein zentrales Element im Angebot der Bfz. Dynamische Entwicklungen zeigen sich in den Fortbildungen, und modulare Weiterbildungen verlieren an Relevanz.

Umschulungen: bewährtes Modell mit Herausforderungen

Trotz leicht rückläufiger Nachfrage (-0,9%) bleiben Umschulungen auch 2024 das Herzstück der Bfz-Qualifizierungsangebote.

Die Herausforderung: Während Umschulungen weiterhin eine tragfähige Lösung für den beruflichen Neustart bieten, erfordert der Weg bis zum Abschluss eine hohe zeitliche und finanzielle Investition. Für viele Arbeitssuchende, die schnell wieder in Beschäftigung kommen müssen, ist eine mehrjährige Qualifizierung oft schwer realisierbar. Dennoch: für viele Menschen scheint sich die Mühe nach wie vor zu lohnen, und auch Kostenträger beweisen durch Förderzusagen, dass dies vielfach der richtige Weg sein kann.

Weiterhin Aufwind in der Fortbildung

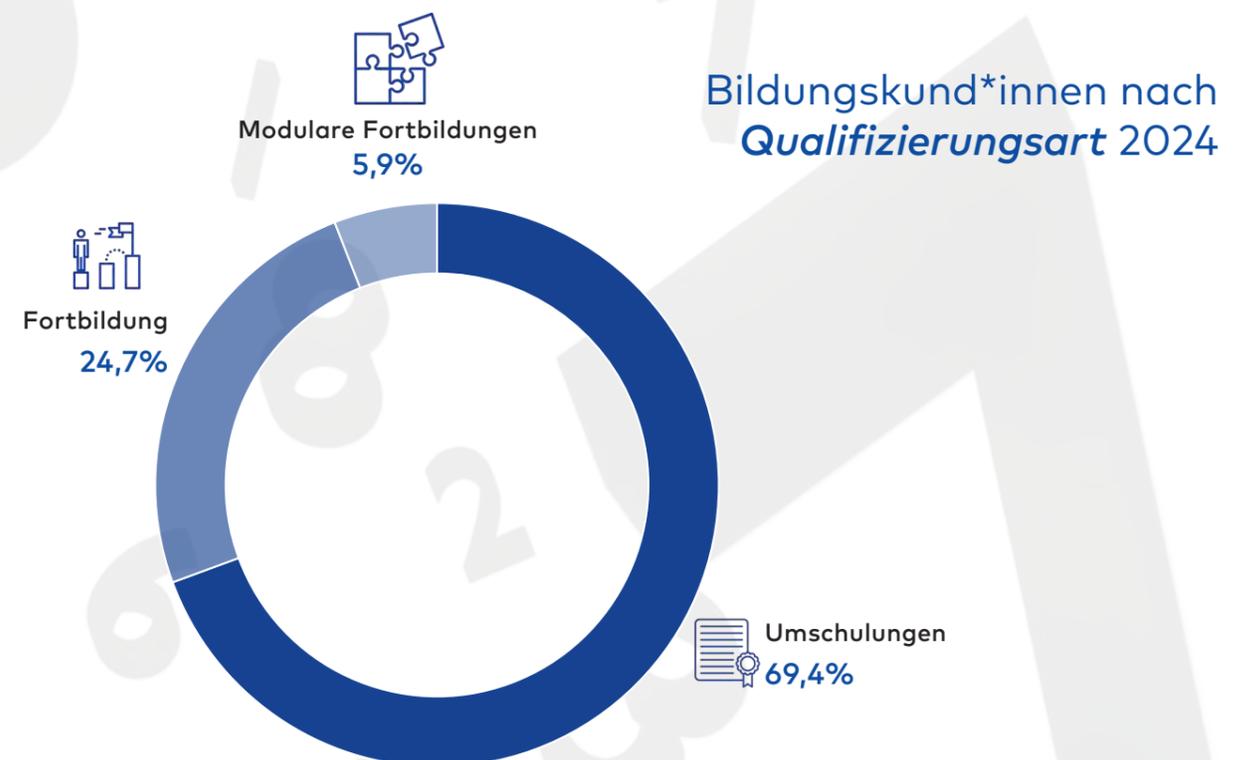
Anders sieht es im Bereich der Fortbildungskurse aus: Hier setzt sich das starke Wachstum der letzten Jahre fort. Nach einem beeindruckenden Anstieg um über 90 % in 2023 wuchs die Zahl der Teilnehmenden 2024 um weitere 13 %.

Der Trend ist eindeutig: Immer mehr Menschen setzen auf kompakte, gezielte Weiterbildungen, die mit klar umrissenen Kompetenznachweisen die direkte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Modulare Fortbildungen auf Negativkurs

Dagegen geraten modulare Weiterbildungen immer stärker unter Druck. Die Zahl der Teilnehmenden sank 2024 um deutliche 27,5 %, nachdem der Rückgang bereits 2023 spürbar war.

Der Grund: Die Lücke zwischen vorhandenem Wissen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes wird immer größer. Offensichtlich reicht immer weniger Menschen diese kleinteilige Form der Weiterbildung aus, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen zu können.



Berufsbereiche: Gewinner und Verlierer

Die Entwicklung der einzelnen Trainingsbereiche zeigte auch 2024 klare Gewinner und Verlierer. Während einige Bereiche kräftig zulegten, kämpften andere mit sinkenden Teilnehmerzahlen. Besonders drei Berufsfelder verzeichnen ein deutliches Wachstum – wenn auch die Struktur insgesamt gleich geblieben ist.

Schwergewicht „Kaufmännische und verwaltende Berufe“

Der Bereich „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ bleibt weiterhin das stärkste Segment im Bfz, doch die Dynamik veränderte sich.

Klassische kaufmännische Umschulungen verloren rund 5 % an Nachfrage. Die abschlussbezogene Qualifizierung „Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung kommunale Verwaltung“ hingegen konnte immerhin noch ein kleines Wachstum von +0,5% erzielen und stellt damit nicht nur das teilnehmerstärkste Einzelangebot der Bfz dar, sondern steht auch zum ersten Mal für mehr als die Hälfte der Teilnehmenden in diesem Trainingsbereich.

Wachstumsimpulse: Verkehr, Erziehung und Gesundheit

Weiter zugenommen hat im vergangenen Jahr vor allem die Bedeutung der neuen Angebote im Bereich Verkehr und Logistik - drei berufsabschlussfähige Teilqualifikationen im Berufsfeld Berufs- bzw. Servicekraftfahrer*in. Das Plus von über 64% bewirkte, dass inzwischen fast 9% aller Teilnehmenden der Bfz diesem Berufsbereich entstammen.

Auch der erzieherische Bereich - namentlich der Fortbildungskurs „Fachkraft im Offenen Ganztage“ - setzte in 2024 seinen Erfolgskurs fort. Das Plus fiel hier mit 70% noch deutlicher aus, wenn auch auf absolut betrachtet etwas niedrigerem Niveau. 28% aller Teilnehmenden nahmen hierbei die Variante mit Sprachförderung in Anspruch.

Die 2023 gestartete Umschulung zur Medizinischen Fachangestellten konnte sich solide etablieren und verzeichnete weiter steigende Teilnehmerzahlen.

IT: Wunsch und Wirklichkeit klaffen oft auseinander

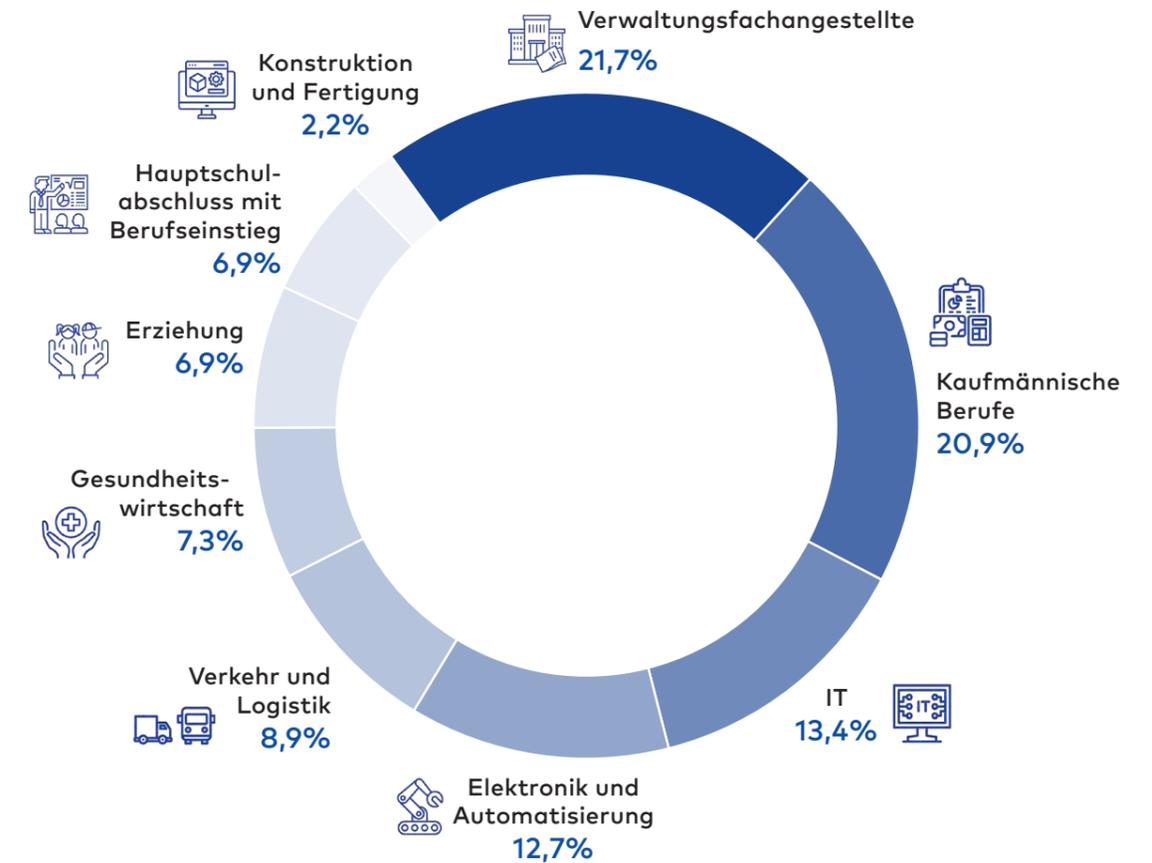
IT-Themen sind in aller Munde und haben sich längst als globale Schlüsseltechnologie etabliert. Leider konnten hiervon die Bildungsangebote der Bfz nicht profitieren: in allen Qualifizierungsarten war 2024 eine rückläufige Teilnehmendenzahl festzustellen.

Dies ist allerdings nicht zwingend auf eine stark rückläufige Nachfrage zurückzuführen. Im Gegenteil strebten viele Interessierte in 2024 eine berufliche Entwicklung in diesem Berufsbereich an. Allerdings klaffen hier besonders häufig die Vorstellungen über das Berufsbild sowie notwendiger persönlicher Voraussetzungen auf der einen Seite sowie Berufsrealität auf der anderen Seite auseinander. Daher konnte zahlreichen Teilnehmenden des obligatorischen Berufseignungs-Checks leider keine Eignung ausgesprochen und damit auch keine Einmündung in eine Umschulung zum/zur Fachinformatiker*in ermöglicht werden.

Metall läuft aus, Elektronik wächst

Die Teilnehmendenzahl im Berufsbereich „Konstruktion und Fertigung“ war weiterhin geprägt von der Streichung einiger Umschulungsangebote. Der verbliebene Berufsabschluss zum/zur Technischen Produktdesigner*in konnte leider - trotz bester Jobaussichten, spannender Tätigkeiten und verfügbarer Fördermittel - nur überschaubar viele Interessierte aktivieren. Auch Fortbildungen in diesem technischen Segment konnten die Teilnehmendenverluste nicht ausgleichen.

Hingegen konnten die Umschulungen im Bereich Elektronik und Automatisierung ein deutliches Wachstum der Teilnehmendenzahlen von 8,6% erzielen. Demgegenüber standen bedauerlicherweise starke Rückgänge bei den Fortbildungsangeboten.



Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg mit neuem Konzept und solider Nachfrage

2024 erfolgte eine Umstellung des Schulungskonzepts innerhalb der Fortbildung „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“: seither findet die komplette Vorbereitung der Teilnehmenden - sowohl der schulische Teil als auch die berufliche Grundqualifikation - in der Bfz statt (s. auch Kapitel „Kurse zur Berufsvorbereitung“).

Dieses niederschwellige Angebot - nach neuester Diktion „Erster Schulabschluss mit Berufseinstieg“ - erfreute sich 2024 erneut einer soliden Nachfrage. In der weit überwiegenden Zahl entschieden sich die Teilnehmenden für eine berufliche Grundqualifikation im Bereich der erzieherischen Berufe.

Stufenqualifizierungen leicht rückläufig, Studienaussteigerangebot kaum noch von Bedeutung

In 2024 entschieden sich etwas weniger Menschen für diesen Weg in einen neuen Beruf. Auf der anderen Seite gelang es den meisten von diesen, nach der ersten Stufe tatsächlich in die avisierte Umschulung einzumünden und damit die Weiterbildung mit der Absicht des Erwerbs eines Berufsabschlusses weiterzuführen. Die gewählten Berufsbereiche blieben dabei dieselben wie in den Vorjahren: der kaufmännische Bereich, IT und Mechatronik.

Die Möglichkeit für Studienaussteiger*innen, in kurzer Zeit einen Berufsabschluss in einem studien-nahen Bereich zu erwerben, hat 2024 kaum noch Nachfrage gefunden. Ein Trend, der sich bereits in den letzten Jahren abzeichnete und der auf mehrere Faktoren zurückzuführen ist. Einer der Hauptgründe: Wer ein Studium abbricht, ist oft schon gut qualifiziert und findet auch ohne zusätzliche Ausbildung eine solide Jobperspektive in Zeiten des Fachkräftemangels.

Ein weiteres Hindernis ist die Reglementierung durch die IHK. Wer sich für diese Art von Umschulung interessiert, muss bestimmte Zugangsvoraussetzungen erfüllen, und genau diese Anforderungen sorgen mitunter dafür, dass eine Teilnahme nicht möglich ist.



Frauenanteil wächst weiter

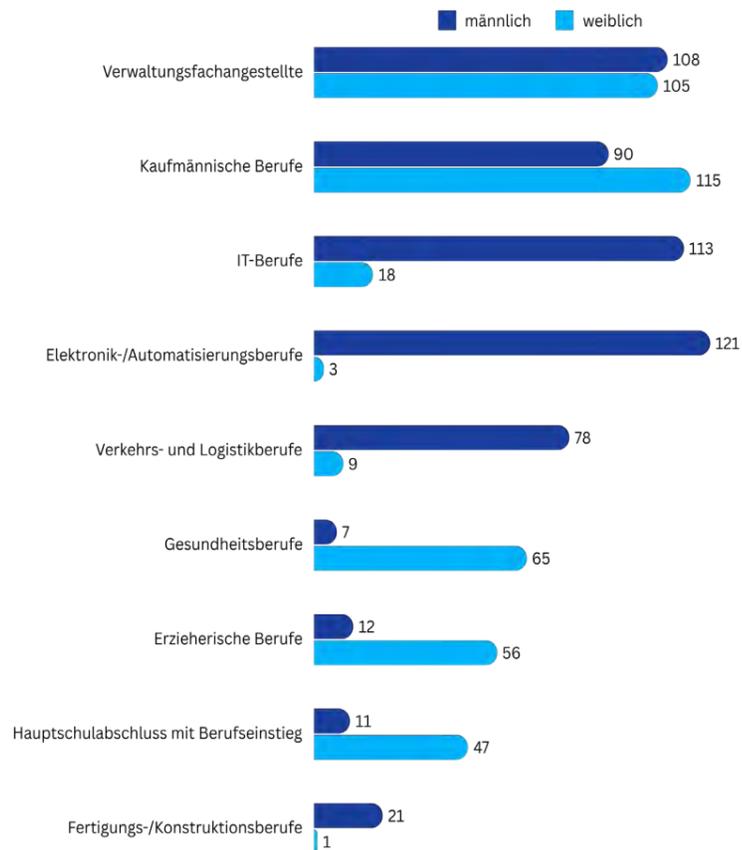
2024 waren fast 43% aller Bfz-Teilnehmenden weiblich. Dies stellt - trotz der nach wie vor überwiegend männlichen Teilnehmerschaft - einen neuen Höchstwert dar. Schreift sich dieser Trend weiter fort, wird es in naher Zukunft auf eine Verteilung 50:50 hinauslaufen - kommend von ca. 70:30 zugunsten der männlichen Kunden vor 10 Jahren eine beachtliche Veränderung.

Maßgeblich hängt dies mit der Verschiebung der Nachfrage und damit auch des Angebotsportfolios zusammen: Verwaltung, Erziehung und Gesundheit sind nach wie vor traditionell „weibliche“ Berufsbereiche. Der Rückgang der Nachfrage im Bereich Konstruktion und Fertigung und die in der Folge Einstellung diverser Angebote trug weiterhin dazu bei, dass sich das Geschlechterverhältnis entsprechend veränderte.

Allerdings brechen an vielen Stellen traditionelle Rollenbilder auch zunehmend auf. Im Trainingsbereich „Verkehr und Logistik“ steigt z. B. langsam, aber stetig der Anteil weiblicher Teilnehmender. Und es funktioniert auch andersherum: im erzieherischen Bereich wuchs die Zahl der männlichen Teilnehmenden besonders stark - wenn auch hier auf relativ niedrigem Niveau.

Die positive Quintessenz lautet auf jeden Fall: Das Geschlecht entscheidet immer weniger über die Berufswahl - Interesse, Talent und Möglichkeiten stehen zunehmend im Vordergrund.

Bildungskund*innen nach Berufsbereich und Geschlecht 2024



42,8%

Anteil Frauen
in Bfz-Qualifizierungen
2024

Nähe macht den Unterschied

Bildung muss erreichbar sein - genau das ist einer der größten Vorteile der Bfz. Zentrale Lage, optimale Verkehrsanbindung und ein starkes Netzwerk in der Region machen die Bfz zu einem wichtigen Anlaufpunkt für berufliche Qualifizierung - nicht nur für Essener*innen, sondern für Menschen aus der gesamten Metropolregion Ruhr. Auch 2024 blieb daher das gesamte Ruhrgebiet das Einzugsgebiet, wenn auch die meisten Teilnehmenden aus der direkten Umgebung kamen:

» 56 % der Teilnehmenden kamen 2024 aus Essen - ein Anstieg um 3,2 % gegenüber dem Vorjahr.

» Auch aus den vier nächstgrößten Städten - Gelsenkirchen, Bochum, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen - gab es deutlich mehr Anmeldungen. Diese Städte stellten zusammen über 21 % aller Teilnehmenden, ein Wachstum von fast 3 Prozentpunkten gegenüber 2023.

» Mit wenigen Ausnahmen haben alle anderen Städte an Bedeutung verloren.

Damit hat sich eine weitere Fokussierung des Einzugsgebiets der Bfz auf die TOP 5-Städte vollzogen: deren Anteil lag in 2024 bei über 77%.

VIelfach PRÄSENT IN DER REGION

Die Bfz ist seit vielen Jahren auf Bildungsmessen und anderen Infoveranstaltungen im gesamten Ruhrgebiet aktiv, um über ihr Portfolio zu informieren. Auch die Netzwerkarbeit außerhalb des Heimatstandortes wurde 2024 intensiviert, um der Bfz überregional bei Bildungskund*innen und Kostenträgern mehr Bekanntheit zu verschaffen und gemeinsam mit anderen Bildungsträgern Kooperationspotenziale auszuloten und dem Thema „Berufliche Weiterbildung“ eine stärkere Stimme zu verleihen (s. auch S. 65).



Förderung, die Zukunft schafft

Wer sich weiterbilden oder beruflich neu ausrichten möchte, kann hierfür eine finanzielle Förderung in Anspruch nehmen. Auch wenn das Förderziel - eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung - oftmals übereinstimmt, ist je nach persönlicher Ausgangslage hierfür ein anderer Kostenträger zuständig. Für die Bfz-Kund*innen sind dies i.d.R. folgende Institutionen und Rechtskreise:

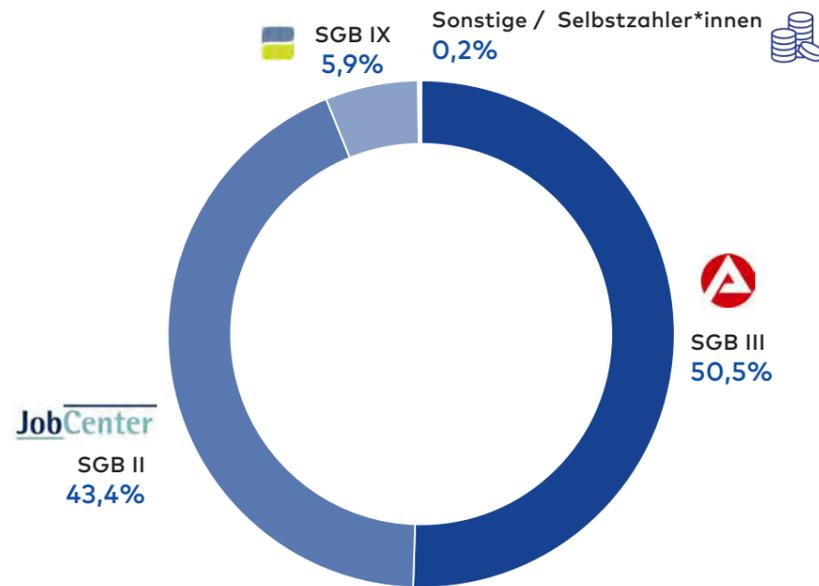
» **Agentur für Arbeit (SGB III):** Die Agentur für Arbeit ist in der Regel die erste Anlaufstelle, wenn Menschen ihren Job verlieren und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben. Sie unterstützt in den ersten zwölf Monaten der Arbeitslosigkeit auf Grundlage des Sozialgesetzbuch III (SGB III).

» **Jobcenter (SGB II):** Dauert die Arbeitslosigkeit länger an, geht die Zuständigkeit an die örtlichen Jobcenter über. Hier werden Menschen betreut, die einen Anspruch auf Grundsicherung haben.

» **Rentenversicherungsträger (SGB IX):** Andere wiederum haben gesundheitliche Herausforderungen - für sie geht es um eine Rehabilitation durch berufliche Umschulung, um trotz physischer oder psychischer Einschränkungen langfristig wieder arbeiten zu können.

Ab 2025 kommt es zu einer neuen Zuordnung der Zuständigkeiten: künftig übernehmen die Arbeitsagenturen auch für die Kund*innen der Jobcenter Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie der beruflichen Rehabilitation. Die Feststellung eines Förderbedarfs sowie das Absolventenmanagement als auch die grundlegende Leistungsgewährung verbleiben bei den Jobcentern. Im Rahmen der Rollen- und Aufgabenklärung zwischen Agentur und Jobcenter und um die notwendige Flexibilität für eine kundenfreundliche Beratung zu gewährleisten, ist es bei diesem Referenzprozess möglich, dass die Akteure vor Ort festlegen, wer einzelne oder auch alle Inhalte einer Vorklärung verantwortet, auch wenn die abschließende Prüfung und die Erteilung der Förderzusage der Agentur für Arbeit obliegt.

Bildungskund*innen nach Rechtskreis 2024



SGB II und III weiter auf Wachstumskurs

Der überwiegende Teil der Bfz-Teilnehmenden entstammte in 2024 erneut dem Rechtskreis SGB III, mit etwas Abstand folgten Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB II. Beide Haupt-Kundengruppen sind gegenüber 2023 noch einmal gewachsen, der Rechtskreis SGB II dabei stärker als der Rechtskreis SGB III. Auf beide Rechtskreise entfielen damit fast 94% aller Teilnehmenden.

2024 gab es hingegen mit einem Minus von fast 25% deutlich weniger Rehabilitand*innen, die eine Förderung über die Rentenversicherungsträger im Rechtskreis SGB IX erhielten.

Blickt man noch etwas detaillierter auf die Qualifizierungsarten, die in den verschiedenen Rechtskreisen gefördert werden, ergeben sich weitere Aufschlüsse:

Gegenläufige Tendenzen bei Umschulungen

Bis vor einigen Jahren wurden die meisten Umschulungen für Kund*innen aus dem Zuständigkeitsbereich der Jobcenter gefördert. Dies verwundert nicht, handelt es sich i.d.R. ja um arbeitsmarktf fernere Menschen, bei denen eine berufliche Neuorientierung aufgrund fehlender Qualifikationen ggf. dringender notwendig ist. In den letzten Jahren hat sich dieses Verhältnis zwischen SGB III und II allerdings umgekehrt: aktuell erhalten deutlich mehr Agenturkund*innen eine geförderte Umschulung als Kund*innen der Jobcenter. Ein Grund hierfür

ist, dass immer weniger Interessierte die nötige Eignung für eine Umschulung in den vorhergehenden Tests ausgesprochen werden kann. Insbesondere sprachliche Defizite sind ein Hinderungsgrund, der überproportional häufig bei SGB II-Kund*innen vorzufinden ist.

Der Einbruch bei den Rehabilitand*innen ist nahezu ausschließlich auf Rückgänge bei der Inanspruchnahme von Umschulungen zurückzuführen, da über diese Fördergrundlage so gut wie keine Fortbildungen - seien es kompakte Kurse oder modulare Angebote - finanziert wurden.

Plus bei kompakten Fortbildungen, modulare Fortbildungen verlieren

Erneut waren es in 2024 die kompakten Fortbildungen, die ein Plus im Rechtskreis SGB II verbuchen konnten. Hierin schlagen sich vor allem die gestiegene Nachfrage nach den berufsanschlußfähigen Teilqualifikationen im Bereich Verkehr und Logistik, der Fortbildung „Fachkraft im Offenen Ganztage“ sowie dem Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ nieder. Wenn auch auf etwas geringerem Niveau, entschieden sich aber auch mehr SGB III-Kund*innen in 2024 für eine kompakte Fortbildung.

In keinem Rechtskreis konnten in 2024 die modularen Fortbildungen punkten.

Berufliche Bildung kennt kein Alter

Es ist nie zu spät, Neues zu lernen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und einer möglichen Anhebung des Renteneintrittsalters wird deutlich: Weiterbildung ist nicht nur für junge Menschen ein Thema – sie bleibt in jeder Lebensphase relevant.

Berufliche und persönliche Umbrüche können jeden treffen – sei es durch einen Jobwechsel, den Wunsch nach einer neuen Qualifikation oder veränderte berufliche Anforderungen. Warum also sollte Lernen mit 30, 40 oder 50 aufhören?

Bfz-Altersstruktur im Wandel

Die Bfz hat schon immer Menschen in unterschiedlichsten Lebensphasen begleitet. Lange Zeit lag der Schwerpunkt klar bei den Mittzwanzigern bis Mittdreißigern – doch dieser Trend verändert sich.

Seit einigen Jahren zeigt sich: Die Altersspanne gleicht sich immer weiter an. Während die Gruppe der Unter-35-Jährigen anteilmäßig schrumpft, steigen die Zahlen in den höheren Altersklassen stetig an.

Besonders deutlich war im letzten Jahr der Zuwachs bei den 36- bis 40-Jährigen, deren Anteil um fast 19 % gegenüber 2023 gestiegen ist. Auch die 46- bis 50-Jährigen sind verstärkt in Weiterbildung eingestiegen.

Alle sind bereit für Veränderung

Die steigende Zahl älterer Teilnehmender zeigt vor allem eines: Die Bereitschaft – manchmal auch Notwendigkeit –, in der zweiten Hälfte des Berufslebens noch einmal zu investieren, ist da. Viele sehen Weiterbildung als Chance, ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu sichern.

Auch die Kostenträger reagieren auf diese Entwicklung. Sie stellen verstärkt Fördermittel für ältere Weiterbildungsinteressierte bereit – eine klare Bestätigung dafür, dass es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig ist, alle verfügbaren Potenziale am Arbeitsmarkt zu nutzen.

64,9%
Anteil Ü35
in Bfz-Qualifizierung
2024



Bestandene Prüfungen und Abbruchquoten

Prüfungs- und Abbruchquoten sind auf den ersten Blick klar messbare Kennzahlen – einfach zu erfassen, gut zu vergleichen und daher beliebte Indikatoren für den Erfolg von Bildungsmaßnahmen.

Doch hinter diesen Zahlen steckt weit mehr: Sie bilden in Wirklichkeit komplexe und oft langwierige Prozesse ab, die von vielen – teils beeinflussbaren, teils externen – Faktoren geprägt sind. Gerade im Arbeitsfeld der Bfz zeigen diese Quoten nicht nur, was am Ende erreicht wurde, sondern auch, wie viel individuelle Begleitung, Förderung und Durchhaltevermögen auf dem Weg dorthin notwendig waren.

93%

Winterprüfungen 2023/24

97%

Sommerprüfungen 2024

Für die Prüfungsgruppen des Jahres 2024, die im Laufe des Jahres 2022 ihre Umschulung begonnen haben, ergaben sich ausgezeichnete Bestehensquoten. Beide Werte liegen jeweils über jenen des Vorjahres – ein weiterer Beweis dafür, dass bewährte Instrumente weiterhin funktionsfähig bleiben und sogar immer noch verbessert werden können.

Dies spiegelt sich auch in der Abbruchstatistik wider: alle vorzeitigen Beendigungen bei Umschulungsgruppen liegen – mit Ausnahme der Sommeraufnahme 2023 – mit unter 20% auf dem niedrigsten Niveau der vergangenen Jahre.

In den aktuell hervorragenden Quoten wird sichtbar, dass Qualifizierungen unter den richtigen Rahmenbedingungen – ohne Einschränkungen, wie sie in Corona-Zeiten vorherrschten – zu entsprechend Prüfungserfolgen führt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist hierbei ganz sicher der hohe Anteil an Präsenzunterricht im Gruppenkontext.

Gleichzeitig haben seit jeher die engmaschige Begleitung der Teilnehmenden, der intensive Kontakt zu den Kostenträgern sowie eine präventiv angelegte Interventionskette zu mehr als zufriedenstellenden Erfolgsquoten geführt – dies einmal mehr in 2024.

Berufliche Orientierung, Coaching, Beratung

Klarheit vor dem Neustart: Warum **Orientierung** der Schlüssel zum Erfolg ist

Eine berufliche Weiterbildung ist mehr als nur ein Kurs – sie ist eine Investition in die Zukunft. Doch bevor es losgeht, sind viele Fragen offen: Welcher Weg passt wirklich zu mir? Welche Qualifikationen bringen mich weiter? Und wie realistisch ist mein Ziel?

Wer sich diese Fragen frühzeitig und gründlich stellt, steigert die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss und einen langfristig erfüllenden Berufsweg erheblich.

Deshalb setzt die Bfz auf eine intensive Beratung und Überprüfung der individuellen Entscheidung, bevor eine Weiterbildung beginnt.

Maßgeschneiderte Beratung für klare Ziele

Jede*r Bildungsinteressierte bekommt bei der Bfz eine fundierte Beratung, um sicherzustellen, dass die gewählte Weiterbildung wirklich zu den eigenen Zielen, Stärken und den Anforderungen des Arbeitsmarktes passt. Doch manchmal braucht es mehr als nur ein Gespräch, um Klarheit zu gewinnen.

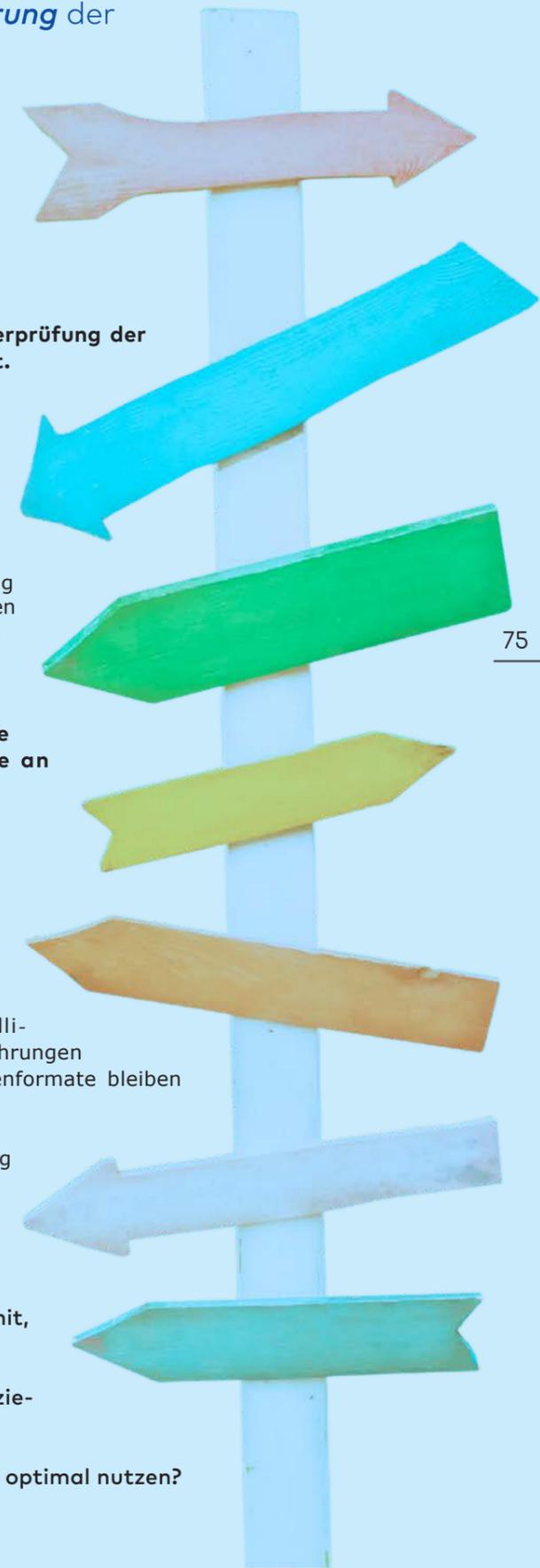
Für alle, die eine intensivere Orientierung oder vertiefte Beratung benötigen, bietet die Bfz eine breite Palette an spezialisierten Unterstützungsformaten.

Das richtige Setting für die richtige Fragestellung

Je nach Orientierungsbedarf, persönlichen Wünschen oder konkreter Fragestellung bietet sich dabei ein unterschiedliches Setting an. Der Fokus liegt aufgrund der positiven Erfahrungen klar auf Einzelseminaren und persönlichem Coaching. Gruppenformate bleiben aber weiterhin eine Option.

Egal, welche Form gewählt wird: Professionelle Unterstützung können Teilnehmende bei folgenden Fragestellungen erhalten:

- » **Karriereziele erkunden: Welche Branchen oder Berufe passen zu meinen Stärken?**
- » **Kompetenzen analysieren: Welche Fähigkeiten bringe ich mit, wo gibt es Entwicklungspotenzial?**
- » **Einen realistischen Berufsweg entwickeln: Welche Qualifizierung bringt mich tatsächlich weiter?**
- » **Persönliche Skills aktivieren: Wie kann ich mein Potenzial optimal nutzen?**



Berufspsychologischer Dienst im Auftrag des JobCenter Essen

STADT
ESSEN
JobCenter Essen

Im Auftrag des JobCenters Essen (JCE) unterstützt der bei der Bfz angesiedelte Berufspsychologische Dienst (BPD) Kund*innen dabei, berufliche Möglichkeiten in Form von Begutachtungen, Testungen o.ä. realistisch einzuschätzen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Hierzu gehören im Wesentlichen:

- » Überprüfung der persönlichen Eignung für eine Umschulung oder berufliche Weiterbildung
- » Fachliche Unterstützung bei Entscheidungen über Förderungen
- » Sprachstandstests
- » Spezielle berufspsychologische Eignungstests für Berufsfelder mit besonderen Anforderungen

Neben standardisierten Eignungstests bietet der BPD auch spezialisierte Beratungen an, darunter:

- » Fallbesprechungen für eine detaillierte berufliche Orientierung
- » Kurzinterventionen für Menschen in schwierigen Lebenslagen, die Unterstützung beim Wiedereinstieg brauchen
- » Deutsch-Tests für Nichtmuttersprachler*innen, um realistische Bildungs- und Arbeitsmarktchancen zu ermitteln
- » Berufliche Begutachtungen inklusive gesundheitlicher Aspekte

In 2024 führte der Berufspsychologische Dienst 705 Aufträge innerhalb des gesamten Angebotspektrums für das JCE aus (+12% gegenüber 2023).



Berufsprofiling: Zwei Varianten für klare Perspektiven

Die Bfz bietet berufliche Potenzialanalysen im Einzelsetting an: Je nachdem, wie konkret die beruflichen Vorstellungen bereits sind, gibt es zwei maßgeschneiderte Formate:

- » Das **kompakte Berufsprofiling** für Menschen, die bereits eine klare berufliche Richtung haben und ihre Kompetenzen gezielt analysieren lassen möchten.
- » Die **Intensivversion**, die zusätzlich einen starken Fokus auf berufliche Orientierung legt – ideal für alle, die noch auf der Suche nach dem passenden Berufsweg sind.

Beide Formate setzen auf eine Kombination aus wissenschaftlich fundierten Methoden und persönlicher Beratung. Es geht nicht nur um Fähigkeiten und Qualifikationen, sondern auch um Verhaltensweisen, Wertvorstellungen und individuelle Stärken. Das Ziel: Die perfekte Verbindung zwischen Persönlichkeit und Beruf finden.

Das Berufsprofiling der Bfz betrachtet Menschen nicht nur als Arbeitnehmer*innen, sondern als Individuen mit einzigartigen Ressourcen. Im Mittelpunkt steht immer die Frage: Was passt wirklich? Wo liegen die besten Chancen?

2024 zeigte sich ein klarer Trend: Die Intensivvariante mit 18 Unterrichtseinheiten wurde am häufigsten nachgefragt – 49 Personen nutzten dieses umfassende Format zur tiefgehenden Orientierung. Die kompakte Variante mit 10 Unterrichtseinheiten kam mit 19 Teilnehmenden auf eine geringere Nachfrage.

Berufscoaching.Training. Kompetenzcheck.

Das Elementare an Coachingangeboten ist, dass sie den Teilnehmenden noch aktiver mit „ins Boot holen“ als reine Profilingseminare.

Eine stärkere Selbstreflexion als Ausgangspunkt für die Entwicklung der eigenen Perspektive sowie eine selbstständigere Erarbeitung der einzuleitenden Schritte zielt dabei auf die Erwirkung eines nachhaltigen Lerneffektes. Die Durchführung der notwendigen Veränderungen nach Ende des Seminars wird durch die verbindlichere Selbstverpflichtung wahrscheinlicher, erfordert allerdings auch eine intensivere Mitarbeit.

Die erworbene Methodenkompetenz ermöglicht das Treffen tragfähiger beruflicher Entscheidungen und soll auch in Zukunft erneut reaktiviert werden können.

In diesem 30 Einzelstunden umfassenden Coaching- und Trainingsprozess wird der gemeinsame Blick noch einmal weiter geöffnet und werden basierend auf den persönlichen Möglichkeiten noch mehr Optionen in den Fokus genommen.

Der Coach unterstützt anschließend dabei, möglichst selbstständig konkrete und zukunftsgerichtete Strategien und Handlungspläne zu entwickeln.

2024 wurde dieses Coachingangebot bis zum Ende der Zertifizierungsdauer 6 Mal durchgeführt.



Hervorragende Perspektiven auf und neben der Schiene

Der Schienenverkehr boomt – und mit ihm wächst der Bedarf an qualifiziertem Personal. Ob im Zug oder in sicherheitsrelevanten Berufen auf Gleisbaustellen – die Branche bietet zukunftssichere Jobs mit echten Karrierechancen.

Große Arbeitgeber wie die Deutsche Bahn und zahlreiche private Unternehmen setzen verstärkt auf Recruiting-Kampagnen, um die richtigen Fachkräfte zu gewinnen. Besonders gefragt sind Triebfahrzeugführer*innen, die für den sicheren Transport von Millionen von Menschen und Gütern verantwortlich sind.

Genauso unverzichtbar sind Sicherungsposten (SiPo) und Sicherungsaufsichtskräfte (Sakra), die auf Gleisbaustellen für maximale Sicherheit sorgen und den reibungslosen Ablauf der Arbeiten gewährleisten. Ohne sie steht der Bahnverkehr still.

Hohe Anforderungen – für maximale Sicherheit

Wer in diesen Bereichen arbeiten möchte, muss mehr als nur Interesse mitbringen. Sicherheit hat oberste Priorität, daher müssen alle Bewerber*innen spezielle medizinische und psychologische Eignungstests bestehen.

Diese Tests sind entscheidend, um sicherzustellen, dass zukünftige Fachkräfte die körperlichen und geistigen Anforderungen erfüllen – sei es die extreme Konzentrationsfähigkeit im Triebfahrzeug oder die schnelle Reaktionsfähigkeit eines Sicherungspostens auf der Baustelle.

Die Bfz übernimmt seit mehreren Jahren diese Eignungsprüfungen – meist im Auftrag der Arbeitgeber*innen – und sorgt so dafür, dass nur bestens geeignete Fachkräfte ihren Weg in den Schienenverkehr finden.

Testungsbedarf bleibt auch 2024 hoch

Im Jahr 2024 verzeichnete die Bfz einen Anstieg an psychologischen Eignungstests für angehende Triebfahrzeugführer*innen: 21 Bewertungen wurden durchgeführt – deutlich mehr als im Vorjahr.

Gleichzeitig nahmen 51 Kandidat*innen für sicherheitsrelevante Positionen auf Gleisbaustellen an den notwendigen Eignungstests teil. In diesem Bereich fiel die Zahl der Testungen jedoch etwas geringer aus als 2023.

Diese Entwicklungen spiegeln aber gleichermaßen den weiterhin hohen Bedarf an Fachkräften im Schienenverkehr wider – sowohl für den Zugbetrieb als auch für die Sicherheit auf der Strecke.

ANERKANNTER PARTNER SEIT VIELEN JAHREN

*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 nach Fachstandards der Verkehrspsychologie normierte Testverfahren ein.*



Kurse zur **Berufsvorbereitung**

Vermittlung von Grundkompetenzen und Reha-Vorbereitungslehrgang

Vorbereitungskurse sind spezielle Maßnahmen, die Menschen dabei unterstützen, sich gezielt auf eine Weiterbildung vorzubereiten. Sie richten sich vor allem an Personen, die sich beruflich neu orientieren möchten oder müssen – sei es aufgrund von Arbeitslosigkeit, gesundheitlichen Einschränkungen oder anderen Gründen. Besonders geeignet sind diese Kurse, um sprachliche Barrieren abzubauen, mathematische Kenntnisse aufzufrischen oder generell wieder an den Lernprozess herangeführt zu werden.

Flexibles Lernen: Individuell zugeschnittene Förderung

Die vermittelten Inhalte sind in ihrer Ausprägung sehr variabel und reichen von der Auffrischung von Mathe- und Deutschkenntnissen bis hin zu Lernstrategien und IT- oder Office-Kompetenzen. Dabei werden alle Kund*innen individuell so gefördert, dass die persönlichen Defizite sehr zielgerichtet aufgearbeitet werden können.

Seit 2022 kann eine solche Vorbereitung auch in Teilzeit erfolgen, was insbesondere für Alleinerziehende mit entsprechenden Betreuungsbedarfen optimale Bedingungen schafft.

Stabil hohe Nachfrage

Vorbereitungskurse auf eine Weiterbildung erfreuten sich auch 2024 einer hohen Nachfrage auf Vorjahresniveau. Nicht selten wird durch Berater*innen bei Kostenträgern die Teilnahme an diesen Kursen von den Kund*innen, die eine Weiterbildung anstreben, vorher eingefordert. Der größte Zuspruch entfällt aktuell auf den Vorbereitungskurs „Vermittlung von Grundkompetenzen“ mit einer Dauer von 6 oder 12 Wochen, der über Bildungsgutscheine der Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert wird.

2024 konnte die hohe Zahl von 100 Teilnehmenden gehalten werden.

NEU: Grundkompetenzen.intensiv

In den letzten Jahren zeigte sich, dass der Vorbereitungsbedarf in Teilen wächst und Grundlagenkenntnisse idealerweise noch umfassender und in einem anderen Lernsetting wieder aufgebaut werden sollten, als es in den bisherigen Kursen möglich ist, um den anschließenden Weiterbildungserfolg zu erhöhen.

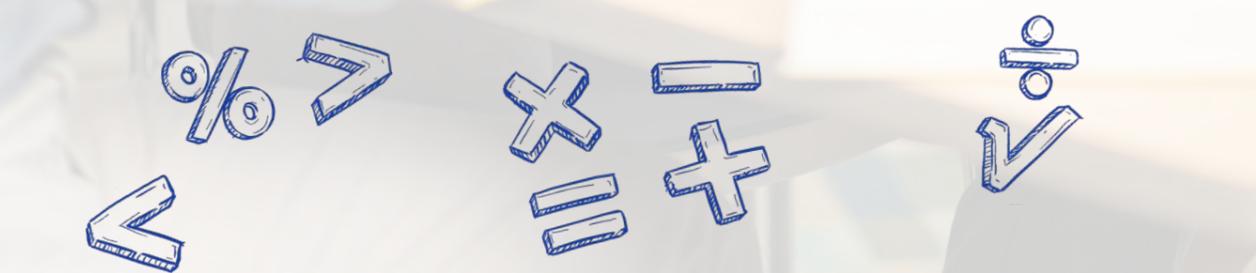
Zu diesem Zweck wurde 2024 der Vorbereitungskurs „Grundkompetenzen.intensiv“ auf den Weg gebracht.

Dieses Angebot stärkt gezielt Sprach-, Mathematik- und IT-Kompetenzen bei Personen, die einen besonders großen Förderbedarf vor Aufnahme einer Weiterbildung aufweisen und das Lernen im Gruppenverband bevorzugen.

Durch ein intensives Training in Lesen, Schreiben und mündlichem Ausdruck werden sprachliche Hürden abgebaut. Mathematische Grundlagen wie Prozent-, Bruch- und Dezimalrechnung fördern berufliche Rechenfertigkeiten. Zusätzlich werden digitale Grundkenntnisse vermittelt, um den sicheren Umgang mit IT und Kommunikationstechnologien zu stärken.

Als besonders bereichernd stellt sich hierbei das intensive und praxisbezogene Sprachtraining dar, das durch den Austausch im Klassenverband weiter gefördert werden kann. Auch die lange Dauer von 5 Monaten - bei wöchentlich möglichem Einstieg - erlaubt es, umfangreiche Defizite nicht nur oberflächlich und kurzzeitig zu beseitigen, sondern belastbare Grundlagen für die weitere Entwicklung zu schaffen.

2024 konnten bereits 7 Teilnehmende über dieses Angebot ihren Weg in eine weiterführende Qualifizierung erfolgreich vorbereiten.



IM INTERVIEW MIT



Ivan
Tribus

36 Jahre

Teilnehmer
des Berufsprofilings
sowie des
Vorbereitungskurses
„Grundkompetenzen.intensiv“

80

Woher kommen Sie ursprünglich und wie kommt die Verbindung zu Deutschland zustande?

■ Ich bin in Kasachstan geboren, aber meine Familie stammt ursprünglich aus Deutschland. Meine Schwester lebt mit ihrer Familie schon lange hier. Da in ihrer Familie nur Deutsch gesprochen wird, habe ich ab 2016 begonnen, in Kasachstan sowie bei diversen Aufenthalten in Deutschland auf eigene Initiative Deutsch zu lernen. In Kasachstan habe ich 7 Jahre lang in einem internationalen Unternehmen gearbeitet. Begonnen habe ich als Werbemanager und bin bis zum Regionalleiter der Niederlassung aufgestiegen. Anschließend war ich in einer Molkerei tätig, wo ich als Einkäufer für Rohmilch arbeitete.

Wie hat sich Ihr Weg zu einem Leben in Deutschland gestaltet?

■ 2018 habe ich den ersten Versuch unternommen, selbst in Deutschland Fuß zu fassen. Da die in meinem Heimatland erworbenen beruflichen Kompetenzen nicht anerkannt wurden, war für mich schnell klar, dass ich hier einen neuen Abschluss erwerben muss. Denn ohne ein Zeugnis oder Zertifikat ist die berufliche Entwicklung in Deutschland sehr schwierig. Parallel leitete ich alles für den Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft in die Wege.

Zunächst plante ich, ein Studium an der FH-Münster zu beginnen. Meine Sprachkenntnisse waren hierfür allerdings noch zu gering, so dass ich dem Vorschlag der Studienberatung entsprechend einen C1-Intensivkurs begann. Es hat auch alles gut geklappt, bis dann die Corona-Pandemie dem Kurs und damit auch meinen Plänen ein jähes Ende setzte. Da sich in dieser schwierigen Zeit keine Alternative für mich auftat, ging ich zunächst ohne die erhofften Abschlüsse nach Kasachstan zurück.

2023 startete ich dann zusammen mit meiner Frau den nächsten Versuch. In Deutschland angekommen, schickte ich unzählige Bewerbungen an Unternehmen der Branchen Logistik und Immobilien. Ich bekam nur eine einzige Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Und leider bot man mir zudem etwas anderes an als ich erhofft hatte, daher nahm ich dieses Angebot nicht an.

Welche Schritte haben Sie dann unternommen und wie hat Sie die Bfz dabei begleitet?

■ Zusammen mit meinen Fallmanagern beim Jobcenter fasste ich nun die Möglichkeit einer Umschulung ins Auge. Als ersten Schritt konnte ich an einem 2-tägigen Berufsprofilung der Bfz teilnehmen. Hier verstärkte sich der Plan, den Berufsabschluss Speditionskaufmann zu erwerben. Doch leider schaffte ich den notwendigen Eignungstest für die Umschulung nicht. Meine Sprachkenntnisse waren zwar schon sehr gut, aber zu sehr auf den Alltag, nicht auf die Berufswelt ausgerichtet. Und auch mit den Textaufgaben in den Mathematiktests hatte ich Schwierigkeiten.

Zum Glück konnte ich dann ebenfalls in der Bfz an einem neuen Angebot „Grundkompetenzen.intensiv“ teilnehmen. In 6 Monaten besteht hier die Möglichkeit, vor allem Kenntnisse in Mathe und Deutsch richtig zu vertiefen. Wir haben auch viel in der Gruppe diskutiert, z.B. über aktuelle politische und wirtschaftliche Themen. Darüber hat sich mir – neben der Verbesserung der Sprache – gut erschlossen, wie die Deutschen „ticken“ und das Leben in Deutschland funktioniert.

Dieser Austausch in der Gruppe war sowieso ein ganz wichtiger Baustein, obwohl wir alle sehr unterschiedliche Ziele haben. Einer der „Mitstreiter“ will sich in Richtung IT entwickeln, eine andere bereitet sich auf eine Weiterbildung als Erzieherin vor. Bei allen Unterschieden haben wir sehr viel voneinander gelernt – ich zum Beispiel konnte viele Kenntnisse im Bereich IT mitnehmen, die ich bestimmt gut gebrauchen kann. Und nicht zuletzt haben uns unsere Dozenten sehr gut unterstützt. Sie wissen genau, was sie tun und haben uns mit ihrem gut strukturierten Unterricht enorm viel vermittelt.

Zum Glück ist dann alles so gekommen, wie ich erhofft hatte: den erneuten Eignungstest für die Umschulung habe ich bestanden und kann nun nahtlos starten. Ich hoffe sehr, dass ich damit meinen Plan realisieren kann, später in der Hafenlogistik einen Arbeitsplatz zu bekommen.

“

**AUS MEINER BISHERIGEN
ERFAHRUNG KANN ICH ALLEN
NUR RATEN, IMMER DRANZUBLEIBEN,
SELBST WENN ES ZWISCHENDURCH
NICHT WEITERZUGEHEN SCHEINT.
IRGENDWANN KLAPPT ES.**

Was würden Sie anderen raten, die in einer ähnlichen Situation sind?

■ Aus meiner bisherigen Erfahrung kann ich allen nur raten, immer dranzubleiben, selbst wenn es zwischendurch nicht weiterzugehen scheint. Irgendwann klappt es.

Das Wichtigste, wenn man sich woanders ein Leben aufbauen möchte, ist die Sprache. Neben Sprachkursen kann man ganz viel machen: ich habe zum Beispiel schon in Kasachstan im Internet deutsche Nachrichten gelesen oder Filme und Serien auf Deutsch geschaut. Und natürlich ist eine gute Organisation sehr wichtig, vor allem dann, wenn – wie bei uns erst kürzlich – die Familie erfreulicherweise größer wird.

81

Hauptschulabschluss / Erster Schulabschluss mit Berufseinstieg

Doppelte Chance seit 2009

Ein solider Schulabschluss und berufliche Grundqualifikationen sind nach wie vor der Schlüssel für erfolgreiche Berufswege. Um genau das zu ermöglichen, hat die Bfz bereits 2009 gemeinsam mit der VHS Essen ein Programm ins Leben gerufen, das Bildung und Praxis sinnstiftend verbindet.

Innerhalb von nur 11 Monaten können Interessierte ihren Hauptschulabschluss nachholen und gleichzeitig eine berufliche Grundqualifizierung in den Bereichen Erziehung, Pflege oder Verkauf absolvieren. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, das telc Deutsch B2-Zertifikat zu erwerben – ein entscheidender Pluspunkt für diejenigen, die ihre Sprachkenntnisse für den Arbeitsmarkt optimieren möchten.

Nach der Teilnahme geht's weiter

Mit dem erfolgreichen Abschluss des Kurses öffnen sich neue Türen. Die Bfz begleitet die Teilnehmenden auch bei der Planung und Durchführung dieser nächsten Entwicklungsschritte.

Weiter durchstarten: Qualifizierung mit Perspektive

Für alle, die den nächsten Bildungsschritt gehen möchten, bieten sich zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, vorrangig mit den Berufszielen:

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

Direkter Einstieg in den Job: Mehr Chancen durch Fachkompetenz

Auch ohne zusätzliche Qualifizierung verbessert sich die Position auf dem Arbeitsmarkt spürbar. Wer den Kurs erfolgreich abgeschlossen hat, bringt wertvolle berufliche Grundkompetenzen mit, die direkt in verschiedenen Branchen genutzt werden können.

Zahlen, die für sich sprechen



Seit der Einführung dieses Programms im Jahr 2009 über 500 Kund*innen durch dieses Angebot eine neue berufliche Perspektive gefunden und entwickelt.

In 2024 haben zwei Kurse mit insgesamt 24 Teilnehmer*innen begonnen, allein 21 hiervon haben sich für die Grundqualifizierung im erzieherischen Bereich entschieden.

Ein klarer Erfolg zeigt sich auch in der deutlich gesunkenen Abbruchquote seit Einführung des neuen Konzepts. Die kontinuierliche Betreuung macht den Unterschied – sie sorgt für mehr Stabilität, bessere Lernerfolge und höhere Abschlussquoten.

Alles aus einer Hand: Neues Konzept seit dem 19.08.2024



Seit 2024 setzt die Bfz ein neues Konzept um – komplett eigenständig, ohne den Kooperationspartner VHS. Diese Neuausrichtung bringt entscheidende Vorteile für die Teilnehmenden.

Mehr Kontinuität, engere Verzahnung

Die Teilnehmer*innen werden nun über 11 Monate ganzheitlich und kontinuierlich mit festen Ansprechpartner*innen an einem Ort begleitet. Die Bfz kann auf diese Weise berufliche Orientierung mit schulischer Qualifikation von Beginn an deutlich besser verzahnen. Das bedeutet: Keine Wechsel mehr zwischen verschiedenen Einrichtungen und keine starre Einteilung in Schul- und Berufsblöcke – stattdessen ein durchgängiges, strukturiertes Programm für maximale Stabilität und Erfolg.

Schulabschluss mit Substanz: Intensiver, fundierter, praxisnah

Ein weiterer Vorteil des neuen Modells liegt in der Qualität der Abschlussprüfung. Die während des Kurses stattfindende Externenprüfung zum Erwerb des Haupt-/ Ersten Schulabschlusses umfasst nun 3 schriftliche und 5 mündliche Prüfungen, was einer umfassenden Vorbereitung bedarf. Insbesondere schwierige Fächer wie Mathematik und Englisch werden von Beginn an trainiert.

Moderne Lernmethoden

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

Bfz-Marken

Übungsfirmen: Lernen mit Geschichte und Zukunft

Das Konzept der Übungsfirmenarbeit hat eine lange Tradition: schon 1920 starteten Unternehmen erste Übungsformate für Geschäftsbriefwechsel, um realitätsnahe Trainingsmöglichkeiten zu schaffen. 1954 folgte die erste offizielle Übungsfirma – und seitdem hat sich das Konzept kontinuierlich weiterentwickelt.

Heute sind Übungsfirmen ein Fenster in die echte Geschäftswelt und ein Raum, in dem wirtschaftliche Abläufe hautnah erlebt, globale Märkte verstanden und interkulturelle Zusammenarbeit aktiv praktiziert wird.

Wirtschaft praktisch erfahren

Übungsfirmen waren lange Zeit vor allem in der kaufmännischen Ausbildung verankert. Heute sind sie sehr breit aufgestellt und finden Anwendung

- » in berufs- und allgemeinbildenden Schulen,
- » zur Berufsorientierung,
- » als Vorbereitung auf Praktika oder eine Ausbildung,
- » in der Weiterbildung sowie
- » in der betrieblichen Ausbildung und der Rehabilitation.

Moderne, webbasierte Übungsfirmen fördern gezielt der Erwerb digitaler Kompetenzen, insbesondere den Umgang mit Kommunikations- und Kollaborationstools.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Nachhaltigkeit, die sich beispielsweise in der Vermarktung von Bioprodukten oder der Einführung eines papierlosen Büros zeigt.

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

Übungsfirmen - digital, kollaborativ, vielfältig

Übungsfirmen gibt es heute im Klassenzimmer, webbasiert oder hybrid. In der Übungsfirmenarbeit kommen digitale Werkzeuge und Kollaborationstools zum Einsatz: Meetings werden via Skype, Teams oder Zoom abgehalten, internationale Handelstage finden online auf speziellen Messe- und Handelsplattformen statt, Webshops sind fast schon ein Standard für jede Übungsfirma. Außerdem bietet die ZÜF online Werbeboards, einen Marketplace (ähnlich wie ebay) und die Zusammenarbeit mit MS Office-Anwendungen in der Cloud.

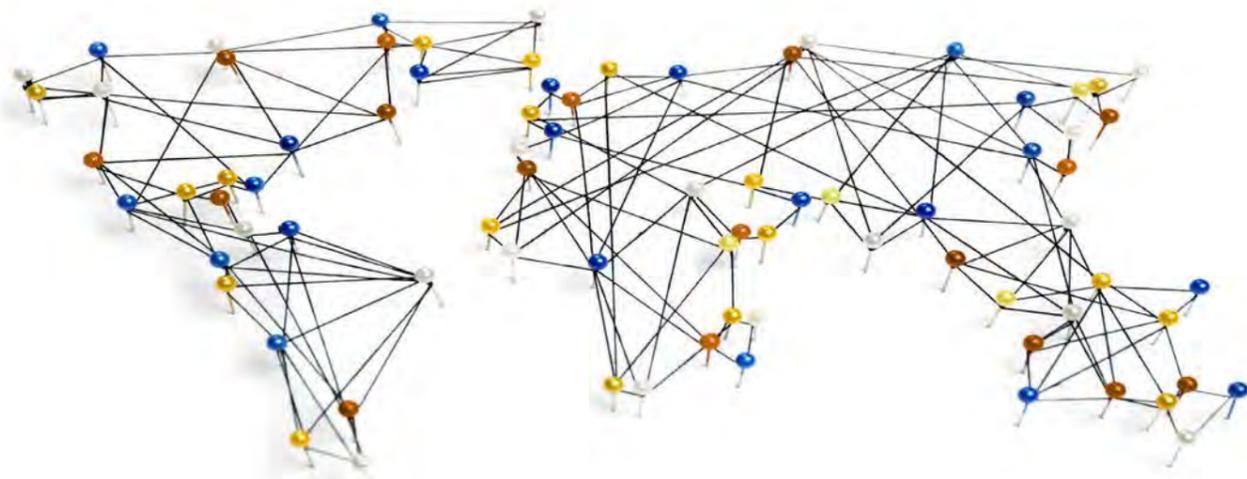
In Zukunft wird sich die Nutzung von KI in den Übungsfirmen immer mehr etablieren, um den Erwerb von Digital Skills zu ermöglichen, den Umgang mit ChatGPT und weiteren Tools zu erproben und die Ergebnisse kritisch bewerten zu können.

(FAST) WIE IM ECHTEN LEBEN

Wie in einer realen Volkswirtschaft bilden die Übungsfirmen einen Wirtschaftskreislauf:

- die Übungsfirmen sind die Unternehmen,
- die Übungsfirmenmitarbeiter*innen sind die privaten Haushalte, die Geld (fiktiv) durch ihre Arbeit verdienen und dieses für Einkäufe bei anderen Übungsfirmen ausgeben
- die Zentralstelle übernimmt u.a. staatliche Aufgaben, so dass Unternehmen und Mitarbeiter*innen beispielsweise Steuern zahlen

Die Lernenden sind Teil einer globalen Übungsfirmen-Community, in der Marktzusammenhänge und Unternehmensstrukturen transparent werden. Sie sind aktiver und gestaltender Teil in einem Lernszenario, das zeigt, was im Arbeitsleben später stattfindet – und das in einem Safe Space.



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

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

Austauschplattformen im Netzwerk - offline und online

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

Die Regionalmessen werden dezentral organisiert und sind eine hervorragende Plattform für den Erwerb wichtiger berufspraktischer Kompetenzen u.a. im Bereich Marketing und Vertrieb.

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

Große zentrale Veranstaltungen sind durch die gestiegenen Kosten nur noch sehr schwer zu realisieren. Durch regionale Formate und dem Wechsel zwischen Offline und Online-Angeboten entsteht ein aktives, lokales und regionales Angebot, das die Zusammenarbeit zwischen der Zentralstelle und den Übungsfirmen, aber auch den Übungsfirmen untereinander auf eine neue Ebene hebt.

Die Akteure im Übungsfirmenmarkt

Der deutsche Übungsfirmenring und die Zentralstelle

Der Deutsche Übungsfirmenring ist das Netzwerk aus mehr als 400 in Deutschland ansässigen Übungsfirmen, welche zusammen eine virtuelle Volkswirtschaft abbilden. Die Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenrings (ZÜF) ist Koordinatorin des deutschen Netzwerks und seit 1979 Teil der Bfz.



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

Das internationale Netzwerk: PEN Worldwide

Der globale Handel wird über das internationale Netzwerk PEN Worldwide e.V. gesteuert. Durch die Mitgliedschaft aller nationalen Zentralstellen wird der internationale Handel zwischen Übungsfirmen weltweit ermöglicht. PEN Worldwide steuert und unterstützt somit die Arbeit von ca. 7.000 internationalen Übungsfirmen in rund 40 Ländern.



<https://penworldwide.org/>

Impact Innovators – Practice Enterprise for Social Change

Das Erasmus+ Projekt „Impact Innovators: Practice Enterprise for social change“ soll Lernende dazu inspirieren, soziale Verantwortung zu übernehmen. Es zeigt, wie Unternehmertum einen positiven Beitrag zur Lösung sozialer Probleme leisten kann.



Ziel ist es, die Übungsfirmen-Methode für weiterführende Schulen so zu verbessern, dass sie dazu beiträgt, wirtschaftlichen Erfolg mit einem Mehrwert für die Gesellschaft zu verbinden.

Gemeinsam entwickelt die ZÜF mit den Projektpartnern Hekima und Impact Games ein Brettspiel, das auf spielerische Art und Weise an soziale Herausforderungen heranführt.

Die Schüler*innen haben die Möglichkeit, ihre Problemlösungs-, Kreativitäts- und Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Pädagog*innen lernen, wie sie junge Menschen zu Führungskräften ausbilden können, die einen positiven Wandel in der Gesellschaft bewirken.

Die entwickelten Lernmaterialien werden später frei zugänglich sein.

Laufzeit: 1.9.2024 – 31.12.2025

Weitere Informationen:

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



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



Die Jobcenterakademie bietet spezialisierte Weiterbildungen sowie Seminare für Fachkräfte im Bereich der Arbeitsmarktintegration an. Das Angebot richtet sich an verschiedene Berufsgruppen, darunter Führungskräfte, Arbeitsvermittler, Fallmanager, Jobcoaches und persönliche Ansprechpartner vornehmlich in Jobcentern, Arbeitsagenturen und Bildungsträgern.

Ziel ist es, Beratungskompetenzen zu stärken, aktuelle Herausforderungen im Sozialbereich professionell zu meistern und den Wandel der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten.

„Case Management“: Selbsthilfe ermöglichen statt Abhängigkeit verwalten

Die zertifizierte Weiterbildung zum/zur Case Manager*in ist eine tragende Säule im Weiterbildungsportfolio der Jobcenterakademie und eine klare Antwort auf die wachsenden Anforderungen an professionelle Beratung im SGB-II-Kontext.



Als anerkanntes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) bildet die Akademie nicht nur nach höchsten Standards aus, sondern gestaltet die fachliche Weiterentwicklung aktiv im Verband mit.

Ob im Jobcenter, bei Bildungsträgern oder in anderen beratenden Einrichtungen: die Weiterbildung befähigt Fachkräfte dazu, komplexe Lebenslagen systematisch zu steuern und zielgerichtet zu begleiten.

Im Zentrum steht das Handlungskonzept des Case Managements:

- » Netzwerke intelligent nutzen
- » Ressourcen der Ratsuchenden aktivieren
- » Bedarfe präzise analysieren
- » Maßnahmen passgenau steuern



2024 konnten insgesamt drei DGCC-Seminare (je 23 Tage) durchgeführt werden. Außerdem beteiligt sich die Jobcenterakademie bei der Gesellschaft aktiv in der Fachgruppe Case Management im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration.

Portfolio passt sich den Bedarfen flexibel an

Die Einführung des Bürgergeldes hat nicht nur rechtliche Rahmenbedingungen verändert – sie hat auch die Art der Beratung spürbar weiterentwickelt. Die Jobcenterakademie reagierte darauf mit einem erweiterten Weiterbildungsportfolio, z. B. Coaching nach §16k – individuelle Begleitung für Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen - oder sozialraumorientierte, aufsuchende Beratung.

Sicher handeln – auch in kritischen Situationen: Die Realität im Beratungsalltag bringt herausfordernde Situationen mit sich. Deshalb gehören Themen wie Deeskalation, Gesprächsführung in angespannten Momenten und Eigenschutz weiterhin zu den festen Bestandteilen des Seminarprogramms.

In einer Arbeitswelt, die von gesetzlichem Wandel, gesellschaftlichem Druck und hohem Tempo geprägt ist, wird die eigene psychische Gesundheit zur Schlüsselressource. Seminare rund um Resilienz, Stressmanagement und mentale Stärke bleiben deshalb hoch gefragt und bieten konkrete Werkzeuge, um mit Belastungen gesund und kraftvoll umzugehen.



Weitere für 2025 geplante Themen sind die zielorientierte Arbeitgebersprache, die vor allem für die Vermittlungs- und Arbeitgeberservice-Teams bei Kostenträgern von großer Bedeutung ist. Auch Führungskräftetrainings gehören zum Portfolio.

Weitere Informationen:

www.jobcenterakademie.de

Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung: Zwischen Innovation und Verantwortung

Die fortschreitende Digitalisierung macht auch vor der beruflichen Bildung nicht halt. Die Bfz setzt sich aktiv mit den Potenzialen und Herausforderungen der Künstlichen Intelligenz (KI) auseinander. Dabei wird KI aus zwei Perspektiven betrachtet: das Lernen über KI, das die Aus- und Weiterbildung technischer sowie anwendungsbezogener Kompetenzen und Soft Skills umfasst, und das Lernen mit KI, das neue Lehr- und Lernmethoden ermöglicht.

Was ist bereits Gegenwart?

- » **Personalisierte Lernprozesse:** Digitale Systeme analysieren den individuellen Lernfortschritt und passen Inhalte gezielt an. So können Teilnehmende effektiver gefördert werden, indem sie in den Bereichen Unterstützung erhalten, in denen sie Bedarf haben, während sie andere Inhalte schneller durchlaufen können.
- » **Besserer Zugang zur beruflichen Bildung:** Durch moderne Technologien bietet die Bfz flexiblere und barrierefreie Lernangebote. So eröffnen sich auch für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, für Teilnehmende mit verkehrstechnisch unzureichender Verbindung zum Zielort oder familiären Verpflichtungen neue, zeit- und ortsunabhängige Weiterbildungsmöglichkeiten.
- » **Unterstützung durch automatisierte Bewertungen und Feedback:** Digitale Bewertungssysteme ermöglichen eine schnelle und objektive Auswertung von Tests und Prüfungen. Dies spart nicht nur Zeit der Lehrkräfte, sondern bietet Teilnehmenden unmittelbare Rückmeldungen und konkrete Verbesserungsvorschläge.

Was ist zukünftig noch möglich?

- » **Unterstützung durch Chatbots und virtuelle Tutor*innen:** KI-basierte Assistent*innen könnten Teilnehmenden bei Fragen rund um den Lernstoff helfen oder digitale Karriereberater*innen den Bewerbungsprozess begleiten und unterstützen. Auch personalisierte KI-Nachhilfeangebote sind denkbar.
- » **Simulationen und Virtual Reality (VR):** In praxisorientierten Berufsfeldern könnten KI-gestützte Simulationen und VR-Technologien helfen, realitätsnahe Szenarien zu erleben und gezielt auf den Berufsalltag vorbereitet zu werden. Zudem eröffnen sich innovative Möglichkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit.
- » **Mehr Inklusion und Teilhabe durch KI:** KI trägt dazu bei, sprachliche und räumliche Barrieren zu überwinden. Durch den Einsatz von automatisierten Übersetzungen, Sprachassistenzsystemen und adaptiven Lernplattformen wird für eine bessere Zugänglichkeit von Bildungsangeboten gesorgt und Chancengleichheit für alle Teilnehmenden gefördert.

KI und Bildung – eine Partnerschaft mit Potenzial?!

Als Bildungsträger sieht sich die Bfz in der Verantwortung, Potenziale der KI zu nutzen und die verbundenen Herausforderungen zu meistern. Dies erfordert Investitionen in IT-Systeme und Tools, um eine zeitgemäße digitale Infrastruktur sicherzustellen. Auch die Weiterbildung der Lehrkräfte spielt eine große Rolle, damit sie Kompetenzen im Umgang mit digitalen Lernmethoden zu erwerben. Wesentlich ist auch das Thema Datenschutz, denn alle Anwendungen sollen DSGVO-konform genutzt werden. Transparenz in der Funktionsweise der eingesetzten Systeme ist daher ein wichtiger Grundsatz.

Neben den Chancen, die KI für die berufliche Bildung bietet, ist sich die Bfz auch bewusst, dass Technologie allein nicht ausreicht. Der persönliche Austausch, die gegenseitige Motivation und soziale Interaktion bleiben essenzielle Bestandteile des beruflichen Bildungskonzepts. Ziel ist es daher, KI nicht isoliert einzusetzen, sondern mit bewährten Lehrmethoden zu kombinieren: hybride Lernmodelle, die sowohl digitale als auch präsenzbasierte Elemente umfassen, um das Beste aus beiden Welten zu vereinen. Mit der richtigen Balance zwischen technologischer Innovation und menschlicher Interaktion wird damit die berufliche Bildung der Zukunft gestaltet: praxisnah, individuell und modern.

04

Vermittlung und Aktivierung

90 Vermittlungserfolge - 93 JobSpeedDating
- 95 Vermittlung als integriertes und eigenständiges Serviceangebot

Vermittlungserfolge 2024

Ob Profiling, Aktivierung, Beschäftigungsförderung oder Qualifizierung: Die Angebote der EABG Firmengruppe verfolgen ein klares Ziel – Menschen nachhaltig auf ihrem Weg in ein stabiles Berufsleben zu begleiten. „Vermittlung in Arbeit“ ist also das, worauf alles hinauslaufen soll.

Die Ziele und Voraussetzungen der Teilnehmenden, die Angebote der Firmengruppe in Anspruch nehmen, sind dabei außerordentlich vielfältig – und genauso individuell sind die Wege, die gemeinsam mit den Teilnehmenden gegangen werden. Ein standardisierter Ansatz funktioniert hier nicht.

Vermittlungsquote als Gradmesser für Wirksamkeit

Ein zentrales Erfolgskriterium bleibt die Vermittlungsquote: also der Anteil der Teilnehmenden, die nach Abschluss eines Angebots in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen.

Diese Kennzahl zeigt, ob es gelingt, aus Qualifizierung auch konkrete Jobchancen zu machen – und damit echte Wirkung im Leben der Menschen zu erzielen.

Zwischenschritte zählen – weil Entwicklung Zeit braucht

Der Fokus auf reine Vermittlungszahlen greift oft zu kurz. Nicht jede Maßnahme kann direkt in eine Festanstellung münden. Viele Teilnehmende bringen komplexe Herausforderungen mit, die nicht über Nacht gelöst werden können. Für sie ist der Übergang in eine qualifizierende Weiterbildung oder Umschulung oft ein wichtiger Meilenstein und ist als ein ähnlicher Erfolg zu werten wie es bei anderen Personen eine direkte Jobvermittlung wäre.

Diese Zwischenschritte sind kein Umweg, sondern Teil des Weges. Sie machen deutlich, wie viel sich Menschen zutrauen, verändern und aufbauen.

Erfolg sichtbar machen – auch über das Maßnahmeende hinaus

Um diese Entwicklungen messbar zu machen, hat die EABG Firmengruppe transparente Erfassungsprozesse etabliert.

Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Ergebnisse, sondern um nachhaltige Wirkungen. Die Berufslaufbahnen von Umschulungsabsolvent*innen der Bfz beispielsweise werden noch viele Monate nach Abschluss begleitet – denn oft zeigt sich der Erfolg nicht im Moment, sondern in dem, was einige Zeit später daraus wird.

Fazit: Perspektiven brauchen Zeit, Raum – und die richtige Unterstützung

Die Arbeit der EABG Firmengruppe ist also häufig kein Schnellverfahren zur Jobvermittlung. Sie ist ein systematischer Prozess mitunter mit Zwischenstationen, der Menschen mit ganz unterschiedlichen Ausgangslagen begleitet – professionell, mit realistischer Einschätzung des Möglichen und mit dem Blick auf langfristige Perspektiven.

TEILHABE ALS EIGENES ZIEL

*Für viele Kund*innen, die über Jahre nicht nur den Anschluss an den Arbeitsmarkt, sondern auch an zentrale gesellschaftliche Strukturen verloren haben, sind niedrighschwellige Angebote ein wichtiger erster Schritt zurück ins Leben. Diese Maßnahmen schaffen neue Alltagsstrukturen, geben Orientierung – und bieten oft das Potenzial, festgefahrene Muster innerhalb ganzer Bedarfsgemeinschaften zu verändern. Auch wenn sich diese Fortschritte nicht immer direkt in Zahlen oder Quoten abbilden lassen, sind sie von hoher Bedeutung. Sie markieren persönliche Wendepunkte und sind oft der entscheidende Anfang für nachhaltige Entwicklung.*



+24%

Zunahme bei Maßnahmen trotz Wegfall von Projekten

In 2024 entfiel mit 48% erneut der Großteil aller Integrationserfolge auf Vermittlungen aus Projekten und Regelangeboten, die über das JCE im Rahmen der Vergabe und über eingeworbene Mittel aus dem europäischen Fond sowie Bundesmitteln an die ABEG gegangen sind.

Das Plus der Vermittlungen in den Arbeitsmarkt von 15% ist ein deutliches Zeichen für die Funktionsfähigkeit der eingesetzten Vermittlungsinstrumente und muss vor dem Hintergrund des Wegfalls einiger Projekte in 2024 als umso größerer Erfolg betrachtet werden.

Ein wesentlicher Grund: Die ABEG hat im Rahmen der Vermittlungsoffensive das Team der Vermittler*innen verstärkt und eine gezielte Nachsteuerung in allen Projekten vorgenommen.

Ein Plus von 24% - so lautet das beeindruckende Resultat der Vermittlungsaktivitäten der EABG Firmengruppe für 2024. 478 Menschen konnte somit im letzten Jahr eine neue berufliche Perspektive im Rahmen einer neuen Beschäftigung oder einer Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme eröffnet werden.

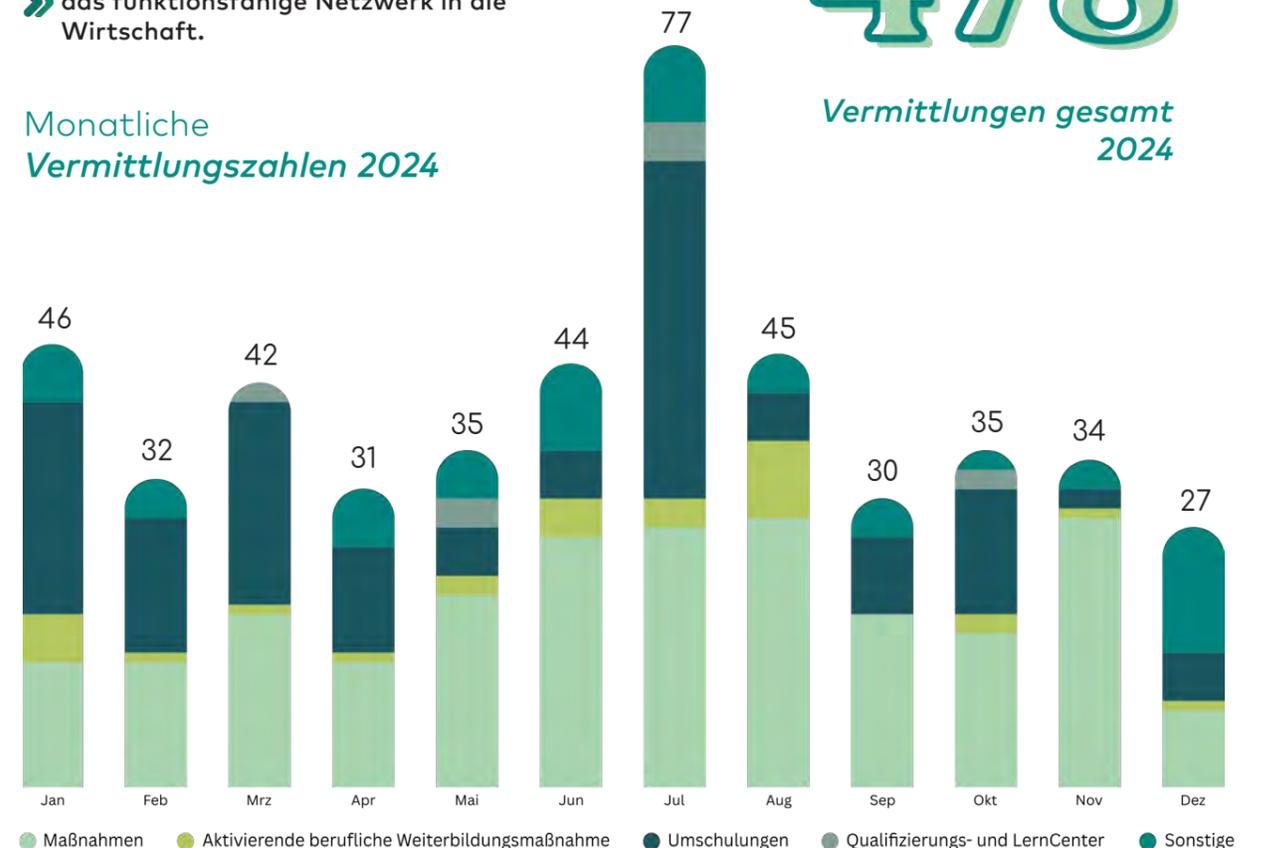
Die je nach Monat z. T. sehr unterschiedlichen Ergebnisse waren zum einen den fixen Prüfungsterminen und damit Beendigungen der Bfz-Umschulungen im Januar/Februar und Juni/Juli geschuldet. Diese stimmen häufig mit den Bedarfen der Unternehmen und deren typischen Nachfragemustern überein.

Diese Erfolge müssen umso deutlicher hervorgehoben werden, wenn ein tieferer Blick auf die Rahmenbedingungen erfolgt: Der Umfang der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden zeigt eine deutliche Tendenz hin zu einer steigenden Problembelastung, die sich natürlich auch auf die Integrationschancen auswirkt.

Das erzielte Ergebnis ist ein klares Zeichen für

- » die Arbeitsmarktrelevanz des Angebots
- » die Wirksamkeit der geleisteten Unterstützungsmaßnahmen sowie
- » das funktionsfähige Netzwerk in die Wirtschaft.

Monatliche Vermittlungszahlen 2024



478

Vermittlungen gesamt 2024



**DER RICHTIGE JOB KANN AUS EINEM MENSCHEN
DAS BESTE HERAUSHOLEN. DIE KUNST DER
ARBEITSVERMITTLUNG BESTEHT DARIN,
GENAU DIESEN JOB ZU FINDEN.**

Dorothee Kaiser
Teamleitung Vermittlung / Vertrieb

Im Einzelnen umfasste die folgende Aktivitäten:

- » Das Personal im Vermittlungsbereich wurde verstärkt.
- » Innerhalb von Maßnahmen wurden unterstützend Informationsveranstaltungen der Vermittler*innen angeboten und Informationen über freie Stellen und Vermittlungsmöglichkeiten aufgezeigt.
- » In der Förderplanung hat der Fokus auf Vermittlung und Qualifizierung einen deutlich größeren Raum eingenommen.
- » Gleichzeitig haben die Maßnahmen, die primär auf Vermittlung abzielten, im Portfolio der ABEG zugenommen.

Dagegen sank die Zahl der Teilnehmenden, die im Anschluss in eine aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahme überführt wurden, um knapp ein Viertel - wobei diese Personengruppe auch nur 6% aller Vermittlungen der EABG Firmengruppe insgesamt ausmacht.

Viel Licht am Ende *beruflicher Qualifizierungen*

Insgesamt lagen die Vermittlungen aus Qualifizierungen in der Bfz 2024 mit insgesamt 221 erfassten Arbeitsaufnahmen bis Ende Dezember um fast 50% über jenen des Vorjahres.

Profunde Steigerungen bei *Vermittlungen aus Umschulungen*

In der Bfz entfallen die weitaus meisten Vermittlungen in Arbeit auf Absolvent*innen von Umschulungen, so auch in 2024 mit einem Anteil von 66%. Das Plus gegenüber 2023 lag bei 20%. Hier ist zwar zu berücksichtigen, dass durch verspätete Sommerprüfungen 2023 einige Absolvent*innen erst Anfang 2024 in die standardmäßige Nachbefragung aufgenommen werden konnten - weswegen sie nicht mehr in den Vermittlungen 2023 auftauchten und weswegen auch die Vermittlungszahlen im Januar 2024 vergleichsweise hoch ausfielen. Aber auch ohne diesen Effekt konnten im gesamten Jahresverlauf durchgängig hohe Vermittlungszahlen aus Umschulungen realisiert werden.

BILDUNGSKOOPERATIONEN - DER GEMEINSAME WEG AUS DEM FACHKRÄFTEMANGEL

Die Bfz unterstützt auch betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Unternehmen können so vorgeschriebene Erstausbildungsinhalte vermitteln, die sie selbst nicht abbilden können oder für die personelle oder zeitliche Kapazitäten fehlen. Zudem können Mitarbeitende durch Weiterbildungen als Fachkräfte gehalten werden:

- » Seit September 2024 absolvieren z. B. in den Bereichen Elektronik, Automatisierung und Konstruktion 6 Auszubildende der Atlas Copco Tools Central Europe Teile ihrer Ausbildungszeit in der Bfz.
- » Die Ruhrbahn ermöglicht ehemaligen Bus- und Straßenbahnfahrer*innen eine Umschulung zum/zur Elektroniker*in für Betriebstechnik.

JobSpeedDating Essen 2024 aktuell - effektiv - persönlich

In Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels müssen Unternehmen neue Wege gehen, um passende Mitarbeitende zu finden. Gleichzeitig brauchen viele Jobsuchende – vor allem jene mit Integrationshemmnissen – Zugang zu niedrigschwelligen, persönlichen Formaten, die ihnen den Einstieg erleichtern.

Premiere machte direkt Lust auf Fortsetzung

Mit dem JobSpeedDating hatte die ABEG 2023 ein neues Format geschaffen, das beide Seiten direkt und unkompliziert zusammenbringt – und damit auf Anhieb einen Nerv getroffen. Die Resonanz war so positiv, dass frühzeitig die zweite Auflage im Folgejahr in Planung ging. Dieses fand am 24.04.2024 statt – und auch diesmal war der Zulauf sehr groß. Rund 1.100 Arbeitssuchende kamen ins Gespräch mit 25 potenziellen Arbeitgeber*innen – auf Augenhöhe, ohne Bewerbungsmappe, aber mit einer klaren gemeinsamen Mission: Berufliche Perspektiven schaffen.

Erneut unter den Gästen: Peter Renzel, Stadtdirektor und Vertreter des Oberbürgermeisters, der sich vor Ort selbst ein Bild vom Engagement, der Vielfalt und der Wirkungskraft des Formats machte.

Mehr als ein kurzes Kennenlernen

Das JobSpeedDating ist viel mehr als ein schnelles „Hallo“. Die Teilnehmenden werden im Vorfeld intensiv gecoacht, um im Gespräch mit den Unternehmen selbstsicher und vorbereitet aufzutreten. Viele erkennen dabei auch Chancen für einen Quereinstieg – unterstützt durch Informationen zu möglichen Fördermöglichkeiten, etwa für die Integration von langzeitarbeitslosen Personen.

Ob aus einem Kennenlernen eine sofortige Zusage, ein Praktikum oder ein weiterführendes Gespräch wird – die ABEG bleibt an der Seite der Teilnehmenden und begleitet sie im Anschluss individuell weiter.

Netzwerk stärken, Kooperationen anschieben

Parallel zum SpeedDating nutzen auch Arbeitgeber*innen, Bildungsträger und ABEG-Mitarbeitende die Gelegenheit zum intensiven Networking. Das Ergebnis: neue Kontakte, konkrete Projektideen und der Ausbau bestehender Kooperationen. Somit wird ein Mehrwert für alle Beteiligten geboten und ein weiterer Beleg dafür geschaffen, wie wirkungsvoll ein gut geplantes, niedrigschwelliges Veranstaltungsformat sein kann. Das JobSpeedDating schafft Raum für echte Begegnung, schnelle Entscheidungen und neue Perspektiven – und das auf einem Arbeitsmarkt, der mehr denn je von Bewegung, Flexibilität und gegenseitigem Vertrauen lebt.

Fortsetzung folgt? Selbstverständlich!

7. Mai 2025



Impressionen
JobSpeedDating 2024



Sehenswerte Quoten über alle Berufsbereiche

Die Vermittlungserfolge nach Umschulungsende stellten sich in den einzelnen Fachbereichen für die Prüfungsgruppen in 2024 durchaus unterschiedlich dar. In der Tendenz nahmen dabei die Absolvent*innen der Sommerprüfungsgruppen häufiger eine Arbeit auf als die Winterprüfungsgruppen zu Jahresbeginn.

Die besten Vermittlungswerte (bis zu 100% bezogen auf die erfolgreichen Absolvent*innen der Umschulungsgruppen) gab es bei folgenden Berufsabschlüssen:

- » Kaufleute für Büromanagement
- » Kaufleute im E-Commerce
- » Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation
- » Industrieelektriker*in Betriebstechnik
- » Elektroniker*in für Automatisierungstechnik

Auffällig ist hier, dass zwei kaufmännische Berufe zu den vermittlungstärksten Gruppen gehörten. Aufgrund der vergleichsweise hohen Konkurrenz durch den klassischen Ausbildungsmarkt kam es hier in der Vergangenheit häufiger zu geringeren Erfolgsquoten.

Ebenfalls viele Arbeitsmarktintegrationen konnten bei den Verwaltungsfachangestellten (bis zu 86%), den technischen Produktdesigner*innen (bis zu 75%) und den Mechatroniker*innen (bis zu 67 %) erzielt werden.

Lediglich die Teilnehmenden der Umschulungen zum/zur Fachinformatiker*in (bis zu 57%) wiesen 2024 ein niedrigeres Ergebnis im Vergleich zum Vorjahr aus.

Enorme Vermittlungserfolge bei Fortbildungen im Bereich Verkehr und Logistik

Bislang hatten die Vermittlungen aus Qualifizierungs- und LernCentern sowie „Sonstige“ nur eine eher untergeordnete Bedeutung in der Vermittlungsstatistik.

In 2024 nahmen allerdings gerade die Vermittlungen von Teilnehmenden aus sonstigen Qualifizierungen stark zu: etwa 4-mal so viele Absolvent*innen (absolut: 64) konnten im letzten Jahr eine anschließende Arbeitsaufnahme nachweisen. Hierin schlägt sich vor allem der große Erfolg der berufsanschlußfähigen Teilqualifikationen im Bereich Verkehr und Logistik nieder: etlichen frischgebackenen LKW- und vor allem Busfahrer*innen gelang der unmittelbare Einstieg in den Job.

„DUNKELZIFFER“ VERMITTLUNG

Die tatsächliche Zahl der vermittelten Umschulungsteilnehmenden liegt aller Wahrscheinlichkeit nach höher, als es die Nachbefragungen abbilden. Rund ein Drittel ehemaliger Teilnehmender ist zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr erreichbar – durch Umzug, geänderte Kontaktdaten oder die bewusste Entscheidung, nicht zu antworten. Zudem setzen Datenschutzvorgaben klare Grenzen. Immerhin: Die Umstellung der Nachbefragung auf E-Mail hat die Rücklaufquote zuletzt leicht verbessert. Trotzdem gilt: Die echten Erfolge reichen aus den genannten Gründen sicher weiter, als es die Zahlen darstellen.

Arbeitsmarkt im Fokus

Vermittlung als integrierte Dienstleistung

Die EABG Firmengruppe verfolgt nicht nur das Ziel, Menschen zu qualifizieren – sondern vor allem, sie nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Deshalb sind Vermittlungsaspekte von Beginn an fester Bestandteil vieler Angebote und Maßnahmen. Ob in der beruflichen Orientierung oder in längerfristigen Qualifizierungen: Die Programme sind so konzipiert, dass Praxisbezug, individuelle Unterstützung und Vermittlungschancen eng miteinander verzahnt sind.

Lange Praktikumsphasen als Brücke in den Job

Ein zentrales Element der Vermittlungsstrategie der Bfz sind die mehrmonatigen Praxisphasen in Betrieben, die Teilnehmenden nicht nur Einblicke in den Arbeitsalltag geben, sondern auch den Weg für einen möglichen Job ebnen. Praktika und Maßnahmen bei Arbeitgeber*innen (MAG) werden auch bei der ABEG oft als vorbereitende Schritte eingesetzt.

Arbeitgebende und Teilnehmende lernen sich so im realen Arbeitsumfeld kennen, prüfen gegenseitige Erwartungen und bauen früh Vertrauen auf. Die Ergebnisse sprechen für sich: Nicht selten liegen Vermittlungsquoten bei 100 %, weil Praktika direkt in Arbeitsverträge münden.

Besonders die ZIP-Projekte, die häufig in Kooperation mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durchgeführt werden, eröffnen Teilnehmenden der ABEG und EABG vor allem im gewerblich-technischen Bereich Möglichkeiten, Beschäftigungsangebote zu initiieren.

Individuelle Begleitung, jede Menge Infos und Events

Jobcoaches der Bfz und der ABEG begleiten Teilnehmende oft während der gesamten Zeit ihrer Qualifizierung oder Maßnahme – und bei Bedarf auch danach. Ob beim Finden eines geeigneten Praktikumsplatzes oder beim Übergang in eine Festanstellung: Die Unterstützung ist eng, persönlich und praxisnah.

Hinzu kommen interne Info-Veranstaltungen zum Thema Jobsuche, Exkursionen zu Unternehmen mit Fachkräftebedarf sowie JobSpeedDatings der ABEG zum unkomplizierten Get-Together von Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden, an denen sich auch Vertreter*innen aller Unternehmen der EABG Firmengruppe beteiligen.



Vermittlung als eigenständiges Serviceangebot

Neben den integrierten Services rund um Bewerbung und Vermittlung hält die EABG Firmengruppe auch Angebote rund um die Themen Jobvermittlung und Bewerbungsprozesse vor, die Einzelpersonen mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein in Anspruch nehmen können.

Die ABEG unterstützt beispielsweise in Form von Einzelcoachings, bei denen Kund*innen maßgeschneiderte Bewerbungsstrategien entwickeln können. Seit 2025 hält auch die Bfz ein Bewerbungscoaching im Einzelsetting vor, welches individuell dabei hilft, den Bewerbungsprozess zu meistern.

Bewerbungsstrategien, die wirklich passen

Gerade zu Beginn fühlen sich viele Teilnehmende unsicher im Umgang mit digitalen Tools oder aktuellen Bewerbungswegen. Deshalb startet das Coaching dort, wo Orientierung gebraucht wird: beim gezielten Recherchieren auf Jobportalen. Dabei geht es nicht nur darum, Stellen zu finden – sondern zu verstehen, welche Angebote wirklich zum eigenen Profil und den persönlichen Zielen passen.

Mehr als eine Mappe: Professioneller Auftritt von Anfang an

Ist eine passende Stelle gefunden, geht es um mehr als nur die Unterlagen. Die Coaches unterstützen dabei, den gesamten Bewerbungsprozess professionell vorzubereiten:

- » Anschreiben und Lebenslauf werden aktualisiert und geschärft
- » Stärken werden herausgearbeitet
- » Die Selbstpräsentation für Vorstellungsgespräche wird trainiert – ob digital oder persönlich

So entsteht ein runder Gesamtauftritt, der nicht nur fachlich überzeugt, sondern auch selbstbewusst wirkt.

Chancen erkennen – auch ohne Ausschreibung

In manchen Fällen sind auf den ersten Blick keine passenden Stellen ausgeschrieben. Auch dann endet die Beratung nicht – im Gegenteil: Den Teilnehmenden wird dabei geholfen, proaktive Strategien zu entwickeln, wie z. B. Initiativbewerbungen oder direkte Ansprache potenzieller Arbeitgeber*innen.

Ziel ist es, Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt zu schaffen – also zu den vielen Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben, aber dennoch besetzt werden. Wer hier aktiv wird, erweitert seine Möglichkeiten enorm – und erhöht deutlich die Chance, die passende Stelle zu finden, bevor sie überhaupt veröffentlicht wird.

Kurz gesagt: Diese Angebote machen das Bewerben nicht nur leichter – sie macht es wirkungsvoller.



Unternehmensbedarfe im Blick

Die EABG Firmengruppe denkt Arbeitsmarktintegration ganzheitlich. Nicht nur Menschen auf Jobsuche werden somit in den Blick genommen, sondern auch Unternehmen, die passende Mitarbeitende suchen. Seit 2017 bündelt ein spezialisiertes Team für Vermittlung und Vertrieb innerhalb der ABEG alle Aktivitäten rund um direkte Arbeitgeberkontakte – praxisnah, partnerschaftlich und lösungsorientiert.

Gerade in den letzten Jahren hat die Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) deutlich an Bedeutung gewonnen. Viele Betriebe äußern konkrete Sorgen: Wie sichern wir unsere Aufträge, wenn die passenden Fachkräfte fehlen? Die Antwort der ABEG: maßgeschneiderte Unterstützung, die den Bedarf der Unternehmen ernst nimmt und praktische Lösungen bietet.

Das 1:1-Vermittlungspaket für Unternehmen

Das Angebot richtet sich an Unternehmen, die unkomplizierte, passgenaue Unterstützung im Recruitingprozess suchen – mit folgenden Bausteinen:

- » Analyse des Personalbedarfs
- » Begleitung bei der Stellenbesetzung inklusive Fördermittelberatung
- » Organisation von Praktika zur realistischen Erprobung potenzieller Mitarbeitender
- » Unterstützung bei der Bewerberauswahl mit Blick auf fachliche und persönliche Eignung

Dank des umfassenden Teilnehmendenpools der EABG stehen Arbeitgeber*innen dabei qualifizierte und vorbereitete Fachkräfte mit unterschiedlichsten Profilen zur Verfügung.

Erfolge, die zählen - und zwar jeder einzelne

76 neue Arbeitgeber*innen konnten im Jahr 2024 überzeugt werden, ehemalige Teilnehmende der EABG einzustellen – ein erneutes Plus gegenüber dem Vorjahr. Jeder einzelne Arbeitsvertrag steht dabei für eine Chance, die ohne diesen direkten Draht wohl ungenutzt geblieben wäre.

Erfolg durch Netzwerke: Wenn Zusammenarbeit Wirkung zeigt

Gute Vermittlungsarbeit funktioniert nicht im Alleingang – starke Netzwerke und gezielte Kooperationen sind der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Gerade für Menschen mit Vermittlungshemmnissen sind persönliche Kontakte oft wichtiger als digitale Wege, die häufig zu abstrakt oder unpersönlich wirken. Praktika – vor allem im gewerblich-technischen Bereich – haben sich dabei als Türöffner bewährt, um Talente sichtbar zu machen und Betrieben eine realistische Einschätzung zu ermöglichen.

Ein weiterer Erfolgsfaktor: die enge Abstimmung mit Kostenträgern wie dem JobCenter Essen. In dieser Zusammenarbeit entstehen maßgeschneiderte Angebote, die dort ansetzen, wo es wirklich zählt. Und wenn es nur eine kleine Lücke ist, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt verhindert – wie z. B. ein fehlender Führerschein – wird schnell und gezielt nachjustiert, um Chancen nicht ungenutzt zu lassen.

Nah dran am Alltag: Beratung im Quartier

Mit dem Konzept „Beratung vor Ort“ bringt vor allem die ABEG ihre Angebote mitten ins Leben der Menschen – nahbar, unkompliziert und persönlich. 2024 ist dieses Engagement noch einmal deutlich ausgebaut worden.

Durch die Teilnahme an Info-Tagen, Stadtteilstunden, Quartiers-Events und anderen öffentlichen Formaten kommen die Mitarbeitenden mit interessierten Bürger*innen ins Gespräch, ermöglichen niedrigschwellige Beratung und bauen Vertrauen auf.

Die Präsenz an diesen Orten schafft direkte Zugänge zu Unterstützungsangeboten, informiert über Wege zurück in Arbeit oder Bildung – und zeigt: Teilhabe beginnt dort, wo Menschen sich gesehen und verstanden fühlen.

Gerade für Zielgruppen, die bisher wenig Berührung mit solchen Angeboten hatten, ist diese Form der Kontaktaufnahme ein wichtiger erster Schritt, um neue Chancen überhaupt wahrzunehmen und aktiv zu nutzen.

05

Firmengruppe

EABG

100 EABG Firmengruppe - 101 Neues Leitbild
- 102 Das Jahr in Zahlen

EABG Firmengruppe

Gemeinsam für **Beschäftigung und Bildung in Essen**

Die EABG Firmengruppe vereint drei starke Partner unter einem Dach: die 100%-ige Stadttochter Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) und ihre 100%igen Tochterunternehmen, die Arbeit und Bildung Essen GmbH (ABEG) sowie die Bfz-Essen GmbH (Bfz).

Als kommunale Akteurin engagiert sich die Firmengruppe seit vielen Jahren für soziale Teilhabe, berufliche Qualifizierung und nachhaltige Arbeitsmarktintegration.

Zertifizierte Qualität, **vernetzte** Kompetenz

Alle Unternehmen der Gruppe sind nach DIN EN ISO 9001 sowie nach der AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert – und erfüllen damit höchste Standards in der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Firmengruppe ist eng, effizient und zielgerichtet: Verwaltung, IT-Support, Marketing und zentrale Dienstleistungen sind für alle Gesellschaften gemeinsam organisiert. Synergien werden somit aktiv genutzt und Kompetenzen gebündelt, um maßgeschneiderte Angebote für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln.

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



Neues Leitbild 2024

Weil Orientierung wichtig ist – und Haltung den Unterschied macht

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

UNSERE VIELFALT IST IHR GEWINN



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

“ ———
 DIE EABG FIRMENGRUPPE VERKNÜPFT
 UNTERNEHMERISCHES HANDELN
 MIT SOZIALEM ENGAGEMENT.

Das Jahr in Zahlen

Beschäftigte **427** Gesamtleistung **42,96** (in Mio. EUR)



102



103



● Sonstige ● Aushilfskräfte ● Auszubildende ● Soziale Teilhabe §16i und e ● Stammebelegschaft

478

Aktivierungen und Vermittlungen gesamt

1.899

monatliche Kund*innen in Beschäftigung und Qualifizierung

1.015

Teilnehmer*innen gesamt Beschäftigungsförderung

980

Teilnehmer*innen gesamt Qualifizierung

IMPRESSUM

Geschäftsführer

Hartmut Kütemann-Busch

Herausgegeben von

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
Zipfelweg 15
45356 Essen

Konzeption/ Redaktion

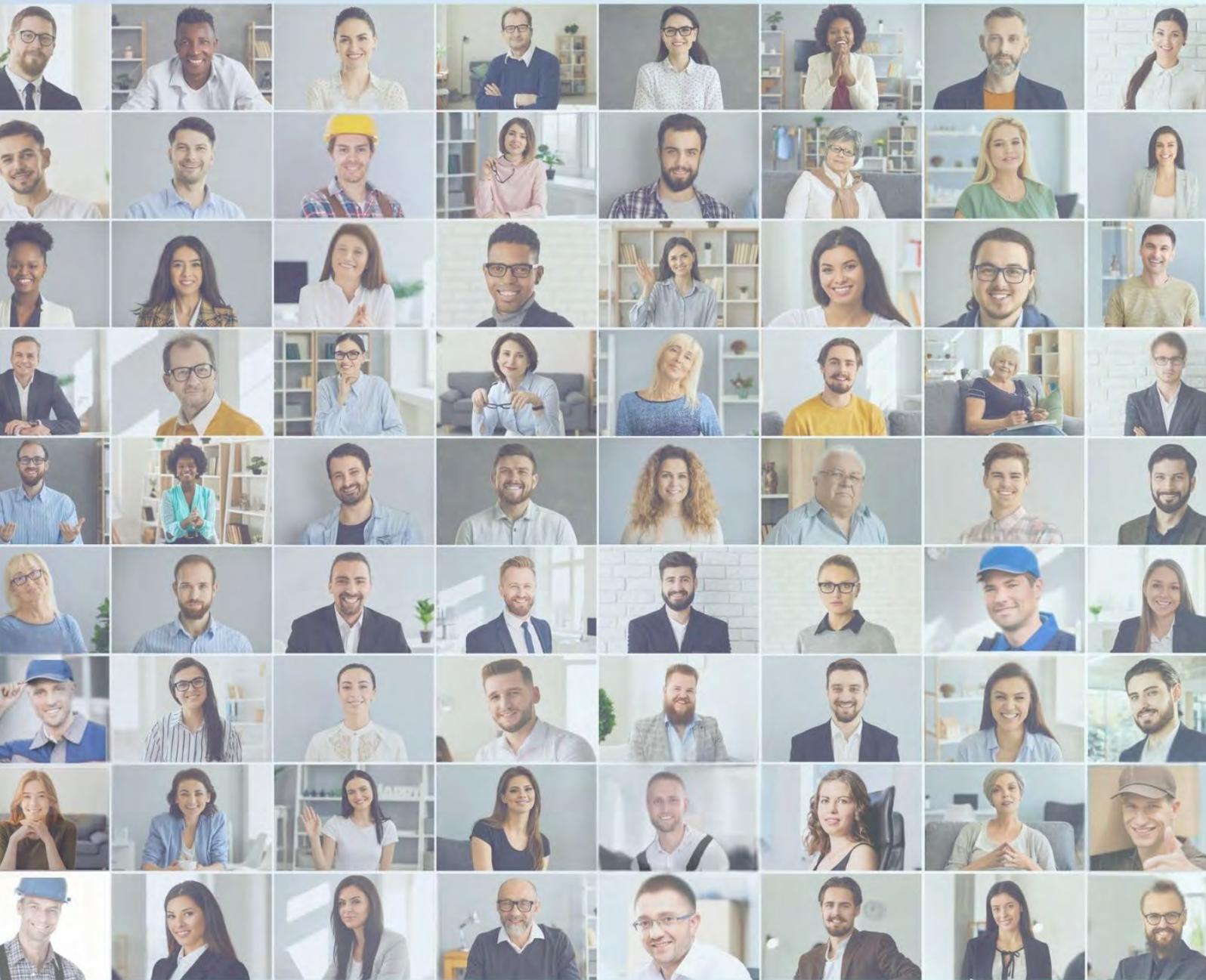
Layout/ Grafik

Susanne Wunder, Martina Temming

Schlussredaktion

Geschäftsführung

Essen, im Mai 2025



EABG-GRUPPE
ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES