



GELUNGENER NEUSTART IN WUPPERTAL

JOBCENTER-KUNDIN TETIANA MARKUS AUS DER UKRAINE

OFFENSIV VERMITTELN
MOTIVIERTE MENSCHEN IM FOKUS

ANGEBOTE
UNTERSTÜTZUNG FÜR GEFLÜCHTETE,
JUGENDLICHE, FRAUEN

STABÜBERGABE IM VORSTAND
BJÖRN HALLER FOLGT
AUF UWE KASTIEN

06

OFFENSIV VERMITTELN

Wie in jedem Jahr geht das Jobcenter Wuppertal die Vermittlung bestimmter Kunden*innengruppen offensiv an. 2024 ist das Jahr der motivierten Geflüchteten, Jugendlichen und Frauen und vieler mehr.

10

INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN KENNT NUR GEWINNER*INNEN

Alle reden vom Fachkräftemangel. Umso wichtiger ist es, das Fachkräftepotenzial von Geflüchteten bestmöglich zu nutzen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Eine Win-win-Situation.

12

GELUNGENER NEUSTART IN WUPPERTAL

Mit Unterstützung des Programms „Shans“ konnte die Ukrainerin Tetiana Markus schnell eine berufliche Perspektive in Deutschland finden. Das Jobcenter Wuppertal kann interessierten Unternehmen weitere engagierte Geflüchtete wie Frau Markus vermitteln.

16

NEUE WEGE IN AUSBILDUNG UND BERUF

Unternehmen haben oft Schwierigkeiten, die passenden Auszubildenden zu finden. Das Jobcenter gibt Tipps, bei welchen Veranstaltungen sich Unternehmen für junge Menschen sichtbar machen können, und bietet mit dem „Chancenprogramm“ auch die Möglichkeit, abseits der gängigen Wege Auszubildende zu finden.

26

TEILZEITAUSBILDUNG: ZEITLICHE FLEXIBILITÄT, VOLLWERTIGER ABSCHLUSS

Eine Möglichkeit, die berufliche Integration von Frauen zu unterstützen, ist die Förderung von Teilzeitausbildungen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Auszubildende und ihre Ausbilderin geben Einblicke in die Vorteile für beide Seiten.

32

STABÜBERGABE IM VORSTAND

Uwe Kastien verabschiedet sich in den Ruhestand, Björn Haller übernimmt: ein Porträt zum Abschied und ein Interview zum Start.

38

EIN JAHR BÜRGERGELD: EINE BILANZ

Das Bürgergeld ist in der Diskussion. Wir haben uns die gängigsten Vorurteile angeschaut und bewerten sie anhand von aktuellen Zahlen und Fakten aus Wuppertal. Anschließend finden Sie unseren Jahresbericht 2023 ab S. 42.

52

BEWERBER*INNENPROFILE

Arbeitssuchende stellen sich vor.

INHALT

04 Vorwort

06 Offensiv vermitteln
Motivierte Geflüchtete, Jugendliche, Frauen u. v. m.

10 Wege zur Fachkräftesicherung

Integration kennt nur Gewinner*innen
12 Gelungener Neustart in Wuppertal: im Gespräch mit Tetiana Markus

16 Um Jugendliche werben

Neue Wege in Ausbildung und Beruf KAOA und Chancenprogramm
19 Sichtbar werden: wo Unternehmen die passenden Azubis finden

26 Attraktives Angebot für Frauen

Teilzeitausbildung: zeitliche Flexibilität, vollwertiger Abschluss
28 Gespräch mit Azubi Daniela Rabe
30 Ausbilderin Lisa Franz über Teilzeitausbildungen bei der Diakonie Wuppertal

32 Jobcenter intern

Porträt des scheidenden Vorstands Uwe Kastien
34 Interview mit dem neuen Vorstand Björn Haller

38 Leistung und Recht

Ein Jahr Bürgergeld: eine Bilanz

42 Jahresbericht 2023**50 Unternehmensservice**

Förderinstrumente für Arbeitgeber*innen

52 Bewerber*innenprofile

Arbeitssuchende stellen sich vor

67 Impressum



Liebe Leser*innen,

das Jobcenter Wuppertal war kürzlich bei stern TV in einem Beitrag zu sehen – die Folge finden Sie auf unserer Homepage. Um das neue Bürgergeld sollte es gehen, ob es denn nun zu hoch oder nicht hoch genug sei. Die Sanktionen zu scharf oder zu mild seien ...

Warum wir da mitgemacht haben, fragen Sie sich? Weil wir mit dem Einblick in unseren Alltag etwas entgegenzusetzen wollten. Wir wollten den Blick auf das lenken, worum es beim Bürgergeld wirklich geht. Um ein menschenwürdiges Existenzminimum. Um die Jobcenter und deren alltägliche und besondere Bemühungen, andere Menschen am sozialen Leben und an Arbeit teilhaben zu lassen.

Die polarisierende, öffentliche Diskussion über das Bürgergeld ist dabei überhaupt nicht auf Fakten gestützt, wenig hilfreich und erschwert unsere Arbeit massiv. Sie stigmatisiert unsere Kunden*innen, die sich in schwierigen sozialen Situationen befinden, und sie ist Gift für unsere Gesellschaft, weil sie spaltet.

Nicht nur bei stern TV, auch in unserer aktuellen „fair eingestellt“-Ausgabe wollen wir eine andere, realistischere Perspektive von Bürgergeldbeziehenden und unserer Arbeit als Jobcenter zulassen. Deswegen räumen wir in unserer Bilanz zum Bürgergeld ab S. 38 mit den gängigsten Vorurteilen auf und setzen ihnen Zahlen und Fakten entgegen. Sie werden überrascht sein, welche Rückschlüsse eine sachliche und faktenbasierte Auseinandersetzung mit dem Bürgergeld zulässt.

Auch die Artikel zu unserer integrativen Arbeit zeichnen ein repräsentativeres Bild von unseren Kunden*innen. In unserer Vermittlungsoffensive konzentrieren wir uns in diesem Jahr auf die motivierten Menschen, die sich über alle Personengruppen hinweg finden. Sie als Unternehmen sollten diese Menschen zur Fachkräftesicherung nicht außer Acht lassen. In unserem Magazin finden Sie eine Menge Ideen zur Rekrutierung und nicht zuletzt auch noch potenzielle Arbeitnehmer*innen, die sich Ihnen ab S. 52 vorstellen.

Ich mag mich in diesem Jahr noch vom Jobcenter verabschieden, doch die Themen der Teilhabe und sozialen Gerechtigkeit werden auch über meinen Renteneintritt hinaus meine Lebensaufgabe bleiben. Und für das Jobcenter eine wichtige Herausforderung. Ich freue mich, wenn durch unser Magazin ein Funke auf unsere Leser*innen überspringt und wir Freunde*innen gewinnen in dieser öffentlichen Debatte.

Thomas Lenz
Vorstandsvorsitzender



MOTIVIERTE MENSCHEN IM FOKUS

OFFENSIV VERMITTELN

Die Kunden*innen des Jobcenters Wuppertal sind eine uneinheitliche Gruppe. Es gibt nicht das eine Patentvorgehen, um sie in Arbeit zu vermitteln und zu integrieren. Wie in jedem Jahr schaut sich das Jobcenter eine der vielen Gruppen im Detail an und geht ihre Vermittlung offensiv an. 2024 ist das Jahr der motivierten Geflüchteten, Jugendlichen und Frauen und vieler mehr.

Menschen sind aus den unterschiedlichsten Gründen im Leistungsbezug. Manche sind nicht ausreichend ausgebildet, andere haben gesundheitlich und psychisch schwierige Lebenslagen zu bewältigen, manche sind in die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen eingebunden, wiederum andere haben Flucht- und Migrationserfahrungen – doch wenn all diese Hürden erst einmal mit Angeboten und Hilfestellungen des Jobcenters angegangen wurden, bleibt eine Gruppe übrig: die Motivierten, die bereit sind, sofort in die Arbeitswelt einzutauchen und ihre Chance auf dem Markt einzufordern. Auf diese Gruppe konzentriert sich seit dem 1. März dieses Jahres die Vermittlungsoffensive (VO) der Jobcenter Wuppertal AöR. Das Ziel: Alle, die schnellstmöglich in Arbeit wollen und können, werden vom Jobcenter Wuppertal intensiv betreut, um ihre Chancen zu erhöhen. >>

EINE BESTANDSAUFNAHME FÜR DIE CHANCENPYRAMIDE

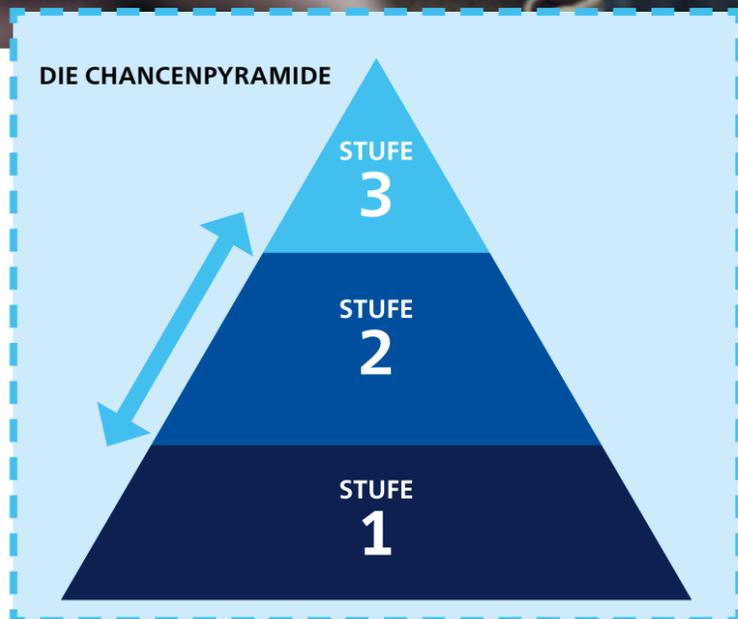
Um eine zielgerichtete Unterstützung zu gewährleisten, hat sich das Jobcenter strukturell anders aufgestellt. In jeder der acht Geschäftsstellen sind Integrationsfachkräfte gefunden worden, die sich nun mit den Kunden*innen der Vermittlungsoffensive beschäftigen, um sie so besonders intensiv beraten und betreuen zu können. Ein offensives Einladungsmanagement aller Integrationsfachkräfte Anfang des Jahres hat es zuvor ermöglicht, in einem kurzen Zeitraum eine Bestandsaufnahme durchzuführen: Wer ist für die Vermittlungsoffensive geeignet, und welche VO-Maßnahme ist für die bzw. den Einzelnen jetzt gerade richtig, um das Ziel – eine neue Arbeitsstelle – zu erreichen?

Die Ergebnisse münden in einer Chancenpyramide (siehe Bild unten rechts). In Stufe 1 der Pyramide befinden sich die Menschen, die zunächst weitere Unterstützung brauchen, da ihre Hemmnisse und Problemlagen noch nicht eine sofortige Arbeitsaufnahme erlauben. In Stufe 2 finden sich Kunden*innen wieder, die aktuell in der Entwicklungsphase sind, um sich auf dem Arbeitsmarkt besser positionieren zu können. Rund 1.800 Menschen sind in Stufe 3 als motiviert, nah am Arbeitsmarkt und hemmnisfrei eingestuft worden, und jeder und jedem von ihnen ist unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten ein Angebot zur Förderung oder Integration in Arbeit unterbreitet worden.

Motivierten Menschen aus Stufe 3 können die Jobcoach*innen direkt ein konkretes Angebot zur Förderung in Arbeit unterbreiten. Die Stufen sind flexibel gestaltet für die Kunden*innen, die sich weiterentwickeln.



Foto: iStock/skyner



FAST-LANE-BEWERBUNG

BEWERBUNGS. PUNKT

CoRi (Coaching-Orientierung)

Vom Intensivkurs über den konkreten Bewerbungskurs bis hin zu weiteren Coachings erstreckt sich die Unterstützung für die VO-Teilnehmenden.

EIGENS FÜR DIE OFFENSIVE ENTWICKELTES COACHING

Um die Vermittlungsoffensive zum Erfolg zu führen, arbeiten die VO-Coach*innen in den Geschäftsstellen, die jeweils etwa 100 Kunden*innen der Vermittlungsoffensive in der Betreuung haben, mit den verschiedenen Facheinheiten des Jobcenters zusammen, wie den Geschäftsstellen, dem Unternehmensservice und dem praxisnahen Maßnahmebetrieb. Im Maßnahmebetrieb werden die motivierten Menschen in eigens hierfür entwickelten Angeboten auf ihre bevorstehende Berufsaufnahme vorbereitet. Der Intensivkurs zur Erstellung individueller und vollständiger Bewerbungsunterlagen heißt „Fast Lane“ und findet für eine Woche an fünf Tagen statt. Haben die VO-Teilnehmenden im Anschluss konkrete Stellen, auf die sie sich mit Hilfe bewerben wollen, steht ihnen der „Bewerbungs.Punkt“ zweimal die Woche mit offenen Angeboten zur Verfügung, oder sie nehmen an „CoRi“ teil, wenn sie Bedarf an zusätzlichen Coachings und Orientierungshilfen haben (Bild unten).

DIE MENSCHEN HINTER DER LAUFENDEN VERMITTLUNGSOFFENSIVE

Seit Beginn der Vermittlungsoffensive haben 1.584 Beratungsgespräche stattgefunden; 1.309 motivierte Menschen sind in die Vermittlungsoffensive aufgenommen worden (Stand Juni 2024). Ein großer Teil, 521 von ihnen, hat bereits mithilfe der intensiven Betreuung und der Angebote entweder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angetreten, einen Ausbildungsplatz bekommen, eine berufsorientierte Weiterbildung begonnen oder den Weg in die Selbstständigkeit gefunden. Für Unternehmen stehen damit noch 834 dieser motivierten Menschen aus der Vermittlungsoffensive zur Verfügung, bei den Bewerber*innenprofilen (ab S. 52) finden Sie einige von ihnen. Die Teilnahme an der Vermittlungsoffensive ist auch weiterhin für Nachrücker*innen offen, sodass weitere Kunden*innen von der intensiven Betreuung profitieren können.

Die Offensive legt ihre Schwerpunkte auf keine bestimmten Personengruppen. Motivierte und arbeitsfähige Menschen finden sich demnach in vielen Personenkreisen, wie bei den Jüngeren der Gruppe U25 (ab S. 16), Frauen (ab S. 26) und Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund (ab S. 10), wieder. Wir stellen in dieser Ausgabe einige dieser Menschen und Schicksale vor und geben wiederum den Unternehmen praktische Angebote und Möglichkeiten an die Hand, mit denen sie diese Menschen kennenlernen können. <

INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN KENNT NUR GEWINNER*INNEN

WEGE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Foto: iStock/Liderina

ALLE REDEN VOM ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL, DER SICH IN DEN KOMMENDEN JAHREN NOCH DEUTLICH VERSCHÄRFEN WIRD. UMSO WICHTIGER IST ES FÜR UNTERNEHMEN, DAS FACHKRÄFTEPOTENZIAL VON MOTIVIERTEN GEFLÜCHTETEN BESTMÖGLICH ZU NUTZEN UND IHRE INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT ZU FÖRDERN. EINE WIN-WIN-SITUATION.

In Wuppertal kommen täglich geflüchtete Menschen an, aus Gründen des andauernden Krieges stammt aktuell eine Vielzahl von ihnen aus der Ukraine. Leider ist die Arbeitslosenquote von Menschen aus „Asylherkunftsstaaten“ mit 30,3 Prozent in Deutschland noch deutlich höher als bei Ausländer*innen insgesamt (14,5 Prozent) und bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (6,4 Prozent). Es ist eine gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aufgabe, das Potenzial dieser Menschen zu nutzen, um sie zu integrieren. Wenn das gelingt, gibt es nur Gewinner*innen: Die Unternehmen erschließen sich neue Wege im Kampf gegen ihren Fachkräftemangel, Geflüchtete selbst verlassen diesen aktuellen Status und werden Teil des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft, und das kommt letztendlich der Stadt und den Bürger*innen Wuppertals zugute.

4.240

ukrainische Geflüchtete
waren im Jahr 2023 in Wuppertal
im Bürgergeldbezug.

19,47 %

von ihnen konnten im vergangenen
Jahr in Arbeit integriert werden.



Welche Rolle spielt das Jobcenter für interessierte Unternehmen?

Wenn Unternehmen Menschen mit unterschiedlichen Lebens- und Berufsbiografien als Fachkräfte gewinnen wollen, ist es wichtig, sie und ihre individuellen Talente in den Mittelpunkt zu stellen. Das Jobcenter Wuppertal ist für Unternehmen auf der Suche nach Arbeitskräften – auch abseits der normalen Wege – der richtige Partner, um den Kontakt, zum Beispiel zu geflüchteten Fach- und Arbeitskräften, zu vermitteln. Denn das Jobcenter ist für diese Personengruppe im Bezug eine bedeutende Anlaufstelle: für ihren Lebensunterhalt, anfängliche Sprachkurse und für die Anerkennung von Zeugnissen und Dokumenten und vieles mehr. Durch diesen engen Kontakt sind für Geflüchtete effiziente Programme entstanden, die sie adäquat auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten und ihnen ihre Stärken bewusstmachen. Haben wir es aber – und das ist die Mehrzahl – mit bereits erwerbsfähigen, gelernten und gut ausgebildeten Menschen zu tun, können diese im Rahmen der Vermittlungsoffensive alle schnellen Bewerbungsangebote bei „Shans“ (ukrainisch für Chance) nutzen. Eine dieser hoch motivierten Teilnehmer*innen ist die Ukrainerin Tetiana Markus, die wir mit ihrer beispielhaften Geschichte und ihren Bemühungen, Arbeit zu finden, auf den folgenden Seiten vorstellen. >>

Im Gespräch mit Tetiana Markus

GELUNGENER NEUSTART IN WUPPERTAL

Im März 2022 ist Tetiana Markus zusammen mit ihrer Tochter und ihrer Mutter nach Deutschland geflüchtet. In Wuppertal hat sie ein neues Zuhause gefunden. Schon nach zwei Monaten begann sie, Deutschkurse zu besuchen; im März 2024 schloss sie erfolgreich den Berufssprachkurs auf dem Sprachniveau C1 ab. In ihrer ukrainischen Heimat hat sie Dienstleistungsmanagement studiert und war zuletzt in Leitungspositionen tätig. Im Mai 2024 hat sie am Programm „Shans“ teilgenommen, kurz darauf konnte sie bereits eine Arbeit finden. Im Gespräch blickt sie zurück – und voraus.

JOBBSK – JOB-BERUFSSPRACHKURSE, DAMIT UNTERNEHMEN OHNE WARTEZEITEN EINSTELLEN KÖNNEN

An mangelnden Deutschkenntnissen muss eine Anstellung von fachlich geeigneten Geflüchteten künftig nicht mehr scheitern. JobBSK sind berufsbezogene Sprachkurse, die auf das jeweilige Berufsumfeld der Unternehmen zugeschnitten sind:

- Vermittlung von Sprachkenntnissen parallel zur Einarbeitung
- branchenspezifisches Vokabular, das mit dem jeweiligen Unternehmen abgestimmt wird
- berufsbezogenes Kommunikationstraining mit Arbeitsplatzbezug
- allgemeiner Arbeitskommunikationsanteil
- individueller Sprachcoachinganteil (5 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten)
- 100 bis 150 Unterrichtsstunden je 45 Minuten



»Stellen Sie Ihre neuen Beschäftigten für den Job-Berufssprachkurs frei. Wir bemühen uns um gute, machbare Lösungen in der Durchführung (wann, wie, wie häufig, wo).«

Kontakt: Klaus Dietrich Koch,

Unternehmensservice Jobcenter Wuppertal, Telefon: 0202 74763-939,

E-Mail: KlausDietrich.Koch@jobcenter.wuppertal.de

Vielleicht stellen Sie sich zunächst einmal kurz selbst vor? Ich bin aus der Ukraine. Ich bin in Kiew geboren und habe dort am Ufer des Dnipro gewohnt. Nach dem Hochschulabschluss habe ich im Büro- und Gebäudemanagement gearbeitet. Ich war mit meinem Leben zufrieden, hatte Pläne und Träume. Am 24. Februar 2022 hat sich mein Leben, wie das Leben von Millionen Ukrainer*innen, wegen der Invasion Russlands radikal und dramatisch verändert. Für die Sicherheit meines Kindes und meiner älteren Mutter habe ich mich zu einer Einreise nach Deutschland entschlossen.

Wie haben Sie sich eingelebt? Die ersten Monate in Deutschland haben mich mit der beispiellosen Unterstützung durch Staat und Bürger*innen überrascht. Wir haben Unterkunft, medizinische Versorgung, finanzielle und soziale Unterstützung, Bildungs- und Integrationsmöglichkeiten bekommen, wofür wir sehr, sehr dankbar sind. Wuppertal ist eine schöne, grüne Stadt, man kann jeden Stadtteil schnell erreichen. Das gefällt mir sehr. Die Menschen sind sehr freundlich und hilfsbereit. Meine Tochter hat einen guten Anschluss in der Schule und neue Freunde*innen gefunden. Jetzt besucht sie das Gymnasium, Lernen macht ihr viel Spaß. Ich freue mich sehr darüber. Aber das Wichtigste ist, dass wir hier Sicherheit, Frieden und Stabilität genießen können.

Wie hat das Jobcenter Wuppertal Sie seit Ihrer Ankunft hier unterstützt? Das Jobcenter hat eine wichtige Arbeit gemacht, um geflüchtete Ukrainer*innen zu unterstützen. Obwohl das System am Anfang des Krieges nicht darauf eingestellt war, so viele Geflüchtete aus der Ukraine aufzunehmen, haben die Spezialisten*innen vom Jobcenter das Beste daraus gemacht, und bald waren alle Prozesse gut strukturiert und systematisiert. Wir konnten verschiedene Unterstützungsangebote und Maßnahmen nutzen, die Beratung und Betreuung zu verschiedenen Fragen, Sprachkurse und Bildungsangebote, Anerkennung von Qualifikationen, Förderprogramme und Maßnahmen zur Aktivierung wie „Shans“ umfassen. >>

BEI „SHANS“ WERDEN UKRAINER*INNEN FÜR DIE ARBEITSAUFNAHME FIT GEMACHT:

- vier Wochen intensive Vorbereitung auf den hiesigen Arbeitsmarkt
- erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- individuelle Coachings zur Sichtbarmachung der individuellen Fähigkeiten
- Existenzgründungsberatung
- über den Unternehmensservice des Jobcenters
- direkter Kontakt zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen



»Shans« ist das ukrainische Wort für »Chance«; das Programm soll Geflüchtete aus der Vermittlungsoffensive für den deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten. Auch nachdem die Kunden*innen des Jobcenters bereits vermittelt worden sind, gibt es eine Nachbetreuungszeit, in der immer noch Gespräche stattfinden, damit der Start gut gelingt.«

Kontakt: Dilan Sahin, zebera, Jobcenter Wuppertal, Telefon: 0202 74763-351, E-Mail: Dilan.Sahin@jobcenter.wuppertal.de

Was konnten Sie aus der Teilnahme an „Shans“ für sich mitnehmen? Für mich war es eine tolle Möglichkeit, mehr Informationen über den Bewerbungsprozess in Deutschland zu erhalten und Bewerbungsgespräche zu üben. Es gibt einige Unterschiede zwischen Bewerbungsverfahren in Deutschland und der Ukraine – in Deutschland sind sie meiner Meinung nach strukturierter und stärker an Dokumenten orientiert. Die Spezialisten*innen von „Shans“ haben mir geholfen, eine hervorragende Bewerbungsmappe vorzubereiten. Sie haben mir und meinen Kollegen*innen individuelle Empfehlungen gegeben, wie man unsere Qualifikationen und Erfahrungen an den deutschen Arbeitsmarkt anpassen kann, um einen Job zu finden. Das Projekt läuft unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“. Wir haben alle notwendigen Instrumente bekommen, die wir dann selbst benutzen sollten. Ich bin dem „Shans“-Team, den Jobcoach*innen und den Sprachvermittler*innen sehr dankbar.

Nach Ihrer Teilnahme an „Shans“ konnten Sie recht schnell eine Arbeit finden. Wie ist das gelungen? Ich habe die Empfehlungen der Jobcoach*innen aktiv genutzt und meine Lebensläufe an viele Organisationen verschickt. Unser „Shans“-Kurs hat die Leiterin einer Personalvermittlungsagentur besucht, die uns über die Arbeitsmöglichkeiten und die Arbeit ihrer Agentur berichtet hat – über ihre Agentur hat sie mir dann einen Job angeboten.

Wo und in welcher Funktion arbeiten Sie nun? Ich arbeite als Sachbearbeiterin bei einem Metallverarbeitungsunternehmen. Es handelt sich um eine Anstellung in Zeitarbeit. Die Firma ist gut, und die Arbeitsatmosphäre ist sehr angenehm. Meine Aufgaben sind Auftragsbearbeitung, allgemeine Kundenbetreuung und Abwicklung der Logistik. Ich betrachte diese Arbeit als einen guten Berufsstart in Deutschland.

Nachdem Sie nun eine berufliche Perspektive in Wuppertal haben: Was sind Ihre Pläne und Wünsche für die Zukunft? Ich hatte viele Pläne und Wünsche vor dem 24. Februar 2022. Seitdem habe ich nichts Langfristiges mehr geplant. Mein kurzfristiger Plan ist die weitere berufliche Integration. Mein größter Wunsch ist aber, dass die Aggressoren die Ukraine verlassen, damit die Ukrainer*innen wieder ein friedliches Leben zu Hause genießen können. Sicherheit, Gesundheit und Glück meiner Liebingsmenschen sind meine Prioritäten.

Herzlichen Dank, Frau Markus – und alles Gute für Ihre Zukunft! <

→ Wenn Sie als Unternehmen Interesse daran haben, weiteren einst Geflüchteten wie Frau Markus eine „Shans“ zu geben, melden Sie sich bei Frau Dilan Sahin (Kontaktdaten siehe S. 14).

»Wir haben alle notwendigen Instrumente bekommen, die wir dann selbst benutzen sollten. Ich bin dem »Shans«-Team, den Jobcoach*innen und den Sprachvermittler*innen sehr dankbar.«





UNTERSTÜTZUNG FÜR JUGENDLICHE

NEUE WEGE IN AUSBILDUNG UND BERUF

Erwerbsfähige junge Menschen unter 25 werden – anders als im vergangenen Jahr von der Bundesregierung geplant – in der Betreuung der Jobcenter bleiben und nicht in die Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit wechseln. Dieses angedrohte Vorhaben der Bundesregierung, über das wir in der letzten Ausgabe berichtet hatten, konnte erfolgreich abgewendet werden – zum Glück!

Denn: Das Jobcenter Wuppertal hat als kommunale Einrichtung solide Strukturen zur Eingliederung von rund 6.730 jungen Wuppertaler*innen mit Unterstützungsbedarf im Alter von 15 bis 25 Jahren geschaffen – den betroffenen jungen Menschen wäre mit der Übertragung der Zuständigkeit auf Bundesebene beispielsweise ein lokales Netz mit 1.800 Maßnahmeplätzen zur Berufsorientierung weggebrochen. Dieses Netzwerk ist für Jugendliche enorm wichtig, denn die Zahlen aus dem vergangenen Jahr zeigen, dass deutschlandweit für zehntausende Ausbildungsplätze keine geeigneten Bewerber*innen gefunden werden konnten, in Wuppertal waren es laut Agentur für Arbeit immerhin noch 184 freie Stellen.

KAoA und „Chancenprogramm“ – viele Wege führen in die Ausbildung

Eine der wichtigsten Strukturen, die das Jobcenter Wuppertal mit aufgebaut hat, um Jugendliche in die passende Ausbildung zu bringen, ist die frühe berufliche Orientierung der Schüler*innen, die systematisiert und parallel zur Schullaufbahn gestaltet ist. Im Fokus der Landesinitiative „**Kein Abschluss ohne Anschluss**“ (KAoA) steht dabei ein nahtloser Übergang von der Schule in den Beruf. Dies ist ein präventiver Ansatz, der Jugendlichen frühzeitig eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium eröffnet und ihnen unnötige Warteschleifen ersparen soll.

Doch schlechte Noten, Sitzenbleiben und viele andere familiäre und soziokulturelle Hürden im Leben der Jugendlichen führen nicht selten dazu, dass für sie kein nahtloser Übergang in die Ausbildung möglich ist. Auch diese Jugendlichen lässt das Jobcenter Wuppertal nicht hängen – es hat ein Auffangnetz unter dem Namen „**Chancenprogramm**“ gespannt, in dem es die jungen Leute in den direkten Kennlernkontakt mit ortsansässigen Unternehmen bringt. Hier können sie mit ihrer Persönlichkeit überzeugen und erhalten anschließend die Chance, sich zunächst in einem Praktikum zu beweisen, das dann im besten Fall in eine Ausbildung mündet.

Ob KAoA oder „Chancenprogramm“ – das Jobcenter Wuppertal arbeitet gemeinsam mit den Schulen und ganz eng auch mit den Wuppertaler Unternehmen zusammen, um die berufliche Laufbahn der jungen Menschen früh positiv zu beeinflussen. Ziel ist es immer, den schlechtbezahlten Jobs, langen Phasen der Arbeitslosigkeit und dauerhaftem Bürgergeldbezug entgegenzuwirken. Bei beiden Projekten ist es wichtig, dass Unternehmen sich aktiv einbringen, auf Jugendliche mit praxisnahen Angeboten zugehen und vor allem auch bereit sind, den Menschen hinter den Noten und dem Lebenslauf zu sehen – mit seinen Talenten, seiner Motivation und seiner Persönlichkeit. Unzählige Beispiele aus der Praxis zeigen auch in Wuppertal immer wieder, dass sich genau das lohnt. >>

DIREKT VON DER SCHULBANK IN DIE AUSBILDUNG

»KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS«



Foto: iStock/jacoblund

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) unterstützt Schüler*innen in Nordrhein-Westfalen beim möglichst nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf.

In Wuppertal wird die Initiative von der Kommunalen Koordinierung (KoKo) umgesetzt: Gemeinsam mit dem Stadtbetrieb Schulen und der Wuppertaler Wirtschaftsförderung hat das Jobcenter funktionierende Strukturen für eine berufliche Orientierung parallel zur Schullaufbahn aufgebaut. Alle Schulformen beteiligen sich daran. Schüler*innen sollen möglichst früh erkennen, wo ihre Talente liegen und welche Berufe für sie geeignet sein könnten. Auf dieser Basis können sie dann gezielt die nächsten Schritte gehen – das Jobcenter Wuppertal begleitet sie dabei gerne.

SICHTBAR WERDEN!

Wo Unternehmen die passenden Azubis finden

Für eine erfolgreiche Ausbildung ist eines ganz wichtig: dass die Jugendlichen die potenziellen Ausbildungsbetriebe in der Region auch finden. Im Rahmen von KAoA stehen dafür eine ganze Reihe von spannenden, zielgruppengerechten Formaten bereit. Wir haben hier einige Tipps für Unternehmen zusammengestellt, wie sie möglichst früh auf junge Menschen zugehen, über Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten informieren – und auf sich aufmerksam machen können. Die Jugendlichen können dabei ganz ungezwungen erkunden, wo ihre Talente liegen, welche Berufe für sie geeignet sind – und welche Unternehmen zu ihnen passen. In solchen praxisnahen Formaten zeigt sich zudem viel besser als in starren Schulnoten, was in einem jungen Menschen wirklich steckt. Nutzen Sie diese Angebote – wir unterstützen Sie dabei.



»Der präventive Ansatz von KAoA ist wichtig, um die Kinder so früh wie möglich in Berührung mit Berufen und ihrer beruflichen Zukunft zu bringen. Allein die Sensibilisierung für das Thema bewirkt sehr viel. Auf der anderen Seite ist es ebenso wichtig für uns, mit den Wuppertaler Unternehmen zusammenzuarbeiten und die verschiedenen Praxisformate, wie Berufsfelderkundung oder Ausbildungsbörsen, auf die Beine zu stellen – sie bewirken letztendlich, dass die Jugendlichen ins Handeln kommen, um ihren reibungslosen Sprung von der Schule in den Beruf zu schaffen.«

Kontakt: Andrea Dengel, Jobcenter Wuppertal,
Telefon: 0202 74763-960,
E-Mail: Andrea.Dengel@jobcenter.wuppertal.de



Reinschnuppertage

Wann:

Nächster Termin

Juni 2025

Frist:

März 2025

Tragen Sie sich ein und werden Sie für neue Azubis sichtbar:



Bei den Wuppertaler Tagen der Beruflichen Orientierung, kurz „Reinschnuppertage“, handelt es sich um eine schulische Veranstaltung, die in der Regel in der 8. Jahrgangsstufe durchgeführt wird. Das ist eine einmalige Chance für Unternehmen zur Öffentlichkeitsarbeit und Nachwuchsgewinnung.

Bis März 2025 können Unternehmen ihre Angebote auf einem Buchungsportal einstellen, die Schüler*innen einen Einblick in ihre branchentypischen Tätigkeiten geben, zum Beispiel Besuche von realen Arbeitsplätzen, Gespräche mit Azubis und Ausbilder*innen, Mitmachaktionen, praktische Übungen oder kleine Arbeitsproben. Nach den Osterferien suchen Schüler*innen auf dem Portal freie Plätze und melden sich an.

Hier finden Unternehmen die passenden Azubis

Girls' Day & Boys' Day

Es gibt noch immer Berufe, die von manchen als typisch weiblich oder typisch männlich wahrgenommen werden, obwohl sie es in der Praxis längst nicht mehr sind. Der Aktionstag unterstützt den Wunsch von Kindern und Jugendlichen nach früher beruflicher Orientierung und wirkt dem Fachkräftemangel entgegen – geschlechterunabhängig. Beim Girls' Day gehen Mädchen gezielt in die Bereiche Technik, Naturwissenschaften und Handwerk, während die Jungen sich beim Boys' Day in den Bereichen Erziehung, Gesundheit, Pflege und Dienstleistungen ausprobieren.

Wann:

Nächster Termin
2. April 2025

Frist:

Ab November 2024 können Unternehmen ihre Angebote eintragen.

Tragen Sie sich ein und werden Sie für neue Azubis sichtbar:



Ausbildungsbörse

Die Ausbildungsbörse findet seit mittlerweile über 30 Jahren alljährlich in der Historischen Stadthalle statt. Bei der vergangenen Veranstaltung präsentierten rund 120 Unternehmen und Institutionen der Region den etwa 2.500 Jugendlichen ihre Aus- und Weiterbildungsangebote. Praktische berufstypische Tätigkeiten begleiteten oft den Einstieg ins Gespräch. Die Schüler*innen sind zum Teil hoch motiviert und knüpfen äußerst engagiert Kontakte.

Wann:

18. September 2025

Anmeldung:

Berit Uhlmann,
Wirtschaftsförderung
Wuppertal,
Telefon: 0202 24807-17,
uhlmann@wf-wuppertal.de

Melden Sie sich an und werden Sie für neue

Azubis sichtbar:



Ausbildungsrallye

Die Ausbildungsrallye in der Elberfelder Innenstadt ist eine ergänzende Veranstaltung zur Berufsorientierung für Schüler*innen ab der achten Jahrgangsstufe. Im Fokus stehen das Kennenlernen, Ausprobieren und das Knüpfen von direkten Kontakten zu Betrieben und Unternehmen aus unterschiedlichen Bereichen des Dienstleistungssektors. Haben die Schüler*innen den Weg durch die Rallye zu den Unternehmen gefunden, gewähren ihnen die Betriebe vor Ort für etwa 1,5 Stunden Einblicke in typische Arbeitsschritte, ermöglichen einen Blick hinter die Kulissen und Kontakt zu den aktuellen Auszubildenden.

Wann:

1. Oktober 2024

Anmeldung:

Naz Sharif,
Wirtschaftsförderung
Wuppertal,
Telefon: 0202 24807-37,
sharif@wf-wuppertal.de

Kontakt aufnehmen und für neue Azubis sichtbar werden.

Praktikum: den Arbeitsalltag erleben lassen

Wann:

Ganzjährig

Leitfaden: Die Stadt Wuppertal hat einen Praxisleitfaden für Betriebe herausgegeben, den Sie hier herunterladen können:



Tragen Sie sich ein und werden Sie für neue Azubis sichtbar:



Der Klassiker: Je nach Schulform absolvieren alle Schüler*innen in der 9. oder 10. Klasse ein Praktikum, das ihnen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern soll. Einen optimalen Nutzen hat das Praktikum dann für beide Seiten, wenn es reale, praxisnahe Aufgaben für die Jugendlichen gibt und eine motivierte Ansprechperson zur Anleitung und für Rückfragen zur Verfügung steht. Für Sie als Unternehmen ist es eine gute Chance, junge Menschen für sich zu begeistern und vielleicht schon die Auszubildenden von morgen kennenzulernen.

Bergisches Schul-Technikum (BeST)

Das Bergische Schul-Technikum (zdi-Zentrum BeST) begeistert mit Technikkursen für Schüler*innen ab Klasse 8 aller weiterführenden Schulen außerhalb des Unterrichts für Technik und Naturwissenschaften. Hier ist aber auch das Engagement der Firmen gefragt, die den hoch motivierten Kursteilnehmer*innen Einblicke gewähren und ihnen eine konkrete Problemstellung zur Bearbeitung vorlegen, die von einigen Tagen bis zu zwölf Wochen dauern darf. Auch hier können Unternehmen Auszubildende mit einbinden – ein Projekt, das Spaß macht, bei dem sie Wissen weitergeben und natürlich auch junge Menschen für eine Ausbildung in ihrem Haus begeistern können.

Wann:

Kursprogramm unter
www.zdi-best.de/

Anmeldung:

zdi-Zentrum BeST,
Telefon: 0202 439-833,
info@zdi-best.de

Melden Sie sich an und werden Sie für neue

Azubis sichtbar:



Schülerfrühstück

Wann:

Die Wirtschaftsförderung Wuppertal plant das Format mit den Firmen individuell.

Anmeldung:

Berit Uhlmann,
Wirtschaftsförderung
Wuppertal,
Telefon: 0202 24807-17,
uhlmann@wf-wuppertal.de

**Machen Sie mit und
werden Sie sichtbar
für Azubis:**



Beim Schülerfrühstück stellen sich vor allem kleinere und mittlere Unternehmen vor, die nicht oder nur selten auf den bekannten Ausbildungsveranstaltungen vertreten sind, aber auch exzellente Ausbildungen anbieten. Statt sich an einem beliebigen Veranstaltungsort zu treffen, laden Unternehmen die Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 9 zu sich ein. Vor Ort lernen sie den Betrieb und die Aufgaben der verschiedenen Berufsbilder kennen. Auszubildende berichten aus erster Hand von ihrem Berufsalltag. Zum Ausklang können die Schüler*innen während eines leckeren Frühstücks in gemeinsamer Runde ihre Fragen stellen und Kontakte knüpfen.

Arbeitskreis Schule/Wirtschaft

Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände (VBU) betreut in Wuppertal drei Arbeitskreise im Bereich Schule/Wirtschaft: Sek. I, Gymnasien/ Sek. II und Berufskollegs. Sie bringt die Lehrkräfte der weiterführenden Schulen mit der Arbeits- und Wirtschaftswelt zusammen, um das Verständnis für die gegenseitigen Herausforderungen zu verbessern und die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen zu fördern. Zu den Angeboten gehören auch Betriebserkundungen, die Firmen ermöglichen und die sich an die Schüler*innen und ihre Lehrkräfte richten.

Wann:

Nach Absprache

Anmeldung:

Jule Hager-Jürgens, VBU,
Telefon: 0202 2580-0,
juergens@vbu-net.de

**Machen Sie mit und
werden Sie für neue
Azubis sichtbar:**



KAoA

VOORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

Mädchen und Jungen bewerben sich gezielter für eine Ausbildung, wenn sie eine klare Vorstellung haben, wie der Beruf aussieht.

Sie machen auf Ihr Unternehmen als Ausbildungsbetrieb aufmerksam und können den Jugendlichen wichtige Tipps geben.

Berufsfelderkundungen wie auch Girls' Day und Boys' Day helfen den Mädchen und Jungen, ihre Berufswahl unabhängig von traditionellen Rollen und Trends zu treffen.

Ausbildungsabbrüche werden deutlich verringert – es passt von Anfang an besser.

Sie lernen junge Menschen kennen, die Ihre Fachkräfte von morgen werden können.

AUSZUBILDENDE ABSEITS DER GERADLINIGEN PFADE FINDEN: **DAS CHANCENPROGRAMM**

Es gibt ganz unterschiedliche Gründe, warum junge Menschen nach der Schule nicht direkt den Weg in eine Ausbildung finden. Manchmal ist es notwendig, erst ein paar Zwischen- und Entwicklungsschritte einzulegen, um diese jungen Menschen für den Arbeitsmarkt fit zu machen und ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen. Genau dafür hat das Jobcenter Wuppertal gemeinsam mit verschiedenen Wuppertaler Unternehmen das „Chancenprogramm“ ins Leben gerufen. Durch persönliches Coaching und praxisorientierte Trainings werden motivierte und zuverlässige junge Menschen darauf vorbereitet, zunächst ein Praktikum in einem dieser Wuppertaler Unternehmen zu absolvieren, damit beide Seiten sich kennenlernen. Erklärtes Ziel ist, dass das Praktikum möglichst in eine Ausbildung mündet. Und wenn auf dem Weg dorthin mal Probleme auftauchen, wird gemeinsam mit Unternehmen und Jugendlichen eine Lösung gefunden. Die Erfahrungen des ersten Jahres zeigen: Das funktioniert in den meisten Fällen sehr gut!

Mitmachen!

Weitere hiesige Unternehmen aus den verschiedensten Branchen sind dazu eingeladen, Teil der Initiative zu werden und jungen Menschen eine Chance zu geben, die auf den ersten Blick nicht die klassischen Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen. In einem Praktikum dürfen Sie sich dann davon überzeugen, dass sie dafür umso mehr Motivation und Engagement mitbringen.

Kontakt:

Roxanne Marel,
Unternehmensservice,
im Jobcenter Wuppertal,
Telefon: 0202 74763-898

E-Mail: Roxanne.Marel@jobcenter.wuppertal.de

**Werden Sie Teil der „Chancenprogramm“-
Initiative und lernen Sie neue
Praktikanten*innen kennen:**



Roxanne Marel



»Wir bereiten die jungen Menschen sehr gut auf die Praktika vor: Wir sprechen mit ihnen über Ängste und Sorgen, übertragen ihnen aber auch von Anfang an sehr viel Eigenverantwortung. So gehen sie sehr motiviert und fokussiert in das Praktikum. Auf der anderen Seite arbeiten wir sehr eng und vertrauensvoll mit den kooperierenden Unternehmen zusammen. Wir wissen, wie die Arbeitsplätze und die Anforderungen sind, und welche Unternehmenskulturen vor Ort gelebt werden. Somit können wir immer ganz gut matchen, wer wohin passt. Wichtig ist uns dabei, dass die Unternehmen auch wirklich bereit sind, den jungen Menschen die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu geben.«

**ERFOLGSBILANZ
2023–2024**

43
Teilnehmende

37 junge Menschen
haben erfolgreich ihre
Praktika absolviert

25 abgeschlossene
Ausbildungsverträge

Wer macht bereits mit beim „Chancenprogramm“?

KNIPEX-Werk C. Gustav Putsch KG, Walter Klein GmbH & Co. KG, Historische Stadthalle Wuppertal GmbH, WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH, Bayer AG, RIEDEL Communications GmbH & Co. KG, Jakob Leonhards Söhne GmbH & Co. KG, Diakonie Wuppertal, Vebego Facility Services B.V. & Co. KG, Vorwerk Elektrowerke GmbH Co. KG, akzenta GmbH & Co. KG, Hans im Glück Franchise GmbH, Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder – Jugendamt, Leister Technologies Deutschland GmbH, Volksbank im Bergischen Land eG, Barmenia AG, Siegersbusch Film Jeuckens/Windus GbR, GENERATIONDESIGN GmbH, EUROPA Apotheke, Edeka Wodarz, Camping Krämer Wuppertal GmbH, Johannerstift Wuppertal, Policks Backstube GmbH, Leyendecker GmbH, Tischlerei Otterbein, Malermeister Stefan Gerber

CHANCENPROGRAMM VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

Nachwuchsgewinnung von Fachkräften ohne großen Rekrutierungsaufwand

Möglichkeit, jungen motivierten Menschen in der Stadt eine Chance zu geben, die aufgrund von formalen Ausschlusskriterien den üblichen Bewerbungsprozess nicht bestehen würden

Vorauswahl und Vorbereitung der Praktikanten*innen erfolgt durch das Team des „Chancenprogramms“

Jobcenter als Ansprechpartner während des Praktikums bei Problemen oder Fragen zu Anschluss-/Förderungsmöglichkeiten

Durch die Praktika entstehen keine Verpflichtungen. Jedoch sollte die ernsthafte Bereitschaft vorhanden sein, den jungen Menschen eine echte Chance auf eine Ausbildung bieten zu wollen.

Austausch mit anderen Ausbildungsverantwortlichen im Rahmen von Arbeitgeber-Veranstaltungen

FÜR VIELE DIE LÖSUNG

Teilzeitausbildung: zeitliche Flexibilität, vollwertiger Abschluss



Foto: iStock/nortomrnx

Im vergangenen Jahr hat das Jobcenter Wuppertal die vom Gesetz vorgegebene Quote zur beruflichen Förderung und Eingliederung von Frauen (Mindestförderquote) um 1,4 Prozent übertroffen und erzielte insgesamt 50,5 Prozent. Das ist ein sehr guter Wert, der nicht zuletzt auch mithilfe von besonderen Angeboten wie Teilzeitausbildungen für diese und weitere Zielgruppen erreicht werden konnte. Dennoch können im direkten Vergleich Frauen insgesamt nur halb so oft in Arbeit vermittelt werden wie Männer.

Die Gründe dafür liegen oft in den Lebenssituationen und Bedürfnissen von Frauen, auf die sich das Jobcenter Wuppertal in seinen Angeboten in Zukunft noch mehr konzentrieren möchte. Alleinlebende Frauen mit gesundheitlichen Problemen können zum Beispiel im Projekt „Bergauf. Gesundheitsmanagement für Frauen“ neue Kraft für den Weg in den Arbeitsmarkt schöpfen. Eine weitere Zielgruppe, die das Jobcenter unterstützt, sind Frauen, die Mütter geworden sind, noch bevor sie sich in einem Beruf qualifizieren oder dort richtig Fuß fassen konnten. Die besondere Schwierigkeit besteht für sie darin, die große Herausforderung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufseinstieg zu bewältigen. Das Jobcenter Wuppertal fördert deshalb den Ausbau von Teilzeitausbildungen auf dem Arbeitsmarkt und geht mit Unternehmen offensiv ins Gespräch. Auf den folgenden Seiten gibt die Diakonie Wuppertal als Arbeitgebende Einblicke, wie eine Teilzeitausbildung in der Praxis funktioniert. Welche Vorteile dies aufseiten einer jungen Mutter hat, erzählt uns Daniela Rabe, Auszubildende bei der Diakonie Wuppertal, im Gespräch. >>



bergauf

DAMIT'S WIEDER BERGAUF GEHT!

„Wer krank wird, kann nicht arbeiten, und wer nicht arbeitet, wird krank“, heißt es. Um alleinlebende Frauen im Alter von 18 bis 59 Jahren mit gesundheitlichen Problemen gezielt zu unterstützen, haben die Jobcenter Wuppertal, Solingen und Remscheid das ESF-finanzierte Projekt „Bergauf. Gesundheitsmanagement für Frauen“ gestartet. Bis zu drei Jahre lang werden die Frauen durch insgesamt drei Phasen begleitet. Zunächst steht primär die Verbesserung der gesundheitlichen Situation im Fokus. Anschließend erhalten die Frauen gesundheitliche Angebote und werden mit Coach*innen vernetzt. In Phase 3 bekommen sie konkrete Unterstützung, wenn sie sich weiterqualifizieren oder wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen können.

Kontakt: Janina Wiesler, Jobcenter Wuppertal,
Telefon: 0202 74763-913,
E-Mail: Janina.Wiesler@jobcenter.wuppertal.de

»ES WÄRE MIR ANDERS GAR NICHT MÖGLICH GEWESEN.«

Ein Gespräch mit Daniela Rabe,
Teilzeitauszubildende



Erst relativ spät konnte Daniela Rabe die ersehnte Ausbildung beginnen. Der Grund: ihre familiäre Situation als junge zweifache Mutter. Mit einer Teilzeitausbildung bei der Diakonie Wuppertal wurde es endlich möglich. Im Gespräch berichtet sie, dass es gar nicht so einfach war, eine solche Stelle zu finden. Angesichts des Fachkräftemangels wäre es ebenso wünschenswert wie sinnvoll, dass sich mehr Unternehmen für diese vollwertige Form der Ausbildung öffneten.

Guten Tag, Frau Rabe, stellen Sie sich kurz selbst vor?

Ich heiße Daniela Rabe und bin 27 Jahre alt. Ich habe zwei Kinder im Alter von neun und sechs Jahren. Seit August 2022 mache ich meine Ausbildung in Teilzeit bei der Diakonie Wuppertal zur Kauffrau für Büromanagement. Meine Aufgaben sind zum Beispiel Prüfen und Erstellen von Rechnungen, Schriftverkehr mit Kunden*innen sowie Datenpflege und allgemeine Büroarbeiten.

Warum haben Sie sich für diese Teilzeitausbildung entschieden?

Es wäre mir anders gar nicht möglich gewesen. Ich hatte vorher keine Ausbildung. Mein großer Sohn kam zur Welt, als ich 18 war, und ich wollte auf jeden Fall eine Ausbildung machen. Aber aufgrund der mangelnden Kinderbetreuung ist es mir in Vollzeit einfach nicht möglich gewesen. Es gibt nur sehr wenig Randzeitenbetreuung in Wuppertal. Und wenn man 8,5 Stunden arbeiten muss, die Kinder aber nur acht Stunden betreut werden, dann ist das mit Hin- und Rückfahrt halt einfach ziemlich schwierig.

Wie sah Ihr Weg zur Teilzeitausbildung aus?

Das Jobcenter hat mir damals angeboten, zu einem Programm namens MiTA bei der GESA zu gehen – das ist die Abkürzung für „Mütter in Teilzeitausbildung“; und ich habe gesagt: Ja, warum nicht? Bevor ich zu Hause gar nichts mache ... Da kriegt man auch Unterstützung, was die Bewerbungen angeht, und es ist auch einfach schön, mal rauszukommen. Zusammen mit der Leiterin Frau Gayk habe ich mich dann auf die Suche nach einer Teilzeitausbildung gemacht, und ich habe ziemlich viel Glück gehabt, dass ich etwas gefunden habe. Die Ausbildung in Teilzeit darf und kann zwar jedes Unternehmen einrichten und durchführen. Sie wird jedoch in der Praxis leider noch viel zu selten angeboten.

Wie sieht Ihr Alltag aus in dieser Teilzeitausbildung?

Ich gehe dreieinhalb Tage die Woche arbeiten und habe anderthalb Tage Schule. Insgesamt sind das sechs

Stunden am Tag und 30 Stunden in der Woche. Die Schule findet ganz normal in Vollzeit statt. Die Zeiten sind aber vollkommen in Ordnung. Am längsten Tag habe ich bis 14:40 Uhr Schule, und wenn meine Kinder in der Betreuung sind, dann sind sie bis 16:00 Uhr unter Aufsicht. Deswegen funktioniert das sehr gut.

Verlängert sich Ihre Ausbildung dadurch? Vom Gesetz her dürfte die Ausbildung länger sein, also viereinhalb Jahre anstatt drei Jahre. Mein Betrieb hat mir aber zugehört, dass ich das in der normalen Zeit schaffe, und wir haben tatsächlich nur einen Dreijahresvertrag abgeschlossen.

Vielen Dank, Frau Rabe – und alles Gute für Ihre Zukunft. <



»Das Jobcenter Wuppertal unterstützt die Aufnahme von Teilzeitausbildungen durch ein Vorbereitungsprojekt, umgesetzt von der GESA als Träger. Die Mitarbeiter*innen stehen den Teilnehmenden und den Betrieben bei der Vorbereitung der Ausbildung, bei den erforderlichen Antragstellungen und auch in den ersten Monaten nach Ausbildungsbeginn zur Seite.«

Kontakt: Monika Maas, Jobcenter Wuppertal,
Telefon: 0202 74763-901,
E-Mail: Monika.Maas@jobcenter.wuppertal.de

»Auf jeden Fall machen!«

Ausbilderin Lisa Franz über Teilzeitausbildungen bei der Diakonie Wuppertal

Lisa Franz ist seit drei Jahren Ausbilderin im kaufmännischen Bereich bei der Diakonie Wuppertal. Von 2015 bis 2018 hat sie dort selbst ihre Ausbildung absolviert und dann „die Seiten gewechselt“. Mit dem Angebot von Teilzeitausbildungen hat die Diakonie bislang nur gute Erfahrungen gemacht, wie Lisa Franz im Interview berichtet.

Guten Tag, Frau Franz, wie kam es dazu, dass die Diakonie Wuppertal Teilzeitausbildungen anbietet? Wir machen das schon relativ lange, das begann bereits weit vor meiner Tätigkeit hier. Zum einen wollten wir schauen, dass wir flexibler auf die veränderten Lebensentwürfe der jungen Menschen reagieren und damit auch unsere Rekrutierungreichweite ausbauen können. Zum anderen können wir damit auch potenzielle Azubis ansprechen, die aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation bisher keine Ausbildung für sich erwogen haben. Das funktioniert sehr gut. Aktuell haben wir eine Teilzeitauszubildende; seit ich hier bin, waren es mindestens fünf und sie waren bisher ausschließlich weiblich. Ungefähr jede fünfte Ausbildung ist eine Teilzeitausbildung.

Wie sind Ihre Erfahrungen mit Teilzeitausbildungen? Leistungstechnisch ist kein Unterschied zu den Vollzeit-Azubis wahrnehmbar. Allerdings haben alle unsere Auszubildenden auch mindestens 30 Stunden in der Woche

gearbeitet. Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit kann grundsätzlich bis auf die Hälfte verkürzt werden. Man geht zwar davon aus, dass sich in dieser Zeit Auszubildende mit den wesentlichen Betriebsabläufen noch vertraut machen können; ich könnte mir in so einem Fall allerdings vorstellen, dass eine Verlängerung sinnvoll wäre. Insgesamt kann die Ausbildungsdauer höchstens das Eineinhalbfache der regulären Ausbildungsdauer betragen.

Für welche Berufe ist eine Teilzeitausbildung sinnvoll? Überall, wo Teilzeit im Arbeitsleben möglich ist, sollte es auch in der Ausbildung möglich sein. Es ist immer eine Frage der Organisation. Bei uns im Kaufmännischen, wo man fest verortet arbeitet, ist das auf jeden Fall in Teilzeit machbar.

Für welche Menschen bietet sich eine Teilzeitausbildung an? Grundsätzlich ist das für alle möglich; man muss mittlerweile auch keinen Grund mehr angeben. Für Menschen, die alleinerziehend sind, die gerade Mutter oder Vater geworden sind oder die zu Hause jemanden pflegen müssen, ist das auf jeden Fall attraktiv. Ich denke aber auch an die jetzt gerade heranwachsende Generation, die sogenannte Gen Z, die sich ein bisschen mehr Zeit für Privates einräumen möchte, oder auch an Leistungssportler*innen.



Was muss man als Unternehmen beachten? Wichtig ist: Alles, was Vollzeit-Azubis lernen, müssen auch Teilzeit-Azubis lernen. Alles, was in der Theorie in der Berufsschule vermittelt wird, muss auch in der Praxis irgendwo umgesetzt werden, und es muss einfach sichergestellt werden, dass das funktioniert. Bei uns klappt das super, da unsere Teilzeit-Azubis eben auch mindestens 30 Stunden da sind; in der Zeit kann man das nötige Wissen gut vermitteln.

Was empfehlen Sie anderen Unternehmen, die über Teilzeitausbildungen nachdenken? Auf jeden Fall machen! Wir haben überhaupt keine negativen Erfahrungen, was das Teilzeitmodell angeht, und konnten unsere Rekrutierungreichweite erhöhen.

Vielen Dank, Frau Franz. <

→ Interessierte Unternehmen, die Teilzeitausbildungen anbieten wollen, können sich bei Frau Maas melden und weitere Informationen bekommen (Kontaktdaten siehe S. 29).

DIE WICHTIGSTEN FAKTEN:

→ Teilzeitausbildung führt zum gleichen vollwertigen Abschluss wie eine Vollzeitausbildung. → Zeitliche Flexibilität im Betrieb: Alles unter Vollzeit ist realisierbar (35 ebenso wie 20 Stunden). → Berufsschulunterricht: findet in vollem Umfang statt. → Zielgruppe: Menschen, die noch andere zeitliche Verpflichtungen haben, zum Beispiel Erziehende, Menschen, die andere Angehörige pflegen, Langsamlernende oder Menschen, die ihre Sprachkompetenzen noch ausbauen müssen. → Gesamtdauer der Ausbildung: Auf Antrag kann trotz der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit die reguläre Ausbildungsdauer vereinbart werden. → Ausbildungsvergütung: kann anteilig an die reduzierten Stunden angepasst werden, muss aber nicht.

MANN DER ERSTEN STUNDE

VORSTAND UWE KASTIEN VERABSCHIEDET SICH IN DEN RUHESTAND

Rückblickend hätte er sich wohl nicht für den Posten des Vorstandes für Finanzen und Personal beworben, wenn er gewusst hätte, dass er ihn bei einem kommunalen Träger antreten soll. Doch als klar wurde, dass es um das Jobcenter Wuppertal und eine eigenständige Anstalt des öffentlichen Rechts geht, war er schnell mit im Boot.



Ab der ersten Stunde war Uwe Kastien Vorstand für Finanzen und Personal beim Jobcenter Wuppertal AöR. Seit der Gründung im Jahr 2012 nutzte er die unabhängigen Strukturen, über die das Jobcenter als SGB-II-Träger der Stadt Wuppertal verfügt, um „zu agieren und zu gestalten“. Direkt zum Start hat der aus der Baubranche kommende Kaufmann die Kassenautomaten aus den Geschäftsstellen verbannt und buchstäblich die Mauern zwischen Sachbearbeiter*innen und Kunden*innen eingerissen – transparente, offene Flächen zieren seither die Eingangszonen und Wartebereiche des Jobcenters.

Mit seinem anfänglichen Vorurteil, „in der Kommune bewegt sich nichts“, hat er selbst aufgeräumt: Viele Veränderungen und Wandlungen im Jobcenter, gerade die von großer Tragweite, hat er persönlich angestoßen. Zwölf Jahre lang hielt er seine Aufgabenbereiche in Bewegung, und die reichten von Personal und Finanzen über IT bis hin zu Innenrevision, Flächen- und Vergabemanagement.

Digital New Work im Jobcenter

Ein Rückblick ins Jahr 2016 – Kastiens Vision lautete: Eine digitale und dezentrale Arbeitsweise von überall, sprich, alle Akten und dazugehöriges Mobiliar sollten aus dem

Jobcenter verschwinden – in 15 Monaten. Vorsichtig begann Kastien mit der Umrüstung auf die E-Akte in einer Geschäftsstelle und weitete sie in kurzer Zeit auf das gesamte Jobcenter aus. „Einige Mitarbeitende befürchteten mit dem Tag der Umstellung Schlimmes. Aber nichts weiter passierte. Nach drei bis vier Monaten Eingewöhnungszeit schienen alle überzeugt“, erinnert sich Uwe Kastien.

Mit der Anschaffung von Notebooks für alle Mitarbeitenden im Jahr 2019/2020 machte Vorstand Kastien den reibungslosen Arbeitsablauf des Jobcenters einmal mehr unabhängig von einer traditionellen Infrastruktur. Nach dem plötzlichen Ausbruch der Coronapandemie konnte das Jobcenter den Betrieb im Homeoffice sofort sicherstellen.

Auch nach Corona blieb Kastien „Vorreiter in der kommunalen Familie“ in Sachen Organisationsentwicklung. Der Standort Schwarzbach wurde eingeweiht, in dem seither konsequent das neue Raumkonzept mit Desksharing und flexibler Flächennutzung des Jobcenters umgesetzt wird. Im kommenden Jahr wird der neue Standort in der ehemaligen Bundesbahndirektion am Döppersberg ebenfalls nach diesem Vorbild eröffnet werden. Nach und nach werden die New-Work-Raumkonzepte für alle Geschäftsstellen des Jobcenters weiterentwickelt und umgesetzt.

Stabübergabe zum 1. März 2024

Auch viele andere Projekte hat Kastien bereits angestoßen und übergab sie im März 2024 vertrauensvoll in die Hände des neuen Vorstandes für Finanzen und Personal, Björn Haller. Das Jobcenter Wuppertal ist Uwe Kastien zu Dank verpflichtet – dafür, dass er das Jobcenter gestaltet und diesem über sein Wirken hinaus eine zukunftsfähige Richtung gegeben hat. Alles Gute für den weiteren Lebensweg, lieber Uwe Kastien! <



Uwe Kastien war seit Gründung der AöR 2012 Vorstand für Personal und Finanzen des Jobcenters Wuppertal.

Interview mit dem Vorstand Björn Haller

»Tolle Ideen brauchen ein tragfähiges Fundament.«

Björn Haller hat in der Jobcenter Wuppertal AÖR zum 1. März dieses Jahres die Nachfolge von Uwe Kastien in der Funktion des Vorstandes für Finanzen und Personal angetreten. Aus den Jobcentern Hamm und Kreis Gütersloh kommend, hat er über viele Jahre neben der Arbeitsvermittlung zentrale Steuerungseinheiten geleitet und war so regelmäßig mit Themen befasst, die nah an unserer Organisation sind. Wie er sich in Wuppertal eingelebt hat und welche Ziele er verfolgt, verrät er in einem Interview.

*Herr Haller, Sie haben ein erziehungswissenschaftliches Studium absolviert. War das für Sie ganz klar, dass Sie einmal in einem Jobcenter arbeiten werden? Ich habe zwei Studiengänge absolviert, Diplom-Sozialpädagogik und Diplom-Pädagogik, und hatte Aufgabenbereiche wie die Arbeitsverwaltung in der Zeit gar nicht im Fokus. Das kam erst mit der Hartz-IV-Gesetzgebung, als in großer Zahl Fallmanager*innen und Arbeitsvermittler*innen für die neu zu gründenden Jobcenter gesucht wurden. Ich habe als Berater in der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung begonnen und kannte bis dahin nur wenige Begrifflichkeiten aus dem Bereich der Arbeitsförderung. Mein fachlicher Hintergrund hat aber sehr geholfen, mich schnell einzuarbeiten.*

Wie kam es dazu, dass Sie sich auf einmal mit den knallharten Themen wie Finanzen, Personal und Organisation eines Jobcenters beschäftigt haben? Ich habe relativ früh in meiner Hochschulzeit entdeckt, dass Sozialmanagement das Thema ist, was mich bewegt. Also habe ich in meinem Studium entsprechende Schwerpunkte gesetzt. Einen wesentlichen Impuls gab mir ein Dozent aus dem Bereich der Rechtswissenschaften, der ganz trocken sagte: „Sie können die tollsten Ideen, die tollsten Konzepte und Ansätze haben – sie nützen Ihnen nichts, wenn Sie nicht wissen, mit welchem Geld und auf welcher Rechtsgrundlage Sie diese realisieren können.“

Der weitere Weg war für mich sehr geradlinig. Ich bin zunächst von der Beratung in die Bereiche der Projektentwicklung und

des Controllings gegangen. Im weiteren Verlauf habe ich den Übergang des Jobcenters Kreis Gütersloh von der gemeinsamen Einrichtung in die zugelassene kommunale Trägerschaft koordiniert. Schließlich habe ich sukzessive die Leitung der zentralen Steuerungseinheiten im Jobcenter Kreis Gütersloh übernommen. Zuletzt wurde meine Leitungsverantwortung noch erweitert um den Aufgabenbereich der Arbeitsvermittlung am Standort Gütersloh.

In meinen unterschiedlichen Fach- und Führungspositionen hat es mir stets Spaß und Freude bereitet, die Entwicklung einer Organisation auf der Grundlage eigener Ideen, Überlegungen und Vorstellungen maßgeblich mitzugestalten und entsprechende Prozesse steuern zu können. Und sie auch finanzieren zu können. (Lacht.)

Sie kennen aber auch die Arbeit des Jobcenters sozusagen an der Front. Wie beeinflusst die Erfahrung in der Integration Ihrer Arbeit heute? Für mich ist es sehr hilfreich, einmal Teil dieses Prozesses gewesen zu sein. Es gibt mir in Bezug auf meine Personalverantwortung im Jobcenter Wuppertal mehr Klarheit darüber, welche Kompetenzen unsere Mitarbeitenden eigentlich brauchen, um ihren Job ausüben zu können. Daran gilt es anzuknüpfen, statt den Blick ausschließlich auf formale Qualifikationen zu richten. Konkret geht es darum, zu schauen, mit welchen Anforderungen die Mitarbeitenden an den verschiedenen Arbeitsplätzen eines Jobcenters konfrontiert sind und welche Kompetenzen sie benötigen, um sie zu bewältigen.

»Ich habe relativ früh in meiner Hochschulzeit entdeckt, dass Sozialmanagement das Thema ist, was mich bewegt.«

» Im Bereich der beruflichen Integration ist dies zum Beispiel zielführender, als plakative Diskussionen darüber zu führen, ob wir mehr Sozialarbeiter*innen oder mehr Betriebswirte*innen benötigen. Hier brauchen wir Menschen, die gleichermaßen dazu in der Lage sind, bei sozialen Problemlagen kompetent zu beraten wie auch einen stringenten Vermittlungsprozess zu organisieren. Dies gilt es bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender ebenso zu beachten wie bei der Qualifizierung des vorhandenen Personals.

Wie würden Sie die Unterschiede in der Arbeit zwischen dem Jobcenter Kreis Gütersloh, dem Jobcenter Hamm und dem Jobcenter Wuppertal, Ihrer neuen beruflichen Heimat, beschreiben? Zunächst einmal muss ich sagen, dass alle drei Jobcenter ihren gesetzlichen Auftrag nach dem SGB II sehr effektiv und auf einem qualitativ hohen Niveau erbringen. Es gibt darüber hinaus aber auch kulturelle Unterschiede. Seit ich in Wuppertal tätig bin, begleitet mich das Leitbild „Wir sind der Garant für den sozialen Frieden“. Darin manifestiert sich ein Anspruch, als Teil der Stadtgesellschaft das soziale Miteinander

der Bürger*innen auf kommunaler Ebene in den unterschiedlichsten Bereichen aktiv zu gestalten. Das ist ein Anspruch und Ausdruck eines besonderen Engagements, das deutlich über den gesetzlichen Auftrag hinausgeht.

Sind diese Unterschiede auf die AöR zurückzuführen? Aus meiner beruflichen Erfahrung heraus kann ich sagen, dass die Rechtsform eigentlich gar nicht so eine große Rolle spielt. Es ist vielmehr die grundsätzliche Haltung der Menschen, die in der Organisation tätig sind. Sie entscheidet maßgeblich darüber, wie diese die Arbeit inhaltlich ausgestalten. Unbestritten ist es sicherlich so, dass die AöR dabei einen größeren Handlungsspielraum bietet als andere kommunale Organisationsformen.

Was sind Ihre Ideen, um das Jobcenter in Zukunft als attraktiven Arbeitgeber mit neuen Räumlichkeiten und vielen Benefits zu positionieren? Es wird vor allem darum gehen, das Portfolio an attraktiven Angeboten, über die wir bereits verfügen, gegenüber den Menschen, die wir erreichen wollen, präsent zu machen – und wir haben einiges zu bieten: neue Bürowelten, Homeoffice sowie mobiles Arbeiten, eine umfangreiche Fort- und Weiterbildung, Kinderbetreuung, vergünstigte Nahverkehrstickets und vieles andere mehr. Diese Angebote gilt es zielgruppenadäquat zu kommunizieren. Dabei spielen die Social-Media-Kanäle, in denen wir bislang noch nicht vertreten sind, eine zentrale Rolle – ob auf Instagram, Facebook, TikTok oder in den Berufsnetzwerken LinkedIn und XING. Wir müssen uns im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen passgenau positionieren und darstellen.

»Für uns und andere Unternehmen ist es wichtig, sich auch auf Menschen einzulassen, die bisher keinen Zugang zum engeren Bewerberkreis hatten.«



»Wir müssen uns im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen passgenau positionieren und darstellen.«

Soziale Medien haben das Potenzial, ein realistisches Bild von der Arbeit in unserem Haus zu zeigen und auch Vorbehalte, die sicherlich bestehen, abzubauen. Doch auch bei der Betrachtung der Hochschullandschaft merke ich, dass das Thema SGB II häufig kaum oder gar nicht repräsentiert ist. Eigentlich fehlt uns eine Ausbildungsstätte für die kommunalen Jobcenter. Meine Fernperspektive ist, dass es in Kooperation mit Hochschulen gelingt, in Nordrhein-Westfalen Ausbildungskapazitäten aufzubauen und Hochschulstudiengänge einzurichten, die auf eine Tätigkeit im Jobcenter gezielt vorbereiten.

Das Jobcenter stellt bei der Suche nach Mitarbeitenden auch immer wieder Menschen ein, die im SGB-II-Leistungsbezug stehen. Was würden Sie hiesigen Unternehmen für Gründe an die Hand geben, dem Beispiel des Jobcenters zu folgen? Stichwort Fachkräftemangel. Der demografische Wandel führt

dazu, dass das Potenzial an Arbeitskräften in den kommenden Jahren deutlich abnehmen wird. Wir müssen uns als Gesellschaft fragen, ob wir es uns weiterhin leisten können und wollen, im beruflichen Kontext Menschen außer Acht zu lassen, die aufgrund unterschiedlichster Problemlagen häufig nicht die Chance bekommen, in den engeren Bewerberkreis aufgenommen zu werden. Klar ist, dass in vielen Fällen ein langer Weg gegangen werden muss, um wesentliche Hemmnisse abzubauen. Es braucht bei Arbeitgeber*innen die Akzeptanz und Toleranz, dass es eben Menschen gibt, die nicht unmittelbar in vollem Umfang den Anforderungen am Arbeitsplatz genügen, sich aber dennoch entwickeln können. Es ist wichtig, sich überhaupt darauf einzulassen. Die Bereitschaft und das Angebot von unserer Seite sind da, Arbeitgeber*innen in diesem Prozess zu begleiten.

Vielen Dank, Herr Haller. <

EINE BILANZ

EIN JAHR BÜRGERGELD

Diskussionen über das Bürgergeld, sein Konzept und seine Höhe hat es seit der Einführung im Januar 2023 zahlreich gegeben. In der Folge wurde es in seiner kurzen Lebensdauer auch schon wieder geändert. Zuletzt hat die Kritik an der Erhöhung der Regelbedarfe um 12 Prozent Anfang 2024 noch einmal die Lautstärke der Diskussion erhöht. Das Bürgergeld sei generell zu hoch, es setze Fehlanreize, da lohne es sich ja gar nicht mehr zu arbeiten, heißt es oft. Wir haben uns die gängigsten Aussagen angeschaut, bewerten sie anhand von Zahlen und Fakten aus der Arbeit des Jobcenters Wuppertal im Jahr 2023 und erklären, was aktuell eigentlich gilt.

**»Das Bürgergeld ist zu hoch.«
Richtig ist: Das Existenzminimum wurde an die aktuellen Lebenshaltungskosten angepasst.**

Grundsätzlich hat das Bundesverfassungsgericht zur Höhe des Bürgergeldes strenge Vorgaben gemacht: Ein menschenwürdiges Existenzminimum muss gesichert sein.

Die Erhöhung des Bürgergeldes Anfang 2024 war eine direkte Folge eines Anpassungsmechanismus, der von Beginn an im Gesetz verankert war. Er führte dazu, dass die Regelbedarfe zwei Jahre in Folge um jeweils etwa 30 bis 60 Euro pro Person und Monat gestiegen sind. Der gleiche Mechanismus führt nach aktuellen Prognosen wahrscheinlich dazu, dass die Regelbedarfe im Jahr 2025 nicht oder nur sehr geringfügig ansteigen werden.

Indirekt hat man das Bürgergeld aber an einer anderen Stelle reduziert: Den Bürgergeldbonus, der für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gezahlt wurde, hat man mit dem Zweiten Haushaltsfinanzierungsgesetz nach weniger als einem Jahr im März 2024 schon wieder abgeschafft. Der Gesetzgeber wollte damit – ebenso wie mit der Überlegung, die Zuständigkeit für Fortbildungs- und Rehabilitationsmaßnahmen von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit zu verlegen – Einsparungen im SGB-II-Haushalt vornehmen (wir berichteten darüber in unserer letztjährigen Ausgabe). Da der Bürgergeldbonus mit 42.057,50 Euro weniger als 0,1 Prozent der Eingliederungsleistungen in Wuppertal ausmachte und die Kosten für Fortbildung und Rehabilitation nur verschoben werden, dürfte sich der Spareffekt aber, genau wie bei der sogenannten „Totalsanktion“, in Grenzen halten.

Entwicklung des Bürgergeldes
Diese Tabelle zeigt, wie sich die Regelsätze – also das Geld für die tägliche Lebensführung einschließlich Ernährung und Strom – mit der Einführung des Bürgergeldes 2023, entwickelt haben.

Regelsatz	Bürgergeld 2024	Vergleich 2023	Vergleich 2022
Für Alleinstehende und Alleinerziehende	563 €	502 €	449 €
Für Volljährige in Partnerschaft	506 €	451 €	404 €
Für Kinder unter 25 Jahren im Elternhaus	451 €	402 €	360 €
Für Kinder von 14 bis 17 Jahren	471 €	420 €	376 €
Für Kinder von 6 bis 13 Jahren	390 €	348 €	311 €
Für Kinder von 0 bis 5 Jahren	357 €	318 €	285 €

Mit Anstieg der Lebenshaltungskosten steigt auch das Bürgergeld, das vom Gesetzgeber als Existenzminimum definiert wurde.

**»Ohne Sanktionen gibt es nur noch Arbeitsverweigerer*innen.«
Richtig ist: Bürgergeldbeziehende sind keine „Verweigerer*innen“ – Pflichtverletzungen werden von weniger als 1 Prozent der Leistungsbeziehenden begangen.**

Das Bürgergeld verfolgt einen kooperativeren Ansatz bei der Integration in Arbeit, der die Sanktionsmöglichkeiten für mangelnde Mitwirkung gegenüber Leistungsbeziehenden stark einschränkt – zu stark, sagen manche lautstark und fordern eine Verschärfung bis hin zu einer Totalsanktion gegen „Arbeitsverweigerer*innen“. Doch gibt es diese überhaupt? Die Zahlen sagen etwas anderes: Leistungsminderungen wegen Pflichtverletzungen, die nicht bloße Terminversäumnisse sind, betrafen im vergangenen Jahr deutlich weniger als 1 Prozent der Leistungsberechtigten. Der Umfang der Diskussion übersteigt also ganz eindeutig die tatsächliche Bedeutung, die „Verweigerer*innen“ für die Arbeit der Jobcenter haben.

Im März dieses Jahres hat sich der Gesetzgeber trotzdem noch einmal mit dem Nachtrag im SGB II § 31 a Abs. 7 positioniert und festgelegt, unter welchen Bedingungen die geforderten „Totalsanktionen“ gerechtfertigt sind. Nur wenn bereits das Bürgergeld wegen Pflichtverletzungen, die nicht bloße Terminversäumnisse waren, gemindert war und eine zumutbare Arbeit „willentlich verweigert“ wird, die tatsächlich hätte aufgenommen werden können, ist eine Leistungsminderung in Höhe des vollständigen Regelbedarfs über zwei Monate hinweg rechtlich möglich.* Aktuell würde der neue Absatz 7 des Paragraphen 31 a bei einer verschwindend geringen Zahl von Menschen greifen. Dass Leistungsbeziehende „Totalverweigerer*innen“ sind, ist demnach ein Mythos. Dass „Totalsanktionen“ niemanden in Arbeit vermitteln, nur sehr wenig Geld sparen und für die betroffenen Menschen fatale Folgen haben, ist dagegen Realität.

**»Arbeiten lohnt sich gar nicht mehr.«
Richtig ist: Mit Arbeit bleibt immer mehr in der Tasche.**

Die (Wieder-)Aufnahme von Arbeit attraktiver zu machen war eines der größten Anliegen bei der Einführung des Bürgergeldes. So wurde der Teil des Einkommens erhöht – auch Freibetrag genannt –, der bei der Berechnung des Bürgergeldes nicht berücksichtigt wird. Für ein Bruttoeinkommen von 521 bis 1.000 Euro ist ein um 10 Prozent höherer Freibetrag auf das Erwerbseinkommen eingeführt worden, um die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu fördern – Arbeit lohnt sich also seit Einführung des Bürgergeldes noch mehr als zuvor.

Einkommen aus Mutterschaftsgeld und das Einkommen von unter 25-jährigen Auszubildenden und Schüler*innen aus Ferienjobs werden sogar überhaupt nicht mehr auf das Bürgergeld angerechnet.

Das Einkommen von unter 25-jährigen Auszubildenden und Schüler*innen außerhalb der Ferien bleibt bis zur Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 538 Euro von der Anrechnung im Bürgergeld ausgenommen, sodass auch dieser Personenkreis durch Arbeit mehr in der Tasche hat. >>

Diese Tabelle zeigt, welchen finanziellen Mehrwert Leistungsbeziehende haben, wenn sie zusätzlich zum Bürgergeld einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Auch wenn man also als Geringverdiener*in in Teilzeit oder als Minijobber*in noch auf Hilfe angewiesen ist, hat man im Leistungsbezug und mit Arbeit immer mehr Geld zur Verfügung.

	Monatliches Bruttogehalt neben Bürgergeldbezug	Dieser Teil des Einkommens (Freibeträge) wird nicht angerechnet
Eine alleinstehende Person hat bei	1.150 € Bruttogehalt	343 € mehr zum Ausgeben.
	800 €	268 €
	520 €	184 €
In den Ferien dürfen Schüler*innen, egal wie viel sie verdienen, alles behalten.		
Außerhalb der Ferien	538 €	538 €
Außerhalb der Ferien	800 €	622 €
Außerhalb der Ferien	1.150 €	697 €

*Dies betrifft jedoch nicht den Wegfall des gesamten Bürgergeldes, wie zum Beispiel die Kosten der Unterkunft.

Geändert hat sich mit der ersten Einführung des Bürgergeldes die Berücksichtigung einmaliger Einnahmen. Die Regelung, wonach einmalige Zahlungen auf einen längeren Zeitraum verteilt werden, um zum Beispiel den Wegfall des Leistungsanspruchs für einzelne Monate zu vermeiden, gilt nur noch für Nachzahlungen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen, die aufstockend Bürgergeld beziehen, im Monat der Auszahlung, beispielsweise eines Weihnachtsgeldes, möglicherweise wegen des nur in diesem Monat zu berücksichtigenden Einkommens kein Bürgergeld erhalten.

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER*INNEN

Für Arbeitgeber*innen, die Weihnachts- und Urlaubsgeld zahlen:

- Einmalzahlungen wirken sich direkt auf den Leistungsbezug von Arbeitnehmer*innen aus und können diese Folgen haben:
- Es kommt zu einer Leistungsunterbrechung, wenn das Gesamteinkommen den Bedarf deckt.
- Es erfolgt keine Krankenversicherung mehr über das Jobcenter (nur relevant, wenn weitere Personen ohne Erwerbseinkommen und ohne die Möglichkeit einer Familienversicherung in der Bedarfsgemeinschaft sind).
- Mittagsverpflegung, Nachhilfe und weitere Bedarfe aus Bildung und Teilhabe sind für den Zeitraum von der bzw. dem Leistungsbeziehenden selbst zu tragen.
- War das Einkommen nicht rechtzeitig bekannt, wird das Bürgergeld für diesen Monat zurückgefordert.

Unter der Fragestellung, ob Arbeit sich noch lohnt, ist auch immer wieder diskutiert worden, welches Einkommen eigentlich erzielt werden muss, um nicht hilfebedürftig im Sinne des SGB II zu sein. Diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten, weil das verfassungsrechtlich garantierte Existenzminimum in Gestalt des Bürgergeldes von vielen individuellen Faktoren abhängig ist. Wie viele Personen befinden sich in der Bedarfsgemeinschaft? Gibt es besondere Umstände, die einen Mehrbedarf begründen? Befinden sich Kinder in der Bedarfsgemeinschaft, für die Leistungen zur Bildung und Teilhabe berücksichtigt werden können? Damit Sie sich selbst einen Eindruck verschaffen können, haben wir Ihnen einige Fallbeispiele schematisch dargestellt.

Aber: Nicht alle Familien, deren Nettoeinkommen abzüglich der Freibeträge unter dem Bedarf liegt, haben Anspruch auf Bürgergeld. Wenn das Wohngeld oder der Kinderzuschlag ausreichend sind, um die Hilfebedürftigkeit zu beenden, sind diese Leistungen vorrangig.

Es kann nicht pauschal gesagt werden, welches Einkommen erzielt werden muss, um nicht hilfebedürftig im Sinne des SGB II zu sein. Diese Tabelle macht dennoch sichtbar, wo das Existenzminimum der verschiedenen Familienkonstellationen liegt, sodass sich der ungefähre Rahmen ableiten lässt.

	Einzelperson	Paar mit einem Kind (7 Jahre alt)	Alleinerziehend mit 2 Kindern (12 bzw. 15 Jahre alt)	Familie mit 4 Kindern (8, 10, 14 und 18 Jahre alt)
Regelbedarf(e)	563,00 €	1.402,00 € (2 x 506,00 € + 390,00 €)	1.424,00 € (563,00 € + 390,00 € + 471,00 €)	2.714,00 € (2 x 506,00 € + 2 x 390,00 € + 471,00 € + 451,00 €)
Mehrbedarf Alleinerziehung	- €	- €	203,00 €	- €
Kindersofortzuschlag	- €	20,00 €	40,00 €	80,00 €
Kosten der Unterkunft**	436,50 €	656,00 €	656,00 €	992,50 €
Heizkosten***	75,78 €	126,48 €	126,48 €	187,97 €
Bildung und Teilhabe****	- €	37,09 €	74,18 €	148,36 €
Summe*****	1.075,28 €	2.241,57 €	2.523,66 €	4.122,83 €

Zusammenfassend lässt sich sagen: Arbeit lohnt sich immer. Wer arbeitet, hat immer mehr Geld zur Verfügung, als wenn ausschließlich Bürgergeld bezogen würde. Nichtsdestotrotz haben Bürger*innen, die kein ausreichendes Einkommen erwirtschaften können, Anspruch auf Sozialleistungen.

Fazit: Die öffentliche Diskussion überschattet den Erfolg des Bürgergeldes.

Wenn die Befürchtungen wirklich zutreffend wären, das Bürgergeld sei so attraktiv, dass die Menschen lieber Sozialleistungen beziehen, als zu arbeiten, hätten die Erhöhung des Bürgergeldes und der neue, noch kooperativere Ansatz bei der Integration in Arbeit dazu geführt, dass die Zahl der Bürgergeldbeziehenden sprunghaft zugenommen hätte. Wie Sie unserem Jahresbericht auf den folgenden Seiten entnehmen können, ist im Gegenteil sowohl die Zahl der Leistungsberechtigten Personen als auch die Zahl der Bedarfsgemeinschaften gesunken. Und das, obwohl nach wie vor jeden Monat etwa 60 neue Anträge allein von Menschen eingehen, die vor dem Krieg in der Ukraine geflüchtet sind und in Deutschland Schutz gefunden haben.

Wir haben aufgezeigt, dass die hier aufgegriffenen Aussagen einer sachlichen Prüfung nicht standhalten können. Dennoch sind sie sehr öffentlichkeitswirksam und verschleiern leider die eigentliche Bilanz, die sich aus dem Jahresbericht des Jobcenters Wuppertal ergibt:

Das Bürgergeld ist unterm Strich ein Erfolg.

Auch unser neuer Ansatz, Menschen, die nicht sofort in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können, Schritt für Schritt auf dem Weg zurück ins Arbeitsleben zu begleiten, statt Druck aufzubauen, bewährt sich in der Praxis. Das Bürgergeld gibt den Menschen auf diesem Weg Sicherheit – finanziell, aber auch emotional und psychisch. Und das ist für viele unserer Kunden*innen mindestens genauso wichtig. <

DAS BÜRGERGELD

Eingeführt wurde das Bürgergeld zum 1. Januar 2023, einige Regelungen galten erst ab dem 1. Juli 2023. Mit dem Zweiten Haushaltsfinanzierungsgesetz wurde es zum 28. März 2024 nochmals geändert.

** Die Kosten der Unterkunft entsprechen in dieser Musterrechnung in etwa dem, was nach dem schlüssigen Konzept der Stadt Wuppertal als angemessen angesehen wird. Hierzu zählen die Grundmiete sowie kalte Betriebskosten. Aufgrund der mit dem Bürgergeld eingeführten Karenzzeit sind in den ersten zwölf Monaten aber grundsätzlich die tatsächlichen Kosten zu berücksichtigen, auch wenn sie deutlich höher sein sollten.

*** Heizkosten werden, soweit der Verbrauch angemessen ist, in tatsächlicher Höhe übernommen und werden in diesem Rechenbeispiel als durchschnittlicher Betrag angegeben, den wir laut gemeldeter Statistikdaten auszahlen.

**** Die Bedarfe für Bildung und Teilhabe sind individuell sehr unterschiedlich. Sie enthalten einen Beitrag für Mittagessen in Schulen, Geld für Schulmaterialien, einen Beitrag für die Mitgliedschaft in Vereinen und von der Schule bestätigte Bedarfe an Nachhilfeunterricht. Für dieses Rechenbeispiel haben wir in etwa den durchschnittlichen Betrag genommen, den wir pro theoretisch berechtigtem Kind auszahlen.

***** Das Gesamtergebnis stellt den möglichen sozialrechtlichen Bedarf an Grundsicherungsleistungen dar. So viel Geld müsste die Familie zusätzlich zum Einkommensfreibetrag monatlich netto zur Verfügung haben (einschließlich Kindergeld und etwaiger Unterhaltszahlungen), um nicht hilfebedürftig im Sinne des SGB II zu sein.

DER JAHRESBERICHT 2023 –

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN DES JOBCENTERS WUPPERTAL

Das Jahr 2023 war bundesweit von der Einführung des Bürgergeldes geprägt. Neben der Anpassung des Regelsatzes an das Existenzminimum verfolgt das Bürgergeld auch inhaltliche Ziele wie eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und eine Verbesserung der beruflichen Bildung bislang wenig qualifizierter Kunden*innen.

In Wuppertal ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen insgesamt positiv. Die Zahl der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 70.389 Personen im September 2022 auf 70.533 im September 2023, während sich für den gleichen Zeitraum die Zahl der versicherungspflichtig beschäftigten Frauen von 62.315 auf 62.962 erhöhte.

Für die Jobcenter Wuppertal AöR zeigt sich die positive Entwicklung vor allem im Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit (S. 46). Hier konnten 15,3 % der Personen vermittelt werden. Damit sank die Zahl der langzeitbeziehenden Personen von 23.856 auf 22.559. Dass gerade Menschen mit oftmals schwierigen Herausforderungen, die länger nicht mehr arbeiten konnten, integriert wurden, ist ein großer Erfolg. Insgesamt wurden durch das Jobcenter Wuppertal im Jahr 2023 knapp 6.000 Menschen in Arbeit – also sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Selbstständigkeit oder Ausbildung – integriert und wurde damit ein wichtiger Beitrag für die Menschen, den Arbeitsmarkt und die Stadtgesellschaft geleistet.

Für Kinder und Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren bedeutet das 672 Vermittlungen in betriebliche, außerbetriebliche oder schulische Ausbildungen, 1.050 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und 20 in eine Einstiegsqualifizierung. Nach wie vor stellt gerade die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe für das Jobcenter dar. Dazu zählen vor allem die Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT, S. 48). Diese bieten eine wichtige Unterstützung in der Schulzeit und für einen Bildungsabschluss und sind damit eine Investition in die Zukunft der Kinder und Jugendlichen in unserer Stadt.

KUNDENSTRUKTUR

In Wuppertal lebten 2023 insgesamt 46.387 Personen, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II hatten, in 22.807 Haushalten bzw. sogenannten Bedarfsgemeinschaften. Davon sind 25 % Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren. Insgesamt liegt die Arbeitslosenquote im SGB II bei 16,1 %. Dem gegenüber stehen 5.944 Integrationen und 34.129 Eintritte in Maßnahmen. Letztere unterstützen und qualifizieren Menschen auf ihrem weiteren Weg in Arbeit.

Kundenstruktur (Stand: Dezember 2023)¹

Bedarfsgemeinschaften/Haushalte		22.807
Personen, die SGB-II-Leistungen beziehen		46.387
Arbeitslose (SGB II)		12.104
SGB-II-Quote		16,1 %
Nichterwerbsfähigen-Quote (Kinder unter 15 Jahren)		25,0 %
SGB-II-Quote nach Geschlecht	Männlich	15,8 %
	Weiblich	16,5 %
Nichterwerbsfähigen-Quote nach Geschlecht (Kinder unter 15 Jahren)	Männlich	25,3 %
	Weiblich	24,6 %
Berufliche Eingliederung		
Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeit, Selbstständigkeit und Ausbildung		5.944
Eintritte in Maßnahmen ²		34.129

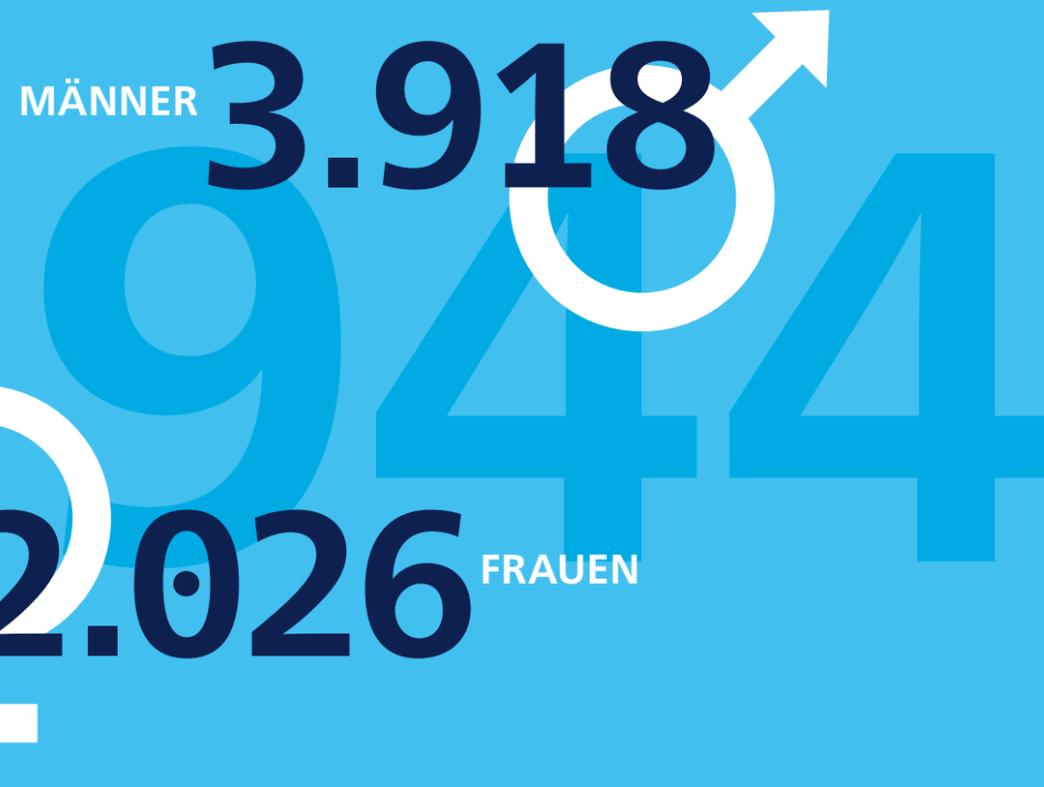
¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

² Quelle: Jobcenter Wuppertal AöR; Referat Finanzen und Controlling; Auswertung aus dem Fachsystem KDN.

34.129

INTEGRATIONEN 2023

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Aufnahme ukrainischer Geflüchteter waren im vergangenen Jahr nennenswerte Herausforderungen für das Jobcenter Wuppertal. Umso positiver ist die erzielte Integrationsquote von 17,3% zu werten. Von den insgesamt 5.944 Integrationen sind ein Großteil in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (4.857) erfolgt. Das zeigt die Qualität und Nachhaltigkeit der Integrationen. Hier stellen wir die Top-7-Bereiche vor, in denen unsere Kunden*innen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.



4.857

ANZAHL DER INTEGRATIONEN IN
SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG

TOP 7

HELPER*IN – LAGERWIRTSCHAFT, TRANSPORT	Gesamt 705	Davon Frauen 16%
HELPER*IN – REINIGUNG	Gesamt 306	Davon Frauen 60%
HELPER*IN – VERKAUF	Gesamt 302	Davon Frauen 55%
AUSLIEFERUNGSFAHRER*IN (nicht Verkaufsfahrer/in)	Gesamt 173	Davon Frauen 1%
BETREUUNGSKRAFT ALLTAGSBEGLEITER*IN	Gesamt 90	Davon Frauen 80%
ALTENPFLEGEHELPER*IN	Gesamt 60	Davon Frauen 68%
SOZIALPÄDAGOGISCHE*R ASSISTENT*IN KINDERPFLEGER*IN	Gesamt 51	Davon Frauen 86%

LANGZEITLEISTUNGSBEZUG 2023

Besonders erfreulich ist die rückläufige Zahl der Langzeitarbeitslosen, die sich auf insgesamt 22.559 beläuft (2022: 23.856). Die Integrationsquote in dieser Personengruppe liegt bei 15,3%. Im sogenannten sozialen Arbeitsmarkt, zu dem zum Beispiel auch die Pflege der Nordbahntrasse gehört, konnte das Jobcenter 1.992 Leistungsbeziehende unterbringen, davon meist Langzeitarbeitslose. Das ist eine von vielen Maßnahmen, mit denen das Jobcenter Wuppertal versucht, die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitbeziehenden zu fördern und die Chancen auf soziale Teilhabe zu verbessern.

GESAMT **22.559**

51,9 %
FRAUEN

48,1 %
MÄNNER

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

FINANZIELLE RAHMENBEDINGUNGEN 2023

Passive Leistungen (Leistungen des Bundes)

Regelleistung	153.998.849 €
Mehrbedarfe	9.937.332 €
Leistungen nach § 24 SGB II	347.675 €
Sozialversicherungsbeiträge	56.685.888 €
Zuschüsse zu Versicherungsbeiträgen	595.744 €
Sonstige gesetzliche Leistungen	4.647.043 €
Abzgl. Einnahmen	-8.197.323 €
Ergebnis Leistungen des Bundes	218.015.207 €

Leistungen der Stadt Wuppertal (Einnahmen berücksichtigt)

Kosten der Unterkunft	136.575.775 €
Einmalige Leistungen	2.779.614 €
Leistungen für Bildung und Teilhabe	10.064.131 €

Aktive Leistungen

Leistungen zur beruflichen Eingliederung	49.164.611,11 €
--	-----------------

Verwaltungskosten

Verwaltungskosten Anteil Kommune (15,2%)	8.755.942 €
Verwaltungskosten Anteil Bund (84,8%)	48.868.092 €

BuT

Schulusflüge/Klassenfahrten	890.246 €
Schulbedarfspaket	2.087.651 €
Lernförderung	2.711.571 €
Mittagsverpflegung	3.957.881 €
Soziale und kulturelle Teilhabe	416.783 €
10.064.131 €	

LEISTUNGEN FÜR BILDUNG UND TEILHABE

Die Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT) kommen Kindern und Jugendlichen zugute, deren Familien im Leistungsbezug sind. Wie bereits im Vorjahr machen auch 2023 den größten Anteil die Leistungen für die Mittagsverpflegung aus, gefolgt von der Lernförderung (wie zum Beispiel Nachhilfe). Mit BuT leisten wir einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Kinder und Jugendlichen in unserer Stadt.

SCHUL AUSFLÜGE/KLASSENFAHRTEN

890.246 €

SCHULBEDARFSPAKET

2.087.651 €

LERNFÖRDERUNG

2.711.571 €

MITTAGSVERPFLEGUNG

3.957.881 €

SOZIALE UND KULTURELLE TEILHABE

416.783 €

FÖRDERINSTRUMENTE FÜR SIE ALS ARBEITGEBER*IN

Diese Fördergelder kann das Jobcenter zahlen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind und die einzustellenden Personen Bürgergeld beziehen.

EINGLIEDERUNGS-ZUSCHUSS

Diese Förderung richtet sich an Unternehmen, die Menschen einstellen, die einen erhöhten Aufwand bei der Einarbeitung haben. Darunter zum Beispiel Personen, die nicht alle erforderlichen Kenntnisse mitbringen oder nicht über die passende berufliche Erfahrung verfügen. Der monatliche Zuschuss für Sie als Arbeitgeber*in kann dabei bis zu 50 % betragen.

FÖRDERUNG IM RAHMEN DES TEILHABECHANCENGESETZES

Dieses Instrument unterteilt sich in zwei Bereiche:

1 Die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16 i

Dies umfasst eine Unterstützung über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren für Menschen, die je nach Lebenslage länger als sechs Jahre oder länger als fünf Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Dabei erhalten Unternehmen einen Zuschuss von bis zu 100 %.

2 Die Förderung der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16 e

Dies umfasst eine Unterstützung über einen Zeitraum von zwei Jahren für Menschen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind. Arbeitgeber*innen erhalten dabei einen Zuschuss von 75 % im ersten und von 50 % im zweiten Jahr.

ZUSCHUSS FÜR QUALIFIZIERUNGEN

Arbeitgeber*innen, die Menschen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes nach § 16 i beschäftigen und qualifizieren möchten, können für die Weiterbildung diese Förderung erhalten. Dabei erstattet das Jobcenter die Qualifizierungskosten in einer Höhe von bis zu 3.000 Euro.

UMWANDLUNGSPRÄMIE

Unternehmen, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln, werden mit diesem einmaligen Zuschuss gefördert. Bei einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 20 Wochenstunden im Rahmen der neuen sozialversicherungspflichtigen Stelle beträgt die einmalige Prämie 2.000 Euro, bei 21 bis 29 Wochenstunden 3.000 Euro und ab 30 Wochenstunden 4.000 Euro.

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG

Mit diesem Instrument werden betriebliche Praktika von jungen Menschen gefördert. Ziel ist es, ihnen eine berufliche Orientierung zu eröffnen und ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Die Förderung umfasst eine Vergütung von 262 Euro monatlich sowie einen pauschalierten Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 135 Euro.

Sie möchten Näheres zu den einzelnen Leistungen erfahren?
Kontaktieren Sie unseren Unternehmensservice: Telefon 0202 74763-939.

MOTIVIERTE BEWERBER*INNEN AUS ALLEN BRANCHEN

WIR STELLEN IHNEN HIER EINE AUSWAHL AN BEWERBER*INNEN VOR.

AUSBILDUNGSSTELLENSUCHE

H2 Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten (28) Die Bewerberin absolvierte in der Ukraine ein Lehramtsstudium im Fach Englisch sowie ein Bachelorstudium der Rechtswissenschaften. Die Anerkennung ihrer Abschlüsse läuft bereits. Die letzten Monate investierte sie in den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse und belegte die entsprechenden Kurse mit Erfolg. Sie hat den Wunsch, eine Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte aufzunehmen. Die gebürtige Ukrainerin zeichnet sich durch ihre selbstständige und zuverlässige Art aus. Sie besitzt Eigeninitiative und bringt einen ausgeprägten Wissensschatz im Bereich der Rechtswissenschaften mit, der bei ihrem Ausbildungswunsch von großem Vorteil ist.

G9 Ausbildung als Groß- und Außenhandelskaufmann (32) Der Bewerber sucht eine Ausbildungsstelle als Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Er bringt die Mittlere Reife sowie Berufserfahrung in den Bereichen Reinigung und Hochbau mit. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen ein starkes mathematisches Verständnis und eine schnelle Auffassungsgabe. Persönlich zeichnet er sich durch hohe Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Empathie, Teamfähigkeit und Belastbarkeit aus.

C3 Ausbildung Frisör (23) Der Bewerber strebt eine Ausbildung zum Frisör an und bringt vielfältige Erfahrungen mit. Er hat Praktika in einem Frisörsalon absolviert und Berufserfahrung im sozialen Bereich sowie in der Lagerbranche und im Callcenter gesammelt. Zusätzlich engagiert er sich ehrenamtlich beim DRK. Seine sozialen Kompetenzen umfassen Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Loyalität und Teamfähigkeit, was ihn zu einem engagierten und verlässlichen Kandidaten für die Ausbildung zum Frisör macht.

D7 Ausbildung zur Gärtnerin (26) Ihr Herz schlägt für die Natur, für ökologische und nachhaltige Anbaumethoden sowie für die Arbeit mit Pflanzen und die Gestaltung von Außenanlagen. In ihrer Heimat hat sie im Landschaftsbetrieb der Eltern die Garten- und Landschaftspflege ausgeübt und auch erste Erfahrungen in der Preiskalkulation und in der Bestellung von Waren sowie im Verkauf sammeln können. Sie pflegt ihren eigenen kleinen Garten und hat bereits ein Praktikum in einer Gärtnerei absolviert. Sie zeigt große Bereitschaft, im Freien zu arbeiten, kann sich aber alternativ auch eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau in diesem Berufszweig vorstellen. Sie ist 2015 als Schülerin in die BRD eingereist und verfügt über den Hauptschulabschluss nach Klasse 10. Ihre Deutschkenntnisse sind verhandlungssicher. Sie bewirbt sich aktiv und ist höchst motiviert und engagiert. Wer ihr eine Chance gibt, kann sich auf eine zuverlässige, stressresistente sowie lernfähige Auszubildende freuen.

G1 Ausbildung Zahntechnikerin/Tierpflegerin (28) Diese Bewerberin strebt eine Ausbildung als Zahntechnikerin an und bringt Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen mit. Mit einer Tätigkeit als Hauswirtschaftskraft und als Helferin in der Produktion verfügt sie über praktische Erfahrungen, die sie in ihrer zukünftigen Ausbildung einsetzen kann. Die Bewerberin ist im Besitz eines Führerscheins der Klasse B und eines eigenen PKW. Persönlich zeichnet sie sich durch ihre hohe Motivation, Verantwortungsbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit aus. Diese Eigenschaften machen sie zu einer vielversprechenden Kandidatin für eine Ausbildung im Bereich Zahntechnik wie auch für eine Ausbildung als Tierpflegerin.

B3 Ausbildung Bankkauffrau oder Ausbildung Kauf-frau Büromanagement (27) Die Ausbildungssuchende verfügt über einen Realschulabschluss und strebt eine Ausbildung an, um sich beruflich zu qualifizieren und zu etablieren. Sie hat großes Interesse an Bürotätigkeiten. Mit ihrer positiven Einstellung und ihrem Engagement ist sie motiviert, die Herausforderungen einer Ausbildung zur Bankkauffrau oder Kauffrau für Büromanagement anzunehmen und sich in einem professionellen Umfeld weiterzuentwickeln. Da sie über eine ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft verfügt, wird sie eine zuverlässige und engagierte Mitarbeiterin für Ihr Unternehmen sein.

G25 Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann oder im Pflegebereich (30) Der Bewerber strebt eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann an und bringt vielfältige berufliche Erfahrungen mit. Er war zwei Monate als Sachbearbeiter tätig, hat ein Jahr als Verpackungshelfer gearbeitet und absolvierte ein Praktikum bei der Bayer AG im Chemiebereich. Er beherrscht Deutsch auf Sprachniveau B2 sowie Arabisch, Kurdisch und Englisch. Zusätzlich besitzt er solide Computerkenntnisse. Er sucht gezielt eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann, ist aber auch offen für eine Tätigkeit im Pflegebereich. Seine Motivation, seine Kommunikationsfähigkeit und sein Engagement zeichnen ihn aus und machen ihn zu einem wertvollen Kandidaten für eine Ausbildungsstelle im Einzelhandel oder Pflegebereich.

F18 Ausbildung Fachkraft Lagerlogistik (25) Der Bewerber, ausgebildeter Assistent in allgemeiner Informatik, sucht eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik. Er kann umfangreiche IT-Kompetenzen und Erfahrung in der Elektrotechnik vorweisen, verfügt über englische Sprachkenntnisse und ist versiert in der Nutzung von Word, Excel und Visual Studio. Der Bewerber zeichnet sich durch Sorgfalt, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Teamfähigkeit aus.

E8 Ausbildung Zahnmedizinische Fachangestellte (30) Diese motivierte Bewerberin strebt eine Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten an. Obwohl sie bisher weder Berufserfahrung noch spezifische Qualifikationen in diesem Bereich erworben hat, bringt sie dennoch wertvolle persönliche und soziale Kompetenzen mit, die für die Anstellung relevant sind. Dazu gehören eine starke Motivation, eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und eine hohe Verantwortungsbereitschaft.

HANDWERK

E5 Möbelbauer/Tischlerhelfer (47) Der gelernte Glaser und Fensterbauer möchte seine Fähigkeiten und Erfahrungen im Bereich Möbelbau und Tischlereiarbeiten einbringen, um qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Seine Stärken sind eine präzise und sorgfältige Arbeitsweise, handwerkliches Geschick und technisches Verständnis. Darüber hinaus zeichnet er sich durch Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit sowie Flexibilität und Lernbereitschaft aus.

B4 Helfer im Bereich Malen und Lackieren (27) Mit seinen Berufserfahrungen als Helfer im Bereich Malen und Lackieren möchte dieser junge Mann Ihr Unternehmen tatkräftig unterstützen. Er ist motiviert und überzeugt mit seinem starken Engagement. Er ist ein Teamplayer und mit seiner Begeisterungsfähigkeit sowie seinem Wunsch, sich kontinuierlich zu verbessern, wird er zu einem wertvollen Mitarbeiter in jedem Team.

SOZIALE BERUFE/GESUNDHEIT/PFLEGE

E10 Assistenz Zahnärztin (30) Die Bewerberin ist eine approbierte Zahnärztin mit umfangreichen Sprachkenntnissen in Deutsch, Arabisch, Englisch und Rumänisch. Sie hat wertvolle berufsbezogene Erfahrungen durch Praktika als Assistenz Zahnärztin gesammelt. Ihre Arbeitsweise zeichnet sich durch eine strukturierte und patientenorientierte Vorgehensweise aus. Zudem ist sie teamfähig und zeigt großes Interesse an ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Mit diesen Kompetenzen und ihrer hohen Motivation stellt sie eine ideale Kandidatin für eine Position als Assistenz Zahnärztin dar.

Unternehmen, die mit einem dieser motivierten Menschen Kontakt aufnehmen möchten, wenden sich bitte an den Unternehmensservice des Jobcenters.

Thomas Bosse Telefon 0202 74763-942

Thomas.Bosse@jobcenter.wuppertal.de

Klaus Dietrich Koch Telefon 0202 74763-939

KlausDietrich.Koch@jobcenter.wuppertal.de

Ersel Peksert Telefon 0202 74763-948

Ersel.Peksert@jobcenter.wuppertal.de

H3 Krankenpflegerin (36) Die gebürtige Syrerin absolviert seit Oktober 2023 ein freiwilliges soziales Jahr im HELIOS Klinikum Wuppertal. Erste Erfahrungen in ihrem Zielberuf als Krankenpflegerin konnte sie zuvor bei einem zweiwöchigen Praktikum im Evangelischen Krankenhaus Mettmann sammeln. Im nächsten Schritt möchte sie eine Ausbildung anschließen. Um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, besucht sie außerdem einen Abendsprachkurs. In ihrer Heimat beendete sie die Schullaufbahn mit dem Abitur. Die Anerkennung des Abschlusses läuft. Die Mutter eines 12-Jährigen zeichnet sich besonders durch Ehrgeiz und eine hohe Motivation aus. Sie verfolgt ihre Ziele entschlossen und zeigt beim Erarbeiten wichtiger Grundvoraussetzungen besonders viel Eigeninitiative und Engagement.

F13 Krankenpflegehelfer (34) Der Bewerber hat eine Ausbildung als Krankenpfleger absolviert, die jedoch in Deutschland nicht anerkannt ist. Mit sieben Jahren Tätigkeit in einem Krankenhaus in Syrien verfügt er über umfangreiche Berufserfahrung in diesem Bereich. Zusätzlich hat er Erfahrung als Küchenhilfe und Verkäufer gesammelt. Er möchte als Krankenpfleger oder Krankenpflegehelfer arbeiten oder eine entsprechende Ausbildung absolvieren. Zu seinen persönlichen und sozialen Kompetenzen zählen Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Engagement.

G24 Alltagsbegleiterin, Integrationshelferin für Kinder (42) Eine motivierte und engagierte Bewerberin mit 15 Jahren Berufserfahrung als Grundschullehrerin in Syrien sucht eine Anstellung als Alltagsbegleiterin oder Integrationshelferin für Kinder. Sie hat bereits in Deutschland etwa ein Jahr als Alltagshelferin in einem Kindergarten gearbeitet und möchte ihre berufliche Laufbahn in diesem Bereich fortsetzen. Die Bewerberin spricht Arabisch als Muttersprache und Deutsch auf Niveau B2. Ihre langjährige Erfahrung im Umgang mit Kindern, kombiniert mit ihrer Freundlichkeit und Zuverlässigkeit, macht sie zu einer idealen Kandidatin für eine Anstellung im pädagogischen und integrativen Bereich.

B12 Altenpflegehelferin (21) Diese junge Frau sucht eine Stelle im Pflegebereich und strebt eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin an. Dafür bringt sie Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft und Teamfähigkeit mit.

H5 Helferin in einem Sportverein oder einer Schule (36) Die junge Sportlerin hat von 2005 bis 2010 ein Master-Studium in Sporterziehung und Sport absolviert. In Deutschland ist ihr Abschluss zwischen Master- und Bachelorebene anerkannt. Sie hat während ihres Studiums und auch danach als Profi Volleyball gespielt. Sie stand bei verschiedenen Vereinen in der Ukraine und Kasachstan bis 2018 unter Vertrag. Zu ihren Stärken gehören Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft und Empathie.

PROJEKTMANAGEMENT

E6 Betriebswirtin mit Schwerpunkt Projektmanagement (44) Die erfahrene Projektmanagerin (Studienschwerpunkte: Anglistik, Psychologie und Theologie) bringt mit neun Jahren erfolgreicher Arbeit in der Projektleitung und Unterstützung der Geschäftsführung alles mit, um als Betriebswirtin mit Schwerpunkt Projektmanagement zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen. Ihre Fähigkeiten umfassen die effektive Leitung von Projekten von der Planung bis zur Umsetzung sowie die kontinuierliche Überwachung und Kontrolle von Terminen und Budgets. Abgerundet wird ihr Profil durch umfassende Kenntnisse im Bereich komplexer Marktanalysen sowie fundierten Erfahrungen in der Kundenbetreuung. Ihre Flexibilität und Belastbarkeit ermöglichen es ihr, sich innerhalb kurzer Zeit an sich ändernde Anforderungen anzupassen und unter Druck zu agieren, ohne dabei die Qualität der Arbeit zu vernachlässigen. Mit ihrer schnellen Auffassungsgabe arbeitet sie sich rasch in neue Aufgaben und Themengebiete ein. Persönlich zeichnet sie sich durch hohe Motivation, Eigeninitiative und Engagement aus, gepaart mit ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und hohem Verantwortungsbewusstsein. Zusätzlich zu ihren beruflichen Fähigkeiten verfügt sie über ausgezeichnete Fremdsprachenkenntnisse in Englisch, Russisch und Ukrainisch.

D2 Online-Marketing-Manager (36) Als vielseitiger Digital-Marketer mit globaler Erfahrung, unter anderem mit Stationen in Indonesien, Singapur und Taiwan, hat sich dieser motivierte und engagierte Bewerber aus den Vereinigten Staaten mit Planung, Umsetzung und Optimierung von Digitalmarketing-Strategien befasst. Dies beinhaltet eine breite Palette von Disziplinen, einschließlich Suchmaschinenoptimierung (SEO), Suchmaschinenmarketing (SEM), Content-Marketing, Social-Media-Marketing, E-Mail-Marketing und Online-Werbung. Er

verfügt über hervorragende Englischkenntnisse und Deutschkenntnisse nach B2 (Zertifikat B1). Zudem kann er indonesische Sprachkenntnisse (A2-Niveau) vorweisen. Als lebenslanger Lerner und ambitionierter Fachmann sucht der Familienvater einen neuen Wirkungskreis und möchte gerne Ihr Unternehmen mit seinem Ideenreichtum und seiner Kreativität bereichern. Nebenbei gibt er Nachhilfunterricht an einer Schule in Englisch.

LAGER/LOGISTIK/FAHRDIENSTE

B1 Helferin Lager und Logistik (35) Diese Bewerberin ist auf der Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung als Helferin in der Lager- und Logistikbranche. Mit ihrer Motivation und ihrem Engagement bringt sie die idealen Voraussetzungen für eine zuverlässige und tatkräftige Unterstützung Ihres Unternehmens mit. Ihre praktische Erfahrung als Küchenhelferin hat ihr wertvolle Einblicke in die Arbeitsabläufe und Anforderungen in der Gastronomie gegeben, die sie nun motiviert und engagiert in dem Bereich Lager/Logistik anwenden möchte. Ihr Führerschein der Klasse B und ihr eigener PKW ermöglichen ihr eine hohe Mobilität und Flexibilität. Die Bewerberin verfügt über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft. Ihre organisatorischen Fähigkeiten als Mutter zweier Kinder ergänzen ihr berufliches Profil und zeigen ihr Talent, mehrere Aufgaben effektiv zu jonglieren. Sie ist bereit, ihre Fähigkeiten in einem neuen beruflichen Umfeld einzusetzen, und sucht nach einer Teilzeitstelle, die es ihr ermöglicht, Beruf und Familie erfolgreich zu vereinen.

E7 Lagerhelfer (42) Als Lagerhelfer bringt dieser Mann umfassende berufliche Kompetenzen in den Bereichen Beladen, Entladen, Lagerarbeit und Verpacken mit. Er besitzt einen Führerschein für Gabelstapler, was ihm ermöglicht, effizient und sicher im Lagerbetrieb zu arbeiten. Mit seiner praktischen Erfahrung und seiner Fähigkeit, Aufgaben zuverlässig und sorgfältig zu erledigen, wird er zu einem wertvollen Mitglied Ihres Teams.

A4 Helfer für Kurier-, Zustell- und Postdienstleistungen (32) Der Bewerber bringt Berufserfahrung als Kurierfahrer und Lagerhelfer mit. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen Kurierdienste jeglicher Art und die Paketzustellung. Er ist motiviert, verantwortungsbewusst und belastbar, was ihn zu einer zuverlässigen Unterstützung für Ihr Team macht.

B4a Helfer Lager (27) Mit seinen Berufserfahrungen kann sich dieser Bewerber sehr gut vorstellen, im Lagersektor zu arbeiten. Bisher hat er als Helfer im Bereich Malen und Lackieren gearbeitet und möchte Ihr Unternehmen tatkräftig unterstützen. Er ist motiviert und überzeugt mit seinem ausgeprägten Engagement. Er ist ein Teamplayer und mit seiner Begeisterungsfähigkeit sowie seinem Wunsch, sich kontinuierlich zu verbessern, wird er zu einem wertvollen Mitarbeiter in jedem Team.

E1 Lagerfachkraft (25) Der Bewerber bringt viele Jahre Berufserfahrung als Fachkraft im Bereich Lager und Logistik mit. Er verfügt über umfassende Kenntnisse in der Bearbeitung von Kundenaufträgen, der Versorgung von Produktionslinien, dem Kommissionieren und Verpacken sowie dem Beladen und dem Entladen von Waren einschließlich deren Versand. Zudem beherrscht er Englisch und ist versiert im Umgang mit SAP. Seine langjährige Erfahrung und seine vielfältigen Fähigkeiten machen ihn zu einem kompetenten und zuverlässigen Mitarbeiter im Bereich Lager und Logistik.

G23 Lagerhelfer (42) Ein motivierter und belastbarer Bewerber mit etwa zwei Jahren Berufserfahrung als Lagerhelfer sucht in diesem Bereich oder als Produktionshelfer oder Kommissionierer. Er spricht neben Deutsch auch Arabisch und besitzt einen Staplerschein. Durch sein Engagement und seine praktische Erfahrung im Lagerbereich ist er bestens für Tätigkeiten in der Logistik und Produktion geeignet.

H4 Berufskraftfahrer (48) Nach seiner schulischen Ausbildung als Koch war er für kurze Zeit in diesem Bereich angestellt. Nach seinem Wehrdienst arbeitete er dann bis 1998 als Ticketkontrolleur und in der Qualitätskontrolle sowie als Schlosser und Sicherheitsmitarbeiter. Ab dem Jahr 2000 war er bis 2022 als LKW-Fahrer beschäftigt. Motivation, Belastbarkeit und Zuverlässigkeit gehören zu seinen Stärken. Er ist im Besitz aller nötigen Fahrlizenzen und hat viele Jahre Erfahrung, um als Berufskraftfahrer zu arbeiten. Sein Ziel ist eine Anstellung als LKW- oder Abschleppwagenfahrer. Er ist regional vermittelbar. Er verfügt über die Führerscheine B, B1, C1, C, CE, D/Modul 95 und die Fahrerkarte.

F7 Fahrer (26) Der Bewerber verfügt über Erfahrung in der Auslieferung von Haushaltsgeräten und besitzt einen Führerschein der Klasse B inklusive Personenbeförderungsschein. Seine beruflichen Erfahrungen umfassen Krankentransporte sowie Tätigkeiten als Auslieferungsfahrer, Taxi- und Mietwagenfahrer. Persönlich zeichnet er sich durch Belastbarkeit, Engagement und Verantwortungsbereitschaft aus.

G11 Auslieferungsfahrer (33) Der Bewerber sucht eine Anstellung als Auslieferungsfahrer und bringt vier Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich mit. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen das Beladen mit und Entladen von Lieferungen. Er zeichnet sich durch hohe Motivation, Flexibilität, Belastbarkeit und Verantwortungsbereitschaft aus.

C4 Fachkraft Lager, Logistik (35) Als ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik strebt diese Bewerberin eine Anstellung in diesem Berufsfeld an. Sie verfügt über 13 Jahre Berufserfahrung, beherrscht Englisch und bringt umfassende Kenntnisse in SAP mit. Zu ihren beruflichen Kompetenzen zählen die Bearbeitung von Kundenaufträgen, die Versorgung von Produktionslinien, das Kommissionieren, Verpacken, die Be- und Entladung sowie der Versand. Sie besitzt einen Staplerschein für Elektro-, Gas- und Diesel-Fahrzeuge bis 8 t und hat an einem Ladungssicherungsseminar teilgenommen. Ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen umfassen Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, eine schnelle Auffassungsgabe, Ehrgeiz, Loyalität, Kreativität und Teamfähigkeit, was sie zu einer wertvollen Bereicherung für jedes Logistikteam macht.

D11 Fachkraft Lagerlogistik/Lagerhelfer (50) Sie suchen einen engagierten Fachmann für Ihren Logistikbereich? Dann wäre dieser frisch ausgebildete Fachlagerist die richtige Verstärkung. Dank seiner einschlägigen Berufserfahrung hat er nicht nur den Staplerschein, sondern beherrscht auch Tätigkeiten wie Kommissionieren, Verpacken, Versand sowie Be- und Entladen. Auch mit diversen Warenwirtschafts- und Distributionssystemen ist er vertraut. Seine Verantwortungsbereitschaft sowie sein freundliches, teamorientiertes Wesen hat er zuvor in seiner langjährigen Tätigkeit als Paketzusteller bei einem namhaften Post- und Paketunternehmen unter Beweis gestellt.

A7 Fachlageristin (43) Für Ihr Lager- und Logistikteam präsentieren wir eine erfahrene Fachlageristin, die eine beeindruckende Karriere als Industriekletterin vorweisen kann und nun als Fachlageristin durchstarten möchte. Mit mehrjähriger Erfahrung in der Baumpflege, beim Baumschnitt und im Industrieklettern bringt sie einzigartige Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die sie in ihrem neuen Beruf einsetzen kann. Neben ihren praktischen Fähigkeiten verfügt sie über umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Kommissionieren, Verpacken, Beladen und Entladen sowie in der Lagerverwaltung. Sie besitzt einen Führerschein der Klasse B. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch ihre Belastbarkeit und ihre hohe Motivation aus. Diese Eigenschaften ermöglichen es ihr, auch in herausfordernden Situationen stets effizient und zuverlässig zu arbeiten. Wenn Sie auf der Suche nach einer engagierten Fachkraft für Ihr Lager sind, könnte diese Bewerberin genau die richtige Wahl sein.

METALLBERUFE

D9 Maschinenbauingenieur (32) Mit seinem abgeschlossenen Studium sucht dieser motivierte und engagierte Bewerber eine herausfordernde Tätigkeit. Neben seinem Studium hat er ein Jahr als Werkstudent in einem namhaften Unternehmen erste Kenntnisse in der Projektentwicklung zum Thema „Thermografie, Schlackenbeete, Vermessung von Lagerplanerstellung mit Laser-Tracker“ sammeln dürfen: Einschlägige Normen und Qualitätsmanagement-Richtlinien sind ihm ebenso vertraut wie Fachsoftware (SAP-Grundkenntnisse, 3D-CAD-Design, Software Solidworks, Programmiersprachen: Python, Matlab). Er ist gewissenhaft, motiviert und verantwortungsbewusst. Neben verhandlungssicherem Deutsch spricht der Bewerber fließend Arabisch und gutes Englisch.

G2 Ingenieur – Maschinenbau (30) Dieser Bewerber hat im Oktober 2023 sein Studium im Bereich Maschinenbau mit einem Bachelor- und Master-of-Science-Abschluss beendet. Seitdem sucht er aktiv nach einer Stelle im Bereich Maschinenbau oder einem verwandten Bereich. Mit seinen einschlägigen Fachkenntnissen und seiner akademischen Ausbildung ist er gut gerüstet, um in seinem Zielberuf erfolgreich zu sein. Mit seiner hohen Motivation, seinem Engagement, seiner Eigeninitiative und seiner ausgeprägten Kommunikationsfähigkeit, verbunden mit Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit, ist er der ideale Kandidat für eine Stelle im Maschinenbau.

G19 Maschinenbediener (33) Ein engagierter und motivierter Bewerber sucht eine Anstellung als Maschinenbediener. Er bringt ca. fünf Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Lager und Produktion mit. Der Bewerber verfügt über einen Führerschein der Klasse B und einen eigenen PKW, was ihm Mobilität und Flexibilität ermöglicht. Seine beruflichen Erfahrungen in Lager, Produktion und als Maschinenbediener, kombiniert mit seinen persönlichen Stärken wie Freundlichkeit, Eigeninitiative und Engagement, machen ihn zu einem wertvollen Kandidaten für Ihr Unternehmen.

D4 Maschinen- und Anlagenführer (32) Mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Bäcker, einer zweiten abgeschlossenen Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer sowie seiner fundierten Erfahrung in diesem Beruf sucht dieser motivierte zielstrebige Familienvater einen neuen Wirkungskreis. Zuletzt hat er in der Textilveredelung sowie im Chemiebereich bei namhaften Unternehmen gearbeitet. Er sucht eine langfristige berufliche Perspektive. Er besitzt aktuelles Fachwissen und arbeitet auch unter anspruchsvollen Bedingungen sicher und selbstständig. Zudem verfügt er über einen Führerschein Klasse B und einen PKW. Seine schnelle Auffassungsgabe und sein hohes Engagement zeichnen ihn aus. Er freut sich auf ein Gespräch mit Ihnen.

A3 Maschinen- und Anlagenführer (34) Der Bewerber bringt umfassende berufliche Kompetenzen in der Einrichtung und Führung von Maschinen und Anlagen, deren Wartung, Reparatur und Instandhaltung sowie in der Qualitätsprüfung und -sicherung mit. Seine hohe Motivation, Belastbarkeit und Teamfähigkeit machen ihn zu einem wertvollen Mitglied Ihres Teams.

D3 Maschinen- und Anlagenführer (37) Mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker hat sich dieser junge, dynamische und belastbare Bewerber mit, der Maschinen- und Anlagentechnik vertraut gemacht. Er bringt ausreichend Berufserfahrung mit um Ihr Unternehmen mit seinen Fähigkeiten als Maschinenbediener oder auch Maschinenn-/Anlagenführer zu unterstützen. Der Bewerber besitzt zudem den Führerschein Klasse B und ist mobil. Er freut sich auf ein Vorstellungsgespräch.

D10 Maschinenbediener (35) Ein hoch motivierter All-rounder freut sich darauf, Ihren Betrieb zu unterstützen. Er hat fünf Jahre in einem namhaften Unternehmen als Maschinenbediener im Metallbereich gearbeitet und verfügt über Kenntnisse im Fräsen sowie Grundkenntnisse in der Anwendung von CNC-Programmen und ist mit den üblichen Arbeitsschritten vertraut. Er arbeitet sorgfältig und verantwortungsbewusst und ist offen für das Drei-Schicht-System. Vor seiner Tätigkeit als Maschinenbediener hat er im Lagerlogistikbereich Hilfstätigkeiten ausgeübt und kann sich auch hier vorstellen, wieder in diesem Berufszweig zu arbeiten. Er ist äußerst motiviert und verantwortungsbewusst und freut sich auf ein Gespräch mit Ihnen.

B9 Werkstoffprüfer Metalltechnik (46) Dieser Bewerber verfügt über fundierte Kenntnisse im Metallbereich. Mit seiner Erfahrung als Werkstoffprüfer und aus vorherigen Tätigkeiten im Metallbereich sowie als Kurierfahrer bringt er eine solide Basis an praktischem Know-how mit. Der Bewerber besitzt einen Führerschein der Klasse B. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen die Erfahrung als Werkstoffprüfer, insbesondere in zerstörungsfreien Prüfmethode, sowie Tätigkeiten als Helfer im Metallbau. Persönlich zeichnet sich der Bewerber durch hohe Motivation und Zielstrebigkeit aus. Er ist belastbar und zeitlich flexibel.

B11 Werkstoffprüferin (34) Die gelernte Werkstoffprüferin strebt eine Anstellung in ihrem erlernten Beruf an. Die motivierte und ehrgeizige Bewerberin hat ihre Ausbildung 2021 abgeschlossen und bringt grundlegende Kenntnisse aus Schule und Ausbildung mit. Ihre Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit qualifizieren sie darüber hinaus für diesen Beruf.

C6 Helfer – Metallbearbeitung (33) Der Bewerber verfügt über ein Jahr Berufserfahrung in der Produktion und Metallbearbeitung sowie Schweißkenntnisse. Er beherrscht neben Deutsch auch die serbische Sprache und besitzt grundlegende Kenntnisse in der EDV. Seine persönlichen Kompetenzen umfassen Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit.

BAU/STRASSENBAU

B8 Kranführer (26) Der Bewerber verfügt über eine solide Basis an Berufserfahrung und Fachkenntnissen. Mit etwa zwei Jahren Erfahrung als Lagerhelfer und Staplerfahrer sowie einer Qualifikation zum Kranführer bringt er eine vielseitige Expertise für den Bereich des Kranbetriebs mit. Der Bewerber beherrscht die Sprachen Arabisch, Englisch und Deutsch. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen neben der Kranführung auch das Staplerfahren und allgemeine Lagerarbeiten. Der Bewerber zeichnet sich zudem durch hohe Motivation, Engagement und Eigeninitiative aus. Er ist bereit, sein Bestes zu geben und sich weiterzuentwickeln.

A5 Pflasterer, Helfer – Tiefbau (48) Der Bewerber ist ausgebildeter Pflasterer und strebt eine Anstellung in diesem Bereich oder als Helfer im Tiefbau an. Er verfügt über Berufserfahrung im Bereich Straßenbau und Pflastern sowie als Gartenbauhelfer. Zu seinen beruflichen Kompetenzen zählen insbesondere Straßenbau, Planieren, Wegebau, Arbeitsvorbereitung, Asphaltieren und Randbefestigung. Seine persönlichen und sozialen Kompetenzen umfassen eine hohe Motivation und Belastbarkeit sowie ein großes Engagement, was ihn zu einem wertvollen Mitarbeiter macht.

B2 Helfer Bau (55) Der Bewerber hat eine Qualifizierung als Baggerfahrer erfolgreich abgeschlossen und bringt vielseitige berufliche Erfahrungen mit. Neben seiner Qualifizierung hat er praktische Berufserfahrung im Baugewerbe sowie als Maler und Lackierer gesammelt, wodurch er über fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die er in verschiedenen Projekten anwenden konnte. Der Bewerber zeichnet sich durch seine hohe Motivation und Vielseitigkeit aus, was ihn zu einer wertvollen Unterstützung für Ihr Team macht. Seine Fahrerlaubnis für Bagger ermöglicht ihm eine flexible und effiziente Einsatzbereitschaft auf verschiedenen Baustellen. Mit seiner Qualifikation und Berufserfahrung ist er bestens gerüstet, um sowohl im Ausbau als auch im Hochbau tatkräftig mitzuwirken.

VERKAUF/EINZELHANDEL

C2 Einzelhandelskaufmann (33) Der Bewerber ist ausgebildeter Einzelhandelskaufmann und strebt eine Anstellung in diesem Berufsfeld an. Er verfügt über 13 Jahre Berufserfahrung im Lebensmittel- und Modeeinzelhandel und bringt umfassende Kenntnisse im Verkauf, in der Kundenberatung sowie in der Regalpflege mit. Zudem beherrscht er neben Deutsch auch Türkisch und Englisch und besitzt solide PC-Kenntnisse. Seine sozialen Kompetenzen umfassen Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Loyalität und Teamfähigkeit, was ihn zu einem wertvollen Mitarbeiter für jedes Einzelhandelsunternehmen macht.

D1 Fachkraft Unterhaltungselektronik (34) Dieser Bewerber führte bis zuletzt über viele Jahre ein eigenes Elektrofachgeschäft und ist auf der Suche nach einem neuen Wirkungskreis. Er ist gelernte Fachkraft für die Unterhaltungselektronik mit umfassenden Kenntnissen in der Installation, Wartung und Reparatur von modernen Geräten sowie in den Bereichen Buchhaltung, Verkauf, Marketing und Mitarbeiterkoordination. Hervorzuheben sind seine hervorragenden Kommunikations- und Kundenservicefähigkeiten. Der Familienvater sucht eine Stelle als Store-Manager oder als Verkäufer in diesem Fachbereich. Er ist zuverlässig, detailorientiert, wissbegierig und offen für neue Technologien.

H6 Verkäuferin Möbelgeschäft (34) Die ehrgeizige Ukrainerin hat am staatlichen Institut für dekorative angewandte Kunst mit dem Schwerpunkt Möbeldesign studiert. Sie bringt vier Jahre Berufserfahrung als Account-Managerin mit Schwerpunkt Kundenbetreuung aus ihrer Heimat mit. Die Anerkennung ihres Abschlusses hat bereits stattgefunden. Sie hat während des Studiums Kindern Zeichenkurse gegeben. Eine hohe Motivation, Teamfähigkeit, Organisationstalent sowie eine hohe Kreativität zählen zu ihren Stärken und sie kann auf vielfältige Erfahrungen in der Kundenberatung zurückgreifen.

G20 Floristin/Helferin im Verkauf (26) Die Bewerberin ist eine ausgebildete Floristin mit Berufserfahrung und sucht eine Stelle in ihrem erlernten Beruf oder eine Arbeit als Helferin im Verkauf. Sie hat bereits erste Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt, insbesondere im Beraten und Kassieren. Sie zeichnet sich durch ein positives und zugewandtes Auftreten, hohe Motivation und großes Engagement sowie ausgeprägte Eigeninitiative aus.

A2 Verkäuferin im Einzelhandel (43) Die beruflichen Kompetenzen der ausgebildeten Verkäuferin im Einzelhandel umfassen Lebensmittelhygiene, Warenauszeichnung, Warenpräsentation, Kassieren sowie Kundenberatung und -betreuung. Mit ihren Fähigkeiten im Verkauf und ihrer ausgeprägten Serviceorientierung ist sie bestens darauf vorbereitet, Ihr Team optimal zu unterstützen.

G13 Verkäuferin (48) Die Bewerberin ist eine ausgebildete Fachverkäuferin im Nahrungsmittelbereich und hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Karriere im Verkauf fortzusetzen. Mit beeindruckenden 18 Jahren Berufserfahrung bringt sie umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten mit, insbesondere in den Bereichen Verkauf von Lebensmitteln, Warenverräumung und Kassieren. Neben ihren beruflichen Kompetenzen zeichnet sie sich durch hohe Motivation, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Empathie und Teamfähigkeit aus.

A1 Helferin im Verkauf (43) Als Helferin im Verkauf bringt die Bewerberin mehrjährige Berufserfahrung als Verkaufshilfe mit. Ihre beruflichen Kompetenzen umfassen das Sortieren, Beladen, Entladen, Verpacken und die Kundenberatung. Hoch motiviert und teamfähig, ist sie eine wertvolle Unterstützung für Ihr Verkaufsteam.

A9 Verkaufshelfer (36) Wir stellen Ihnen einen Bewerber für eine Anstellung als Verkaufshelfer vor, der über eine breite Palette an Erfahrungen verfügt und sich darauf freut, sein Wissen und seine Vielzahl an Fähigkeiten in Ihrem Unternehmen einzubringen. Er war bisher im Verkauf und als Auslieferungsfahrer tätig und übernahm darüber hinaus verschiedene Hilfstätigkeiten, sodass er alle Voraussetzungen mitbringt, die für eine Anstellung im Verkaufsumfeld relevant sind. Der Bewerber spricht neben Deutsch auch Griechisch und besitzt einen Führerschein der Klasse B. Persönlich zeichnet sich der Bewerber durch eine hohe Motivation aus, verbunden mit dem Wunsch, seine beruflichen Kompetenzen für den Erfolg Ihres Unternehmens einzubringen. Er ist teamfähig und zeigt ein hohes Interesse daran, stets dazuzulernen. Diese Eigenschaften machen ihn zu einem wertvollen Mitglied Ihres Verkaufsteams.

G10 Mitarbeiterin im Verkauf (65) Diese jung gebliebene Bewerberin möchte im Verkauf arbeiten. Sie bringt drei Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich mit. Ihre beruflichen Kompetenzen umfassen den Kundenservice, das Führen von Verkaufsgesprächen und Warenverräumung. Persönlich zeichnet sie sich durch hohe Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Empathie und Teamfähigkeit aus.

G18a Helferin im Verkauf (35) Die Bewerberin möchte nach der Elternzeit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen und hat in den letzten Jahren hauptsächlich in geringfügigen Beschäftigungen (Reinigung, Service und Küche) gearbeitet. Sie sucht eine Beschäftigung in Teilzeit am Nachmittag. Sie ist belastbar und besitzt einen PKW.

E4a Verkaufshilfe (49) Diese Bewerberin bringt eine breite Palette an Erfahrungen aus verschiedenen Branchen mit und ist bereit, als Unterstützungskraft in den Bereichen Büro, Verkauf oder Spielhallenaufsicht tätig zu werden. In den genannten Bereichen verfügt sie über vielseitige Fähigkeiten und Kenntnisse. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch ihre Kommunikationsfähigkeit, Engagement, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft aus.

B1a Helferin Verkauf (35) Diese Bewerberin ist auf der Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung als Helferin im Verkauf. Mit ihrer Motivation und ihrem Engagement bringt sie die idealen Voraussetzungen für eine zuverlässige und tatkräftige Unterstützung Ihres Unternehmens mit. Ihre praktische Erfahrung als Küchenhelferin hat ihr wertvolle Einblicke in die Arbeitsabläufe und Anforderungen in der Gastronomie gegeben, die sie nun motiviert und engagiert in dem Bereich Verkauf anwenden möchte. Ihr Führerschein der Klasse B und ihr eigener PKW ermöglichen ihr eine hohe Mobilität und Flexibilität. Die Bewerberin verfügt über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft. Ihre organisatorischen Fähigkeiten als Mutter zweier Kinder ergänzen ihr berufliches Profil und zeigen ihr Talent, mehrere Aufgaben effektiv zu jonglieren. Sie ist bereit, ihre Fähigkeiten in einem neuen beruflichen Umfeld einzusetzen, und sucht nach einer Teilzeitstelle, die es ihr ermöglicht, Beruf und Familie erfolgreich zu vereinen.

IT

D5 Fachinformatiker Systemintegration (51) Verstärkung für Ihr IT-Team gewinnen Sie mit diesem berufserfahrenen Fachinformatiker. Er kennt sich hervorragend mit Datensicherung und IT-Problembehandlung sowie Hard- und Software-Rollouts aus. Zudem verfügt er aufgrund seiner langjährigen Beschäftigung in der Systemintegration über vertiefte Kenntnisse in der SQL-Serviceadministration und in der Netzwerktechnik sowie im Bereich TCP/IP; außerdem ist er bestens mit Linux vertraut. Zuletzt arbeitete er als Support Engineer (2nd-/3rd-Level-Support) im Bereich Microsoft Exchange Server und Active Directory sowie als IT-Consultant Exchange. Der motivierte, akribische und engagierte Bewerber hat zudem ausreichende Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich. Gerne möchte er seine Fähigkeiten und sein Wissen in einem modernen Unternehmen erweitern und vertiefen und freut sich auf ein Kennenlernen.

F14 SAP-Consulting/IT Berater (30) Der Bewerber verfügt über einen Bachelor-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften und hat Erfahrung im Bereich SAP-Consulting gesammelt. Er bringt fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Wirtschaft und SAP mit, was ihn für eine Tätigkeit als SAP-Consultant oder IT-Berater qualifiziert. Zu seinen persönlichen und sozialen Kompetenzen zählen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Ehrgeiz und Belastbarkeit.

C9 SEO-Manager/Online-Marketing (42) Dieser zuverlässige und kreative Bewerber ist ein erfahrener Digital Manager mit 15 Jahren Berufserfahrung und strebt eine Position als SEO-Manager oder im Online-Marketing an. Er besitzt fundierte Englisch-Kenntnisse und ist versiert in einer Vielzahl von digitalen Tools, Techniken und Bereichen, einschließlich SEO, SEA, Google Ads, WordPress, digitales Marketing, Landingpage-Erstellung, Internetwerbung, Affiliate-Marketing, AVID Media Composer, Online-Shops, Videobearbeitung, Suchmaschinenmarketing, Shopoptimierung, TYPO3, Google Analytics und Magento. Zu seinen weiteren persönlichen Eigenschaften zählen Ehrlichkeit, Authentizität und Empathie. Er arbeitet gewissenhaft, ist flexibel und wissbegierig. In ihm finden Sie einen loyalen und hilfsbereiten Mitarbeiter.

PRODUKTION

G8 Produktionsmitarbeiter (44) Als Mitarbeiter in der Produktion bringt der Bewerber sechs Jahre Berufserfahrung mit, davon drei Jahre in der Produktion und drei Jahre im Garten- und Landschaftsbau. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen den versierten Umgang mit Maschinen, handwerkliches Geschick und technisches Verständnis. Er ist hoch motiviert, kommunikationsfähig, ehrgeizig, belastbar, flexibel und verantwortungsbewusst. Ursprünglich hat er den Beruf des Kaufmanns im Einzelhandel erlernt.

C1 Helfer Holzverarbeitung (41) Wir stellen Ihnen einen Bewerber für eine Anstellung als Helfer in der Holzverarbeitung vor, der über umfangreiche Kenntnisse in diesem Bereich verfügt. Mit fünf Jahren Berufserfahrung als Maschinenbediener auf einem Holzenergiehof bringt er fundiertes Wissen und praktische Fähigkeiten in der Holzverarbeitung mit. Der Bewerber verfügt über Grundkenntnisse in Englisch und ist pünktlich, zuverlässig, verantwortungsbewusst, belastbar und motiviert, was es ihm ermöglicht, effektiv in einem Team zu arbeiten und den Anforderungen des Arbeitsalltags gerecht zu werden.

GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

G12 Friedhofsgärtner (34) Der Bewerber bringt eine fundierte Ausbildung als Friedhofsgärtner mit, die er 2018 erfolgreich abgeschlossen hat. Er verfügt über eine dreijährige Berufserfahrung in diesem Bereich. Seine beruflichen Kompetenzen umfassen Anbau, Anpflanzung, Blumen- und Grabbpflege sowie Hecken- und Sträucherschnitt. Persönlich zeichnet er sich durch Engagement, Ehrgeiz, Teamfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft aus.

F1 Helfer im Garten- und Landschaftsbau (45) Der Bewerber hat Erfahrung als Helfer im Garten- und Landschaftsbau und verfügt über Kompetenzen in der Grünflächenpflege, dem Verlegen von Rollrasen, der Errichtung von Einzäunungen und dem Wegebau. Er zeigt handwerkliches Geschick und technisches Verständnis. Persönlich zeichnet er sich durch Zuverlässigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit und Flexibilität aus.

KAUFMÄNNISCHE BERUFE/
BÜROBERUFE/VERWALTUNG

G5 Buchhalter/Bürotätigkeiten (34) Dieser Bewerber lebt seit 2015 in Deutschland. In seinem Heimatland Syrien hat er Wirtschaftswissenschaften studiert und im Anschluss in Syrien und der Türkei als Buchhalter gearbeitet. Der Studienabschluss wurde anerkannt. Er hat zuletzt eine Weiterbildung zum Finanzbuchhalter erfolgreich absolviert. Neben der deutschen Sprache beherrscht er Arabisch und Türkisch. Er möchte gerne als Buchhalter arbeiten, ist aber auch bereit, allgemeine Bürotätigkeiten zu übernehmen. Mit ihm gewinnen Sie einen sehr motivierten und engagierten Mitarbeiter, der sich wissbegierig auf neue Situationen einstellt.

E9 Finanzbuchhalter (46) Der Bewerber ist ein erfahrener Fachmann mit umfassender Berufserfahrung als Lagerhelfer und Buchhalter. Er hat insgesamt elf Jahre als Buchhalter in Syrien gearbeitet und verfügt über vier Jahre Erfahrung als Lagerhelfer in Deutschland. Darüber hinaus besitzt er fundierte Kenntnisse in der Finanzbuchhaltung, ergänzt durch ein DATEV-Zertifikat und umfangreiche SAP-Kenntnisse. Seine Sprachkenntnisse umfassen Deutsch, Arabisch und Englisch, was seine Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit unterstreicht. Er ist ein engagierter, flexibler und verantwortungsbewusster Teamplayer, der stets bereit ist, neue Herausforderungen anzunehmen und sich weiterzuentwickeln. Mit seiner sorgfältigen und zuverlässigen Arbeitsweise bringt er die idealen Voraussetzungen für eine Position im Bereich Buchhaltung mit.

F6 Kaufmann – Büromanagement (56) Der Bewerber, ein erfahrener Kaufmann im Büromanagement mit mehr als einem Jahrzehnt Berufserfahrung, bringt umfangreiche Fähigkeiten mit, um den Anforderungen des Berufs gerecht zu werden. Seine Erfahrung erstreckt sich über verschiedene Bereiche der Büro- und Verwaltungsarbeit, einschließlich Postbearbeitung, Datenverwaltung, Scannbearbeitung und Ablage. Darüber hinaus verfügt er über grundlegende Kenntnisse in Englisch sowie solide PC-Fähigkeiten. Persönlich zeichnet sich der Bewerber durch Flexibilität, Ordnungsliebe, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit aus. Sein Anpassungsvermögen gegenüber unterschiedlichen Anforderungen, seine Gewissenhaftigkeit bei der Arbeit und seine Bereitschaft zur Zusammenarbeit machen ihn zu einem wertvollen Mitglied eines Büroteams.

D8 Industriekaufmann (35) Aufgrund einer erfolgreich abgeschlossenen Umschulung zum Industriekaufmann kennt sich der Bewerber mit betriebswirtschaftlichen Abläufen und der Finanz-/Lohnbuchhaltung aus. Er ist mit den gängigen Fachprogrammen vertraut. Für internationale Korrespondenz beherrscht er verhandlungssicheres Englisch und verfügt über Grundkenntnisse in Arabisch. Deutsch ist seine Muttersprache. Vor seiner erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum Industriekaufmann war er vier Jahre auf selbstständiger Basis bei einem Telekommunikationsdienstleister tätig und konnte auch in einem Speditionsunternehmen erste kaufmännische Kenntnisse erwerben. Er ist teamfähig, belastbar und zuverlässig. Dank seines Führerscheins Klasse B ist der Bewerber mobil.

C10 Kaufmann – Groß- und Außenhandel (27) Der Bewerber ist ein ausgebildeter Kaufmann im Groß- und Außenhandel mit drei Jahren Berufserfahrung aus seiner Ausbildungszeit. Er beherrscht neben Deutsch auch Türkisch und Englisch und bringt umfassende Kenntnisse in den Bereichen Korrespondenz, Datenpflege, Angebotserstellung, Kundenbetreuung, Rechnungserstellung und Lagertätigkeiten mit. Seine Arbeitsweise ist geprägt von hochgradiger Kommunikationsfähigkeit, Freundlichkeit und Zuverlässigkeit. Zudem zeichnet er sich durch ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Loyalität und Teamfähigkeit aus, was ihn zu einem wertvollen Mitarbeiter im Groß- und Außenhandel macht.

F3 Kaufmann E-Commerce (36) Der ehrgeizige Bewerber hat eine Ausbildung zum Kaufmann mit dem Schwerpunkt E-Commerce absolviert und dabei umfassende Kenntnisse in den Bereichen Digital Marketing, Kundenservice, Datenpflege, Retourenmanagement und Marketing erworben. Er verfügt über verhandlungssicheres Englisch und zeigt eine starke Motivation sowie Engagement, Eigeninitiative und Kommunikationsfähigkeit.

F17 Kauffrau Büromanagement (33) Die Bewerberin, ausgebildete Kauffrau für Büromanagement mit Berufserfahrung, sucht eine Anstellung in ihrem erlernten Beruf. Ihre Qualifikationen umfassen Kenntnisse in MS Office und in der Sachbearbeitung, wie das Schreiben von Verträgen, das Erstellen von (Stunden-)Plänen und die Gesprächsführung mit Kunden. Die Bewerberin verfügt über Schulkenntnisse in Englisch. Sie zeichnet sich durch Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Empathie aus.

G15 E-Commerce oder andere kaufmännische Bereiche

(40) Der Bewerber ist ausgebildeter Kaufmann mit dem Schwerpunkt E-Commerce und strebt Anstellung in diesem Bereich oder in anderen kaufmännischen Bereichen an. Er verfügt über drei Jahre Berufserfahrung im Vertrieb und war für kurze Zeit auch als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt. Zu seinen beruflichen Kompetenzen zählen Marketing, Kundenberatung, Kundenbetreuung und Verkaufsgespräche. Seine persönlichen und sozialen Kompetenzen umfassen hohe Motivation, Flexibilität, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit.

A8 Kauffrau – Büromanagement (61)

Für Ihr Büro- und Verwaltungsteam präsentieren wir eine erfahrene Kauffrau für Büromanagement, die eine breite Palette an Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringt. Mit früheren Tätigkeiten als Rezeptionistin, Callcenter-Agentin und kaufmännische Angestellte verfügt sie über eine fundierte Berufserfahrung, die sie nun in ihrer angestrebten Anstellung einsetzen möchte. Die Bewerberin beherrscht Englisch und besitzt einen Führerschein der Klasse B. Ihre beruflichen Kompetenzen umfassen Kundenberatung, Kundenbetreuung, Disposition im Güterverkehr sowie Kenntnisse im Speditions- und Lieferverkehr. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch hohe Motivation, enorme Eigeninitiative sowie eine ausgeprägte Verantwortungsbereitschaft und Flexibilität aus. Diese Eigenschaften machen sie zu einer idealen Kandidatin für eine Anstellung als Kauffrau für Büromanagement – hier kann sie effizient und zuverlässig Ihre Büroabläufe unterstützen.

G14 Bürokauffrau in Teilzeit (43)

Die Bewerberin verfügt über eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement und möchte nun als Bürokauffrau in Teilzeit arbeiten. Mit insgesamt sieben Jahren Berufserfahrung im Bereich des Büromanagements bringt sie umfangreiche Kompetenzen mit, insbesondere in der Kundenbetreuung und -akquisition sowie im Telemarketing, und verfügt über kaufmännische Fähigkeiten. Neben ihren beruflichen Fertigkeiten zeichnet sie sich durch hohe Motivation, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Ehrgeiz, Belastbarkeit und Empathie aus.

F8 Bürohelferin (30)

Die Bewerberin verfügt über Erfahrung als Verwaltungsfachangestellte und Automobilkauffrau, auch wenn sie diese beiden Ausbildungen nicht abgeschlossen hat. Sie bringt solide Englischkennt-

nisse und PC-Kenntnisse mit. Ihre beruflichen Kompetenzen umfassen Telefonieren und Büroarbeiten. Persönlich zeichnet sie sich durch ihre Kommunikationsfähigkeit sowie Teamfähigkeit und Engagement aus.

F4 Bankkauffrau/Mitarbeiterin im Büro (55)

Mit ihrer achtjährigen Erfahrung als Bankkauffrau sowohl im Ausland als auch im Inland bringt diese Bewerberin umfassende Kenntnisse im internationalen Zahlungsverkehr und Geldwechsel mit. Diese Fachkenntnisse machen sie zu einer wertvollen Mitarbeiterin für organisatorische Aufgaben im Finanzsektor. Sie beherrscht Englisch, Russisch und Türkisch, was sie befähigt, in einem multikulturellen Umfeld erfolgreich zu arbeiten. Darüber hinaus ist sie äußerst flexibel und anpassungsfähig, was sie zu einer idealen Kandidatin für Positionen im Büro- und Verwaltungsbereich macht.

H7 Bürokraft (49)

Die 49-jährige Ukrainerin hat ihr Diplom an der Linguistischen Hochschule in Kiew im Bereich Dienstleistungsmanagement mit Auszeichnung erworben. Sie war über 20 Jahre im Büro- und Gebäudemanagement beschäftigt. In ihrer Heimat hat sie viele Jahre Führungspositionen bekleidet und ist dennoch bereit, auch einfachere, Büroarbeiten zu übernehmen. Die Bewertung ihrer Abschlüsse ist bereits erfolgt. Sie kann sicher auf Deutsch (C1-Niveau) kommunizieren und beherrscht die englische und russische Sprache in Wort und Schrift. Sie ist aufmerksam und motiviert. Teamfähigkeit, Kreativität und Organisationstalent zählen zu ihren Stärken.

G17 Bürohelferin (58)

Eine hoch motivierte Diplom-Betriebswirtin mit Erfahrung als Bürokraft und Dolmetscherin für Russisch sucht eine Anstellung als Bürohelferin oder Dolmetscherin für Russisch. Mit einem Jahr Erfahrung als Dolmetscherin für das Jobcenter Wuppertal, wo sie für ukrainische Geflüchtete übersetzt hat, sowie einem Jahr Erfahrung als Bürokraft bringt sie vielseitige Fähigkeiten mit. Neben Russisch verfügt sie auch über ausgezeichnete Englischkenntnisse. Ihre persönlichen Stärken umfassen Belastbarkeit, Engagement und Verantwortungsbewusstsein.

E4 HelferIn – Büro (49)

Diese Bewerberin bringt eine breite Palette an Erfahrungen aus verschiedenen Branchen mit und ist bereit, als Unterstützungskraft in den Bereichen Büro, Verkauf oder Spielhallenaufsicht tätig zu werden. In den genannten Bereichen verfügt sie über

vielseitige Fähigkeiten und Kenntnisse. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch ihre Kommunikationsfähigkeit, Engagement, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft aus.

G7 Büromitarbeiterin (55)

Die Bewerberin bringt mehr als 20 Jahre Berufserfahrung in Bürotätigkeiten und Buchhaltung mit und ist bestens mit DATEV sowie gängigen PC-Anwendungen vertraut. Ursprünglich ausgebildet als Frisörin, hat sie sich erfolgreich in den kaufmännischen Bereich umorientiert und strebt eine Tätigkeit im Büro oder als Buchhalterin an. Die Bewerberin besitzt einen Führerschein der Klasse B. Persönlich zeichnet sie sich durch Organisationstalent, Zuverlässigkeit, Flexibilität und hohe Motivation aus. Ihre Belastbarkeit und ihr Engagement haben sich in ihrer langjährigen beruflichen Laufbahn immer wieder bewährt, wodurch sie auch in anspruchsvollen Situationen stets souverän agiert.

E3 Fachkraft für Marketing, Fördermanagement, Verwaltung (47)

Mit ihrem Master in Soziologie arbeitete diese Bewerberin über zehn Jahre als Referentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin. Nun möchte sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie im analytischen Denken und in der wissenschaftlichen Medienkompetenz erworben hat, in den entsprechenden Berufsfeldern in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Verwaltung einbringen. Sie ist auch bereit, in anderen kaufmännischen Berufen ihre Fähigkeiten zu entfalten. Die Soziologin fällt zudem durch ihre strukturierte Arbeitsweise und starke Kommunikationsfähigkeit auf.

B5 Tätigkeit im öffentlichen Dienst, bei einer Stiftung

oder politischen Partei (28) Mit seinem Bachelor-of-Arts-Abschluss in Geschichte und Politikwissenschaften kann dieser Bewerber ein breites Verständnis historischer und politischer Prozesse vorweisen. Dieses Wissen und seine analytischen Fähigkeiten sind in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes, bei Stiftungen oder politischen Parteien von großem Wert. Der Bewerber zeichnet sich zudem durch hohe Motivation und starkes Engagement aus. Er ist in der Lage, komplexe Sachverhalte verständlich zu kommunizieren, und verfügt über ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft. Seine Fähigkeit, sich schnell in neue Themen einzuarbeiten, und seine Bereitschaft zur Zusammenarbeit machen ihn zu einer wertvollen Ergänzung für jeden Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst, bei einer Stiftung oder politischen Partei.

HANDWERK**G16 Tischler (26)**

Der Bewerber hat eine Ausbildung zum Tischler im Jahr 2018 abgeschlossen. Mit seiner dreijährigen Berufserfahrung in diesem Bereich verfügt er über Kompetenzen wie Schleifen, Holzoberflächenbearbeitung, Holzmöbelbau sowie die Herstellung von Leisten und Rahmen. Zudem besitzt er gute PC-Kenntnisse. Seine persönlichen und sozialen Kompetenzen umfassen hohe Motivation, Engagement, Kommunikationsfähigkeit, Ehrgeiz, Teamfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft.

F11 Fahrzeugaufbereiter (30)

Der Bewerber verfügt über mehr als drei Jahre Erfahrung als Fahrzeugaufbereiter. Seine Fähigkeiten umfassen verschiedene Aspekte der Fahrzeugaufbereitung, darunter Polieren, Versiegeln, Saugen, Felgenreinigung, Innen- und Außenreinigung, Lackpflege sowie Polster- und Lederpflege. Persönlich zeichnet er sich durch Belastbarkeit, Eigeninitiative, Motivation und Verantwortungsbereitschaft aus.

F10 Industrielackierer (55)

Der gelernte Kfz-Mechaniker verfügt über Berufserfahrung als Industrielackierer und bringt umfangreiche Kenntnisse in Lackieren, Spachteln, Airless-Spritzen, Karosseriearbeiten und Oberflächenbeschichtung mit. Persönlich zeichnet er sich durch seine Kommunikationsfähigkeit und Teamfähigkeit sowie sein Engagement aus.

HOTEL/GASTRONOMIE**D6 Allroundkraft in der Gastronomie (40)**

Ob am Empfang, im Service, in der Gästebetreuung, in der Telefonie oder auch in der Küche: Diese Bewerberin ist vielfältig einsetzbar. Sie verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung zur Hotelfachfrau und langjährige Berufserfahrung auch im führungsunterstützenden Bereich. MS-Office-Grundkenntnisse sind ebenso vorhanden. Aktuell arbeitet sie als Küchenhilfskraft auf Minijobbasis in einem Restaurant. Sie sucht eine neue Herausforderung in verschiedensten Berufszweigen, zum Beispiel als Callcenter-Agentin, Allroundkraft in der Gastronomie; hauswirtschaftlichen Bereich. Als Mutter stellt sie sich dem Arbeitsmarkt vormittags ca. 20–25 Stunden/Woche zur Verfügung. Sie besitzt einen PKW-Führerschein. Ihre offene, freundliche sowie kommunikative Art würde Ihr Team bereichern. Sie ist belastbar, zuverlässig und engagiert. Ihre Englischkenntnisse runden ihr Profil ab.

DIENSTLEISTUNGEN

F12 Bodensteward (36) Der gelernte Industriekaufmann beherrscht neben Deutsch auch die englische Sprache und verfügt über PC-Kenntnisse, insbesondere in Textverarbeitung (MS Office). Seine beruflichen Kompetenzen umfassen Planung und Steuerung der Materialwirtschaft, Abwicklung des Zahlungsverkehrs und allgemeine Büroarbeiten. Zudem hat er Erfahrung als Produktions- und Lagerhelfer gesammelt. Persönlich zeichnen ihn Motivation, Eigeninitiative und Kommunikationsfähigkeit aus.

G22 Sicherheitskraft (32) Ein motivierter und zielstrebigere Bewerber sucht eine Anstellung, nachdem er in den letzten Jahren in Deutschland als Küchenhelfer gearbeitet hat. Er hat in Syrien etwa zwei Jahre Jura studiert. Er hat erfolgreich die Sachkundeprüfung nach § 34a GewO abgeschlossen und ist zudem als Brand- und Schutzhelfer qualifiziert. Der Bewerber zeichnet weiter durch Engagement und Belastbarkeit aus.

E2 Sicherheitskraft oder Kraftfahrer (41) Der Bewerber strebt eine Anstellung als Sicherheitskraft oder Kraftfahrer an. Er verfügt über Berufserfahrung sowohl als Sicherheitskraft wie auch als Kurierfahrer. Er ist im Besitz eines Führerscheins und eines PKW und hat zudem die Unterweisung nach § 34a GewO erfolgreich abgeschlossen. Persönlich zeichnet er sich durch Zuverlässigkeit, Ordentlichkeit und Verantwortungsbewusstsein aus.

D6a Callcenter-Agentin (40) Ob am Empfang, im Service, in der Gästebetreuung, in der Telefonie oder auch in der Küche: Diese Bewerberin ist vielfältig einsetzbar. Sie verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung zur Hotelfachfrau und langjährige Berufserfahrung auch im führungsunterstützenden Bereich. MS-Office-Grundkenntnisse sind ebenso vorhanden. Aktuell arbeitet sie als Küchenhilfskraft auf Minijobbasis in einem Restaurant. Sie sucht eine neue Herausforderung in verschiedensten Berufszweigen, zum Beispiel als Callcenter-Agentin, Allroundkraft in der Gastronomie oder im hauswirtschaftlichen Bereich. Als Mutter stellt sie sich dem Arbeitsmarkt vormittags ca. 20–25 Stunden/Woche zur Verfügung. Sie besitzt einen PKW-Führerschein. Ihre offene, freundliche sowie kommunikative Art würde Ihr Team bereichern. Sie ist belastbar, zuverlässig und engagiert. Ihre Englischkenntnisse runden ihr Profil ab.

G18 Helferin Reinigung (35) Die Bewerberin möchte nach der Elternzeit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen und hat in den letzten Jahren hauptsächlich in geringfügigen Beschäftigungen (Reinigung, Service und Küche) gearbeitet. Sie sucht eine Beschäftigung in Teilzeit am Nachmittag. Sie ist belastbar und besitzt einen PKW.

B10 Callcenter-Agentin (35) Die gelernte Gärtnerin ist auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung als Callcenter-Agentin. Die Bewerberin besitzt PC-Kenntnisse und ist damit vertraut, Daten zu erfassen, im Telefondienst zu arbeiten und Kunden*innen zu beraten. Persönlich zeichnet sie sich durch Empathie, Hilfsbereitschaft, hohe Motivation und Offenheit aus. Sie ist eine geeignete Kandidatin für eine Anstellung als Callcenter-Agentin, da sie in der Lage ist, auf die Bedürfnisse der Kunden*innen einzugehen und ihnen professionell zu helfen.

B7 Callcenter-Agent (28) Dieser Bewerber verfügt bereits über praktische Erfahrungen in diesem Bereich. Er bringt wertvolle Kenntnisse und Fertigkeiten mit, die ihn für eine Anstellung als Callcenter-Agent qualifizieren. Der Bewerber besitzt gute PC-Kenntnisse und beherrscht neben der Kundenberatung auch die E-Mail-Kommunikation und das Telemarketing. Persönlich zeichnet sich der Bewerber durch hohe Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit und Empathie aus.

B6 Reinigungshelferin (50) Wir stellen Ihnen eine Bewerberin für eine Anstellung als Reinigungshelferin vor, die über mehrere Jahre Berufserfahrung in verschiedenen Reinigungsbereichen verfügt. Als Schulgesundheitsassistentin und mit ihrer Erfahrung in der Textilbearbeitung bringt sie ein breites Spektrum an Fähigkeiten und Kompetenzen mit. Persönlich zeichnet sie sich durch hohe Motivation, Engagement, Begeisterungsfähigkeit und Flexibilität aus. Diese Eigenschaften machen sie zu einer wertvollen Mitarbeiterin, die bereit ist, ihren Beitrag zu Ihrem Reinigungsteam zu leisten.

C7 Reinigungskraft (53) Der Bewerber ist eine erfahrene Reinigungskraft mit mehrjähriger Berufserfahrung. Er zeichnet sich durch hohe Motivation und Zuverlässigkeit aus, was ihn zu einer wertvollen Unterstützung in jedem Reinigungsteam macht.

F5 Helferin Reinigung/Reinigungskraft (61) Mit über zehn Jahren Erfahrung in der Reinigungsbranche verfügt diese Bewerberin über umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten, um die Anforderungen des Jobs als Reinigungskraft zu erfüllen. Ihre Tätigkeiten umfassen verschiedene Reinigungsaufgaben wie die Reinigung mit dem Mopp, die Reinigung von Toiletten sowie die Müllentsorgung. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch eine hohe Motivation und Engagement aus. Sie ergreift eigenständig die Initiative und ist in der Lage, effektiv mit Kolleg*innen und Vorgesetzten zu kommunizieren. Ihre Verantwortungsbereitschaft und Teamfähigkeit machen sie zu einer wertvollen Ergänzung für jedes Reinigungsteam.

E4b Spielhallenaufsicht (49) Diese Bewerberin bringt eine breite Palette an Erfahrungen aus verschiedenen Branchen mit und ist bereit, als Unterstützungskraft in den Bereichen Büro, Verkauf oder Spielhallenaufsicht tätig zu werden. In den genannten Bereichen verfügt sie über vielseitige Fähigkeiten und Kenntnisse. Persönlich zeichnet sich die Bewerberin durch ihre Kommunikationsfähigkeit, Engagement, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft aus.

LABOR

A6 Chemikant (27) Als ausgebildeter und belastbarer Chemikant strebt der Bewerber weiterhin eine Tätigkeit in diesem Bereich an. Er beherrscht die englische Sprache und besitzt einen Führerschein der Klasse B. Er verfügt über berufliche Kompetenzen in den Bereichen Arbeitsvorbereitung, Laborarbeiten, Labortechnik, Qualitätsprüfung und Qualitätssicherung. Persönlich zeichnet er sich unter anderem durch eine hohe Motivation und Teamfähigkeit aus.

G6 Chemikantin (38) Diese erfahrene Chemikantin aus dem Iran bringt umfangreiche Berufserfahrung von etwa acht Jahren mit. Sie besitzt einen in Deutschland anerkannten Abschluss als Bachelor of Science in Chemie und hat sich seit ihrer Einreise nach Deutschland im Jahr 2021 erfolgreich auf B2-Sprachniveau in Deutsch weitergebildet. Neben ihrer Tätigkeit als Chemikantin im Bereich Lack hat sie auch als Nachhilfelehrerin für Mathematik gearbeitet, was ihre Vielseitigkeit und ihr Engagement unterstreicht. Die wissbegierige Bewerberin spricht fließend Englisch, Persisch (Farsi) und Deutsch. Mit Ehrgeiz und hoher Motivation arbeitet sie sich schnell in neue Aufgabenbereiche ein.

TECHNISCHE BERUFE

H1 Medizintechnikerin (31) Die gebürtige Iranerin absolvierte in ihrem Heimatland ein Bachelor-of-Arts-Studium im Fach Biologie. Zudem konnte sie dort als Medizintechnikerin in der Pathologie bereits Berufserfahrung sammeln, sodass sie eine Beschäftigungsaufnahme in diesem Bereich anstrebt. Die Anerkennung ihres Studiums hat bereits stattgefunden. Die letzten Monate investierte sie in den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse und beendet im August ihren Kurs. Die Bewerberin zeichnet sich durch ihre selbstständige und zuverlässige Art aus. Sie hat bereits Eigeninitiative gezeigt und Zeugnisse selber übersetzen lassen. Sie ist ehrgeizig, was den Spracherwerb angeht, und möchte auch in Zukunft trotz einer möglichen Beschäftigungsaufnahme sich selbstständig in ihrer Freizeit auf die Sprachprüfung in C1 vorbereiten und diese auf eigene Kosten ablegen.

G3 Ingenieur Abfallwirtschaft (40) Der Bewerber ist ein ehrgeiziger ausgebildeter Abfallwirtschaftsingenieur mit fundierter Berufserfahrung in diesem Bereich. Seine Qualifikationen und Erfahrungen machen ihn zu einem kompetenten Bewerber für Positionen im Bereich der Abfallwirtschaft oder in verwandten Bereichen. Er verfügt über umfassende Kenntnisse und praktische Erfahrungen in der Abfallwirtschaft, die er während seiner bisherigen beruflichen Laufbahn erworben hat. Seine Expertise umfasst verschiedene Aspekte der Abfallwirtschaft und -bewirtschaftung. Der Bewerber zeigt eine hohe Verantwortungsbereitschaft und ist bekannt für seine strukturierte Arbeitsweise, was ihn zu einem zuverlässigen und effektiven Teammitglied macht. Er gibt stets sein Bestes, um die gestellten Aufgaben zu bewältigen.

F2 Molekularbiologin (26) Die Absolventin des Jahres 2023 mit einem Master of Science in molekularer Biotechnologie strebt eine Anstellung als Molekularbiologin an. Sie verfügt über umfassende Kenntnisse in diesem Bereich und ist mit Laborarbeiten, Labortechnik, dem Proteombereich und der Krebsforschung bestens vertraut. Ihre beruflichen Kompetenzen werden durch verhandlungssichere Englischkenntnisse ergänzt. Persönlich zeichnet sie sich durch Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit und Ehrgeiz aus.

C8 Hausmeister, Handwerker, Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten (40) Der Bewerber ist ein ausgebildeter Techniker für Technologie im Post- und Zeitungswesen und sucht eine Stelle als Hausmeister, Handwerker oder Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten. Er verfügt über zwei Jahre Berufserfahrung und spricht neben Deutsch noch weitere Sprachen: Rumänisch, Englisch, Italienisch und Griechisch. Zudem besitzt er EDV-Grundkenntnisse. Beruflich bringt er Kompetenzen in den Bereichen Elektro- und Malerarbeiten, Wartung, Instandhaltung, Kleinreparaturen, Terminkoordination und Gartenpflege mit. Persönlich zeichnet er sich durch Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Aufmerksamkeit, Pünktlichkeit und Genauigkeit aus.

G4 Techniker/Handwerker/Hausmeister (46) Der erfahrene und ausgebildete Industriemechaniker bringt eine breite Palette an Fähigkeiten und Kompetenzen mit, die ihn zu einem idealen Kandidaten für technische, handwerkliche oder hausmeisterliche Aufgaben machen. Nach seiner Ausbildung und langjährigen Tätigkeit als Industriemechaniker hat er zusätzlich umfassende Erfahrungen im Garten- und Landschaftsbau sowie im Tiefbau gesammelt, wo er vorher selbstständig tätig war. Der Bewerber verfügt über eine Auszubereignung, ist CNC-Bedienfachkraft und staatlich geprüfter Techniker. Er besitzt zudem einen Schweißerschein, der jedoch erneuert werden müsste. Seine gängigen PC-Kenntnisse ermöglichen ihm einen reibungslosen Umgang mit verschiedenen technischen und administrativen Aufgaben. Der Bewerber zeichnet sich durch seine hohe Motivation, seine Verantwortungsbereitschaft und seine strukturierte Arbeitsweise aus.

F9 Ökologe (37) Der Bewerber verfügt über einen Master of Science in Biologie mit Schwerpunkt im Bereich Evolution und Naturschutz und bringt entsprechende umfassende Kenntnisse mit. Seine bisherige Berufserfahrung sammelte er hauptsächlich als Lagerhelfer. Er zeichnet sich durch Motivation, Engagement und Eigeninitiative aus.

ÜBERGREIFENDE HELFERTÄTIGKEITEN

F16 Helfer (30) Der Bewerber verfügt über umfangreiche Erfahrung als Illustrator und Zeichner. Obwohl er bisher keine spezifische Berufsausbildung absolviert hat, ist er hoch motiviert, in verschiedenen Helferberufen zu

arbeiten. Seine Fähigkeiten im Bereich Illustration und Zeichnung unterstreichen seine Vielseitigkeit, und seine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten- und Teamfähigkeit macht ihn zu einem wertvollen Mitarbeiter in verschiedenen Tätigkeitsgebieten.

F15 Helfer Lager oder Produktion (30) Der Bewerber bringt umfangreiche Erfahrung in verschiedenen Bereichen mit, darunter Montage, Produktionshilfe, Verpackung und Lagerarbeit. Mit mehreren Jahren Beschäftigung bei Vaillant über eine Arbeitnehmerüberlassung sowie Erfahrung als Möbelschlosser und Produktionshelfer verfügt er über ein solides Fundament in diesen Bereichen. Seine Belastbarkeit, sein Engagement und seine Verantwortungsbereitschaft sind gewinnbringende Eigenschaften für Ihr Unternehmen.

C5 Straßenreiniger/Versandmitarbeiter (49) Dieser zuverlässige und motivierte Bewerber verfügt über mehrjährige Erfahrung in verschiedenen Tätigkeiten, darunter Straßenreinigung, Verpacken und Versandmitarbeit. Er zeichnet sich zudem durch seine Teamfähigkeit und sein Verantwortungsbewusstsein aus.

G21 Lagerhelfer/Schlosser/Produktionshelfer (60) Dieser motivierte und flexible Bewerber sucht eine Anstellung als Schlosser, Lagerhelfer, Produktionshelfer oder Kommissionierer. Er verfügt über mehrere Jahre Berufserfahrung als Helfer im Ausbau und als Schlosser. Mit einem Führerschein der Klasse B und einem eigenen PKW ist er mobil und kann flexibel eingesetzt werden. Seine Eigeninitiative und berufliche Erfahrung machen ihn zu einem wertvollen Mitarbeiter in den Bereichen Logistik, Produktion und Handwerk.

Unternehmen, die mit einem dieser motivierten Menschen Kontakt aufnehmen möchten, wenden sich bitte an den Unternehmensservice des Jobcenters.

Thomas Bosse Telefon 0202 74763-942

Thomas.Bosse@jobcenter.wuppertal.de

Klaus Dietrich Koch Telefon 0202 74763-939

KlausDietrich.Koch@jobcenter.wuppertal.de

Ersel Peksert Telefon 0202 74763-948

Ersel.Peksert@jobcenter.wuppertal.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Thomas Lenz

Vorstandsvorsitzender

Bachstraße 2

42275 Wuppertal

Telefon 0202 74763-0

jobcenter@jobcenter.wuppertal.de

Verantwortlich im Sinne des Presserechts

Dr. Andreas Kletzander

Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation

Telefon 0202 74763-802

Andreas.Kletzander@jobcenter.wuppertal.de

Björn Haller

Vorstand Finanzen und Personal

Telefon 0202 74763-801

Bjoern.Haller@jobcenter.wuppertal.de

Redaktion und Text

Guido Halfmann, Chrissanthi Nikolakudi

Konzeption und Gestaltung

die guerillas GmbH

Fotografien

Daniel Schmitt (Spitzlicht Fotografie),

Jobcenter Wuppertal AÖR, iStock,

unsplash.com (Jon Tyson)

Druck

Rudolf Glaudo GmbH & Co. KG



Das Jobcenter Wuppertal wurde für seine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet.



Mitglied der Landesinitiative
NRW inklusiv

