

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2020

Stand: 06.11.2019

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Darstellung der Ressourcen.....	4
2.1. Verteilungsmaßstäbe für die Bundesmittel	4
2.1.1. Verteilungsmaßstab Eingliederungsmittel.....	4
2.1.2. Verteilungsmaßstab Verwaltungsmittel.....	4
2.2. Zuteilung der Bundesmittel.....	4
2.2.1. Eingliederungshaushalt gesamt / Neufallbudget.....	5
2.2.2. Verwaltungskostenhaushalt gesamt.....	6
2.3. Verfügbare zusätzliche Eingliederungsmittel aus Sonderprojekten	7
2.3.1. Ausfinanzierung ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit	7
2.3.2. Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener (TQ).....	8
2.3.3. Jobstarter PLUS („Duisburg stärken, Nachwuchs sichern“)	8
2.4. Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	8
2.5. Steuerung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel	9
2.6. Personal.....	11
2.6.1. Personalressourcen.....	11
2.6.2. Einflussfaktoren / Performance	12
2.7. Aufbau- und Ablauforganisation.....	13
2.8. Netzwerkarbeit.....	15
3. Kennzahlen.....	16
4. Zielsteuerung im SGB II	18
4.1. Allgemeine Grundlagen der Zielsteuerung.....	18
4.2. Qualitätskennzahlen	19
4.3. Strategische Ausrichtung	19
4.4. Bundesweite Schwerpunkte der Steuerung.....	19
5. Strategische Ausrichtung des jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2020	21
5.1. Kundenstrukturanalyse.....	21
5.2. Kundenstrukturindex.....	22
5.3. Quantitative Auswirkungen durch den Themenkomplex „Flucht & Asyl“.....	23
5.4. Quantitative Auswirkungen durch Zuwanderung aus der EU	24
5.5. Bestandsentwicklung - Ausblick und Prognose	26
5.6. Analyse des Arbeitsmarktes.....	26
5.6.1. Analyse der allgemeinen Konjunktorentwicklung.....	26
5.6.2. Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.....	26
5.6.3. Analyse des lokalen Arbeitsmarktes	26
5.6.4. Überblick über einzelne Branchen	27
5.6.4.1. Kaufmännische Berufe / Dienstleistungssektor.....	27

5.6.4.2. Gewerblich technische Berufe	28
5.6.5. Analyse des lokalen Ausbildungsmarktes	29
5.7. Darstellung der Handlungsfelder und Strategien	30
5.7.1 Vision 2025 / Strategie 2025	30
5.7.2. Die zentralen operativen Handlungsfelder 2020	31
5.7.2.1. Handlungsfeld 1 - Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs	32
5.7.2.2. Handlungsfeld 2 - Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit	33
5.7.2.3. Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf	34
5.7.2.4. Querschnittsaufgaben - Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion.. ..	35
5.7.2.5. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	35
5.7.2.6. Attraktive digitale Angebote / Automatisierung	36
5.7.2.7. Weiterentwicklung Performance Management	36
5.8. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien.....	36
5.8.1. Handlungsfeld 1 - Arbeits- und Fachkräftesicherung.....	37
5.8.1.1. Schlanke und verbindliche Prozesse unter Beachtung der operativen Mindeststandards (MDS) schaffen die Basis für einen erfolgreichen und schnellstmöglichen Integrationserfolg (Neukundenprozess).....	37
5.8.1.2. Unterstützung marktnaher Kunden durch passgenaue, individuelle Hilfen im Bewerberprozess	37
5.8.1.3. Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und assistierten Vermittlung Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen	37
5.8.1.4. Neuorganisation des Qualitätsmanagements durch Bildung eines QM-Teams ...	38
5.8.1.5. Intensive, rechtskreisübergreifende Verzahnung der Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen.....	38
5.8.1.6. Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS	39
5.8.1.7. Potenziale Zugewanderter für den Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen (MYSKILLS)	39
5.8.1.8. Fokussierung auf sog. "Partner BGs" im Netzwerk ABC	39
5.8.1.9. Sicherstellung eines aktiven Vertrags- und Lieferantenmanagements für Arbeitsmarktdienstleistungen (aLM-AMDL).....	40
5.8.1.10. Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote	40
5.8.1.11. Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen	40
5.8.1.12. Reduzierung der Zahl der Erwerbsaufstocker.....	40
5.8.1.13. Weiterverfolgung der Initiative „Werde Zukunftsstarter“	41
5.8.1.14. Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen	41
5.8.1.15. Weitere Profilierung des jobcenter Duisburg als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt.....	41
5.8.1.16. Durchführung eines JobSpeedDatings (JSD)	42

5.8.1.17. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund	42
5.8.1.18. Fortführung der Sprachberatung	42
5.8.1.19. Bereitstellung eines umfassenden Angebots an Dolmetscherleistungen	42
5.8.1.20. Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft in den Unternehmen...	43
5.8.1.21. Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, insbesondere mit dem Netzwerk IQ	43
5.8.1.22. Angebot innovativer Maßnahmenformate - Individuelle Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter durch Gründungsinkubatoren	43
5.8.1.23. Weiterbetrieb des Integration Point (IP)	43
5.8.1.24. Beibehaltung der zentralisierten Betreuung von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern.....	44
5.8.1.25. Unterbreitung innovativer Matchingangebote - Dezentrale Arbeitgebermessen	44
5.8.1.26. Nutzung des Deckungsbeitrages des gemeinsamen Arbeitgeberservice im Wege der Nebenbetreuung	44
5.8.1.27 Lokale Unterstützung der konzertierten Aktion Pflege (KAP)	44
5.8.1.28. Weiterführung des Modellprojekts zur Förderung Geringqualifizierter (TQ)	45
5.8.1.29. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios	45
5.8.2. Handlungsfeld 2 - Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit...	47
5.8.2.1. Fortführung der Intensivbetreuung von Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug	47
5.8.2.2. Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen	47
5.8.2.3. Generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden	48
5.8.2.4. Nutzung der Innovationskraft der Schwerpunktregionen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA-SPR).....	48
5.8.2.5. Nutzung der Potenziale des Teilhabechancengesetzes ("MitArbeit").....	49
5.8.2.6. Akquise zusätzlicher finanzieller Mittel und Chancen durch Beteiligung an neuen Sonderprogrammen auf Bundes-, Landes- und/oder europäischer Ebene	49
5.8.2.7. Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II.....	49
5.8.2.8. Fortführung der engen Zusammenarbeit im lokalen Aktionsbündnis „Runder Tisch LZA“.....	51
5.8.2.9. Beibehaltung und Schärfung der Angebotspalette des lokalen Netzwerks für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC).....	51
5.8.2.10. Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und - arbeitslosen unter Nutzung aller Chancen aus dem Arbeitsmarkt- & Integrationsprogramm	51
5.8.2.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios	51
5.8.3. Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf	53

5.8.3.1. Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres am Übergang Schule-Beruf	53
5.8.3.2. Frühzeitige und nachhaltige Aktivierung von (Neu-)Kunden/-innen	54
5.8.3.3. Konsequente Einbindung des gAG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen.....	54
5.8.3.4. Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS	54
5.8.3.5. Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit	55
5.8.3.6. Ausschöpfung sämtlicher Chancen, die sich aus dem "Ausbildungsprogramm NRW" ergeben	55
5.8.3.7. Angebot flexibler Ausbildungsmodelle wie z.B. Teilzeitberufsausbildung und Teilqualifizierung	56
5.8.3.8. Weiterführung des Angebotes der assistierten Ausbildung (AsA)	56
5.8.3.9. Perspektiveröffnung für schwer erreichbare Jugendliche	56
5.8.3.10. Rechtskreisübergreifende Betreuung und Beratung - Jugendberufsagentur	57
5.8.3.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios	57
5.8.4. Querschnittsaufgaben - Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion	59
5.8.4.1. Weiterbeschäftigung eines Spezialisten für Reha / SB im gAG-S.....	59
5.8.4.2. Gutscheilverfahren für Probebeschäftigung (PB)	59
5.8.4.3. Intensivierung der engen und konstruktiven Zusammenarbeit mit der BCA.....	59
5.8.4.4. Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung und Frauenförderquote durch Einbindung des bFM in die Integrationsarbeit	60
5.8.4.5. Ansprache von Nichtaktivierungskundinnen und -kunden nach § 10 SGB II	60
5.8.4.6. Verzahnung mit den Leistungen nach § 16a SGB II	61
5.8.4.7. Einführung eines Abhilfeverfahrens bei Scheitern von Arbeitsaufnahmen durch fehlende Kinderbetreuung.....	61
5.8.4.8. Angebot von Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbschancen von Frauen.....	61
5.8.4.9. Fortführung der Intensivbetreuung für Alleinerziehende	62
5.8.4.10. Projekt "Familienlotsin"	62
5.8.4.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios	63
5.8.5. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	64
5.8.5.1. Regelmäßige Durchführung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung (VKB).	64
5.8.5.2. Durchführung von Sonderprüfungen nach Veranlassung.....	64
5.8.5.3. Nutzung von Dokumentenprüfsystemen der Bundesdruckerei.....	65
5.8.5.4. Nutzung der eAkte	65
5.8.5.5. Verbesserung der Schnittstelle zwischen dem Vermittlungs- und dem Leistungsbereich	65
5.8.5.6. Verbesserung von Prozessen in der Leistungssachbearbeitung.....	65
5.8.5.7. Leistungsrechtliche Beratung	66

5.8.5.8. Vorhaben "Quali FbW"	66
5.8.5.9. Strenge Kontrolle der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben unter Beteiligung eines hauseigenen Datenschutzbeauftragten	66
5.8.6. Attraktive digitale Angebote / Automatisierung	68
5.8.6.1. Relaunch der Internetpräsenz "www.jobcenter-duisburg.de"	68
5.8.6.2. Nutzung des digitalen Online-Angebots jobcenter.digital.....	68
5.8.6.3. Beteiligung an der Erprobung digitaler Postfachnachrichten	68
5.8.6.4. Geschärfter Umgang mit elektronischen Dokumenten	69
5.8.6.5. Videobewerbung	69
5.8.7. Weiterentwicklung Performance Management	70
5.8.7.1. Weitere Effizienzgewinne durch die Nutzung der eAkte	70
5.8.7.2. Weitere Intensivierung der Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Leistungsbereich und dem Bereich Markt & Integration.....	70
5.8.7.3. Zentralisierung der Beratungsstellen für Unionsbürger an einem Standort.....	70

1. Einleitung

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (Amlp) soll die Ziele und die daran ausgerichtete Ausgestaltung der Aktivitäten und Beiträge des jobcenter Duisburg zur Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei der Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit aufzeigen. Die Rahmenbedingungen des Amlp wurden vorab im Beirat erörtert. Eine Abstimmung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms unter Beachtung der jeweiligen Zielvorgaben der Träger in der Trägerversammlung gem. § 44c Abs. 6 SGB II ist erfolgt. Neben dem lokalen Planungsdokument (LPD) dient das Amlp den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Orientierungshilfe bei der unterjährigen Umsetzung der ambitionierten Ziele im Tagesgeschäft. Daneben schafft es Transparenz gegenüber den Duisburger Akteuren am Arbeitsmarkt und der interessierten Öffentlichkeit.

Das Amlp 2020 greift die strategische Ausrichtung der Vorjahre auf und entwickelt diese konsequent weiter

Die weitsichtige Detailplanung auf Grundlage transparenter strategischer Schwerpunkte hat im Jahr 2019 nicht nur erheblich zur Erreichung der beabsichtigten Ziele beigetragen, sondern zeigt auch in 2020 und danach entsprechende Wirkungen. Der Einkauf langfristiger Maßnahmenangebote hat die Planungssicherheit erhöht und gewährleistet einen gleichmäßigen Mittelabfluss ohne entsprechende Belastungsspitzen für die Mitarbeiterschaft - gerade im Jahresübergang. Erkennbar ist dies an einem historisch hohen Anteil an Verbindungen, der unmittelbar den weiten Planungshorizont reflektiert. Mit Blickrichtung auf die drei zentralen Handlungsfelder für das Jahr 2020, die bundesweiten Schwerpunkte der Steuerung sowie die weiteren lokalen Beobachtungsfelder sind sämtliche Strategien und Maßnahmen einer strengen Erfolgskontrolle unterzogen und bei Bedarf angepasst, weiterentwickelt oder gänzlich neu konzipiert worden.

- ✓ Das Arbeitsmarktprogramm 2019 hat sich als valide Basis für eine erfolgreiche Zielerreichung erwiesen.
- ✓ Eine zukunftsorientierte Planung in 2019 hat dazu geführt, dass getätigte Investitionen ihre Wirkungen langfristig und damit auch noch im Jahr 2020 und darüber hinaus entfalten. Die daraus resultierenden hohen Verbindungen stellen eine verstetigte und friktionsfreie Leistungserbringung auf qualitativ hohem Niveau sicher.
- ✓ Die Investitionsintensitäten für abschluss- und nichtabschlussorientierte Qualifizierung und Beschäftigtenförderung wurden erneut gesteigert und unterstreichen deren hohe Bedeutung für die Bekämpfung des Fachkräftemangels.
- ✓ Der Kundenstrukturindex des jobcenter Duisburg legt nahe, dass adäquate Steuerungsimpulse in der Regel langfristig und nicht nur auf die Erzielung kurzfristiger Integrationen ausgerichtet sein müssen.

Die zu erwartenden lokalen Rahmenbedingungen für 2020 und das daraus abgeleitete fachliche Programm wurden bereits im lokalen Planungsdokument transparent festgelegt. Auf dieser Grundlage wurde auch das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm erstellt.

Weiterentwicklung des operativen Planungs- und Beratungsprozesses

Für den operativen Planungs- und Beratungsprozess für das kommende Geschäftsjahr wurde auf bewährte Grundlagen und Formate zurückgegriffen. Es wurde jedoch besonderer Wert daraufgelegt, den Prozess noch transparenter, noch kürzer und noch fokussierter zu gestalten. Über die zentralen Themen erfolgten daher schon frühzeitig Gespräche auf Geschäftsführungsebene sowie Skype-Konferenzen. Hierdurch konnten zeitraubende Interventionspunkte von Anfang an abgearbeitet werden. Basis der Planung sind die "Gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II" der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II und der Vorstandsbrief zur Planung.

Korrespondierend hierzu hat es bereits lange im Vorfeld Überlegungen auf lokaler Ebene gegeben. So wurden die Führungskräfte des jobcenter Duisburg und deren Teams frühzeitig in den Planungsprozess einbezogen. Dies stellt nicht nur die notwendige Binnendifferenzierung zwischen den einzelnen Teams und ihrem zum Teil erheblich voneinander abweichenden Kundenpotenzial sicher, sondern führt zu der unverzichtbaren Berücksichtigung praktischer Erfahrungen aus dem Tagesgeschäft. Wie in jedem Jahr erfolgte die rechtskreisübergreifende Branchen- und Markteinschätzung unter Beteiligung des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) des jobcenter Duisburg und der Agentur für Arbeit in Duisburg.

Basierend auf den prognostizierten lokalen Rahmenbedingungen wurde eine gemeinsame Bildungszielplanung 2020 erstellt. Aufgrund der überaus positiven Erfahrungen aus den Vorjahren erfolgte dies erneut unter Einbeziehung des Beirats. Im jobcenter Duisburg wurden frühzeitig die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sowie der Beauftragte für den Haushalt (BfdH) in den Planungsprozess einbezogen.

Die Erhöhung des Globalbudgets setzt einen akzentuierten Kontrapunkt in Hinblick auf die aktuelle Konjunkturschwäche

Die erneuten Budgeterhöhungen bei den Eingliederungs- und bei den Verwaltungsmitteln schaffen den nötigen Spielraum für eine verstetigte Aufgabenerledigung. Auf dieser soliden Basis wird sich das jobcenter Duisburg mit aller Kraft den ersten Anzeichen einer Konjunkturschwäche entgegenstemmen.

Die operativen Schwerpunkte aus den vergangenen beiden Jahren werden beibehalten

Die bereits in 2018 identifizierten Schwerpunkte und die hierzu ergriffene strategische Ausrichtung zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs, zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zum Übergang von der Schule in den Beruf sind weiterhin die geeigneten Maßnahmen, Entwicklungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt wirksam zu begegnen und Rechnung zu tragen.

Die Nutzung der Instrumente nach dem Teilhabechancengesetz ("MitArbeit") steht weiter im Fokus

Zur Vermeidung und Verringerung des Langzeitleistungsbezugs, aber auch zur Sicherung von sozialer Teilhabe muss die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert werden. Dem im Gesamtkonzept „MitArbeit“ dargelegten ganzheitlichen Ansatz kommt daher auch in 2020 eine hohe Bedeutung zu. Die ambitionierten Ziele zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II konnten im laufenden Geschäftsjahr nahezu erreicht werden. Die wenigen noch fehlenden

Eintritte werden im kommenden Jahr erfolgen. Darüber hinaus ist es nicht nur das Ziel freiwerdende Plätze zeitnah wieder zu besetzen, sondern auch weitere, zusätzliche Plätze zu schaffen und dafür die Möglichkeiten des Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) zu nutzen. Hinsichtlich der Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II wird aufgrund der Zielerreichung 2019 und der hohen Nachfrage eine erhebliche Ausweitung der Fallzahlen angestrebt.

Der Zugang von Menschen in den Rechtskreis des SGB II aufgrund von Migrationsbewegungen bleibt eine angemessen zu berücksichtigende Herausforderung

Obwohl die Zuwanderungszahlen im Kontext Flucht/Asyl/Migration derzeit auf einem gegenüber den Vorjahren niedrigen Stand verharren, ist die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen noch auf lange Sicht nicht abgeschlossen. Insbesondere der weiter anhaltende Zuzug nach Duisburg, der fortschreitende Übergang der Personengruppe in den Langzeitleistungsbezug, die dauerhafte und bedarfsdeckende Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Integration geflüchteter Frauen sind Themen, deren Bewältigung umfangreicher Anstrengungen bedarf. Derzeit ist nicht absehbar, inwieweit die aktuellen politischen Ereignisse (z.B. in Syrien) Auswirkungen auf die zukünftigen Zugangszahlen haben. Umso wichtiger ist es, bereits heute die passenden Interventionsansätze weiter zu entwickeln und umzusetzen.

Wir treiben die Digitalisierung der Verwaltung bewusst voran

Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung bietet auch in den Jobcentern enormes Potenzial. Verwaltungshandeln wird flexibler und nutzungsfreundlicher, Kundinnen und Kunden werden entlastet und verwaltungsinterne Ressourcen können effizienter eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund verfolgt das jobcenter Duisburg konsequent seinen eingeschlagenen Weg hin zur digitalen Verwaltung. Die e-Akte ist bereits gelebte Praxis und nicht mehr aus dem Behördenalltag wegzudenken. Seit dem 21.05.2019 steht den Kundinnen und Kunden mit jobcenter.digital ein weiterer Zugangsweg zum jobcenter zur Verfügung. Bereits zum heutigen Zeitpunkt können über diesen Kanal wichtige Anliegen online erledigt werden und das Angebot wird kontinuierlich erweitert. In den vergangenen Monaten konnten bereits durchweg positive Erfahrungen mit jobcenter.digital gemacht werden. Folgerichtig ist das jobcenter Duisburg eines der Erprobungsämter für die neuen digitalen Postfachnachrichten.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm bietet die notwendige Flexibilität für eine unterjährige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen

Jedes noch so gut geplante Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist lediglich eine Momentaufnahme der im Augenblick seiner Aufstellung herrschenden Rahmenbedingungen. Veränderungen in der Gesellschaft, am Arbeitsmarkt, in der Personalausstattung und/oder fiskalischer Natur führen dazu, dass mehr oder weniger Anpassungen an die veränderte Lebensrealität erforderlich sind. Zu einem stetigen Planungsprozess gehört folglich immer eine Wirkungs- und Nachfrageanalyse des bestehenden Angebots und eine etwaige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen. Diese Erkenntnisse werden auch schon unterjährig im Sinne der Zielerreichung umgesetzt. Der hierfür notwendige Spielraum wird beispielsweise durch die erweiterte Nutzung von Rahmenverträgen bei eingekauften Maßnahmen eröffnet. Daher kann es bei der Umsetzung unter geänderten finanziellen, tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten zu anderen als den in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm veröffentlichten Eintrittszahlen und Budgetannahmen kommen.

2. Darstellung der Ressourcen

2.1. Verteilungsmaßstäbe für die Bundesmittel

Die Verteilung der Bundesmittel für Eingliederung und Verwaltung erfolgt nach den bereits im vergangenen Jahr festgelegten Verteilungsmaßstäben. Eine gesonderte Verteilung aufgrund flüchtlingsbedingter Mehrbedarfe erfolgt für das Jahr 2020 allerdings nicht mehr.

2.1.1. Verteilungsmaßstab Eingliederungsmittel

Ein Teil der Bundesmittel für die Erbringung von Eingliederungsleistungen (Eingliederungsmittel) wird wie in den Vorjahren für die Ausfinanzierung der Leistungen nach § 16e SGB II alter Fassung (sog. "Beschäftigungszuschuss" - BEZ) gesondert zugewiesen. Die Verteilung der restlichen Eingliederungsmittel geschieht dann zunächst auf Grundlage der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) zu einem festgelegten Stichtag.

Bei der Hälfte der Mittel wird dann ergänzend der so genannte Problemdruckindikator (PDI) berücksichtigt. Hierzu wird zunächst die Grundsicherungsquote ermittelt, welche die Summe der eLb im Verhältnis zur Summe der Bevölkerung in den Altersgrenzen der §§ 7 Abs. 1 Nr. 1, 7a SGB II (15 Jahre bis Regelrenteneintrittsalter) abbildet. Je nachdem, ob diese positiv oder negativ vom Bundesdurchschnitt abweicht, wird ein Zu- oder Abschlag in Höhe von 25% der Abweichung der lokalen Grundsicherungsquote zum Bundesdurchschnitt gewährt.

Bei der Verteilung der zweiten Hälfte wird ergänzend der so genannte Strukturindikator (SI) berücksichtigt. Der Strukturindikator drückt das Verhältnis der Summe der eLb zu den Langzeitleistungsbeziehern (LZB) des jeweiligen Jobcenters aus. Auch hier wird ein Zu- oder Abschlag in Höhe von 25% der Abweichung zum Bundesdurchschnitt gewährt.

2.1.2. Verteilungsmaßstab Verwaltungsmittel

Die Verwaltungsmittel werden in Abhängigkeit von der Anzahl der zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften verteilt. Um eine verstetigte Mittelausstattung zu gewährleisten, kommt hierbei die so genannte Maximalwertmethode zur Anwendung. Hierbei wird der durchschnittliche Bestand an Bedarfsgemeinschaften im Bemessungszeitraum 2020¹ mit dem Durchschnitt im Bemessungszeitraum 2019² verglichen und dann zur Bemessung der Verwaltungsmittel auf den größeren der beiden Werte zurückgegriffen (Maximalwert).

2.2. Zuteilung der Bundesmittel

Die Höhe der für das Geschäftsjahr 2020 verfügbaren Haushaltsmittel steht bis zur endgültigen Verabschiedung des Bundeshaushaltes im Haushaltsplan 2020 und dem Erlass der entsprechenden Verordnung über andere und ergänzende Maßstäbe für die Verteilung der Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und der Verwaltungskosten der Grundsicherung für Arbeitssuchende (EinglMV) nicht verbindlich fest. Bis zu diesem Zeitpunkt stellen die qualifizierten Budgetschätzwerte des BMAS (Planungshilfe) vom 19.10.2019 die Richtwerte für die lokale Planung für das Haushaltsjahr 2020 dar. Diese Schätzwerte lassen eine erneute Stärkung der Mittelausstattung gegenüber den Vorjahren erwarten.

¹ Durchschnittswert Juli 2018 bis Juni 2019.

² Durchschnittswert Juli 2017 bis Juni 2018.

Der der Zuteilung der Verwaltungskosten zugrundeliegende prozentuale Anteil steht bereits fest und beträgt 1,5759% des auf die Bundesagentur für Arbeit entfallenden und um den zu erwartenden Umfang der überörtlich und örtlich wahrzunehmenden Verwaltungsaufgaben der Zentrale der Bundesagentur bereinigten Verwaltungskostenbudgets des Bundes. Die prozentualen Anteile für Leistungen zur Eingliederung für Arbeit und damit für die Ausstattung des Eingliederungstitels sind Schätzwerte.

Auf Basis der bisherigen Prognosen ist für das jobcenter Duisburg von einem zuzuteilenden Globalbudget (Verwaltungs- und Eingliederungsmittel) in Höhe von 132.120.178 € auszugehen, welches sich gemäß nachstehender Abbildung auf die jeweiligen Einzelbudgets verteilt:

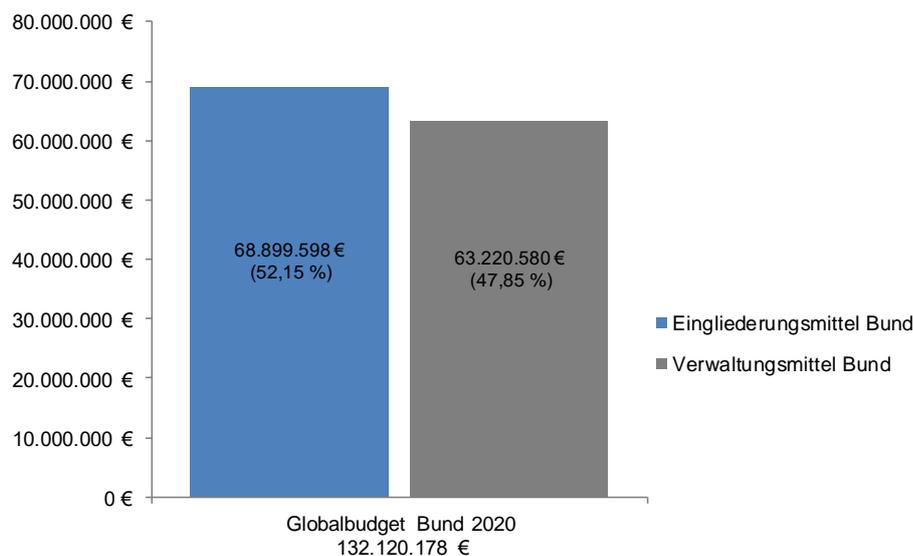


Abb. 1 - Globalbudget 2020 (Schätzwerte)

2.2.1. Eingliederungshaushalt gesamt / Neufallbudget

Aufgrund des Umstandes, dass das jobcenter Duisburg Leistungen zur Eingliederung (EGL) kontinuierlich plant, einkauft und anbietet und damit friktionsfreie Übergänge zwischen den Haushaltsjahren sowie einen gleichmäßigen Mittelabfluss ermöglicht, steht das jeweils für ein laufendes Geschäftsjahr zugeteilte Budget regelmäßig nicht vollumfänglich zur Verfügung, sondern ist fiskalisch durch Verbindungen belastet, welche aus vertraglichen Vereinbarungen für die Erbringung von EGL aus vorherigen Haushaltsjahren mit Kassenwirksamkeit für kommende Haushaltsjahre resultieren.

Die Verbindungen aus vorherigen Haushaltsjahren mit Wirksamkeit in 2020 betragen derzeit voraussichtlich ca. 32.647.597 €. Zieht man diesen Betrag von den zugeteilten Haushaltsmitteln ab, so verbleibt das Neufallbudget, welches für die Realisierung neuer Maßnahmeneintritte und Förderungsaktivitäten in 2020 tatsächlich bereitsteht. Nichtsdestotrotz entfalten natürlich kundenseitig auch die in den Vorjahren eingekauften Maßnahmen Wirkung, sofern sie in 2020 vorgehalten werden und daher in den Verbindungen eingestellt sind.

Auf der Einnahmenseite des Neufallbudgets wirken sich hingegen die unterjährigen Rückeinnahmen aus. Diese stellen vermischte Einnahmen zugunsten des EGT dar, die ganzjährig aufgrund verschiedenster Fallgestaltungen entstehen können. Aufgrund der

Vorerfahrungen der vergangenen Jahre können die Rückeinnahmen mit einer Größenordnung von schätzungsweise ca. 400.000 € für das Jahr 2020 beziffert werden. Nach Abzug des Umschichtungsbetrages i.H.v. ca. 1.566.044 € (s. hierzu Ziff. 2.2.2) und der Verbindungen ergibt sich daher unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Rückeinnahmen ein verbleibendes Neufallbudget 2020 in Höhe von ca. 35.085.957 €, im Detail dargestellt in der nachfolgenden Abbildung:

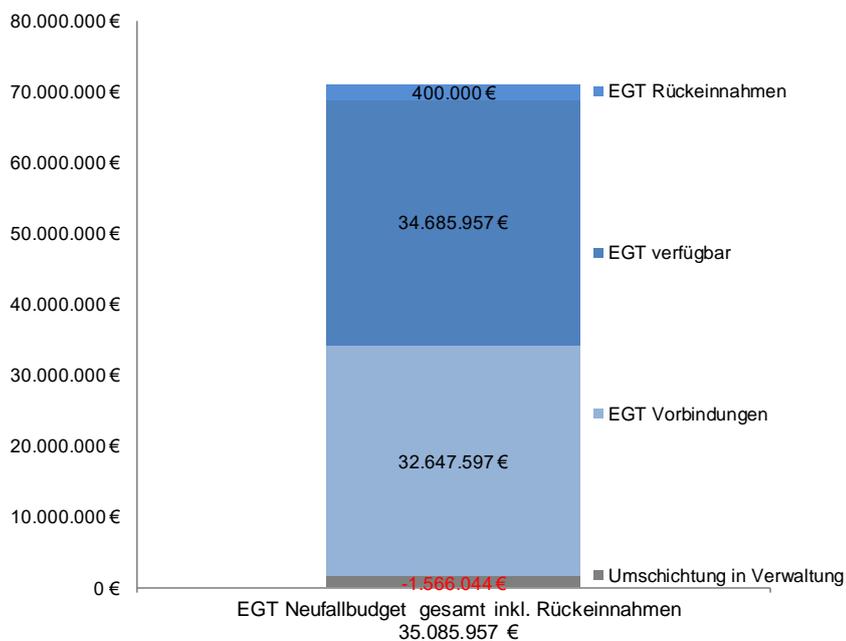


Abb. 2 - Neufallbudget 2020 (Schätzwerte)

2.2.2. Verwaltungskostenhaushalt gesamt

Gemäß § 46 Abs. 3 S. 1 SGB II trägt der Bund 84,8% der Gesamtverwaltungskosten des jobcenter Duisburg. Der verbleibende Rest in Höhe von 15,2% ist vom Träger Stadt Duisburg im Wege des kommunalen Finanzierungsanteils (KFA) zu tragen. Dieser KFA ist rechnerisch nicht in den oben dargestellten Bundesmitteln enthalten und muss zur Ermittlung des Gesamtverwaltungsbudgets 2020 addiert werden.

Unter Berücksichtigung bereits geleisteter Zahlungen aus den Vorjahren sowie weiterer Rückeinnahmen³ in Höhe von voraussichtlich ca. 603.477 € wird der kommunale Finanzierungsanteil 2020 (KFA) bis zu 11.449.523 € betragen.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass wie bereits in den Vorjahren ein Teil der Mittel aus dem Eingliederungs- in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet wird (sog. „Umschichtungsbetrag“). Der voraussichtliche Umschichtungsbedarf entsteht überwiegend zur Deckung von Verwaltungsausgaben aufgrund gestiegener Kosten für eingekaufte Dienstleistungen zur Erfüllung von Pflichtaufgaben sowie vertraglich bindender Tarifierhöhungen und wird aus heutiger Sicht mit schätzungsweise 1.566.044 € beziffert. Im Vergleich zum laufenden Geschäftsjahr 2019 konnte der Umschichtungsbedarf damit erheblich reduziert werden.

³ Vermischte Einnahmen, Mahngebühren sowie Differenzbeträge Personalkosten BA.

Unter Berücksichtigung der Bundesmittel, des KFA sowie des Umschichtungsbetrags ergibt sich ein Jahresbudget für Verwaltungskosten in Höhe von insgesamt bis zu 76.839.624 € gemäß nachstehender Abbildung:

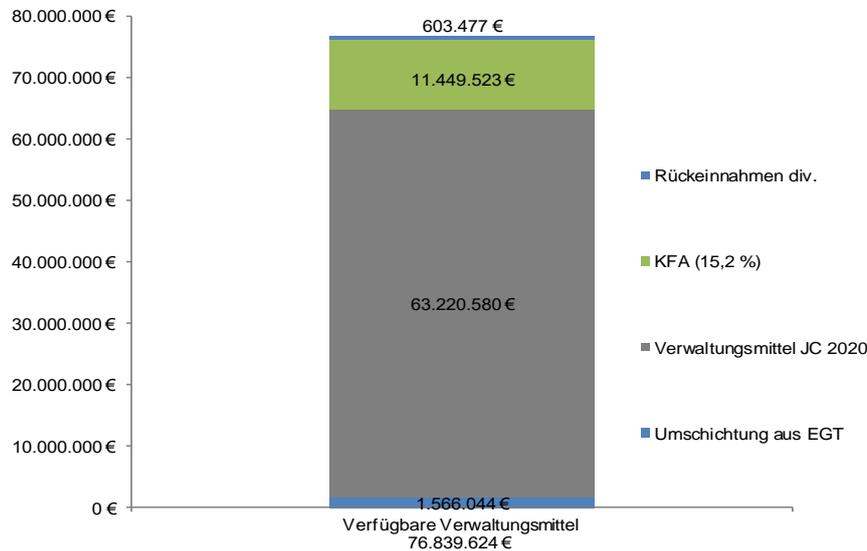


Abb. 3 - Verwaltungskostenbudget 2020 (Schätzwerte)

2.3. Verfügbare zusätzliche Eingliederungsmittel aus Sonderprojekten

Durch die umfangreiche Akquise- und Projektentwicklungstätigkeit der Vorjahre ist das Jobcenter auch im kommenden Geschäftsjahr an mehreren Sonder- und Modellprojekten des Bundes, des Landes und/oder des europäischen Sozialfonds (ESF) beteiligt. Hieraus ergeben sich weitere Spielräume durch zweckgebundene Mittelzuteilungen außerhalb des regulären Budgets, die der nachstehenden Übersicht entnommen werden können:

	Sachkosten	Personalkosten	Summe
ESF-LZA	30.087 €	0 €	30.087 €
TQ	20.000 €	70.070 €	90.070 €
Jobstarter+	0 €	58.966 €	58.966 €
Gesamt 2020	50.087 €	129.036 €	179.123 €

Abb. 4 - Sonderprojekte - Zusätzliche Mittel 2020

2.3.1. Ausfinanzierung ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit

Das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (ESF-LZA) hat noch eine Restlaufzeit bis spätestens 31.12.2020. Da allerdings in Übereinstimmung mit der Förderrichtlinie seit dem 01.01.2018 keine Neueintritte von Projektteilnehmern mehr möglich sind, können die bewilligten Mittel ausschließlich für die Ausfinanzierung von Bestands-Förderfällen verwendet werden. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden dem Jobcenter Duisburg Ausgabemittel in Höhe von bis zu 30.087 € für Lohnkostenzuschüsse (Sachkosten Intensivförderung) bewilligt.

2.3.2. Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener (TQ)

Im Rahmen des Modellprojekts zur Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener wurden antragsgemäß für 2020 Zuwendungen in Höhe von 20.000 € für Sachkosten (Leistungsprämien an Projektteilnehmer/-innen) sowie 70.070 € für Personalkosten bewilligt.

2.3.3. Jobstarter PLUS („Duisburg stärken, Nachwuchs sichern“)

Für das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Sonderprojekt „Jobstarter Plus“ hat die Bewilligungsbehörde für das Geschäftsjahr 2020 eine Zuwendung für Personalkosten in Höhe von bis zu 58.966 € verbindlich zugesagt.

2.4. Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

Mit dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) stellt der Bund die Finanzierung von Förderungen nach dem neuen Regelinstrument des § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ neben den Eingliederungsmitteln auf eine zweite Säule. Grundgedanke des Passiv-Aktiv-Transfers ist, dass für passive Leistungen veranschlagte Mittel - also für Arbeitslosengeld II einschließlich der Kosten der Unterkunft und Heizung - die durch öffentlich geförderte Beschäftigung eingespart werden, nicht an den Gesamthaushalt zurückfließen, sondern zusätzlich zur Finanzierung der geförderten Beschäftigung herangezogen werden. Der Passiv-Aktiv-Transfer ist also ein zusätzlicher Finanzierungsweg für öffentlich geförderte Beschäftigung. Er ist kein arbeitsmarktpolitisches Instrument und keine Maßnahme. Der PAT dient ausschließlich zur Finanzierung des Lohnkostenzuschusses bei Förderungen nach § 16i SGB II.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung erfolgt die Berechnung des PAT im Wege von monatlichen Pauschalen, die sich an Größe und Zusammensetzung der betroffenen Bedarfsgemeinschaft orientieren und zu Lasten des Titels für Arbeitslosengeld II gebucht werden. Es sind drei Pauschalen festgelegt, die jedoch nie höher ausfallen dürfen als der Lohnkostenzuschuss selbst:

<i>Konstellation der Bedarfsgemeinschaft („BG-Klasse“)</i>	<i>PAT-Pauschale</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfsgemeinschaft mit einem Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“) ▪ Bedarfsgemeinschaft mit einem Erwachsenen und mindestens einem Kind ▪ Alle anderen Fallkonstellationen 	<p>500,- € / Monat</p> <p>600,- € / Monat</p> <p>700,- € / Monat</p>

Die Nutzung des PAT ist für die Jobcenter freiwillig und kann bei jeder neuen Bewilligung eines Förderfalles nach Belieben getroffen werden. Das jobcenter Duisburg hat sich dafür entschieden, den PAT für jeden Förderfall zu nutzen und damit mehr Spielraum im Eingliederungsbudget zu schaffen.

Über den Passiv-Aktiv-Transfer aktivierte Mittel sind aus haushalterischer Perspektive zwar keine Eingliederungsmittel, sie entlasten jedoch das Eingliederungsbudget erheblich, da sich der erforderliche Mitteleinsatz zur Finanzierung einer Maßnahme nach § 16i SGB II um den PAT reduziert. Wie hoch diese Entlastung ausfällt, ist im Vorfeld schwer zu beziffern, da dies von Anzahl und Bedingungen der tatsächlich realisierten Förderfälle nach § 16i SGB II

abhängt. Unter Annahme der Planungsgrundlagen für 2019 und 2020 könnte der PAT im Haushaltsjahr 2020 bis zu 3,25 Mio. € betragen. (ca. 550.000 € für neue Fälle in 2020 und bis zu 2,7 Mio. € für Bestandsfälle).

2.5. Steuerung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel

Für das Geschäftsjahr 2020 beabsichtigt das jobcenter eine Bewirtschaftung des Haushaltes für Eingliederungsmittel unter Beachtung der folgenden strategischen Ansätze:

- Die zur Verfügung stehenden Mittel werden nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Nachhaltigkeit vollumfänglich zugunsten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten investiert.
- Die Bewirtschaftung ist in eine langfristige Strategie eingebettet, die eine verstetigte Leistungserbringung mit einem kontinuierlichen Mittelabfluss gewährleistet. Dies gilt insbesondere im Übergang zwischen den Geschäftsjahren.
- Um jederzeit flexibel und schnell auf neu auftretende Bedarfssituationen reagieren zu können sind entsprechende Handlungsspielräume über das ganze Jahr aufrecht zu erhalten.
- Im Rahmen der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes werden die Möglichkeiten des Passiv-Aktiv-Transfers (PAT) vollumfänglich zur Entlastung des Eingliederungsbudgets ausgenutzt.

Unterstützt wird diese Bewirtschaftungsstrategie durch ein engmaschiges Controlling der Eintritte und ein risikoorientiertes Reporting zur Bewirtschaftungssituation.

Die Planungs- und Bewirtschaftungsstrategie des Jobcenter lässt sich wie folgt darstellen:

Strategien	Maßnahmen
Bedarfsgerechte Planung durchführen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeinsame Analyse des Arbeitsmarktes durch jobcenter und Agentur für Arbeit Duisburg ■ Gemeinsame Bildungszielplanung von jobcenter und Agentur für Arbeit ■ Vertiefte Kundenstrukturanalyse und Orientierung anhand von Zielgruppen, individuellen Integrationsprognosen und dem Kundenstrukturindex ■ Analyse der Auslastung von Angeboten und Auswertung von Erfolg und Wirksamkeit der Maßnahmen
Strategische Beschaffung von Angeboten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beim Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente erfolgt eine Orientierung an der Förderintensität des Geschäftsjahres 2019 ■ Priorisierung des Beschaffungsweges der Vergabe gegenüber der Ausgabe von Gutscheinen für die Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (AVGS) ■ Nutzung des Instrumentes der Vergabe- FbW zur Sicherstellung pünktlicher Beginntermine und eines planmäßigen Mittelabflusses ■ Lückenloses Angebot durch überjährige Maßnahmenplanung mit arbeitsmarktlich sinnvollen Beginn- und Beschaffungsterminen ■ Aktives Vertrags- und Lieferantenmanagement (aLM)
Wirtschaftlicher Mitteleinsatz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konservative Kalkulation von Maßnahmekosten bei Ausschreibungen ■ Sicherstellung einer Ausschöpfung eingekaufter Maßnahmen zu 100% ■ Einkauf längerfristig planbarer Maßnahmen mit laufendem Teilnehmereinstieg zur besseren Ausschöpfung ■ Reduzierung der Abbrüche & Erhöhung der Passgenauigkeit der Zuweisungen ■ Qualitäts- & Absolventenmanagement ■ Aktives Vertrags- und Lieferantenmanagement (aLM)
Flexibilität sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei Bedarf Nutzung der Möglichkeiten zur Vertragsverlängerung sowie Teilnehmeraufstockung nach dem Vergaberecht ■ Strategischer Umgang mit Verpflichtungsermächtigungen um laufende Handlungsspielräume zu schaffen und zu erhalten ■ Beplanung aller Instrumente um bei Bedarf Anpassungen und Umschichtungen vornehmen zu können ■ Kontinuierliche Überprüfung des Mitteleinsatzes; zeitnahe Freirechnungen und Neuinvestition nicht verbrauchter Mittel ■ Strategische Inanspruchnahme von Abschlägen, Zahlungszielen und Skonti

Abb. 5 - Planungs- und Bewirtschaftungsstrategie 2020

2.6. Personal

2.6.1. Personalressourcen

Die Personalbedarfsermittlung für das jobcenter Duisburg wird im Rahmen des jährlichen Verfahrens zur Haushaltsaufstellung durch die Geschäftsführung mit Zustimmung der Mitglieder der Trägerversammlung aufgestellt, bewertet und vertreten. Seit dem vergangenen Jahr erfolgt dies unter Verwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung in den gemeinsamen Einrichtungen (VSP). Das VSP stärkt durch die Berücksichtigung regionaler Unterschiede der Jobcenter deren dezentrale Verantwortung. Der bisher geltende, bundesweit gesetzlich festgelegte Betreuungsschlüssel in der Leistungsgewährung wurde durch die Definition von Bandbreiten im jeweiligen SGB-II-Vergleichstyp ersetzt. Die gesetzlichen Betreuungsschlüssel im Bereich Markt und Integration nach § 44c Abs. 4 SGB II dienen aber weiterhin der Orientierung. Anhand von Datenberichten können die Jobcenter dann innerhalb des Vergleichstyps eine Standortbestimmung vornehmen und daraus Handlungsbedarfe ableiten. Diese können z.B. in Maßnahmen zur Organisationsentwicklung, zur Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Prozessoptimierung sowie in einem veränderten Kapazitätsplan münden. Da viele Einflussfaktoren auf die Personalbemessung im Leistungs- sowie im Bereich Markt & Integration weitestgehend deckungsgleich sind, ist das VSP eine geeignete Grundlage für eine gesamthafte Betrachtung der notwendigen Personalausstattung.

Die Trägerversammlung des jobcenter Duisburg hat auf Grundlage der mittels VSP durchgeführten Chancen / Risikoanalyse für das Jahr 2020 einen Kapazitätsplan mit einem Umfang von bis zu 868,20 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im „Soll“ beschlossen. Die hieraus resultierenden Betreuungsschlüssel für das jobcenter Duisburg für 2020 liegen damit im Bereich des Vergleichstyps und sind wie folgt berechnet:

Markt und Integration U25	1:73
Markt und Integration Ü25	1:135
Leistungsgewährung	1:109

Die tatsächliche Personalausstattung im „Ist“ wird demgegenüber auf Grundlage der derzeit bekannten Zu- und Abgänge zum Jahresende 2019 voraussichtlich 792,33 VZÄ betragen. Dementsprechend stehen für die dezentral zur Aufgabenwahrnehmung eingeplanten Personalkapazitäten 75,87 VZÄ zu wenig zur Verfügung, woraus sich ein unmittelbarer Nachsteuerungsbedarf zur Verbesserung der Stellenbesetzungsquote herleitet.

Da auch die Zahl der zu betreuenden Kunden durch die erfolgreiche Arbeit des jobcenter Duisburg geringer geworden ist und der Personalbedarf entsprechend angepasst wird, liegt die Personalkapazität weit unter dem Soll. Dies ergibt einen laufenden Rekrutierungsbedarf in 2020, da die Personalfuktuation aufgrund eines bewerberorientierten Arbeitsmarktes im Fach- und Führungskräftesegment weiterhin hoch ist. Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern und die Mitarbeiterschaft wertschätzend zu motivieren und dauerhaft an das jobcenter zu binden, konnte der Befristungsanteil kontinuierlich von ehemals 18,3% in 2016 auf einen Tiefststand von nunmehr 1,8% im Juni 2019 (bezogen auf Angestellte des Trägers Agentur) gesenkt werden. Sämtliche Einstellungen in 2020 sollen zudem grds. unbefristet erfolgen, was in notwendigen Einzelfällen eine abweichende Entscheidung aber nicht zwingend ausschließt.

Die zusätzliche Bedarfsdeckung kann nur sehr bedingt über Nachwuchs- bzw. qualifizierte Fachkräfte erfolgen, da die Ausbildungskontingente, die die Träger stellen können

(Auszubildende und Studierende der Bundesagentur für Arbeit, Auszubildende und Verwaltungsfachwirte der Stadt Duisburg) dafür nicht ausreichen.

Um auf dem freien Markt geeignete Kräfte zu rekrutieren bedarf es großer und innovativer Anstrengungen. Dafür ist u.a. die Teilnahme an Ausbildungs- und Absolventenmessen benachbarter Universitäten und Fachhochschulen 2020 beabsichtigt. Des Weiteren sollen auch die Möglichkeiten für digitale bzw. Online Bewerbungen verbessert werden. Bei allen diesen Aktivitäten wirkt sich bereits jetzt die erfolgte Umorganisation im Personalbereich nebst Implementierung einer Teamleitung positiv aus.

Auch wurde das Auswahlverfahren weiter professionalisiert und um weitere Bausteine zur belastbaren Feststellung vorhandener Eignung, Fertigkeiten und Kompetenzen erweitert, um die Passgenauigkeit frühestmöglich festzustellen und Probezeitkündigungen und damit Personalfluktuationen von Anfang an konsequent zu unterbinden. Inwieweit kumulativ die Einbeziehung Dritter zur Kompetenzfeststellung möglich und geboten ist, wird derzeit noch geprüft.

Da es sich das jobcenter Duisburg nicht leisten kann auf wertvolle Fachkräfte zu verzichten, wird im kommenden Jahr ein noch größerer Fokus auf das Thema Inklusion gelegt. Inklusion ist nicht nur ein gesellschaftliches Ziel, sondern auch eine unternehmerische Aufgabe. Unter enger Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird das jobcenter daher einen Aktionsplan entwickeln, bei dem nicht nur die Gewinnung zusätzlicher Fachkräftepotenziale im Vordergrund stehen wird, sondern auch ein langfristiger Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft, in der das Miteinander auch in der Arbeitswelt Normalität ist.

2.6.2. Einflussfaktoren / Performance

Durch die Einführung des Systems zur elektronischen Aktenhaltung "**eAkte**" im Jahr 2017 konnten sukzessive die prognostizierten Effizienzgewinne erreicht werden. Seine größte Ausprägung hatte dieser Rationalisierungseffekt in 2019. Aber auch für 2020 und die Folgejahre werden weitere, wenn auch nur moderate Entlastung des Personals durch die eAkte erwartet.

Die neuen Eingliederungsleistungen nach dem **Teilhabechancengesetz** "Teilhabe am Arbeitsmarkt" und "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" haben ihre Wirksamkeit von Anfang an eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Mit deren Erbringung ist jedoch untrennbar ein hoher Personalbedarf verbunden. Dies betrifft insbesondere die Bereiche der Bewirtschaftung & Bescheiderteilung, die Betriebsakquise und das großvolumige matching potentieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Flächenorganisation.

Der Themenkomplex **Migration & Zuwanderung** stellt nicht nur hohe Anforderungen an die Aufnahmegesellschaft, sondern auch an die am Eingliederungsprozess beteiligten Verwaltungseinheiten. Obwohl das Krisenjahr 2015 bewältigt scheint, ist die Stadt Duisburg durch den Wegfall der Wohnsitzauflage weiterhin von einem kontinuierlichen Zugang an Flüchtlingen betroffen. In Verbindung mit dem wechselhaften, aber kontinuierlich weiter steigenden Bestand an Kundinnen und Kunden aus Südosteuropa ergibt sich jedoch eine Gemengelage, die einen weiterhin hohen Personalbedarf im Zusammenhang mit Bewältigung der mit dem Komplex Migration & Zuwanderung verbundenen Herausforderungen bedingt.

Das jobcenter Duisburg ist seit Anfang 2019 eine von 45 so genannten "**LZA-Schwerpunktregionen**". In den Schwerpunktregionen werden verschiedene Entwicklungsthemen mit Unterstützung der Regionaldirektionen und der Zentrale ausgestaltet

und erprobt. Hierfür erachtet das jobcenter Duisburg eine Personalausstattung von 5,0 VZÄ als notwendig.

Die Leistungen für **Bildung und Teilhabe** (BuT) nach den §§ 19, 28 ff. SGB II wurden in den vergangenen Jahren auf Basis einer vertraglichen Vereinbarung durch die Stadt Duisburg erbracht. Dieser Vertrag läuft nun Anfang des Jahres 2020 aus und ab 01.02.2020 übernimmt das jobcenter Duisburg. Die erforderliche Personalkapazität für diese Aufgabe beträgt 18,29 VZÄ. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen noch eingestellt und eingearbeitet werden

In den beiden Teams für Angelegenheiten nach dem Sozialgerichtsgesetz (**SGG**) ist im Bereich der Widerspruchssachbearbeitung eine erhöhte Widerspruchs- und Klageneigung zu beobachten. Dies liegt zum Teil daran, dass bestimmte auf dem Markt agierende Rechtsdienstleister das (voll-)automatisierte und hochvolumige Betreiben von SGB-II Mandaten als Geschäftsmodell entdeckt haben. Hiermit ist eine merkliche Inanspruchnahme von Mitarbeiterkapazitäten verbunden. Darüber hinaus ist eine steigende Komplexität der Verfahren zu beobachten. Dies gilt insbesondere für Verfahren im Zusammenhang mit Unionsbürgern (aufwändige Klärung der Arbeitnehmereigenschaft) sowie in Fallgestaltungen mit aufenthaltsrechtlichen Überschneidungen.

2.7. Aufbau- und Ablauforganisation

Die Aufbau- und Ablauforganisation des jobcenter Duisburg trägt der gesetzlichen Aufgabe nach dem im § 2 SGB II formulierten Grundsatz des „Fördern und Fordern“ Rechnung. Schnelle, effektive, nachhaltige und personengerechte Beratung und Vermittlung sollen den Kundinnen und Kunden den Weg in ein eigenverantwortliches Leben ohne Bezug von Transferleistungen durch Aufnahme einer Beschäftigung ebnen.

Hierzu ist zunächst die Sicherstellung des Lebensunterhaltes von existentieller Bedeutung. Der Leistungsbereich mit seinen über die Standorte verteilten Leistungsteams ist für die rechtmäßige Erbringung der Regelleistungen, der Kosten der Unterkunft sowie weiterer Bedarfe nach dem SGB II unter Berücksichtigung der operativen Mindeststandards verantwortlich.

Die Leistungen der Beratung und Vermittlung werden grundsätzlich in allgemeinen Vermittlungsteams des Bereichs „Markt & Integration“ erbracht. Gleichwohl gibt es Personengruppen, bei denen aus in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten von diesem Grundprinzip abgewichen wird und für die die nachfolgend aufgeführten Sonderteams eingerichtet wurden. Unabhängig davon stehen sämtlichen Zielgruppen bei entsprechendem, individuell festgestelltem Bedarf alle Eingliederungsleistungen des jobcenter Duisburg zur Verfügung.

- Für den Bereich **U25** stellen die Vermittlungsteams des jobcenter Duisburg und die gemeinsam von Agentur für Arbeit, Stadt Duisburg und jobcenter Duisburg betriebene **Jugendberufsagentur** (JBA) die ganzheitliche Beratung sicher.
- Das **Reha-SB**-Team ist für Menschen mit (Schwer-)Behinderung zuständig. Bereits seit dem Jahr 2005 erfolgt dort eine eng verzahnte, rechtskreisübergreifende Kooperation mit dem Reha-SB-Team der Agentur und weiteren Netzwerkpartnern.

- Das Team **ReStart** betreut in erster Linie Kundengruppen, die prognostisch kurz- bis mittelfristig eine hohe Übertrittswahrscheinlichkeit in den ersten Arbeitsmarkt besitzen sowie z.B. Absolventen von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung. Diese profitieren von einer intensiven und engmaschigen Betreuung.
- Die Geschäftsstelle auf der Beekstraße ist individuell auf die besonderen Problemlagen und Bedürfnisse von **Wohnungslosen** Menschen abgestimmt.
- Die Betreuung und Beratung von (Bestands-) **Selbständigen und Gründungswilligen** ist durch die Erforderlichkeit umfangreicher Spezialkenntnisse betriebswirtschaftlicher und steuerrechtlicher Art gekennzeichnet. Demgemäß wird diese Kundengruppe zentral durch das Selbständigenteam betreut.
- Unter bestimmten Voraussetzungen können auch **Unionsbürgern/-innen** Ansprüche auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II zustehen. Die Anerkennung bestehender sowie die Zurückweisung unberechtigter Ansprüche ist aufgrund der europarechtlichen Einstreuungen in das deutsche Recht jedoch enorm komplex und aufwändig. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine zentrale Betreuung der Zielgruppe in einer eigenen Geschäftsstelle.
- Der **Integration Point (IP) nebst Sprachberatung** bleibt dabei ein fester Bestandteil in der Organisation des jobcenter zur Schaffung von positiven Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit mit der Zielgruppe der Geflüchteten.
- Für Akademiker/-innen und Führungskräfte ist das **Hochschulteam** zuständig
- Der gemeinsame **Arbeitgeberservice** (gAG-S) von Agentur für Arbeit und jobcenter Duisburg schafft Klarheit, Transparenz und Einheitlichkeit in Prozessen und Verfahrensabläufen, mit dem Ziel Arbeitskräftenachfragen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern möglichst passgenau zu bedienen sowie unsere Kunden aus beiden Rechtskreisen noch schneller und besser in Ausbildung bzw. Arbeit zu bringen.
- Das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen („**Netzwerk ABC**“) schafft auf Basis der guten Erfahrungen aus der Umsetzung des Bundesprogrammes "Perspektive 50+" und des Konzepttests "LZA reduzieren" Perspektiven für diejenigen Kundinnen und Kunden, die auf besondere Unterstützung angewiesen sind. Im Jahr 2020 wird dabei der Fokus auf Personen in Partner Bedarfsgemeinschaften sowie Alleinerziehende gelegt.
- Die vermittelnde Umsetzung der Leistungen im Zusammenhang mit öffentlich geförderter Beschäftigung (insbesondere Arbeitsgelegenheiten, Teilhabe am Arbeitsmarkt und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) wird zentral in einem Team für öffentlich geförderte Beschäftigung (**ÖGB-Team**) wahrgenommen.
- Die Aufgaben im Zusammenhang mit dem Angebot von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) werden von einem Team für Qualitätsmanagement (**QM-Team**) ausgeübt. Dies umfasst mit Ausnahme einzelner Leistungen in der Zuständigkeit zielorientierter Teams (U25, Reha/SB, Selbständigenförderung) die Produktverantwortung für alle Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und beruflichen Weiterbildung und das damit verbundene Maßnahmenmanagement sowie die Bildungsträgerbetreuung.

2.8. Netzwerkarbeit

Das jobcenter Duisburg benötigt zur Erfüllung seines ganzheitlich angelegten gesetzlichen Auftrags - wie auch in den Vorjahren - funktionierende lokale Netzwerke und eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen Akteure des Arbeitsmarkts. Diese lang geübte Zusammenarbeit gilt es fortzusetzen und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, gerade auch mit Fokus auf die Arbeitgeberseite.

In Duisburg hat die gute Zusammenarbeit in der Region, mit den Trägern des jobcenter Duisburg und mit der Regionalagentur Niederrhein Tradition. Die Agentur für Arbeit Duisburg und das jobcenter Duisburg arbeiten bei verschiedenen Initiativen und Projekten eng zusammen. Über den Träger Stadt Duisburg sowie den Beirat des jobcenter Duisburg erfolgt eine weitere Vernetzung nicht nur mit den Akteuren des regionalen Arbeitsmarkts, sondern auch eine Einbeziehung der Kommunalpolitik.

Unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) hat sich eine enge Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen etabliert. Ziel ist es, so genannte "MINT⁴-Unternehmen" für die Einstellung weiblicher Auszubildender in MINT-Ausbildungsberufen zu gewinnen und einen direkten Zugang und Austausch mit MINT-Ausbildungsbetrieben des Mittelstandes zu schaffen.

⁴ Unternehmen mit engem Bezug zu den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

3. Kennzahlen

Für das Jahr 2020 sind die folgenden Fördermöglichkeiten nach Produkten vorgesehen:

	Zweckbestimmung	Eintritte / Förderfälle
I.	Maßnahmen zur Aktivierung & beruflichen Eingliederung (MAbE)	6.429
	MAbE im Wege der Vergabe	3.684
	Coaching § 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt	198
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS-MPAV)	180
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) sonstige	1.635
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	732
II.	Berufliche Weiterbildung	1.813
	Fortbildung/Qualifizierung (BGS)	1.138
	Umschulung / Abschlussorientiert (BGS)	580
	Grundkompetenzen	50
	Hauptschulabschluss	45
III.	Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	836
	Eingliederungszuschuss (EGZ)	400
	Einstiegs geld (ESG) sozialversicherungspflichtig	372
	Einstiegs geld (ESG) selbständig	4
	§ 16c) Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	60
IV.	Berufswahl & Berufsbildung	310
	BaE	64
	AsA	28
	BvB	122
	abH	11
	Einstiegsqualifizierung (EQ)	60
	§ 16h) Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	25
V.	Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	115
	AG-Zuschüsse SB (AZ-SB, PB-SB, EGZ-SB)	47
	AG-Zuschüsse Reha (AZ, PB, AH, EGZ)	16
	Reha FbW	15
	Aktivierung Reha/ SB	Kalkulation VJ
	Qualifizierung Reha/ SB	37
VI.	Öffentlich geförderte Beschäftigung	6.309
	Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE)	6.011
	§ 16e) Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	100
	§ 16i) Teilhabe am Arbeitsmarkt	198
	SUMME GESAMT	15.812

Abb. 6 - Eintritte / Förderfälle nach Produktkategorie 2020

Eine Finanzierung der geplanten Eintritte und Förderfälle ist mit dem erwarteten Mittelvolumen umsetzbar. Die gesetzlichen Budgetgrenzen des § 46 Abs. 2 SGB II für einzelne Leistungsarten werden eingehalten. Die endgültige Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel erfolgt nach Erlass der Eingliederungsmittel-Verordnung.

Das Maßnahmenportfolio für 2020 stellt sich vereinfacht wie folgt dar:



Abb. 7 - Maßnahmenportfolio 2020

4. Zielsteuerung im SGB II

Im Rechtskreis SGB II umfasst das Zielsystem fünf Kennzahlen, davon drei Steuerungsziele und zwei Qualitätskennzahlen. Mit den Steuerungszielen werden drei Wirkungsrichtungen verfolgt. Die Qualitätskennzahlen sind neben den Prüfberichten und den Abfragen der IT-Verfahren eine wichtige Erkenntnisquelle für die Fachaufsicht vor Ort. Sie geben zweckmäßige Anhaltspunkte für die Ergebnis- und Prozessqualität in den gemeinsamen Einrichtungen. Eine gute Qualität in der Aufgabenerledigung leistet einen entscheidenden Beitrag zur Zielerreichung. Daher stehen die Kennzahlen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken wechselseitig aufeinander ein. Auf diese Weise ist die Vermeidung von Fehlsteuerungsanreizen bereits im Zielsystem selber angelegt. Die Kennzahlen des Zielsystems werden z.T. noch durch Ergänzungsgrößen und Analysekenzahlen flankiert. Diese Werte werden weder beplant noch nachgehalten; sie dienen ergänzender und vertiefter Analyse zur Ableitung von Steuerungsmaßnahmen mit Wirkung auf die Ziele.

4.1. Allgemeine Grundlagen der Zielsteuerung

Die Zielsteuerung im SGB II erfolgt in Gestalt von Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II. Auf der Ebene der jobcenter wird die Zielvereinbarung nach einem dezentralen Planungsprozess zwischen der Agentur für Arbeit, dem kommunalen Träger Stadt Duisburg sowie der Geschäftsführung des jobcenter Duisburg geschlossen. Für den Abschluss der Vereinbarungen und die Nachhaltung der Zielerreichung sind die statistischen Daten nach § 51b sowie die Kennzahlen nach § 48a Abs. 2 SGB II nebst deren Ergänzungsgrößen maßgeblich. Auf dieser Grundlage wurde auch das Kennzahlensystem der Bundesagentur für Arbeit (BA) geschaffen, welches laufend weiterentwickelt wird und auf der nachfolgenden Seite detailliert dargestellt ist. Die drei darin enthaltenen Steuerungsziele im SGB II lauten dabei wie folgt:

Ziel 1 - Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Dies ist das übergeordnete gesetzliche Ziel des SGB II und wird mit dem Indikator Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU) nachgehalten. Für diesen Indikator gibt es keine quantifizierten Zielwerte. Die Zielnachhaltung erfolgt in Form eines qualitativen Monitorings. Im Rahmen des Monitorings wird ein Prognosewert zur besseren Einschätzung der Entwicklung herangezogen.

Ziel 2 - Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Auch dieses Ziel ist unmittelbar aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet. Zielindikator ist die Integrationsquote (IQ), also der Anteil der in den Arbeitsmarkt integrierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) an allen eLb.

Ziel 3 - Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Dieses Ziel soll der Entstehung verfestigter Strukturen von Hilfebedürftigkeit entgegenwirken. Indikator ist der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB).

4.2. Qualitätskennzahlen

Neben den drei Steuerungszielen werden als Qualitätskennzahlen der Index aus Kundenzufriedenheit (KZI) und der Index aus Prozessqualität (IPQ) nachgehalten. Der KZI wird im Schulnotensystem aus den Ergebnissen regelmäßiger, standardisierter Kundenbefragungen ermittelt. Der IPQ setzt sich u.a. aus Messergebnissen zu Bearbeitungsdauern und Wartezeiten zusammen.

4.3. Strategische Ausrichtung

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Zielen und Aufgaben werden die zentralen geschäftspolitischen Handlungsfelder jedes Jahr neu definiert und an die Rahmenbedingungen angepasst. Für das Jahr 2020 wurden per Vorstandsbrief der Bundesagentur für Arbeit die folgenden drei Handlungsfelder identifiziert und festgelegt. Diese sind mit denen der Geschäftsjahre 2018 und 2019 identisch:

- Handlungsfeld 1 - Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Handlungsfeld 2 - Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit
- Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf

Auf Grundlage des lokalen Planungsdokumentes sowie des vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms erfolgt die Verknüpfung der Zielwerte mit der operativen strategischen Planung.

4.4. Bundesweite Schwerpunkte der Steuerung

Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist auch in der Zielsteuerung - entsprechend der Vorgabe in § 1 Abs. 2 S. 3 SGB II - zu verfolgen. Ein besonderes Gewicht wird auch im Jahr 2020 auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Das Augenmerk sollte auf dieser Grundlage vor allem auf den spezifischen Integrationsquoten von Frauen und Männern in Partner-BG und auf den Personengruppe der Alleinerziehenden sowie von Frauen mit Fluchthintergrund liegen.

Zugang von Menschen im Kontext der Fluchtmigration in das SGB II

Der Zugang von Menschen im Kontext der Fluchtmigration in das SGB II stellt auch im Jahr 2020 eine bei der Arbeit der Jobcenter nach wie vor angemessen zu berücksichtigende Herausforderung dar. Insbesondere die Integration geflüchteter Frauen sollte verstärkt in den Fokus rücken.

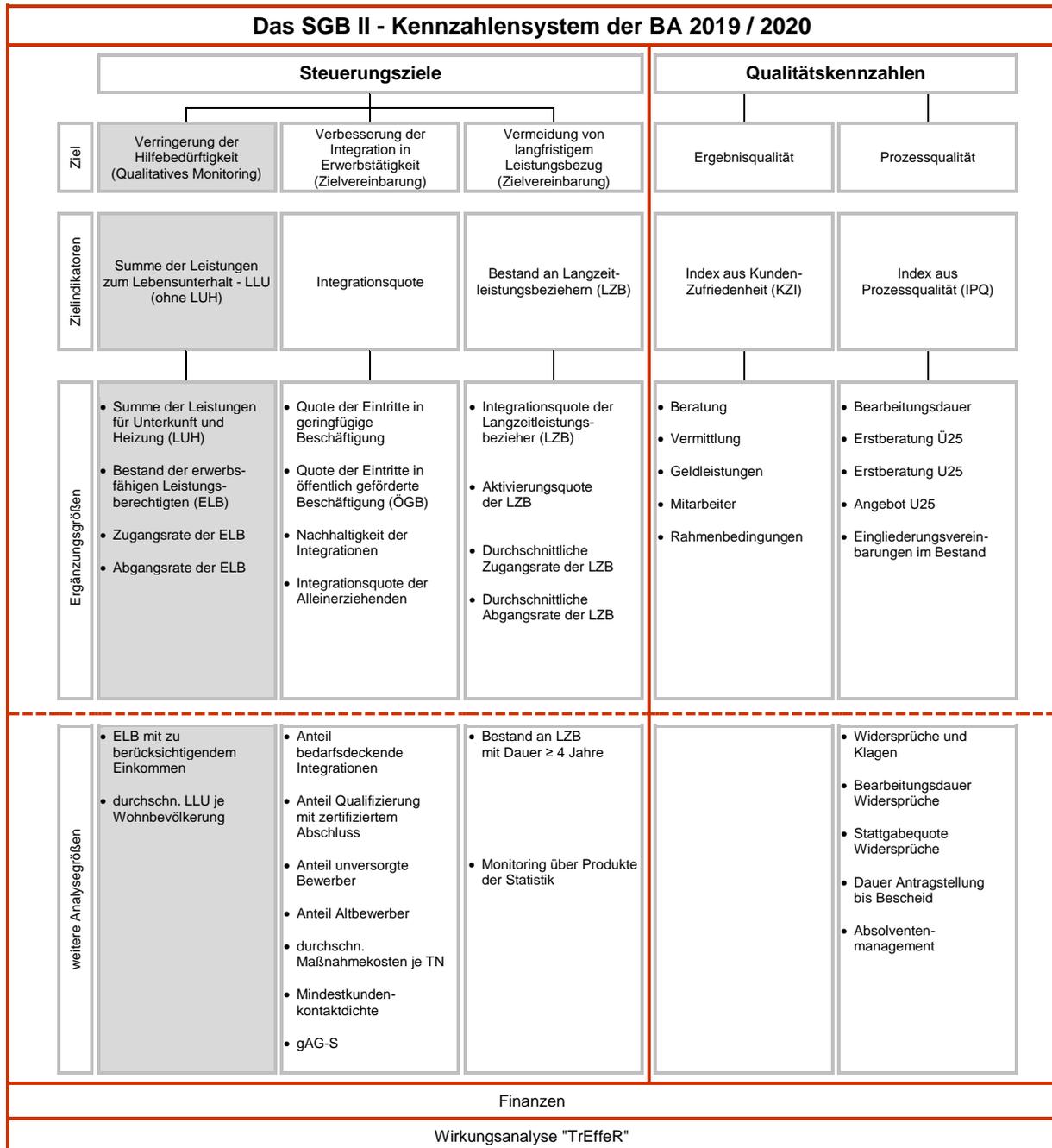


Abb. 8 - Das SGB II Kennzahlensystem 2019 / 2020

5. Strategische Ausrichtung des jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2020

Maßgeblich für die strategische Ausrichtung sind die Integrationsmöglichkeiten der Kundinnen und Kunden auf dem lokalen und regionalen Arbeitsmarkt. Dieses setzt eine Analyse der Kundenstruktur sowie des regionalen und lokalen Arbeitsmarktes voraus.

5.1. Kundenstrukturanalyse

Der durchschnittliche Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (50.396) verteilt sich wie folgt:

Kundengruppe	Anzahl (eLB)	Anteil (an eLB)
■ Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB)	50.396	100%
■ Langzeitleistungsbezieher (LZB)	36.203	72%
■ Jugendliche (unter 25 Jahre)	9.701	19%
■ Asyl / Flucht (8 HKL) <i>Berichtsmonat Mai 2019</i>	6.965	14%
■ Alleinerziehende	6.010	12%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand September 2019, Berichtsmonat Juni 2019 (soweit nicht abweichend gekennzeichnet)

Seit November 2016 findet bei der Strukturierung des Integrationsprozesses rechtskreisübergreifend eine Fokussierung auf Handlungsstrategien statt. Hiernach ist von den Vermittlungsfachkräften für alle Kundinnen und Kunden eine Integrationsprognose festzulegen und nachzuhalten. Die Integrationsprognose ist das Ergebnis der vermittlerischen Einschätzung zur Marktnähe der Kundinnen und Kunden. Diese wird wie bisher gemäß dem 4-Phasen-Modell vorgenommen. „Marktnah“ ist auszuwählen, wenn eine Integration innerhalb von 6 Monaten zu erwarten ist und „nicht marktnah“, wenn eine Integration voraussichtlich erst nach mehr als 6 Monaten gelingen kann. Diese Einschätzung dient in beiden Rechtskreisen einer groben Analyse der Kundenstruktur. Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, denen eine entsprechende Kennzeichnung zugeordnet ist, ist nachfolgend dargestellt. Weiterhin werden auch noch die Kennzeichnungen "Integriert, aber hilfebedürftig" und „Zuordnung nicht erforderlich (Sonstige)“⁵ verwendet.

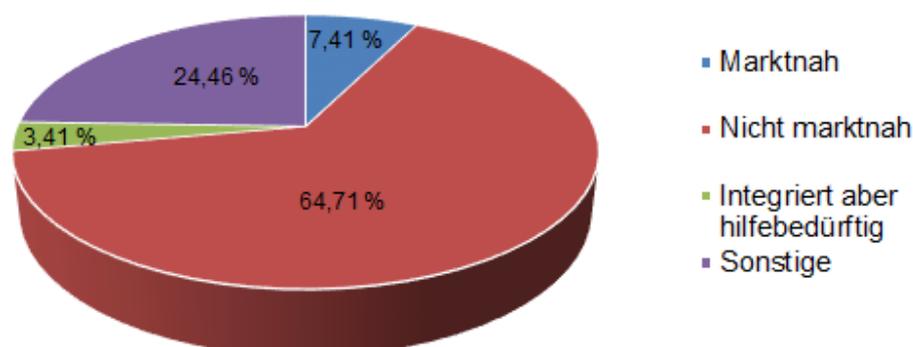


Abb. 9 - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Integrationsprognose (Quelle: S2S BM, Stand: 09/2019)

⁵ In Abb. 3 unter „Sonstige“ erfasst.

Besonders schwierig stellt sich die Situation weiterhin für Langzeitleistungsbeziehende im SGB II dar, bei denen sich die Abhängigkeit von der Grundsicherung für Arbeitsuchende verfestigt hat. Deren Anzahl und Verteilung ergibt sich aus der nachfolgenden Abb. 3:

Definition Langzeitleistungsbezieher

Als Langzeitleistungsbezieher/-in (LZB) zählt dabei, wer zum Stichtag Leistungen in einer Bedarfsgemeinschaft (BG) bezieht, erwerbsfähig ist, das 17. Lebensjahr vollendet hat und innerhalb der vergangenen 24 Monate (730 Tage) mindestens 21 Monate (638 Tage) leistungsberechtigt nach dem SGB II war (Verweildauer). Eine Person wird erst dann nicht mehr als LZB gewertet, wenn die Verweildauer mehr als 3 Monate unterbrochen wurde. Als Zeit des Nichtleistungsbezugs gilt jede Unterbrechung, die die Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft beendet, z.B. durch Erwirtschaftung von Einkommen oder Bezug von Leistungen, die einen Leistungsbezug nach dem SGB II ausschließen (z.B. BAföG, Rente etc.). Dementsprechend bedarf es in der Regel eines längerfristigen Prozesses unter Verwendung eines gestuften Mitteleinsatzes, um LZB dauerhaft abzubauen und diesem entgegenzuwirken.⁶

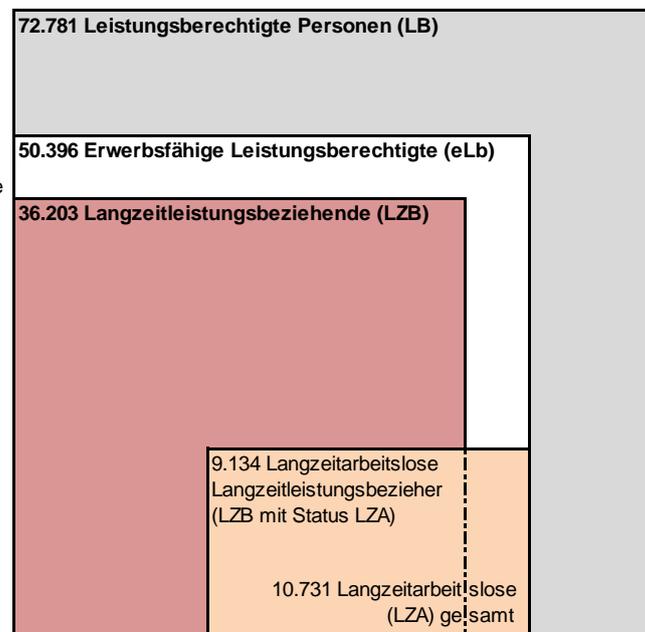


Abb. 10 - Handlungsschwerpunkt Abbau LZB - Berichtsmonat 06/2019, Datenstand: 09/2019

5.2. Kundenstrukturindex

Die statistische Erklärkraft des bisher zur Bewertung des Performancepotenzials verwendeten Chancenmodells ist stark zurückgegangen. Die dort modellierten Wirkungszusammenhänge des Arbeitsmarktes werden nämlich zunehmend von Kundenqualität und -struktur überlagert. Daher steht das Chancenmodell ab sofort nicht mehr zur Verfügung. Stattdessen erfolgt ein Rückgriff auf den so genannten Kundenstrukturindex, mit dessen Hilfe eingeschätzt werden kann, wie stark der Kundenstamm des jobcenter Duisburg von (multiplen) Integrationshemmnissen betroffen ist. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass bestimmte Personenmerkmale erfahrungsgemäß Auswirkungen auf die Aufnahme einer Beschäftigung haben. Der Kundenstrukturindex klassifiziert den Kundenbestand anhand dieser Attribute und der

⁶ vgl. hierzu die Praxishilfe zum Zielindikator „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern“ der Bundesagentur für Arbeit, S. 5.

Häufigkeit ihres Auftretens. Merkmale, die die Chancen für die Aufnahme einer Beschäftigung erhöhen sind dabei:

- das Merkmal "Jüngere (bis 55 Jahre)"
- das Merkmal "Abgeschlossene Berufsausbildung"
- das Merkmal "Marktnahe Integrationsprognose" sowie
- das Merkmal "Kein Nichtaktivierungstatbestand nach § 10 SGB II"

Je mehr Merkmale eine Person in sich vereint, desto höher sind ihre statistischen Integrationschancen. Anhand des nachstehenden Diagramms ist deutlich zu erkennen, dass mehr als die Hälfte des Erwerbspersonenpotentials in Duisburg lediglich durchschnittliche oder sogar noch schlechtere Integrationschancen bezogen auf den Kundenstrukturindex aufweist. Hieraus ergibt sich im Vergleichstyp (VT) ein Chancen - Punkte Niveau von lediglich zwei von fünf Punkten in Hinblick auf vorhandenes Kundenpotential.

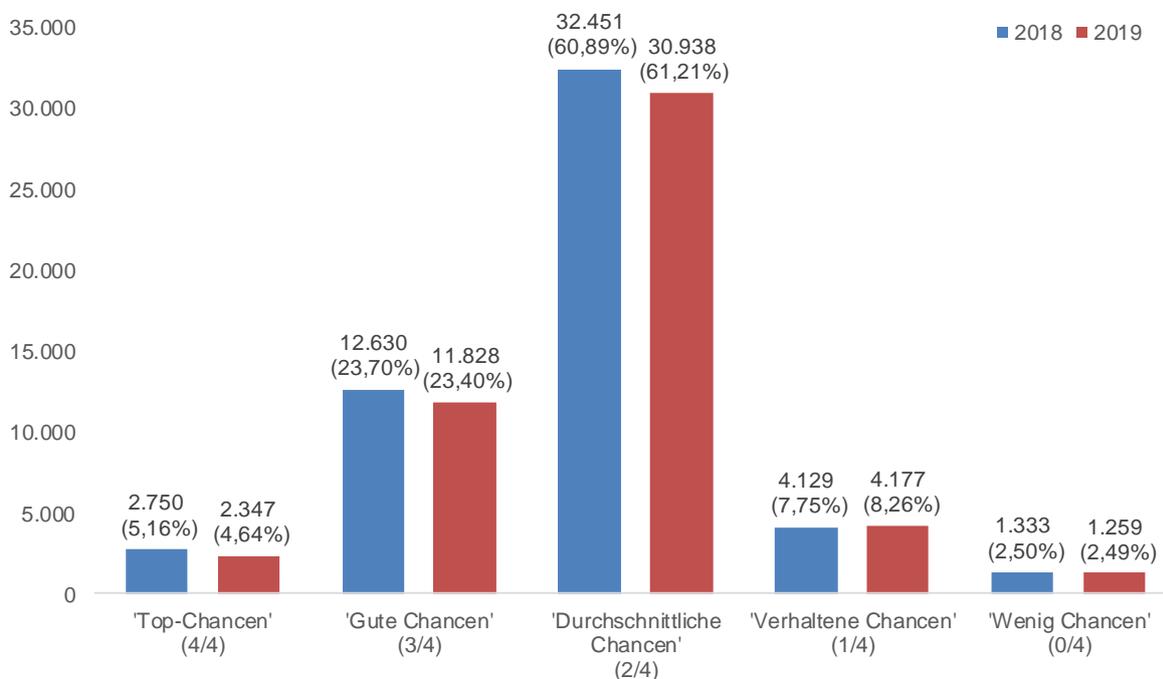


Abb. 11 - Kundenstrukturindex jobcenter Duisburg - Vergleich 2018/2019

5.3. Quantitative Auswirkungen durch den Themenkomplex „Flucht & Asyl“

Im August 2019 wurden beim BAMF rund 11.000 Asyl- Erstanträge gestellt. Damit befindet sich die Zahl in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Von einer Entwarnung oder Beruhigung der Situation kann also keine Rede sein. 37,4% aller im Berichtsjahr 2019 bisher entschiedenen Asylanträge wurden mit der Zuerkennung eines Schutzstatus beschieden; 29,7 Prozent wurden abgelehnt und 32,9% der Asylanträge hatten sich zum Zeitpunkt der Entscheidung aus sonstigen Gründen erledigt. Die Schutzquoten variieren dabei aber stark nach Herkunftsländern. Erwartungsgemäß hoch ist weiterhin die Schutzquote von Geflüchteten aus Syrien. Im Berichtsjahr 2019 wurde der großen Mehrheit der Geflüchteten

aus Syrien ein Schutzstatus zugesprochen (83,9%), während bei Staatsbürgern aus Afghanistan lediglich 38,9% der Anträge positiv beschieden wurden.⁷

Die Geflüchteten, die in den vergangenen Jahren - insbesondere aus Syrien oder dem Irak - zugezogen sind, erhalten nach Anerkennung ihres Schutzstatus in Deutschland größtenteils Grundsicherungsleistungen. Eine erfolgreiche (Arbeitsmarkt-)Integration ist aus unterschiedlichen Gründen meist erst verzögert möglich.⁸

Betrachtet man die zentralen Indikatoren zur Arbeitsmarktsituation und zum Leistungsbezug von Geflüchteten, die aus acht außereuropäischen Krisengebieten stammen (Syrien, Irak, Eritrea, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Iran), zeigt sich folgendes Bild: Die Zahl der Geflüchteten aus diesen Ländern, die Grundsicherungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) beziehen befindet sich in einem kontinuierlichen, wenn auch nur leichten Aufwärtstrend. Die SGB-II-Hilfequote für diese Gruppe liegt bei insgesamt 63 Prozent. Der Anstieg speist sich vor allem aus Übergängen aus zeitlich vorgelagerten Hilfesystemen wie dem Asylbewerberleistungsgesetz in die Grundsicherung. Gleichzeitig ist bei den Geflüchteten aus den oben genannten Asylherkunftsländern aber auch eine Zunahme der Beschäftigung zu beobachten. Diese Zunahme vermag aber nicht die Zahl der Zugänge zu kompensieren. Sowohl die Entwicklung in der Grundsicherung wie auch die bei der Beschäftigung machen daher deutlich, dass sich bei der Integration in den Arbeitsmarkt für die Gruppe der Geflüchteten zwar Fortschritte zeigen, aber ein langer Atem notwendig ist.⁹

Der derzeitige Bestand an Regelleistungsberechtigten (RLB) im Rechtskreis SGB II mit Staatsangehörigkeiten aus den acht Herkunftsländern mit der erwartungsgemäß höchsten Schutzquote (8HKL), das heißt aus Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien, im Zuständigkeitsbereich des jobcenter Duisburg ist nachfolgend dargestellt.

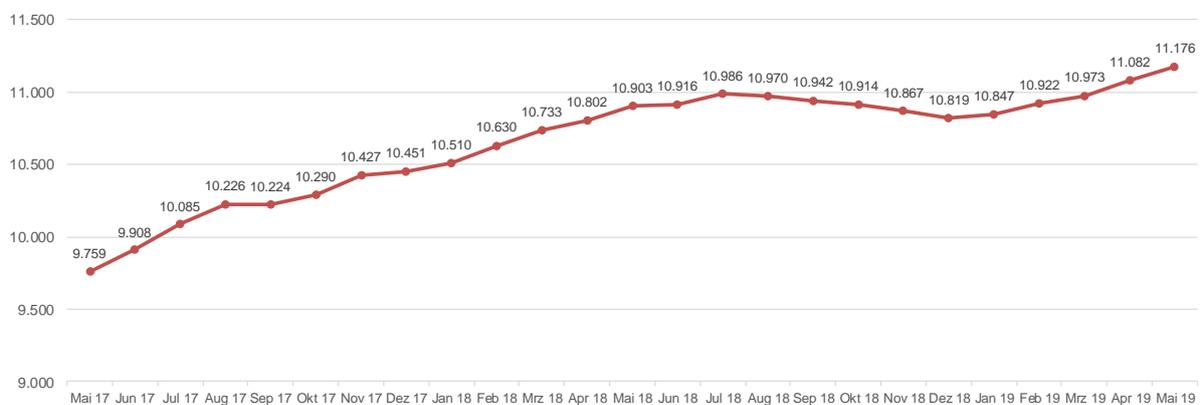


Abb. 12 - Entwicklung des Bestandes der Regelleistungsberechtigten aus den „8HKL“ in Duisburg (Zeitreihe)¹⁰

5.4. Quantitative Auswirkungen durch Zuwanderung aus der EU¹¹

Im Bundestrend ist eine positive Beschäftigungsentwicklung zu beobachten. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten mit einer EU-Staatsangehörigkeit lag im Juli 2019 um knapp 122.000 Personen (+5,0%) über dem Vorjahresmonat. Bei Personen aus Bulgarien und

⁷ IAB - Zuwanderungsmonitor, 09/2019, S. 1.

⁸ IAB-Kurzbericht 05/2019 - Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II.

⁹ aaO.

¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 09/2019, Berichtsmonat: 05/2019.

¹¹ Quelle für diesen Abschnitt soweit nicht anders angegeben: IAB - Zuwanderungsmonitor, 09/2019, S. 3.

Rumänien ist die Zahl der Beschäftigten im Juli 2019 im Vergleich zum Vorjahresmonat um rund 60.000 Personen (+10,8%) gestiegen. Bei der Bevölkerung aus den EU-8¹² stieg die Beschäftigung im selben Zeitraum um rund 30.000 Personen (+4,0%). Die Beschäftigungsquote für EU-Ausländer lag insgesamt bei 58,9 Prozent, die der bulgarischen und rumänischen Bevölkerung bei 66,5 Prozent (+2,6%-Punkte gegenüber dem Vorjahresmonat) und damit über dem Niveau der Personen aus den EU-8 (57,3%; +3,3%-Punkte).

Analog des Personenkreises im Kontext Flucht/Asyl sind auch bei den EU-28¹³ und EU-8 leicht sinkende Arbeitslosenquoten zu beobachten. Die Arbeitslosenquote der Personen aus den EU-28 lag im Juli 2019 bei 7,1 Prozent (-0,1%-Punkte gegenüber dem Vorjahresmonat), bei Personen aus den EU-8 bei 6,7 Prozent (-0,1%-Punkte). Bei Personen aus Bulgarien und Rumänien (EU-2¹⁴) lag sie bei 7,8 Prozent (+0,1%-Punkte) und damit in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (Juli 2018: 7,7%). Hierbei ist jedoch wie in den Vorjahren zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosenquote alleine nur sehr wenig aussagekräftig ist. Dies liegt daran, dass die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft bei Unionsbürgern grundsätzliche Voraussetzung für einen Leistungsbezug überhaupt ist. Viele der ausgeübten Tätigkeiten sind aber nur sehr gering entlohnt und nehmen überdies oft nur einen untergeordneten Stundenumfang ein. Insbesondere bei größeren Bedarfsgemeinschaften verbleibt daher auch bei Erwerbstätigen vielfach ein mehr oder weniger hoher Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II.

Anders als bei der Arbeitslosenquote ist bei der SGB-II-Hilfequote bei Bulgaren und Rumänen ein leichter Rückgang im Vorjahresvergleich festzustellen. Im Juni 2019 bezogen rund 157.000 Bulgaren und Rumänen Leistungen nach dem SGB II. Damit betrug die SGB-II-Hilfequote 14,9 Prozent (-0,9%-Punkte im Vergleich zum Vorjahresmonat). Sie liegt damit unter dem Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung (19,9%) und ist höher als die der Personen aus EU-8-Staaten (7,6%; -0,6%-Punkte). In der Folge konnte trotz stark gestiegener Wohnbevölkerung von Personen aus EU-2-Staaten in Duisburg die Anzahl der Leistungsberechtigten in etwa konstant gehalten werden. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich diese immer noch auf einem insgesamt hohen Niveau befindet. Die Zuzugsentwicklung (Wohnbevölkerung) sowie die Bestandsentwicklung (SGB II Bezug) in der Stadt Duisburg seit März 2017 kann dem nachfolgenden Diagramm entnommen werden:



Abb. 13 - Entwicklung der rumänischen und bulgarischen Wohnbevölkerung (EU-2) in Duisburg¹⁵

¹² EU-8 bezeichnet die Beitrittsstaaten vom 1. Mai 2004: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowenien, Slowakei, Tschechien und Ungarn.

¹³ EU-28 bezeichnet die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union seit 1. Juli 2013 (ohne deutsche Staatsangehörige).

¹⁴ EU-2 bezeichnet die Beitrittsstaaten vom 1. Januar 2007: Bulgarien und Rumänien.

¹⁵ Quellen: Amt für Statistik & Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg, Stand: Mai 2019.

5.5. Bestandsentwicklung - Ausblick und Prognose

Entsprechend der Prognose der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit wird die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in 2020 weiter abschmelzen und im Jahresdurchschnittswert (JDW) ca. 47.232 betragen.

5.6. Analyse des Arbeitsmarktes

5.6.1. Analyse der allgemeinen Konjunktorentwicklung

Die führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute haben ihre Konjunkturprognose für Deutschland für das laufende und das kommende Jahr 2020 deutlich nach unten korrigiert. So prognostiziert die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose¹⁶ für 2020 lediglich noch eine Zunahme der Wirtschaftsleistung um ca. 1,1 Prozent. Aufgrund zahlreicher nach wie vor bestehender politischen Unwägbarkeiten ist diese Prognose zudem mit erheblichen Risiken behaftet. Vor allem die Risiken ausgehend von einer Eskalation des Handelskonflikts sind hoch. Aber auch ein ungeregelter "Brexit" hätte Kosten, die gegenüber der Prognose zu einem um bis zu 0,4% niedriger ausfallenden BIP führen könnten.¹⁷

5.6.2. Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Die Erwerbstätigkeit folgt - mit kurzen Unterbrechungen - seit 13 Jahren einem Aufwärtstrend. In der Folge hat die Arbeitslosigkeit deutlich abgenommen. Der aktuelle Konjunkturabschwung bremst die positive Entwicklung jedoch deutlich. Dies betrifft vor allem konjunkturabhängige Bereiche wie das verarbeitende Gewerbe und den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund verschiedener Effekte ist der deutsche Arbeitsmarkt aber weit von einem Beschäftigungseinbruch entfernt. Für das Jahr 2020 wird daher eine weitere, wenn auch verhaltene Zunahme der Erwerbstätigkeit prognostiziert.¹⁸ Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Duisburg betrug zuletzt 175.307 Beschäftigte¹⁹. Für 2020 wird bei einer erwarteten Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von + 1,1% eine Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf einem vergleichbaren Niveau von 2019 erwartet.²⁰

Für die nächsten Monate lässt die Arbeitslosigkeitskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers aber konjunkturbedingt steigende Arbeitslosenzahlen erwarten. Für den Jahresdurchschnitt 2019 ergibt sich zwar noch eine prognostizierte Abnahme der Arbeitslosigkeit; im Jahr 2020 nimmt die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit jedoch voraussichtlich geringfügig zu.²¹

5.6.3. Analyse des lokalen Arbeitsmarktes

Die konjunkturbedingte Auftragslage und damit die Arbeitskräftenachfrage hängen sehr stark von der jeweiligen Branche ab. Die beginnende Schwächephase beeinträchtigt insbesondere das verarbeitende Gewerbe, den Groß- und Außenhandel sowie die Industrie insgesamt.

¹⁶ Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, bestehend aus: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München in Kooperation mit der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, Institut für Weltwirtschaft Kiel (IfW Kiel), RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Kooperation mit dem Institut für Höhere Studien Wien.

¹⁷ DIW, Pressemitteilung vom 2. Oktober 2019, abgerufen am 10.10.2019.

¹⁸ Quelle: IAB-Kurzbericht 18/2019, IAB-Prognose 2019/2020 - Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt, S. 4f..

¹⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport 09/2019, Datenstand 03/2019.

²⁰ Quelle: IAB, aaO. S. 2.

²¹ IAB, aaO., S. 5.

Erwartungsgemäß wird der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung aufgrund seiner hohen Konjunkturabhängigkeit von einer wirtschaftlichen Abschwung besonders stark betroffen sein. Diese Entwicklung lässt sich im laufenden Jahr bereits beobachten. Mit einem Minus von 1.618 Stellen ($\hat{=}$ -16,3%) gegenüber dem Vorjahresquartal verlief die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung am ungünstigsten von allen Branchen.²² Aufgrund des hohen Anteils der Arbeitnehmerüberlassung in Höhe von ca. 5% an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Duisburg insgesamt, führt dies zu einer überproportionalen Betroffenheit des lokalen Arbeitsmarktes.

Durch eine weiterhin hohe binnenwirtschaftliche Nachfrage aufgrund privaten und staatlichen Konsums bewegt sich das Geschäftsklima im Gegensatz dazu im Einzelhandel sowie im Baugewerbe nach wie vor auf einem hohen Niveau. Auch der Bereich der Dienstleistungen profitiert weiterhin von der hohen Binnennachfrage.

Der ungedeckte Fachkräftebedarf stellt wie in den Vorjahren einen relevanten Megatrend dar, der sich jedoch auf zweierlei Weise auswirkt. Zum einen führt die zunehmende Knappheit von Arbeitskräften dazu, dass Betriebe sich Beschäftigte nicht selten auch unabhängig von der aktuellen konjunkturellen Lage sichern, so dass entgegen der verhaltenen Konjunktorentwicklung das Entlassungsrisiko auf dem niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung liegt. Zum anderen führen unbesetzte (Facharbeiter-)Stellen in zahlreichen Branchen zu einer Hemmung der konjunkturellen Entwicklung durch längere und/oder erfolglose Stellenbesetzungsverfahren. Dies gilt insbesondere für das Gesundheitswesen sowie im Handwerk. Zum Teil wird versucht, diese Entwicklung durch Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland zu kompensieren.

Sollte sich die Konjunkturschwäche von einer Konjunkturdelle zu einer echten Rezession auswachsen, so dürfte jedoch auch die Zahl der Entlassungen trotz Fachkräftemangels wieder ansteigen.

5.6.4. Überblick über einzelne Branchen

5.6.4.1. Kaufmännische Berufe / Dienstleistungssektor

Über alle Berufsgruppen hinweg haben gut qualifizierte Arbeitskräfte deutlich bessere Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme als Ungelernte.

Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften bewegt sich im **Einzelhandel** insgesamt auf recht hohem Niveau. Auch für 2020 ist keine Trendumkehr zu erwarten. Insgesamt ist die Branche jedoch durch einen deutlich spürbaren Fachkräftemangel geprägt - insbesondere im Bereich Bäckerei und Fleischiereihandwerk. Unabhängig davon haben nach wie vor aber auch Helfer/innen mit Produktkenntnissen bzw. Quereinsteiger/innen gute Einstellungschancen. Dies gilt insbesondere für den Lebensmitteleinzelhandel / Discounter und im textilen Einzelhandel. Branchentypisch ist eine fortschreitende Verlagerung von Vollzeit-Arbeitsstellen hin zu geringfügigen bzw. Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit zu verzeichnen.

Im Segment **Lager/Logistik** übersteigt die Nachfrage bei den Berufsbildern Berufskraftfahrer und Brief- und Paketzusteller immer noch das verfügbare Bewerberangebot. Hieran wird sich auch in 2020 aller Voraussicht nach nichts ändern. Aufgrund der gleichbleibend starken Nachfrage bietet die Branche weiterhin große Chancen für ungelernete Kräfte und

²² Quelle: Statistik der BA, aaO..

Quereinsteiger. Trotz der angespannten Situation in der Arbeitnehmerüberlassung ist diese im Lager-/Logistikbereich nach wie vor ein erheblicher Faktor. Die Branche insgesamt profitiert in Duisburg stark von der Schienenverbindung nach China; hier sind aktuell etwa 130 Züge monatlich unterwegs. Diese positiven Konjunkturimpulse bleiben im kommenden Jahr erhalten. Eine zusätzliche Belegung des Arbeitsmarktes im Bereich Logistik könnte durch die vom Bundestag beschlossene, bessere Absicherung von Paketboten durch das Gesetz zur Nachunternehmerhaftung erfolgen, welches Generalunternehmer, insbesondere die großen Paketdienstleister, künftig verpflichtet, Sozialabgaben für säumige Subunternehmer nachzuzahlen.

Erzieher/innen treffen ganzjährig und anhaltend auf einen sehr aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. Dies gilt analog für die Bereiche **Gesundheit & Pflege** - hier ist die Nachfrage in allen Bereichen hoch, betrifft jedoch in erster Linie ausgebildete Fachkräfte. Der **soziale Bereich** macht hier keine Ausnahme - die Nachfrage konzentriert sich vor allem auf Sozialpädagogen sowie den Bereich der Kindertagespflege. Inwieweit das vom Bundestag beschlossene Gesetz für bessere Pflegegehälter zu einer besseren Bezahlung von Pflegekräften und damit zu einer höheren Attraktivität der Pflegeberufe führen wird, bleibt abzuwarten.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten in der **Hotellerie und Gastronomie** werden auch in 2020 konstant gut sein. Dies bezieht sich sowohl auf Fachkräfte, als auch auf Helfer und Quereinsteiger in den Einsatzbereichen Service, Küche und Systemgastronomie. Aufgrund der von den Bewerbern allerdings oftmals als unattraktiv empfundenen Arbeitsbedingungen ziehen diese vielfach andere Branchen vor, so dass wie in den Vorjahren Friktionen bei der Stellenbesetzung zu erwarten sind.

Nach wie vor ist Duisburg ein bedeutender **Call-Center** Standort. Es sind zurzeit aber keine Neuansiedlungen bzw. Erweiterungen bestehender Unternehmen mehr geplant; der entsprechende Bewerbermarkt ist jedoch ohnehin ausgeschöpft. Dementsprechend wird es hier allenfalls zu fluktuationsbedingter Nachfrage kommen.

Eine weitestgehend stabile Nachfrage wird in 2020 für den Bereich **Schutz- & Sicherheit** erwartet. Branchentypisch besteht hier eine hohe Aufnahmefähigkeit für An- bzw. Ungelernte.

Der Bereich **Garten-/Landschaftsbau** wartet mit einer hohen Nachfrage nach Fachkräften auf. Der Arbeitsmarkt für Hilfskräfte bietet gute Perspektiven für Beschäftigte, die die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem Teilhabechancengesetz erfüllen.

5.6.4.2. Gewerblich technische Berufe

Im **Handwerk** wird der anhaltende Bedarf an Fachkräften wohl auch in 2020 durch eine gute Auftragslage bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) getragen. Für die Beschäftigung von ungelerten Arbeits- bzw. Hilfskräften verbleibt wenig Raum, da aufgrund der vollen Auftragsbücher nur wenige Kapazitäten für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Firmen vorhanden sind, sondern der Fokus ganz klar auf einer schnellstmöglichen Auftragserledigung liegt. Dies lässt sich auf absehbare Zeit nur mit eingearbeiteten bzw. gelernten Kräften bewerkstelligen. Aus diesem Grund werden auch weiterhin starke Abwerbungsanstrengungen unter den Arbeitgebern unternommen werden.

Der **Hoch-/Tiefbau** konnte Anfang des Jahres 2019 zunächst von der guten Wetterlage, danach von einer erhöhten Staatsnachfrage profitieren. Aufgrund des weiterhin hohen Investitionsrückstaus bei der Verkehrsinfrastruktur sowie den beständig niedrigen Zinsen für die Immobilienfinanzierung sind die Konjunktur- und damit auch die Beschäftigungsaussichten

im Baugewerbe als positiv zu bewerten. Dies drückt sich auch in einer steigenden Zahl von Rekrutierungsversuchen aus dem Ausland aus.

Bei den **metallverarbeitenden Betrieben** wird mit einer leichten, konjunkturellen Eintrübung gerechnet. Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre wird sich in 2020 nicht fortführen lassen und zu einer geringeren Arbeitskräftenachfrage führen.

Der Bereich **Produktion, Handel, Instandhaltung & Reparatur von Kfz** weist im Branchenschnitt immer noch eine gute Auftragslage auf. Korrespondierend besteht eine hohe Nachfrage nach Fachkräften. Die drei Megatrends Digitalisierung (Online-Verkauf von Fahrzeugen), Technologiewandel (eAuto) und Klimapolitik beeinflussen die Branche jedoch in zunehmendem Maße und werden nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorübergehen. Erste Fahrzeughersteller im Bundesgebiet haben bereits Kurzarbeit und Sparmaßnahmen angekündigt. Für das Jahr 2020 sind jedoch (noch) keine starken Verwerfungen zu erwarten.

Aufgrund der bestehenden negativen makroökonomischen Faktoren leidet der Bereich **Chemie** bereits unter einem spürbaren Auftragsrückgang. Inwieweit ein Wandel in der Klimapolitik Standortnachteile wie z.B. hohe und steigende Energiekosten weiter verstärkt und dadurch Abwanderungstendenzen induziert, ist derzeit noch nicht absehbar. Unabhängig davon sind von der Chemiebranche in 2020 keine arbeitsmarktlichen Impulse zu erwarten.

Im **verarbeitenden Gewerbe** sowie dem damit eng verbundenen **Groß- und Außenhandel** ist ebenfalls eine deutlich negative Grundstimmung zu verzeichnen.

5.6.5. Analyse des lokalen Ausbildungsmarktes

Eine steigende Zahl gemeldeter Ausbildungsstellen (+9,5%) steht einer sinkenden Zahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber (-0,5%) gegenüber. Dadurch fällt es den Ausbildungsbetrieben zunehmend schwerer, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen liegt mit 1,3% über dem Ergebnis des Vorjahres; die Zahl der unversorgten Bewerber sinkt um 11,7%. Je nach betroffener Branche kommt es dabei zu unterschiedlichen Herausforderungen.

In den Bereichen Lager/Logistik, Verkauf und Gastronomie fehlt es an nachfragenden Bewerbern (Besetzungsprobleme). Im Handwerk steht dagegen eine verhältnismäßig hohe Zahl an Bewerbern zum Teil einer geringen Zahl verfügbarer Ausbildungsstellen gegenüber (Versorgungsprobleme). Dies gilt wie üblich vor allem in den besonders beliebten und geschlechterspezifisch nachgefragten Ausbildungsberufen. Im Bereich der Mechatronik existieren überdies Passungsprobleme, da die Bewerber oftmals nicht die für eine Ausbildung notwendigen Fähigkeiten mitbringen.

Trotz intensiver Bemühungen und dem Ansatz lebenslanger Berufsberatung bei frühestmöglicher Intervention melden sich viele Schülerinnen und Schülern erst dann bei der Berufsberatung, wenn ein weiterer Schulbesuch oder die Aufnahme eines Studiums tatsächlich nicht mehr realisierbar ist. Dies geschieht oftmals "in letzter Minute" mit Übergabe des Zeugnisses. Die verbleibenden Angebotsalternativen sind zu diesem Zeitpunkt aber bereits erheblich ausgedünnt. Darüber hinaus gilt auch hier, dass zahlreiche Schülerinnen und Schülern auch nach Absolvieren ihrer Schulzeit schlichtweg (noch) nicht ausbildungsfähig sind.

5.7. Darstellung der Handlungsfelder und Strategien

5.7.1 Vision 2025 / Strategie 2025

In den kommenden Jahren stellen sich zahlreiche Herausforderungen wirtschaftlicher, sozialer und politischer Art, die auch die Arbeitsverwaltung nicht unberührt lassen werden. Grund genug sich frühzeitig Gedanken über eine zukunftsfeste Ausrichtung der Aufgabenerledigung zu machen. Vor diesem Hintergrund hat bereits vor einiger Zeit ein enger Austausch zwischen Zentrale, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Jobcentern sowie weiteren Partnern stattgefunden, in dessen Rahmen die Vision 2025 erarbeitet und die Leitlinien für die zukünftige Ausrichtung von BA und jobcenter definiert worden sind. Ausgangspunkt für sämtliche Überlegungen waren die vier Megatrends "Demografischer Wandel", "Digitalisierung", "Flexibilisierung & Individualisierung" sowie "Soziale Ungleichheit", die den Arbeitsmarkt und die Teilhabechancen in den nächsten 10 bis 20 Jahren aller Voraussicht nach maßgeblich beeinflussen werden. Aus diesen Megatrends leitet sich die Vision 2025 mit den folgenden fünf Leitsätzen ab:

- Leitsatz 1 Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sind für ihre Kundinnen und Kunden die Institutionen für individuelle Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und die zuverlässige Sicherung des Lebensunterhalts.
- Leitsatz 2 Wir übernehmen Mitverantwortung für den sozialen Zusammenhalt und verbessern Teilhabechancen.
- Leitsatz 3 Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
- Leitsatz 4 Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Leitsatz 5 Wir arbeiten kompetent, gemeinsam und mit Leidenschaft an der besten Dienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden.

Die fünf Leitsätze werden durch acht strategische Handlungsfelder konkretisiert und erfahren damit als Strategie 2025 ihre praktische Umsetzung. Die acht Handlungsfelder ergeben nebst den Querschnittszielen "Gleichstellung", "Chancengleichheit", "Vielfalt" und "Inklusion" das so genannte Strategiehaus (s. nebenstehende Abbildung). Das Strategiehaus fügt sich damit lückenlos in die gesetzlich vorgegebenen geschäftspolitischen Schwerpunkte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gem. § 48b) Abs. 3 S. 1 SGB II ein und weitet diese um weitere zukunftsorientierte Schwerpunkte aus.



Abb. 5 - Darstellung des Strategiehauses zur Vision 2025 inklusive der Handlungsfelder

5.7.2. Die zentralen operativen Handlungsfelder 2020

Im Mittelpunkt der Aktivitäten für das kommende Geschäftsjahr 2020 stehen die folgenden drei operativen Handlungsfelder, welche mit denen der Geschäftsjahre 2018/2019 identisch sind:

- Handlungsfeld 1 - Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Handlungsfeld 2 - Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit
- Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf

Neben den zentralen Handlungsfeldern existieren weitere fachliche Schwerpunkte, die dazu beitragen, die Strategie für das kommende Geschäftsjahr umzusetzen:

- Querschnittsaufgaben - Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion
- Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen
- Attraktive digitale Angebote / Automatisierung
- Weiterentwicklung Performance Management

Im Folgenden werden die einzelnen Handlungsfelder nebst der fachlichen Schwerpunkte und die zu deren Umsetzung vorgesehen Strategien im Überblick dargestellt:

5.7.2.1. Handlungsfeld 1 - Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

Strategie Inhalt	
1	Schlanke und verbindliche Prozesse unter Beachtung der operativen Mindeststandards (MDS) schaffen die Basis für einen erfolgreichen und schnellstmöglichen Integrationserfolg (Neukundenprozess)
2	Unterstützung marktnaher Kunden durch passgenaue, individuelle Hilfen im Bewerberprozess
3	Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und assistierten Vermittlung Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen
4	Neuorganisation des Qualitätsmanagements durch Bildung eines "QM-Teams"
5	Intensive, rechtskreisübergreifende Verzahnung der Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen
6	Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS
7	Potenziale Zugewanderter für den Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen (MYSKILLS)
8	Fokussierung auf sog. "Partner BGs" im Netzwerk ABC
9	Sicherstellung eines aktiven Vertrags- und Lieferantenmanagements für Arbeitsmarktdienstleistungen (aLM-AMDL)
10	Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote
11	Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen
12	Reduzierung der Zahl der Erwerbsaufstocker
13	Weiterverfolgung der Initiative „Werde Zukunftsstarter“
14	Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen
15	Weitere Profilierung des jobcenter Duisburg als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt
16	Durchführung eines JobSpeedDatings (JSD)
17	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund
18	Fortführung der Sprachberatung
19	Bereitstellung eines umfassenden Angebots an Dolmetscherleistungen
20	Nutzung der Ausbildungs- und Einstellungsbereitschaft in den Unternehmen

Strategie Inhalt	
21	Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, insbesondere mit dem Netzwerk IQ
22	Angebot innovativer Maßnahmenformate - Individuelle Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter durch Gründungsinkubatoren
23	Weiterbetrieb des Integration Point (IP)
24	Beibehaltung der zentralisierten Betreuung von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern
25	Unterbreitung innovativer Matchingangebote - Dezentrale Arbeitgebermessen
26	Nutzung des Deckungsbeitrages des gemeinsamen Arbeitgeberservice im Wege der Nebenbetreuung
27	Lokale Unterstützung der konzertierten Aktion Pflege (KAP)
28	Weiterführung des Modellprojekts zur Förderung Geringqualifizierter (TQ)
29	Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

5.7.2.2. Handlungsfeld 2 - Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

Strategie Inhalt	
1	Fortführung der Intensivbetreuung von Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug
2	Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen
3	Generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden
4	Nutzung der Innovationskraft der Schwerpunktregionen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA-SPR)
5	Nutzung der Potenziale des Teilhabechancengesetzes ("MitArbeit")
6	Akquise zusätzlicher finanzieller Mittel und Chancen durch Beteiligung an neuen Sonderprogrammen auf Bundes-, Landes- und/oder europäischer Ebene
7	Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a) SGB II
8	Fortführung der engen Zusammenarbeit im lokalen Aktionsbündnis „Runder Tisch LZA“
9	Beibehaltung und Schärfung der Angebotspalette des lokalen Netzwerks für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC)

Strategie	Inhalt
10	Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und -arbeitslosen unter Nutzung aller Chancen aus dem Arbeitsmarkt- & Integrationsprogramm
11	Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

5.7.2.3. Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf

Strategie	Inhalt
1	Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres am Übergang Schule-Beruf
2	(Neu-)Kundinnen und -kunden ab Vollendung des 15. Lebensjahres
3	Konsequente Einbindung des gAG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
4	Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS
5	Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit
6	Ausschöpfung sämtlicher Chancen, die sich aus dem "Ausbildungsprogramm NRW" ergeben
7	Angebot flexibler Ausbildungsmodelle wie z.B. Teilzeitberufsausbildung und Teilqualifizierung
8	Weiterführung des Angebotes der assistierten Ausbildung (AsA)
9	Perspektiveröffnung für schwer erreichbare Jugendliche
10	Rechtskreisübergreifende Betreuung und Beratung - Jugendberufsagentur (JBA)
11	Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

5.7.2.4. Querschnittsaufgaben - Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion

Strategie	Inhalt
1	Weiterbeschäftigung eines Spezialisten für Reha / SB im gAG-S
2	Gutscheinverfahren für Probebeschäftigung
3	Intensivierung der engen und konstruktiven Zusammenarbeit mit der BCA
4	Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung und Frauenförderquote durch Einbindung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM) in die Integrationsarbeit
5	Ansprache von Nichtaktivierungskundinnen und -kunden nach § 10 SGB II
6	Verzahnung mit den Leistungen nach § 16a) SGB II
7	Einführung eines Abhilfeverfahrens bei Scheitern von Arbeitsaufnahmen durch fehlende Kinderbetreuung
8	Angebot von Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbschancen von Frauen
9	Fortführung der Intensivbetreuung für Alleinerziehende
10	Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

5.7.2.5. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Strategie	Inhalt
1	Einführung und Nutzung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung (VKB)
2	Durchführung von Sonderprüfungen nach Veranlassung
3	Nutzung von Dokumentenprüfsystemen der Bundesdruckerei
4	Nutzung der eAkte
5	Verbesserung der Schnittstelle zwischen dem Vermittlungs- und dem Leistungsbereich
6	Verbesserung von Prozessen in der Leistungssachbearbeitung
7	Leistungsrechtliche Beratung
8	Vorhaben "Quali FbW"
9	Strenge Kontrolle der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben unter Beteiligung eines hauseigenen Datenschutzbeauftragten

5.7.2.6. Attraktive digitale Angebote / Automatisierung

Strategie	Inhalt
1	Relaunch der Internetpräsenz "www.jobcenter-duisburg.de"
2	Nutzung des digitalen Online-Angebots jobcenter.digital
3	Beteiligung an der Erprobung digitaler Postfachnachrichten
4	Geschärfter Umgang mit elektronischen Dokumenten
5	Videobewerbung

5.7.2.7. Weiterentwicklung Performance Management

Strategie	Inhalt
1	Weitere Effizienzgewinne durch die Nutzung der eAkte
2	Weitere Intensivierung der Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Leistungsbereich und dem Bereich Markt & Integration
3	Zentralisierung der Beratungsstellen für Unionsbürger an einem Standort

5.8. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien

Auf den folgenden Seiten werden die einzelnen Maßnahmen und Instrumente zu den benannten Strategien beschrieben, sofern es erforderlich ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen werden nicht alle Strategien und die dazu gehörigen Maßnahmen erläutert.

5.8.1. Handlungsfeld 1 - Arbeits- und Fachkräftesicherung

Gerade in Zeiten einer bevorstehenden Konjunkturdelle zeigt sich der Wert beruflicher Qualifikation(en). Erfahrungsgemäß sind es nämlich Hilfs- und Leiharbeiter, die die Folgen ungünstiger konjunktureller Rahmenbedingungen zuerst spüren und entlassen werden. Bei Fachkräften hingegen besteht eine immer stärkere Neigung, diese auch in schwereren Zeiten zu halten. Dies liegt vor allem daran, dass der Fachkräftemangel weiter Fahrt aufnimmt. Vor diesem Hintergrund muss auf sämtliche zur Verfügung stehenden Ressourcen zurückgegriffen werden. In der Vergangenheit hat dies bereits zu einer überdurchschnittlich starken Betonung abschlussorientierter (ao) beruflicher Weiterbildung in Duisburg im Vergleichstyp (VT) geführt. Für das kommende Geschäftsjahr wird eine weitere Erhöhung der Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte - unter Deutschen wie unter Zugewanderten - angestrebt.



Ziel des jobcenter ist es, Menschen und Arbeit zusammenzubringen. Dabei ist es unerlässlich, die quantitative und qualitative Steigerung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials stetig voranzutreiben.

5.8.1.1. Schlanke und verbindliche Prozesse unter Beachtung der operativen Mindeststandards (MDS) schaffen die Basis für einen erfolgreichen und schnellstmöglichen Integrationserfolg (Neukundenprozess)

Ein strukturierter Neukundenprozess ist die Voraussetzung für ein qualitativ hochwertiges Antragsverfahren und eine erfolgreiche Gestaltung der Integrationsprozesse. Er unterstützt die geschäftspolitische Zielerreichung, die Erfüllung der operativen Mindeststandards und trägt wesentlich zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität bei.

5.8.1.2. Unterstützung marktnaher Kunden durch passgenaue, individuelle Hilfen im Bewerberprozess

Dem Ziel, erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Anbahnung oder Aufnahme einer Ausbildung oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu unterstützen, dienen insbesondere die Leistungen aus dem Vermittlungsbudget gem. § 16 Abs. 1 S.2 SGB II i.V.m. § 44 SGB III (VB). Auf dieser Grundlage können individuell Leistungen erbracht werden, die notwendig zur Eingliederung sind. Für das Geschäftsjahr 2020 sind im Eingliederungshaushalt finanzielle Mittel in Höhe der Summe des Vorjahres eingestellt.

5.8.1.3. Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und assistierten Vermittlung Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen

Das jobcenter unterstützt seine Kundinnen und Kunden auf vielfältige Weise bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung. Aber selbst vergleichsweise marktnahen Kundinnen und Kunden fällt es nach einem Vermittlungsvorschlag oftmals schwer, einen erfolgreichen Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen. Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen können in diesem Zusammenhang eine wertvolle Hilfestellung bieten:

- Nutzung des Bewerbercenter „Markt & Integration“ (Netzwerk ABC)
- Angebot von Arbeitgeber- (EGZ) und Arbeitnehmerförderungen (ESG)
- Durchführung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerveranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem gAG-S (z.B. Arbeitgebermessen)

- Angebot von Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) / Probebeschäftigung

5.8.1.4. Neuorganisation des Qualitätsmanagements durch Bildung eines QM-Teams

Im Bereich Qualifizierung finden gleich mehrere Initiativen zu Verbesserung der Qualität der Leistungserbringung sowie zur Abbruchprävention statt. Organisatorisch wird der gesamte Bereich des Qualitätsmanagements im Vermittlungsbereich in einem neuen Team QM gebündelt. Hierdurch erfolgt eine durchgehende Professionalisierung der Maßnahmenbesetzung und -betreuung unter Beteiligung der bereits bestehenden Qualitätsmanager FbW. Beim Angebot von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung setzt das Jobcenter zukünftig neben dem bestehenden Verfahren der Beauftragung mittels Bildungsgutschein zusätzlich auch auf den Einkauf so genannter "Vergabe FbW" im freien Wettbewerb. Hierdurch kann auf auftretende Bedarfe reagiert und durch die Bündelung von Ressourcen ein planmäßiger Mittelabfluss realisiert werden. Hierbei soll insbesondere auch geflüchteten Menschen ein Angebot unterbreitet werden.

5.8.1.5. Intensive, rechtskreisübergreifende Verzahnung der Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen

Um die Planungsqualität zu erhöhen, wird wie in den Vorjahren eine gemeinsame Bildungszielplanung von Jobcenter Duisburg und Agentur für Arbeit vorgenommen. Basis der gemeinsamen Bildungszielplanung sind vertiefte Analysen der lokalen und regionalen Nachfragesituation durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice. Die Bildungszielplanung ist dabei nicht eine statische Planung, sondern setzt lediglich den Rahmen der möglichen und sinnvollen Hauptqualifizierungsstrategien und ermöglicht flexibles und bedarfsorientiertes Handeln der Vermittlungsfachkräfte.

Die geplanten Eintritte, unterteilt nach Umschulungen und Fortbildungen, können detailliert aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Berufsgruppe des Zielberufes der nachstehenden Übersicht entnommen werden. Wie in den Vorjahren kann es unterjährig zu Anpassungen aufgrund geänderter Angebots- und/oder Nachfragesituation auf dem lokalen Arbeitsmarkt kommen.

Berufsgruppe des Zielberufs	Umschulungen		Fortbildungen
	abschluss-orientierte Eintritte insgesamt	dar. Teilqualifizierungen	
Gesamt	580	246	1.233
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	120	120	35
Verwaltung	138	40	150
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe			30
Pflegefachkräfte	24		60
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspf.	10		45
gewerblich/technisch	120	30	160
Sonstige Eintritte (freie Bildungsziele)	168	56	753

Abb. 14 - Bildungszielplanung ao/nao (BZP) 2020

5.8.1.6. Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS

Das Projekt Jobstarter Plus - „Duisburg stärken, Nachwuchs sichern“ wird an anderer Stelle detailliert dargestellt (s.u. unter Ziff. 5.8.3.4.).

5.8.1.7. Potenziale Zugewanderter für den Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen (MYSKILLS)

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nach wie vor stark hierarchisch und formalistisch geprägt. Dies führt dazu, dass im berufsbezogenen Kontext in der Regel nur auf Kenntnisse und Fertigkeiten geachtet und zurückgegriffen wird, welche auf Basis von Nachweisen und Zertifikaten belegt werden können. Hierdurch wird oftmals der Blick auf non-formal und informell erworbene Kompetenzen (wie z.B. aufgrund langjähriger Berufstätigkeit ohne Ausbildung, aufgrund von Vereinsarbeit oder Hobbies etc.) bzw. Tätigkeiten im Ausland ohne hier anerkannten Berufsabschluss versperrt, welche sehr wohl eine hohe Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt besitzen können. Die Eruiierung dieser Kompetenzen erfordert einen detaillierten persönlichen Dialog mit einem hohen Zeitbedarf, der im Rahmen der Vermittlungsarbeit nicht immer zur Verfügung steht. Um dennoch nicht auf eine qualitativ hochwertige Vermittlungsarbeit verzichten zu müssen, wurde das Vorhaben "MYSKILLS" entwickelt. In enger Zusammenarbeit mit dem Berufspsychologischen Service (BPS) wurden Tests für geflüchtete Menschen sowie für Geringqualifizierte in sechs Sprachen und für insgesamt 30 Berufsfelder zur Verfügung gestellt.

Durch die Bereitstellung der MYSKILLS-Tests werden gesicherte Informationen zu dem beruflichen Handlungswissen der Zielgruppe (in erster Linie "Quereinsteiger" sowie Zuwanderer) gewonnen. Dies zahlt sich in mehrfacher Hinsicht aus. Kundinnen und Kunden bekommen eine schriftliche Einschätzung ihres beruflichen Handlungswissens, sodass die Verortung der Kenntnisse im deutschen Arbeitsmarkt besser gelingt und potenziellen Arbeitgebern eine valide Auskunft gegeben werden kann. Vermittlungsfachkräfte erhalten durch MYSKILLS schneller verfügbare und wissenschaftlich valide Informationen über berufliches Handlungswissen von Kundinnen und Kunden und können diese als Entscheidungshilfe bei der zielgerichteten Beratung nutzen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bekommen Aufschluss über Einsatzmöglichkeiten der Bewerber und Bewerberinnen.

5.8.1.8. Fokussierung auf sog. "Partner BGs" im Netzwerk ABC

Das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (ABC) wird nicht nur fortgeführt, sondern erfährt mit der zukünftigen Betreuung von 150 Partner Bedarfsgemeinschaften (Partner BGs) eine inhaltliche Änderung. Gerade die Arbeit mit Partner BGs bedarf einer langfristig angelegten Veränderungsarbeit. Nur mit einem sensibilisierten Blick für die individuellen Belange der einzelnen BG-Mitglieder lassen sich bewusst Lebensrealitäten erkennen und mit diesen beraterisch umgehen. Neben einer möglichst dauerhaften und bedarfsdeckenden Integration in Arbeit steht auch die Stabilisierung der familiären Situation und Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen der Kinder u.a. durch familienbezogene Hilfsangebote im lokalen Umfeld (z. B. Angebote der Kinder-/Jugend- und Familienhilfe) im Zentrum der Anstrengungen. Der Schwerpunkt Alleinerziehende wird im Netzwerk ABC parallel dazu unverändert beibehalten (s.a. Ziff. 5.8.2.9., Ziff. 5.8.4.9.).

5.8.1.9. Sicherstellung eines aktiven Vertrags- und Lieferantenmanagements für Arbeitsmarktdienstleistungen (aLM-AMDL)

Bei der Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen bedient sich das jobcenter Duisburg überwiegend der Angebote privatwirtschaftlicher Lieferanten. Diese werden in der Regel im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren bzw. auf Basis individueller Preisverhandlungen im Wettbewerb eingekauft. Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen und sparsamen Einsatzes öffentlicher Haushaltsmittel stellen Qualitätsmanagement (QM) und Qualitätssicherung (QS) zentrale Elemente für die Überwachung und Nachhaltung einer effektiven und effizienten Leistungserbringung dar. Das aktive Lieferantenmanagement (aLM) wurde in ein Träger- und Maßnahmenmanagement überführt, innerhalb dessen die Erkenntnisse der Maßnahmen zur Qualitätskontrolle zur Grundlage von Entscheidungen im Zusammenhang mit Steuerungsmaßnahmen, der Produktentwicklung sowie in Vergabeverfahren gemacht werden. Hierzu bewerten zuständige Maßnahme- und Einrichtungsbetreuerinnen und -betreuer (MEB) und die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter auf Basis eines automatisierten Verfahrens in regelmäßigen Abständen die Leistungen der Lieferanten sowie die Qualität der Zusammenarbeit insgesamt.

5.8.1.10. Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote

Das jobcenter Duisburg will die Wirkung und Wirksamkeit von (abschlussorientierter) Fort- und Weiterbildung weiter verbessern. Hierzu werden die bisher ergriffenen Maßnahmen konsequent verfolgt und weiterentwickelt. In der Phase vor Aufnahme der Weiterbildung wird noch stärker als bisher ein Fokus auf umfassende Beratung und Eignungsüberprüfung gelegt. Dies geschieht beispielsweise durch Beauftragung des Berufspsychologischen Service (BPS) oder das Angebot einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) im Zielberuf bzw. -bereich. Kann die Eignung positiv festgestellt werden, erfolgt zusammen mit dem Kunden die sorgfältige Auswahl der Angebote und Beratung bei der Trägerwahl unter Beachtung des Neutralitätsgebots. Während und nach der Maßnahmenteilnahme sorgt ein konsequentes Absolventenmanagement (s.u. Pkt. 5.8.1.11.) für eine umfassende Begleitung, eine laufende Aktualisierung der Kenntnisse und Fähigkeiten und bietet die Möglichkeit für eine frühzeitige Intervention bei möglicherweise auftretenden Problemen.

5.8.1.11. Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen

Das Team ReStart betreut intensiv seit mehreren Jahren definierte Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Diese umfassende Betreuung führt nicht nur zu einer erhöhten Integrationswahrscheinlichkeit, sondern auch zu einer Verbesserung der Nachhaltigkeit. Dementsprechend hält das jobcenter Duisburg auch in 2020 an seiner strategischen Entscheidung zum Betrieb des Teams ReStart fest.

5.8.1.12. Reduzierung der Zahl der Erwerbsaufstocker

Im gemeinsamen Arbeitgeberservice wird auch 2020 das etablierte Projekt „MiniSoz“ fortgeführt. Potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstammen wie im Vorjahr dem Personenkreis der Minijobber und werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Markt & Integration identifiziert und dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) weitergemeldet. Der gAG-S ermittelt, inwiefern deren aktuelles Beschäftigungsverhältnis Möglichkeiten für eine Ausweitung des Arbeitszeitumfangs verspricht. Danach werden die entsprechenden Arbeitgeber kontaktiert und es wird versucht, diese - auch unter Einsatz des gesamten Angebotsportfolios des SGB II und III - von einer Ausweitung des bestehenden

Beschäftigungsverhältnisses zu überzeugen. Gehen diese Bemühungen fehl, kommt alternativ die Suche nach einem anderen, besser entlohnten bzw. umfangreicheren Beschäftigungsverhältnis in Betracht.

5.8.1.13. Weiterverfolgung der Initiative „Werde Zukunftsstarter“

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bei geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der mit dem Strukturwandel verbundene Abbau bzw. Wandel von Arbeitsplätzen im Bereich Helfer- und Hilfskräfte sowie die anhaltende Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland erfordern weiterhin gezielte Anstrengungen, um insbesondere jungen Erwachsenen das Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen. Daher wurde die Initiative „Zukunftsstarter“ als Nachfolgerin der vorherigen Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ / „AUSBildung wird was“ bis Ende 2020 verlängert. Wie im vergangenen Jahr stehen die folgenden Handlungsfelder im Fokus:

- Umschulungen mit stärkerer Ausrichtung auf betriebliche Umschulungen (neben Ausbildung/Umschulung in Vollzeit ermöglichen Ausbildungen/Umschulungen in Teilzeit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eröffnen somit jungen Erwachsenen mit familiären Verpflichtungen berufliche Perspektiven)
- Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen als Vorbereitung auf eine abschlussorientierte Weiterbildung (Umschulung)
- Forcierung berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen (die modulare Ausgestaltung eröffnet Geringqualifizierten die Möglichkeit, schrittweise zum Berufsabschluss zu gelangen)
- Vorbereitungslehrgänge auf Nichtschüler- / Externenprüfungen

5.8.1.14. Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen

Die Verbesserung der Wirkung des Instrumenteneinsatzes ist und bleibt eine große Herausforderung, der sich das jobcenter Duisburg u.a. durch den zielgerichteten Ausbau und die wirkungsorientierte Weiterentwicklung des Absolventenmanagements stellt. Das bestehende Konzept des jobcenter Duisburg zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln. Absolventenmanagement im Bereich beruflicher Weiterbildung ist im Team ReStart erfolgreich konzentriert. Daneben existiert eine intensive und proaktive Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice.

5.8.1.15. Weitere Profilierung des jobcenter Duisburg als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt

Eine enge Verzahnung des jobcenter mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) ist gelebte Praxis. Diese Verzahnung soll durch eine noch intensivere Betreuung der SGB II Kunden weiter ausgebaut werden. Dies könnte z.B. durch Übernahme von Potenzialkunden in die Nebenbetreuung einzelner Vermittler im gAG-S erfolgen. Außerdem profitieren die Integrationsfachkräfte weiterhin von der regelmäßigen Einschätzung des gAG-S in Bezug auf den lokalen Arbeitsmarkt sowie individuelle Stellenangebote, die über das Media-Wiki des jobcenter Duisburg von allen Mitarbeitern/-innen gelesen werden kann. Durch den Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte wird auch die Wahrnehmung des jobcenter Duisburg als Akteur auf dem Arbeitsmarkt verbessert.

5.8.1.16. Durchführung eines JobSpeedDatings (JSD)

Das jobcenter Duisburg konnte in den Jahren 2017, 2018 und 2019 bereits überaus positive Erfahrungen mit der Durchführung großvolumiger Job-Speed-Datings (JSD) sammeln. Aufgrund der zu erwartenden hohen Integrationsquote ist daher auch für 2020 die Durchführung eines Job-Speed-Datings in Kooperation mit der Agentur für Arbeit analog der Vorjahre mit einer Teilnehmerzahl von ca. 500 Bewerberinnen und Bewerbern (zzgl. 400 von der Agentur für Arbeit) nebst einer großen Anzahl potentieller Arbeitgeber beabsichtigt. In Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Duisburg ist bei Bedarf direkt vor Ort eine Beratung bzgl. der Organisation von Kinderbetreuung möglich.

5.8.1.17. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund

Der soziale Frieden und die wirtschaftliche Prosperität der kommenden Jahrzehnte wird stark davon abhängen, wie erfolgreich es gelingen wird, Menschen mit Migrationshintergrund in das Erwerbsleben und damit letztendlich auch in die Gesellschaft zu integrieren. Die ohnehin große Bedeutung dieser Herausforderung hat durch die Zuwanderungsentwicklung der vergangenen Jahre noch erheblich zugenommen. Erfolg und Geschwindigkeit der Arbeitsmarktintegration hängen im Wesentlichen von der Sprachförderung, den Investitionen in Bildung und Ausbildung, der Arbeitsvermittlung und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft ab. Dementsprechend kommt gerade den Jobcentern eine zentrale Funktion bei der Bewältigung der damit verbundenen Aufgaben zu. Hierzu verfolgt das jobcenter Duisburg die unter den Ziff. 5.8.1.17. bis 5.8.1.25. dargestellten Strategien.

5.8.1.18. Fortführung der Sprachberatung

Aufbauend auf einer möglichst frühzeitigen Identifizierung vorhandener Potenziale in Bezug auf Bildung, Beruf und Sprache ist es Aufgabe der Jobcenter, den schnellstmöglichen Zugang in verbindliche und systematische Sprachförderung zu initiieren und zu begleiten. Idealerweise erfolgt hierbei eine Verzahnung von sprachlichen Komponenten mit Elementen der aktiven Arbeitsmarktförderung. Hierfür ist unter anderem die Sprachberatung des jobcenter Duisburg zuständig, welche räumlich im Integration Point untergebracht ist. Dort erbringt sie gegenüber sämtlichen Kunden des jobcenter Duisburg mit entsprechenden Handlungsbedarfen die nachfolgend dargestellten Leistungen:

- Feststellung von mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenzen und -defiziten in Bezug auf die deutsche Sprache
- Klärung aufenthaltsrechtlicher Voraussetzungen für eine Teilnahme an Angeboten zur Deutschförderung
- Umfassende Beratung und ggfs. Vermittlung in einen passgenauen Sprach- bzw. Integrationskurs; Abschluss einer korrespondierenden Eingliederungsvereinbarung
- Begleitung und Unterstützung bei der Teilnahme an Angeboten der Deutschförderung

5.8.1.19. Bereitstellung eines umfassenden Angebots an Dolmetscherleistungen

Sprachbarrieren in der täglichen Beratungspraxis können leicht überwunden werden, da Kunden und Mitarbeiter in allen Geschäftsstellen auf einen großen Pool externer sowie freiwilliger Dolmetscher innerhalb der Mitarbeiterschaft (Dolmetscherpool) - auch unter Zuhilfenahme des Angebotes „Telefonhotline für Dolmetscherdienste“ der Regionaldirektion

NRW - zurückgreifen können. Darüber hinaus bietet die Bundesagentur für Arbeit über Rahmenverträge die kostengünstige Inanspruchnahme von Dolmetscherdiensten für schriftliche Übersetzungen und Beglaubigungen an, welche auch von den Jobcentern in Anspruch genommen werden können.

5.8.1.20. Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft in den Unternehmen

Auf Arbeitgeberseite besteht nach wie vor Interesse an der Beschäftigung motivierter und geeigneter Flüchtlinge und Zugewanderter. Viele Unternehmer spüren hier eine große soziale Verantwortung, so dass entsprechende Bemühungen des jobcenter Duisburg, diesen Personenkreis „in Arbeit zu bringen“, durchaus auf fruchtbaren Boden fallen. Die vorhandene Willkommenskultur und das Verantwortungsbewusstsein der lokalen Wirtschaft gilt es zu nutzen und einen stärkenorientierten Vermittlungsprozess fortzuführen und zu begleiten.

5.8.1.21. Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, insbesondere mit dem Netzwerk IQ

Mit dem Vorhaben MYSKILLS existieren bereits Instrumente zur Identifizierung und Verwertung informeller Kenntnisse und Fähigkeiten. Sofern allerdings potenziell anerkennungsfähige berufliche oder sonstige arbeitsmarktrelevante Qualifikationen im Heimatland erworben wurden, soll parallel zu den sonstigen Leistungen der Beratung und Vermittlung die formale Anerkennung dieser Qualifikationen vorangetrieben und soweit möglich unterstützt werden. Mit der lokalen Anerkennungsberatungsstelle des Netzwerks IQ existiert hierfür ein verlässlicher Netzwerkpartner, mit dem bereits seit mehreren Jahren eine gute und enge Zusammenarbeit besteht. Die lokale Anerkennungsberatungsstelle ist an zentraler Stelle in der Duisburger Innenstadt unweit des jobcenter Duisburg gelegen. Darüber hinaus ist die Anerkennungsberatung direkt „vor Ort“ im Integration Point (IP) angesiedelt.

5.8.1.22. Angebot innovativer Maßnahmenformate - Individuelle Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter durch Gründungsinkubatoren

In enger Kooperation mit Regionaldirektion und regionalem Einkaufszentrum der Bundesagentur für Arbeit hat das jobcenter Duisburg 2017 die "Individuelle Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter durch Gründungsinkubatoren" entwickelt und ausgeschrieben. Aufgrund des erfolgreichen Maßnahmenverlaufs wurde diese Maßnahme bereits mehrmals verlängert und die Anzahl der Teilnehmerplätze aufgestockt. Auch im Jahr 2020 ist die Ausschöpfung des Gründungspotenzials innerhalb der Zielgruppe der Migranten und Flüchtlinge sichergestellt. Basierend auf dem in der Maßnahmenkonzeption enthaltenen Ansatz des interkulturellen Austauschs steht die Maßnahme neben Flüchtlingen und Migranten explizit allen Bestandsselbständigen sowie auch den gründungswilligen Kundinnen und Kunden des jobcenter offen.

5.8.1.23. Weiterbetrieb des Integration Point (IP)

Mit Einrichtung und Ausbau des Integration Point hat das jobcenter Duisburg den Grundstein für eine erfolgreiche Integrationsarbeit mit der Zielgruppe der Geflüchteten geschaffen. Gerade die räumliche Zusammenlegung des IP mit der Sprachberatung hat zu spürbaren Synergie- und Rationalisierungseffekten sowie vor allem kürzeren Wegen und beschleunigten Verfahren für die Kundschaft geführt. Der IP wird 2020 an seinem bestehenden Standort weiterbetrieben.

5.8.1.24. Beibehaltung der zentralisierten Betreuung von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den europäischen Grundfreiheiten und damit zu einer der zentralen Errungenschaften des europäischen Einigungsprozesses. Jeder Unionsbürger hat hiernach die Möglichkeit, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie ein Angehöriger eines anderen europäischen Staates. In der Folge hat dies zu erheblichen Wanderungsbewegungen innerhalb der europäischen Union geführt. Auch die Stadt Duisburg ist von den Folgen der Arbeitnehmerfreizügigkeit unmittelbar betroffen und verzeichnet seit mehreren Jahren einen verstärkten Zuzug potenzieller Arbeitskräfte - insbesondere aus Südosteuropa (vgl. Ziff. 5.4.). Ursprünglich wurden Unionsbürger in den einzelnen Geschäftsstellen des jobcenter im Rahmen des Tagesgeschäftes betreut. Schnell hat sich jedoch herausgestellt, dass - insbesondere aufgrund der juristisch sehr komplexen Anspruchs- und Leistungsvoraussetzungen - die Betreuung durch spezialisierte Verwaltungseinheiten notwendig ist. Seit dem Jahr 2018 werden sämtliche Unionsbürger aus Südosteuropa daher zentral an einem neuen Standort in Duisburg Homberg beraten und betreut.



Abb. 15 - Die Geschäftsstelle für Unionsbürger/-innen in DU-Homberg

5.8.1.25. Unterbreitung innovativer Matchingangebote - Dezentrale Arbeitgebermessen

Bereits seit dem Jahr 2017 führt das jobcenter sehr erfolgreich kleinere bis mittelgroße Arbeitgebermessen in seinen eigenen Standorten sowie im Integration Point durch. Zu diesen Hausmessen werden Arbeitgeber mit akutem Personalrekrutierungsbedarf sowie geeignete Kundinnen und Kunden eingeladen. Hierdurch erhalten die Unternehmen nicht nur Gelegenheit sich zu präsentieren, sondern auch die Möglichkeit, schnell und einfach mehrere potenzielle zukünftige Arbeitnehmer kennen zu lernen. Auf Kundenseite besteht der Mehrwert darin, an einem einzigen Tag mehrere Bewerbungsgespräche zu führen und Personalentscheider persönlich von sich überzeugen zu können, ohne mit einer Flut von Mitbewerbern konkurrieren zu müssen, wie dies bei schriftlichen Auswahlverfahren in der Regel üblich ist. In enger Kooperation mit dem gAG-S sowie weiteren lokalen Arbeitgebern und Akteuren werden in 2020 drei Arbeitgebermessen im Integration Point (IP) sowie zwei weitere Messen je Standort durchgeführt.

5.8.1.26. Nutzung des Deckungsbeitrages des gemeinsamen Arbeitgeberservice im Wege der Nebenbetreuung

Im Rahmen der Erbringung seines Deckungsbeitrages baut der gemeinsame Arbeitgeberservice (gAG-S) die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache aus. Hierzu übernimmt jede Vermittlerin und jeder Vermittler im gAG-S zusätzlich zu seinem vorhandenen Kundestamm fünf Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis SGB II in die vermittlerische Nebenbetreuung. Durch den engen Kontakt zur Arbeitgeberseite ist eine deutlich höhere Integrationswahrscheinlichkeit zu erwarten.

5.8.1.27 Lokale Unterstützung der konzertierten Aktion Pflege (KAP)

Um den drohenden Fachkräftemangel in der Pflege zu bekämpfen, sollen deutlich mehr Pflegefachkräfte ausgebildet werden als bisher. Mit diesem Ziel wurde von der Bundesregierung die konzertierte Aktion Pflege (KAP) ausgerufen. In lokaler Verantwortung

unterstützt das jobcenter Duisburg die KAP, indem es durch die Ansprache geeigneter Kundinnen und Kunden für Pflegeberufe wirbt und durch das Vorhalten von Bildungsgutscheinen im Bereich der Pflegeberufe in ausreichender Zahl Ausbildung und Qualifizierung in der Pflege stärkt.

5.8.1.28. Weiterführung des Modellprojekts zur Förderung Geringqualifizierter (TQ)

Arbeitslose und arbeitssuchende Personen im Leistungsbezug des SGB II, die ohne eine weiterführende Qualifizierung nicht oder nur sehr schwer in den Arbeitsmarkt integriert werden können, stehen weiterhin im Fokus des im Kontext der Landesarbeitspolitik aus Mitteln des ESF kofinanzierten Modellprojekts zur Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener (TQ). Zunächst gilt es, Interesse für eine abschlussorientierte berufliche Teilqualifizierung zu wecken. Im Rahmen des Projektes erfolgt dann die eigentliche Qualifizierung über zertifizierte Teilqualifizierungsmodule, welche idealerweise zum Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder wenigstens zum Erreichen einer berufsanschlussfähigen (zertifizierten) Teilqualifikation führen. Auf Grundlage der durch das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) geschaffenen Möglichkeiten zur Zahlung einer Weiterbildungsprämie gem. § 16 Abs. 1 Nr. 4 SGB II i.V.m. § 131a) Abs. 3 SGB III ist überdies ein Anreizsystem integriert, welches die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit anlassbezogenen Prämien für ihren besonderen Aufwand für die Lern- und Veränderungsbereitschaft und als Anerkennung der Ausbildungs- und Prüfungsleistung unterstützt. Das Projekt umfasst insgesamt 20 Teilnehmerplätze für das Bildungsziel „Fachlagerist/-in“ und weitere 20 Plätze für das Bildungsziel „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“. Die Projektlaufzeit endet am 31.10.2020.

5.8.1.29. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

Im Handlungsfeld 1 stehen insbesondere die nachfolgend skizzierten Eingliederungsleistungen zur Verfügung:

Leistung	Eintritte/ Plätze/ Gutscheine 2020	Mittelansatz (Neufall) 2020 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Förderzentrum I	70	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Die Maßnahme umfasst alle Aktivitäten, mit denen ein Integrationsfortschritt des Teilnehmers erreicht werden kann (z.B. Bewerbungstraining, Coaching, Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung in verschiedenen Gewerken).
Förderzentrum II	425	867.929,42 €	
E & K Pflege	48	61.208,40 €	Eignungsabklärung und Kenntnisvermittlung in Bezug auf die Ausübung des Pflegeberufes inkl. eines praxisnahen Praktikums.
	16	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	35	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Entwicklung alternativer Berufswegeplanungen; Fokussierung auf bedarfsdeckende Erwerbsarbeit; Aktivierung aller erwerbsfähigen Mitglieder in der Bedarfsgemeinschaft.
geringfügig Beschäftigte (Minijobber) SOE	41	65.877,33 €	
Neukundenaktivierung	42	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Neukunden sollen durch eine frühzeitige Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung schnellstmöglichst Eingliederungserfolge vorweisen.
	41	35.503,35 €	
Neukundenaktivierung	35	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Neukunden sollen durch eine frühzeitige Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung schnellstmöglichst Eingliederungserfolge vorweisen.
	41	35.503,35 €	
Jobspeeddating	500	Auszahlung 2021	Bewerbungscoaching, Vorbereitung und Teilnahme an der Großveranstaltung "Jobspeeddating".

Neukundenaktivierung Migranten SOE	62	149.807,64 €	Neukunden aus Südosteuropa sollen durch eine frühzeitige Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung schnellstmöglichst Eingliederungserfolge vorweisen.
	62	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Neustart in Duisburg Ü25 SOE	32	32.576,39 €	Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, Orientierung im deutschen Berufssystem und Erarbeitung realistischer berufl. Perspektiven.
	96	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Neustart in Duisburg Ü25 FLUE	32	32.576,39 €	
	96	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Teilzeitmaßnahme IP begleitend zum Sprachkurs	28	84.600,60 €	Anerkannte Flüchtlinge werden an den deutschen Arbeitsmarkt herangeführt. Im sogenannten "Echtbetrieb" sollen die Potentiale von anerkannten Flüchtlingen identifiziert und Perspektiven aufgezeigt werden.
	28	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Alles Alleinerziehende	50	67.674,00 €	Ganzheitliche Unterstützung bei der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Alleinerziehende mit Qualifizierungsabschnitten.
	35	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Alles Alleinerziehende IP	50	87.868,80 €	
	42	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Erfolg durch Integration (Edl 1 & 2)	150	207.812,40 €	Gegenstand der Maßnahme ist anerkannte Flüchtlinge an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen und ihre berufsfachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten festzustellen.
	90	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein - Maßnahme bei einem Träger	1.635	3.135.941,04 €	Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen; Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung; Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein - Maßnahmen "private Arbeitsvermittlung"	180	180.000,00 €	Gutscheine auf Erfolgshonorarbasis zur flankierenden Einschaltung eines privaten Arbeitsvermittlers.
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein - Maßnahme bei einem Arbeitgeber	732	27.600,00 €	Zugang zu Arbeitgebern schaffen; Möglichkeit sich im Betriebsalltag zu bewähren.
Eingliederungszuschüsse - sozialversicherungspflichtige	400	1.522.848,00 €	Kompensation von Minderleistung und Erhöhung der Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern.
FbW abschlussorientiert	580	3.574.280,40 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
FbW Fortbildung	1.138	4.940.191,52 €	Weiterbildungsangebote
FbW Grundkompetenzen	50	310.791,00 €	Die Maßnahmen dienen der Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung. Sie sollen sich an leistungsschwächere, geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, deren Grundkompetenzen insbesondere in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien unzureichend sind, um erfolgreich an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilnehmen zu können.
FbW Hauptschulabschluss	45	146.966,75 €	Vermittlung der erforderlichen Qualifizierungen um den Hauptschulabschluss nachzuholen.
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (AEZ) bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	Kalkulation VJ	255.000,00 €	Arbeitsausfälle während Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten werden durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt ausgeglichen.
ESG bei sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit	372	444.363,68 €	Erhöhung der Bereitschaft für die Aufnahme einer Tätigkeit und Stabilisierung durch Erbringung eines zusätzlichen, anrechnungsfreien finanziellen Anreizes.
ESG für Selbständige	4	5.491,20 €	
Vermittlungsbudget	Kalkulation VJ	769.040,64 €	Passgenaue Einzelfallhilfe, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden kann (Fahrkosten, Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten, kurzfristige Qualifizierungen, Mobilitätshilfen etc.).
Freie Förderung	Kalkulation VJ	32.384,76 €	Passgenaue Einzelfallhilfe
RK § 59 SGB II	Kalkulation VJ	34.279,97 €	Fahrkostenzuschuss
§ 16c) SGB II BuK Selb	60	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Beratung und/oder Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten nach § 16c) Abs. 2 SGB II

5.8.2. Handlungsfeld 2 - Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

In den vergangenen Jahren hat es umfangreiche Bemühungen und zahlreiche Ansätze gegeben, Langzeitarbeitslosigkeit, Langzeitleistungsbezug und Hilfebedürftigkeit zu vermeiden, zu beenden oder wenigstens zu reduzieren. Mit dem Teilhabechancengesetz existiert nunmehr eine auf längere Sicht angelegte gesetzliche Grundlage, um insbesondere über die Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes und das Angebot umfangreicher Coachingleistungen die Voraussetzungen für eine dauerhafte Unabhängigkeit von sozialen Leistungen und ein eigenverantwortliches Leben zu schaffen. Daneben kann weiterhin auf das bekannte, breit aufgestellte Leistungsportfolio aus dem SGB II und III zurückgegriffen werden.



Das jobcenter Duisburg hat sich die Verringerung des Bestandes an LZA/LZB zum Ziel gesetzt. Die drei Angriffspunkte ("Hebel") hierzu sind die Bereiche Prävention, Integration und soziale Teilhabe, auf die im Jahr 2020 ein besonderer Fokus gelegt werden wird.

5.8.2.1. Fortführung der Intensivbetreuung von Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug

Die qualitativ hochwertige und intensive Betreuung von Langzeitarbeitslosen (LZA) und Langzeitleistungsbeziehern (LZB) stellt einen wichtigen Hebel für die Zielerreichung dar. Im jobcenter Duisburg erfolgt die Intensivbetreuung innerhalb des Regelgeschäfts und ist je nach Team individuell auf das Kundenpotenzial abgestimmt. In der Regel handelt es sich pro Integrationsfachkraft um 10 als Potenzialträger identifizierte Kundinnen und Kunden, die meist in einem 14-tägigen Kontaktrhythmus beraten und betreut werden. Fünf dieser Potenzialträger sollen bereits das Merkmal LZB aufweisen, die anderen fünf von einem baldigen Übergang in den LZB bedroht sein.

5.8.2.2. Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen

Gesundheitliche Einschränkungen sind in mehrfacher Hinsicht von erheblicher Relevanz für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben nach dem SGB II. Unbestritten ist, dass mit steigender Anzahl und Schwere vorhandener gesundheitlicher Beeinträchtigungen die Chance auf eine Integration in das Erwerbsleben sinkt und die zu erwartende Dauer der Abhängigkeit von Leistungen der Grundsicherung steigt. Gleichzeitig stellt ein längerfristiger Bezug von Transferleistungen nach überwiegender Ansicht einen zusätzlichen gesundheitlichen Risikofaktor dar, so dass es sich nicht selten um gegenseitig verstärkende Tendenzen handeln dürfte. Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist daher ausdrücklich auch der Erhalt, die Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB II.

Vor diesem Hintergrund ist die Verlängerung der bestehenden Kooperation zur Erbringung von Leistungen nach § 20a) SGB V an erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II mit der BKK Novitas - in Vertretung für die Arbeitsgemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) in Nordrhein-Westfalen (NRW) - beabsichtigt. Gegenstand der Zusammenarbeit ist wie gehabt die Sensibilisierung und Motivierung der Kunden für Präventionsangebote im Rahmen der individuellen Betreuung im lokalen Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (ABC) sowie im Rahmen der Teilnahme an ausgesuchten Eingliederungsleistungen. Die jeweilige Fokussierung auf Kundengruppen schließt ausdrücklich nicht aus, dass die Angebote allen Kundinnen und Kunden des jobcenter

Duisburg offenstehen. In Kostenträgerschaft der Krankenkassen ist beabsichtigt, die folgenden Angebote (nicht abschließend) für Kundinnen und Kunden des jobcenter vorzuhalten:

- Fokus „Ältere“
 - Rücken mit Kleingerät (Bewegungs- und Stützapparat)
 - Herz-Kreislauf Ertüchtigung / Nordic Walking
 - Entspannungsübungen / Resilienz
- Fokus „Alleinerziehende“
 - Zumba
 - Mutter-Kind Ertüchtigung (Yoga, Tanzen etc.) - zusammen oder getrennt -
- Fokus „Gesunde Ernährung“
 - Ernährung gesund & günstig
 - Veranstaltung eines Gesundheitstages

Nach derzeitigen Erkenntnissen ist eine Finanzierung der Projekte seitens der Krankenkassen (GKV) wenigstens bis zum Jahr 2022 gesichert.

5.8.2.3. Generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden

Bedarfsgemeinschaften mit (minderjährigen) Kindern sind unter dem Aspekt sozialer Teilhabe eine weitere wichtige Zielgruppe. Vermittlungserfolge und/oder Integrationsfortschritte einzelner BG-Mitglieder erreichen hier nämlich in der Regel nicht nur die Person selbst, sondern zugleich sämtliche im Haushalt lebenden Personen - insbesondere Kinder, die erfahren und denen vorgelebt wird, dass Beschäftigung eine wichtige Rolle im Leben spielt. Dieser ganzheitliche Ansatz findet an zahlreichen Stellen im Angebots- und Maßnahmenportfolio des jobcenter Duisburg seinen Niederschlag. Dies zeigt sich zunächst daran, dass es sich bei fünf von den zehn Kunden, die jede Integrationsfachkraft in die Intensivbetreuung nimmt, um Leistungsberechtigte aus Bedarfsgemeinschaften mit Kindern handelt. Weiterhin werden in Netzwerk ABC bis zu 150 Partner - Bedarfsgemeinschaften sowie zusätzlich 300 Alleinerziehende betreut (s. hierzu auch Ziff. 5.8.4.9.).

5.8.2.4. Nutzung der Innovationskraft der Schwerpunktregionen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA-SPR)

Das jobcenter Duisburg hat sich an einem bundesweiten Interessenbekundungsverfahren beteiligt und ist Anfang 2019 nach Abstimmung der Geschäftsführungen der Regionaldirektionen mit der Zentrale als eine von insgesamt 45 "LZA-Schwerpunktregionen" ausgewählt worden. In den Schwerpunktregionen werden verschiedene Entwicklungsthemen mit Unterstützung der Regionaldirektionen und der Zentrale ausgestaltet und erprobt. Dabei werden Erfolgsfaktoren identifiziert und Handlungsempfehlungen für eine bundesweite Bereitstellung erarbeitet. Das jobcenter Duisburg wird sich dabei der Stärkung der Innovationskraft im Entwicklungsthema "Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt" widmen. Zur Weiterentwicklung des Schwerpunktthemas existieren derzeit vielfältige Ansatzpunkte - eine konkrete Schwerpunktsetzung wird im jobcenter noch erfolgen.

5.8.2.5. Nutzung der Potenziale des Teilhabechancengesetzes ("MitArbeit")

Das jobcenter Duisburg wird sämtliche Chancen, die sich aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) ergeben, auch in 2020 bestmöglich ausschöpfen. Dies umfasst bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II neben bis zu 150 geplanten Neueintritten auch das Nachholen ggfs. in 2019 (noch) nicht realisierter Eintritte, die Gewinnung weiterer Arbeitgeber und Teilnehmer sowie die schnellstmögliche Nachbesetzung freiwerdender Stellen. Fiskalisch nutzt das jobcenter hierzu die sich aus dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) ergebenden finanziellen Spielräume (s.o. Ziff. 2.4.).

Daneben wird auch eine Verdoppelung der Inanspruchnahme der Leistungen nach § 16e SGB II - Eingliederung von Langzeitarbeitslosen - angestrebt. Vor und während der Maßnahmen nach dem THCG erfolgt eine enge, beschäftigungsbegleitende Betreuung (coaching) durch Mitarbeiter des jobcenter sowie im freien Wettbewerb eingekaufte Dienstleistungen Dritter. Außerhalb der Maßnahmen nach dem THCG stehen vergleichbare Unterstützungsangebote - auch in verschiedenen Sprachen - über den "AVGS Einzelcoaching" bei Bedarf allen Kundinnen und Kunden des jobcenter zur Verfügung.

5.8.2.6. Akquise zusätzlicher finanzieller Mittel und Chancen durch Beteiligung an neuen Sonderprogrammen auf Bundes-, Landes- und/oder europäischer Ebene

Das jobcenter Duisburg bietet seinen Kunden im Rahmen seines Angebotsportfolios bereits zahlreiche Leistungen, die aus der lokalen Umsetzung von Sonderprojekten herrühren. Hierdurch eröffnen sich nicht nur zusätzliche Chancen und Perspektiven, sondern es erfolgt überdies eine erhebliche, zusätzliche Stärkung der verfügbaren Haushaltsmittel. Dementsprechend bewirbt sich das jobcenter Duisburg auch weiterhin um sämtliche erreichbaren und erfolversprechenden Projekte und Programme des Landes, des Bundes und des europäischen Sozialfonds (ESF).

5.8.2.7. Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II

Die Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug setzen längerfristige Eingliederungsstrategien und entsprechend darauf konzentrierte Ressourcen voraus. Hierbei kommt dem Ansatz des SGB II, die Leistungen der Arbeitsförderung mit sozialintegrativen Leistungen eng zu verzahnen und abgestimmt zu erbringen, hohe Bedeutung zu. Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II unterstützen im Rahmen der integrierten Leistungserbringung bedarfsgerecht und bieten passgenaue Hilfen für bestimmte Problemlagen. Bei den Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme unmöglich machen. Ohne Klärung und Lösung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden. § 16a SGB II dient hierbei in erster Linie der Verwirklichung des Grundsatzes des Förderns, indem unterstützende Leistungen im Vorfeld zielgerichteter Schritte zur Eingliederung in das Erwerbsleben erbracht werden können. Es handelt sich demnach um einen sozial-integrativen Ansatz der verhindern soll, dass die Eingliederung in das Erwerbsleben an Schwierigkeiten scheitert, die ihren Grund in der allgemeinen Lebensführung haben. Die flankierenden Leistungen umfassen im Wesentlichen die Schuldnerberatung, die psychosoziale Betreuung (PSB), die Suchtberatung und die Betreuung minderjähriger Kinder. In den vergangenen Jahren hat die Stadt Duisburg stets ein bedarfsgerechtes kommunales Budget für die

Leistungen nach § 16a SGB II in der erforderlichen Höhe hinterlegt. Auf dieser soliden Basis wird die Zusammenarbeit auch im Jahr 2020 erfolgen. Um zukünftig eine noch bedarfsgerechtere und zielführende Leistungserbringung mit einem möglichst geringen Bürokratieaufwand sicherzustellen, hat die Stadt Duisburg als Trägerin der Leistungen nach § 16a SGB II neue, überarbeitete örtliche Regelungen erlassen.

Die Bedarfsplanung für die flankierenden Leistungen im Geschäftsjahr 2020 orientiert sich am voraussichtlichen Bedarf unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme im laufenden Geschäftsjahr und entspricht den Planwerten der beiden Vorjahre.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung 2020 (keine "Soll-Planung")
Betreuung minderjähriger Kinder (§ 16a Nr. 1 SGB II)	über Regelangebote	nach Bedarf
Schuldnerberatung (§ 16a Nr. 2 SGB II)	Beratungsstellen freier Träger	ca. 800
Psychosoziale Betreuung (§ 16a Nr. 3, 1. Alt. SGB II)	Beratungsstellen AWO / Diakonie	ca. 550 (zzgl. ca.450 Fälle clearing)
Suchtberatung (§ 16a Nr. 3, 2. Alt. SGB II)	Suchtberatungsnetzwerk (Suchthilfeverbund)	ca. 200

Abb. 16 - Schätzung der Fallzahlen nach § 16a) SGB II

Je nach Natur des in der Person liegenden Vermittlungshemmnisses erfolgt eine Einschaltung der Leistungen nach § 16a) SGB II vor oder während eines weiteren Integrationsprozesses. Wichtig ist für das jobcenter Duisburg die systematische Einbeziehung der Leistungen nach § 16a) SGB II in den Integrationsprozess.

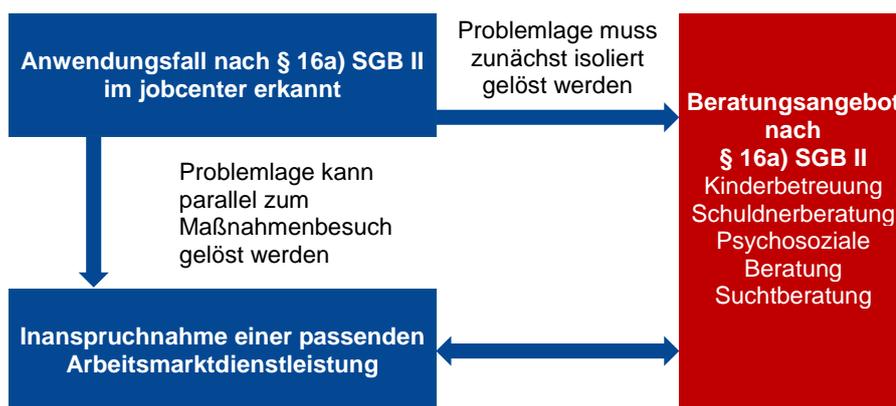


Abb. 17 - Verzahnung von Leistungen der Beratung und Vermittlung mit Leistungen nach § 16a) SGB II

5.8.2.8. Fortführung der engen Zusammenarbeit im lokalen Aktionsbündnis „Runder Tisch LZA“

Der runde Tisch zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, welcher ursprünglich auf Initiative der Stadt Duisburg, der Agentur für Arbeit Duisburg sowie des jobcenter Duisburg ins Leben gerufen wurde, ist eine feste Größe bei der Bewältigung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Duisburg geworden. Zusammen mit den weiteren Kooperationspartnern, wie beispielsweise den Arbeitgeberverbänden, den Kammern und Gewerkschaften, bildet der runde Tisch LZA ein Netz starker Partner, welches seine Leistungsfähigkeit in der Vergangenheit bereits mehrfach unter Beweis gestellt hat. Mit demselben Engagement werden sich die beteiligten Partner auch im Jahr 2020 der Bewältigung ihrer anspruchsvollen Aufgabe widmen und sich für die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in ihrem Umfeld stark machen. Seine Leistungsfähigkeit hat der runde Tisch LZA im Jahr 2019 durch die Initiierung und Begleitung einer Arbeitgeberveranstaltung in der Gebläsehalle im Landschaftspark Duisburg Nord unter Beweis gestellt.

5.8.2.9. Beibehaltung und Schärfung der Angebotspalette des lokalen Netzwerks für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC)

Das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (ABC) unterstützt bereits seit vielen Jahren die Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg in ihrem individuellen Integrationsprozess. Hierzu erbringt das Netzwerk ABC auch in 2020 die folgenden Dienstleistungen:

- Bewerbercenter „fitforjob“
- Zentralisierte Rentenberatung
- Projektteam im Bereich Markt & Integration mit niedrigem Betreuungsschlüssel & hoher Kundenkontaktdichte mit der Zielgruppe Partner BGs & Alleinerziehende
- PC-Selbstinformationseinrichtung

5.8.2.10. Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und -arbeitslosen unter Nutzung aller Chancen aus dem Arbeitsmarkt- & Integrationsprogramm

Sinnvolle und personengerechte Aktivierung ist der Schlüssel zum Erfolg. Daher stellt das jobcenter Duisburg ein sich kontinuierlich weiter entwickelndes Angebotsportfolio zur Verfügung. Dabei steht der Gruppe der Langzeitbeziehenden grundsätzlich der Zugang zum gesamten Spektrum der Eingliederungsleistungen offen. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind solche, die sich jedoch besonders an die arbeitsmarktfernen Langzeitbeziehenden richten.

5.8.2.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

Im Handlungsschwerpunkt 2 stehen insbesondere die nachfolgend skizzierten Eingliederungsleistungen zur Unterstützung der Strategien zur Verfügung:

Leistung	Eintritte/ Plätze/ Gutscheine 2020	Mittelsatz (Neufall) 2020 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Leistungsdiagnostik (Phoenix)	56	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Für marktferne Menschen mit dem Vermittlungshemmnis "gesundheitliche Einschränkungen" sollen Wege zurück in Arbeit gefunden werden. Alternativ soll abgeklärt werden, ob eine Überstellung in den Rechtskreis SGB XI erfolgen muss.
Refit 1	15	23.121,22 €	Ziel der Maßnahme ist es, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die an gesundheitlichen Einschränkungen leiden, mögliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsfelder aufzuzeigen.
	45	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Refit 2	15	24.059,72 €	
	45	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Stabilisierung von Beschäftigung	18	49.074,30 €	Um nachhaltige Integrationsarbeit zu leisten werden SGB II Kunden auch nach einer Arbeitsaufnahme unterstützt.
	18	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Theaterprojekt Ü25	20	153.600,00 €	Durch die Teilnahme an der Maßnahme soll das Selbstbewusstsein von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gestärkt werden. Mit Hilfe der Erarbeitung eines Theaterstückes soll der Glaube an die eigenen Fähigkeiten hergestellt, sowie berufliche Perspektiven aufgezeigt werden.
AGH	6.011	13.713.810,00 €	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und grundlegende Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten.
RK MDK	Kalkulation VJ	66,44 €	Reisekosten für die Vorstellung beim medizinischen Dienst der Krankenkassen.
ESF-LZA	-	fremdfinanziert	ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose (nur Zuwendung an Arbeitgeber, Betrag nachrichtlich).
§ 16i - Teilhabe am Arbeitsmarkt	198	1.527.636,00 €	Öffnung des Arbeitsmarktes für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose (Personen älter 25 Jahre mit einer Dauer des Leistungsbezugs im SGB II von mehr als 6 Jahren innerhalb der letzten 7 Jahre bzw. 5 Jahre bei Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind oder Schwerbehinderung).
dto. beschäftigungsbegleitendes Coaching	198	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Begleitendes Coaching für die Teilnehmer im Rahmen der Eingliederungsleistung "16i" SGB II".
§ 16e - Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	100	780.756,32 €	Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die trotz vermittlerischer Unterstützung seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.

5.8.3. Handlungsfeld 3 - Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf

Seit geraumer Zeit verschärfen sich die Passungsprobleme auf dem deutschen Ausbildungsmarkt: Einer steigenden Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen steht eine nach wie vor hohe Zahl an unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern um einen Ausbildungsplatz gegenüber. Dies trifft insbesondere Kleinbetriebe. Sie können fast 40 Prozent der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen.²³ Es bleibt abzuwarten, inwieweit die vom Bundestag für 2020 beschlossene Mindestausbildungsvergütung für Azubis (sog. "Azubi Mindestlohn") ggfs. zu einem steigenden Interesse an beruflicher Ausbildung führt. Neben finanziellen Erwägungen stehen einer Vermittlung aber oftmals auch vergleichsweise hohe Anforderungen der Wirtschaft an die Qualifikation von Ausbildungsbewerbern entgegen. Viele Betriebe setzen für bestimmte Ausbildungsberufe einen höheren Schulabschluss voraus, was die Einstellungschancen von Jugendlichen mit niedrigerem Schulabschluss mindert. Angesichts des demografischen Wandels werden die Betriebe jedoch nicht umhinkommen, sich künftig auch die Potenziale bildungsschwächerer Jugendlicher besser zu erschließen. Das jobcenter Duisburg und die Agentur für Arbeit bieten hierzu verschiedene Instrumente an. Generell dürften sich die hier beschriebenen Probleme nur dann lösen lassen, wenn alle beteiligten Akteure wie Schulen, Betriebe und Kommunen enger als bisher zusammenarbeiten. Dieser Erkenntnis trägt der Anspruch lebensbegleitender Berufsberatung umfassend Rechnung.



Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist und bleibt eine der zentralen Voraussetzungen für dauerhafte Beschäftigungsperspektiven. Daher ist es Ziel des jobcenter Duisburg, junge Menschen bestmöglich bei ihrem Einstieg in das Berufsleben und der lebenslangen Aufrechterhaltung nachgefragter Kompetenzen und Fähigkeiten zu unterstützen.

5.8.3.1. Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres am Übergang Schule-Beruf

Das jobcenter Duisburg begleitet erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab dem 15. Lebensjahr im Berufsorientierungsprozess, der durch die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und die Einführung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (LBBvE)“ durch die Agentur für Arbeit bereits in der Jahrgangsstufe 8 beginnt.

Nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht stehen zielgruppengerechte Förderangebote zur Verfügung. Junge Menschen können für eine berufliche Qualifizierung oder eine Ausbildung motiviert und so schrittweise an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Darüber hinaus bieten die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) in der Finanzverantwortung der Agenturen für Arbeit den Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen.

BvB unterstützen die Teilnehmer dabei, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen. Dabei vermitteln sie die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch den Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) oder - sofern dies (noch) nicht möglich ist - für die Aufnahme einer Beschäftigung.

²³ IAB-Forum 09.10.2019, Betriebliche Ausbildung – die Herausforderungen bleiben, abgerufen am 29.10.2019.

5.8.3.2. Frühzeitige und nachhaltige Aktivierung von (Neu-)Kunden/-innen

Pro Team ist wenigstens eine Neukundenvermittlerin bzw. ein Neukundenvermittler etabliert, der/die mit allen Neuzugängen, welche unter die geltenden Mindeststandards (MDS) fallen, Erstgespräche führt. Kundinnen und Kunden mit einer als marktnah eingestuften Integrationsprognose werden danach unverzüglich in eine Intensivbetreuung übernommen. Im Rahmen der Intensivbetreuung erfolgen bei Neukunden wöchentliche Beratungs- und Vermittlungsgespräche. Für Bestandskunden werden diese mindestens einmal monatlich terminiert. Zudem werden alle arbeitslosen Jugendlichen, die sich zunächst auf die Arbeitsuche fokussiert haben, bei Potenzial für eine Ausbildung regelmäßig identifiziert und durch entsprechende Maßnahmen darauf vorbereitet. Ziel ist der Erwerb eines beruflichen Abschlusses. Hier stehen insbesondere Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss im Fokus. Grundprinzipien der Planung für U25 sind folgende Überlegungen:

- jede(r) Jugendliche erfährt eine frühestmögliche Aktivierung durch Unterbreitung passgenauer Angebote
- alle Bedarfsstrukturen von Jugendlichen werden im Rahmen des Machbaren durch geeignete Fördermöglichkeiten abgedeckt, die auch Raum für Innovation lassen
- es erfolgt eine frühzeitige Konzentration auf das Ziel der Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit

5.8.3.3. Konsequente Einbindung des gAG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen

Die Angebote des gemeinsamen Arbeitgeberservice werden von den Integrationsfachkräften U25 im Matchingprozess intensiv genutzt. Dabei obliegt dem gAG-S insbesondere die Ausbildungsstellen- und Arbeitsstellenakquise. Aufbereitete Stelleninformationen und Stellenangebote (SteA) können die Integrationsfachkräfte aus VerBIS für ihre Kundinnen und Kunden herausuchen und als Vermittlungsvorschlag verwenden. Den Kundinnen und Kunden steht die Jobbörse in weiten Teilen auch zur Selbstsuche und Informationsrecherche zur Verfügung.

Für Fragen stehen die Kolleginnen und Kollegen des gAG-S stets zur Verfügung und ermöglichen den Direktzugang in vorgehaltenen Sprechstunden, in welchen Ausbildungs- und Arbeitsstellen offeriert werden. Über dringende Arbeitgebergesuche, sowie spezielle U25-Gesuche (z. B. „Ausbildung“ & „EQ“) werden die Integrationsfachkräfte über das Teampostfach direkt informiert.

Auch alle weiteren zur Verfügung gestellten Unterstützungen, wie tagesaktuelle Hinweise in besonders gekennzeichneten Schaukästen, Stellenanzeigen ausgewählter Zeitungen oder Informationen zu besetzenden „Helferstellen“ werden von den Integrationsfachkräften U25 gern und intensiv genutzt.

5.8.3.4. Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Einstellungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Beteiligung am Sonderprojekt Jobstarter PLUS

Unter dem Titel „Duisburg stärken, Ausbildung sichern“ setzt das jobcenter Duisburg auch im Geschäftsjahr 2020 sein im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER plus aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen

Sozialfonds gefördertes Sonderprojekt um. Ziel ist es dabei, Klein- und Kleinstunternehmen davon zu überzeugen, Ausbildung erstmalig durchzuführen, erneut anzubieten oder bestehende Ausbildungsaktivitäten auszuweiten. Dies geschieht dadurch, dass potenzielle Ausbildungsbetriebe durch zwei "Ausbildungsinitiatorinnen" bzw. "Ausbildungsinitiatoren" individuell unterstützt werden. Dies umfasst insbesondere die Planung frühzeitiger und breit aufgestellter Rekrutierungsaktivitäten, Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberzahl und die passgenaue Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Das Projekt verfolgt in seiner Arbeit einen rechtskreisübergreifenden und ganzheitlichen Ansatz, der die Verzahnung bisher isolierter und zum Teil nicht aufeinander abgestimmter Dienstleistungsangebote zum Ziel hat. Die konsequente Verfolgung des Gender Mainstreaming-Ziels wird durch die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des jobcenter über die ganze Laufzeit sichergestellt.

5.8.3.5. Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit

Alle Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler U25 arbeiten mit den Kundinnen und Kunden in enger Kontaktdichte. Gespräche finden in der Regel mindestens monatlich statt. Vorrangig ist stets die Vermittlung in Ausbildung. Aus diesem Grund werden junge Menschen mit einem Ausbildungswunsch - der jedoch auf Grund fehlender Ausbildungsreife (noch) nicht realisiert werden kann - von spezialisierten Ausbildungsvermittlern betreut, sofern eine positive Prognose für Ausbildungsreife besteht. Zur Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit greifen die Fachkräfte auf ein breit gefächertes Angebot an Maßnahmen zurück.

Hierzu gehört auch die Einbindung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements bei Kundengruppen, die geregelte Arbeit oftmals nicht ohne weiteres in ihr Leben integrieren können, weil sie entweder zu lange arbeitsentwöhnt sind, marginalisierende Lebensumstände eine Arbeitsaufnahme verhindern oder aber bisher keine beziehungsweise nur bruchstückhafte Arbeitserfahrungen vorliegen. Hier geht es zunächst darum, Vermittlungshemmnisse abzubauen bzw. Integrationsfortschritte durch eine schrittweise Heranführung an eine Erwerbstätigkeit zu erzielen. Als neues, innovatives Angebot zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven wird seit 2018 ein Theaterprojekt angeboten. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch ein kontinuierliches Teilnehmermanagement unterstützt. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Theaterprojekt wird dieses in 2020 auch für die Kundengruppe der "Über-25-jährigen" angeboten.

5.8.3.6. Ausschöpfung sämtlicher Chancen, die sich aus dem "Ausbildungsprogramm NRW" ergeben

Der Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen (NRW) weist starke regionale Unterschiede auf. Die Landesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, diese Disparitäten zu verringern und hat beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2018/19 das „Ausbildungsprogramm NRW“ aufgelegt. Das Ausbildungsprogramm umfasst je Ausbildungsjahr landesweit bis zu 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze und richtet sich an Jugendliche mit wenigstens zwei Vermittlungshemmnissen, die Unterstützung im Ausbildungsprozess benötigen. Mit dem „Ausbildungsprogramm NRW“ fördert das Land mit ESF-Mitteln in den ersten beiden Ausbildungsjahren einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung. Für den Agenturbezirk Duisburg sind Fördermittel für die Bezuschussung von bis zu 36 Ausbildungsplätzen im Projektbudget eingestellt. Das jobcenter Duisburg unterstützt die Umsetzung des Ausbildungsprogrammes in erster Linie durch die Übernahme der Teilnehmerakquise.

5.8.3.7. Angebot flexibler Ausbildungsmodelle wie z.B. Teilzeitberufsausbildung und Teilqualifizierung

Aktuelle Jugendstudien zeigen, dass junge Menschen heute eine geänderte Einstellung zum Verhältnis von Erwerbs- und Privatleben haben. Dies führt zum Teil zu stark geänderten Lebens-, Arbeits- und Lerngewohnheiten. Diesem Trend kann nur durch das Angebot individueller und flexibler Ausbildungsmodelle begegnet werden.

Hierzu gehört beispielsweise die *Teilzeitberufsausbildung*, die zu einem vollwertigen Berufsabschluss führt und grundsätzlich in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich ist. Teilzeitberufsausbildung ist vor allem für Menschen interessant, die wegen familiärer Gründe oder individueller Lebensumstände keine Vollzeitausbildung absolvieren können oder wollen, gleichwohl aber einen qualifizierten Berufsabschluss anstreben. Das sind beispielsweise Alleinerziehende, Mütter und Väter mit familiären Erziehungsaufgaben, Menschen mit Pflegeaufgaben oder Behinderungen, die Familie bzw. bestimmte Lebensumstände und Berufsausbildung miteinander vereinbaren müssen. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass vor allem diese Auszubildenden hoch motiviert sind und ihre Ausbildung zielstrebig und erfolgreich abschließen. Eine Teilzeitberufsausbildung kann für sie die geeignete Ausbildungsform darstellen, um ihre Potenziale zu entwickeln und ihnen Perspektiven zu eröffnen.

Stellt die zeitliche Verfügbarkeit nicht das zentrale Problem dar, sondern kommen die klassischen Wege zu einem Berufsabschluss aus anderen Gründen nicht in Frage, so besteht außerdem die Möglichkeit der Absolvierung von *Teilqualifizierungen*. Hierbei handelt es sich um Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten ("Module") auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Jede Teilqualifizierung muss so konzipiert sein, dass sie den Teilnehmenden die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Die einzelnen Teilqualifikationen müssen in der Summe alle Aspekte eines Berufsbilds abdecken. Über eine Externenprüfung kann am Ende sogar ein vollwertiger Berufsabschluss erworben werden. Das Angebot von Teilqualifizierungen richtet sich in erster Linie auch an Geringqualifizierte, denen der Erwerb von Kompetenzen durch die serielle Absolvierung kurzfristiger und überschaubarer Module erleichtert wird und die Schwächen bei der Absorption theoretischen Wissens durch praktische Berufserfahrungen ausgleichen können (vgl. zum Angebot auch den folgenden Punkt 5.8.3.8.).

5.8.3.8. Weiterführung des Angebotes der assistierten Ausbildung (AsA)

Ziel der assistierten Ausbildung ist der Übergang lernbeeinträchtigter oder sozial benachteiligter junger Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung, deren erfolgreicher Abschluss und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Maßnahme gliedert sich auf in die Begleitung und Unterstützung vor und während einer betrieblichen Berufsausbildung. Im Geschäftsjahr 2020 werden 28 Plätze vorgehalten.

5.8.3.9. Perspektiveröffnung für schwer erreichbare Jugendliche

Der Gesetzgeber hat mit § 16h SGB II eine eigene Fördergrundlage für schwer erreichbare Jugendliche geschaffen. Auf dieser Basis bietet das jobcenter Duisburg auch in 2020 eine im Wettbewerb eingekaufte Eingliederungsmaßnahme an. Flankierend dazu werden erneut Arbeitsgelegenheiten gem. § 16d SGB II in verschiedensten Gewerken mit intensiver, aufsuchender Hilfe durch Sozialpädagogen durchgeführt, um frühestmöglich eine Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen.

5.8.3.10. Rechtskreisübergreifende Betreuung und Beratung - Jugendberufsagentur

Das jobcenter Duisburg unterstützt den Anspruch, flächendeckend in Deutschland Jugendberufsagenturen (JBA) vorzuhalten und im Sinne eines "one stop shop" alle zentralen Leistungsträger an einem Ort zu konzentrieren. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die umfassende, schnelle, verbindliche und effektive Aktivierung von Jugendlichen gelegt. Um dieses Ziel zu erreichen und einen ganzheitlichen, rechtskreisübergreifenden Beratungsansatz zu garantieren, arbeiten die Teams U25 des jobcenter Duisburg, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und das Jugendamt der Stadt als Spezialisten für alle Lebensfragen junger Menschen im Kontext Ausbildung und Arbeit eng zusammen. Beratung und Vermittlung unter einem Dach ermöglicht den Jugendlichen in Duisburg, ihre individuellen Bedarfe der beruflichen Orientierung, der konkreten Berufswegeplanung und Integrationsstrategien mit ihren zuständigen und kompetenten Partnern an einem Ort zu klären. Die Jugendberufsagentur (JBA) unterstützt junge Menschen mit besonderem Unterstützungs- und Stabilisierungsbedarf unter Zuhilfenahme rechtskreisübergreifender Beratung und Maßnahmen an der Schnittstelle SGB II / SGB III und SGB VIII. Darüber hinaus stehen zur Aktivierung der Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen Beratung und Unterstützung durch das Fallmanagement zur Verfügung.



Abb. 18 - Die Jugendberufsagentur

5.8.3.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

Im Handlungsfeld 3 stehen insbesondere die nachfolgend skizzierten Eingliederungsleistungen zur Verfügung:

Leistung	Eintritte/ Plätze/ Gutscheine 2020	Mittelansatz (Neufall) 2020 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ) Nord	37	64.758,62 €	Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem durch intensive Sozial- und Netzwerkarbeit und Einbindung der Teilnehmer in Projektarbeit.
	32	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ) Mitte	37	70.317,47 €	
	32	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ) individuell	27	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Stabilisierung der individ. Rahmenbedingungen und der gesundheitlichen Situation; Heranführung & Eingliederung in das Ausbildungs-/Beschäftigungssystem durch intensive Sozial- und Netzwerkarbeit und Einbindung der Teilnehmer in Projektarbeit.
Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ) FfL	76	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Aktivierungshilfen mit produktionsorientiertem Ansatz - Werkstattjahr	38	21.735,00 €	Durch die Teilnahme an der Maßnahme sollen erwerbsfähige Leistungsberechtigte Tagesstrukturen und klassische Arbeitstugenden erlernen. Die Maßnahme dient zur Vorbereitung aller weiteren Integrationsschritte.
	29	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Jobact	17	24.513,16 €	Junge Menschen unter 25 Jahren entwickeln ein Theaterstück und eine berufliche Perspektive. Die vollständige Unternehmung einer Bühnenproduktion, einer zielgruppenspezifischen Qualifizierung, Bewerbungstraining und ein nach den individuellen Neigungen gewählter Praxiseinsatz werden verbunden.
	10	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentrum (FTEC) Pflege	16	40.494,18 €	Erklärtes Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen junger Menschen durch Eignungsfeststellung, Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse und praktische Erprobung in den in nebenstehender Spalte beschriebenen Gewerken. Große Teile der Maßnahme werden bei Arbeitgebern durchgeführt.
	57	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentrum (FTEC) gewerblich/technisch	34	89.783,32 €	
	13	Einkauf erfolgte im Vorjahr	

Leistung	Eintritte/ Plätze/ Gutscheine 2020	Mittelansatz (Neufall) 2020 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentren (FTEC) Lager/ Verkauf Nord	36	74.564,72 €	Erklärtes Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen junger Menschen durch Eignungsfeststellung, Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse und praktische Erprobung in den in nebenstehender Spalte beschriebenen Gewerken. Große Teile der Maßnahme werden bei Arbeitgebern durchgeführt.
	44	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentren (FTEC) Lager/ Verkauf West	24	174.108,25 €	
	75	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Bewerbungsaktivitäten, Orientierung, Gesundheit erhalten und fördern und Kompetenzen stärken, individuelles Coaching und Vermittlungsunterstützung mit Anwesenheitspflicht (BOGIVA)	84	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Fehlende Orientierung sowie fehlerhafte Bewerbungsunterlagen verhindern oft den Weg in Ausbildung oder Arbeit. Durch die Maßnahme erhalten erwerbsfähige Leistungsberechtigte die nötige Unterstützung. Fehlzeiten von Maßnahmeteilnehmern verlängern die Teilnahmedauer (sog. "Netto-Maßnahme").
rechtskreisübergreifendes Bewerbercenter	295	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Junge Menschen erhalten die Möglichkeit, unter professioneller Anleitung individuelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen sowie Vorstellungsgespräche zu trainieren.
rechtskreisübergreifendes Bewerbercenter	145	29.277,42 €	
Aktivierungshilfen SOE	36	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Vorbereitung auf den AMA, Orientierung im deutschen Berufssystem, Erarbeiten realistischer Perspektiven auch für berufsschulpflichtige Jugendliche.
§16h SGB II Förderung schwer zu erreichender Jugendlicher	25	93.086,40 €	Ziel ist es, jungen Menschen, die von den Angeboten der Sozialleistungssysteme (SGB II, SGB III, SGB VIII) nicht erreicht werden, gezielt zusätzliche Hilfen zu gewähren und sie (zurück) auf den Weg in Bildungsprozesse, Maßnahmen der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu holen.
BvB	110	zu Lasten SGB III	Individuelle Lernprozesse werden nachhaltig gefördert, der nachträgliche Erwerb eines Hauptschulabschlusses wird ermöglicht.
BvB pro	12	zu Lasten SGB III	
EQ	60	82.992,00 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
BaE	64	175.405,99 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
abH	11	11.704,50 €	Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen förderungsbedürftige junge Menschen während einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder einer im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Altenpflegegesetz betrieblichen durchgeführten Ausbildung unterstützen und Ausbildungsabbrüche verhindern.
AsA	28	Einkauf erfolgte im Vorjahr	Die AsA soll lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen und deren Ausbildungsbetrieben von der Ausbildungssuche bis zum erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung individuelle, kontinuierliche Begleitung und Förderung bieten. Primäres Ziel ist die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

5.8.4. Querschnittsaufgaben - Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion



Ziel ist die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen in allen drei Handlungsfeldern.

5.8.4.1. Weiterbeschäftigung eines Spezialisten für Reha / SB im gAG-S

Der Reha-Spezialist bzw. die Reha-Spezialistin im gAG-S bildet an der Schnittstelle zur arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung Netzwerke, um über Kooperationen, z.B. mit der örtlichen Fürsorgestelle, dem Integrationsamt und Schwerbehindertenvertrauensleuten in den Betrieben geeignete Stellenangebote für arbeitslose (schwer)behinderte Menschen zu akquirieren. Damit passgenaue Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden können, erfolgen in enger Absprache mit dem gAG-S Planungen und Umsetzungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Das Reha-SB Team nutzt auch in 2020 neben den allgemeinen Hilfen aus dem Portfolio des jobcenter Duisburg spezielle, auf die Belange (schwer-)behinderter Menschen zugeschnittene Angebote, wie z.B. die Arbeitsgelegenheiten für schwerbehinderte Menschen, das Bewerbungstraining „Handzeichen“ für Gehörlose und die Probeschäftigung für (schwer)behinderte sowie gleichgestellte Menschen und Rehabilitanden (Reha-Träger BA).

5.8.4.2. Gutscheinverfahren für Probeschäftigung (PB)

Die Erfahrungen aus vielen Jahren Vermittlungsarbeit im Reha-SB Team haben gezeigt, dass trotz umfangreicher Verbesserungen immer noch häufig Vorbehalte bei Arbeitgebern gegenüber der Beschäftigtengruppe der (schwer)behinderten Menschen anzutreffen sind. Im direkten Widerspruch hierzu ist gleichwohl erwiesen, dass (schwer-)behinderte Menschen überproportional bei Arbeitgebern „punkten“ können, wenn sie nur die Gelegenheit erhalten, sich unter praktischen Bedingungen zu beweisen. Zur Auflösung dieses Widerspruchs hat das jobcenter Duisburg ein Gutscheinverfahren zur Probeschäftigung von (schwer-)behinderten Menschen entwickelt. Über das Instrumentarium „Probeschäftigung“ nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III können schwerbehinderte Menschen, Rehabilitanden (Reha-Träger BA) und gleichgestellte Menschen eine bis zu drei Monate befristete Beschäftigung bei einem Arbeitgeber aufnehmen, bei der alle Kosten bezuschusst werden, die üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, wie Lohn/Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Regelungen, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.

5.8.4.3. Intensivierung der engen und konstruktiven Zusammenarbeit mit der BCA

Um die Hürden beim Zugang zum geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu überwinden und die frauenspezifische Situation im Zusammenhang mit Kindererziehung, -betreuung und Pflegetätigkeit bei der Auswahl der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zu beachten, ist die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in sämtliche Planungen und Projekte mit übergeordneter Bedeutung und/oder Auswirkungen auf das Querschnittsziel „Gleichstellung“ einbezogen. Ihre Aufgaben erstrecken sich sowohl auf interne Prozesse, die der Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, als auch auf die Beratung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und ihren Angehörigen zur Steigerung des

Inanspruchnahmegrads von Frauen in Bezug auf Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Zur Deckung des Fachkräftemangels, zur Teilzeitberufsausbildung und Erhöhung des Frauenanteils in sogenannten „Mangelberufen“ berät sie in ihren Schwerpunktaufgaben auch Arbeitgeber, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

5.8.4.4. Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung und Frauenförderquote durch Einbindung des bFM in die Integrationsarbeit

Die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist gesellschafts-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch von großer Bedeutung. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es in Zukunft immer wichtiger, das Beschäftigungs- und Wissenspotenzial aller Frauen optimal zu nutzen. Die Ursachen für eine geringere Beteiligung an Integrationen und Fördermaßnahmen sind vielfältig und in vielen Fällen komplex. Ein kulturell geprägtes Rollenverständnis innerhalb von Partnerschaften, die Betreuung von Kindern (ggfs. erschwerend ohne Partner und/oder Kindertagesstätte) oder die Pflege von Angehörigen, lasten überdurchschnittlich häufig Frauen an. Hinzu kommen beispielhaft Problemlagen wie Arbeitszeit, Qualifikationsdefizite, geringe Arbeitsmarkterfahrung, Alter oder Gesundheit. Eine erfolgreiche integrationsorientierte Bearbeitung dieser Personengruppe bedarf vor diesem Hintergrund des Einsatzes einer hohen Beratungskompetenz, Netzwerkarbeit und einer engen Kontaktdichte. Das jobcenter Duisburg hat sich zum Ziel gesetzt, durch eine fokussierte Bearbeitung dieser Personengruppe die Frauenförderquote und die Frauenerwerbsbeteiligung zu steigern. Konkret wird hierfür auf die langjährige Beratungsexpertise des beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM) zurückgegriffen, indem jede Fallmanagerin bzw. jeder Fallmanager jeweils 50 Kundinnen in die vermittlerische Betreuung übernimmt. Um die notwendigen Beratungskapazitäten zu schaffen, erfolgt eine entsprechende Entlastung durch Abgabe von Kundinnen und Kunden, deren Handlungsbedarfe voraussichtlich innerhalb von 12 Monaten erfolgreich bearbeitet werden können oder die bereits länger als 12 Monate im bFM betreut worden sind, in die Regelorganisation. Gleichermaßen werden Entscheidungen über den Zugang zu Leistungen zur Schuldnerberatung für Kunden, die nicht im bFM betreut werden, zukünftig durch die betreuenden Integrationsfachkräfte und nicht mehr durch die Fallmanager/-innen getroffen.

5.8.4.5. Ansprache von Nichtaktivierungskundinnen und -kunden nach § 10 SGB II

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) bildet die frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung Erziehender, die wegen der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder dem Arbeitsmarkt derzeit nicht zur Verfügung stehen und daher einem Nichtaktivierungstatbestand nach § 10 SGB II unterliegen. Hierzu wurde gemeinsam mit Integrationsfachkräften ein Kundenkontaktkonzept für Erziehende in der Nichtaktivierungsphase entwickelt, das seit dem 01.08.2017 verbindlich eingeführt ist. Ziel ist es, bereits mit Vorlage des Mutterpasses den durchgängigen Kontakt zu der Schwangeren und nach der Geburt zu dem betreuenden Elternteil bis zur Berufsrückkehr zu halten. Durch die enge Kontaktdichte während dieser Zeit wird die Kundin bzw. der Kunde vom Bereich Markt und Integration (MuI) individuell zur Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme begleitet. Handlungsbedarfe, die sich im Verlauf der Schwangerschaft und zu Beginn der Elternzeit ergeben, werden rechtzeitig erkannt und mit Unterstützung der regionalen Netzwerkpartner wie z.B. den Schwangerschafts- und Frauenberatungsstellen oder den „Frühen Hilfen“ des Jugendamtes Duisburg so schnell wie möglich aufgegriffen und behoben. Der auf die Handlungsbedarfe des Kunden ausgerichtete Beratungsansatz wirkt sich unmittelbar auf die Verbesserung des Informationsstandes der Mutter / des Vaters in der Betreuungsphase aus und steigert die Kundenzufriedenheit im Umgang mit dem jobcenter Duisburg. Die Integrationsfachkräfte erhalten durch die Bündelung aller zielgruppenspezifischen

Informationen einen schnellen Zugriff auf beratungsrelevante Inhalte. Die Zusammenstellung und Vereinheitlichung der Informationen reduziert administrative Prozesse und steigert tendenziell die Beratungsqualität jeder einzelnen Beratungsfachkraft.

5.8.4.6. Verzahnung mit den Leistungen nach § 16a SGB II

Zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Unterstützung bei der Eingliederung von erziehenden Leistungsberechtigten ins Erwerbsleben arbeitet das Jobcenter Duisburg bei der Betreuung minderjähriger und/oder behinderter Kinder eng mit dem Jugendhilfeträger der Stadt Duisburg zusammen. Der seit dem 1. August 2013 gültige Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege garantiert jedem Kind eine Betreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt. Der zeitliche Umfang des Anspruchs richtet sich grundsätzlich nach dem persönlichen Bedarf, wobei die Berufstätigkeit der Eltern sowie der Entwicklungsstand des Kindes berücksichtigt werden sollen. Durch den Ausbau von Betreuungsplätzen von Kindern in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege konnte die Betreuungsquote nicht schulpflichtiger Kindern in Duisburg im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden. Das Jobcenter Duisburg und das Jugendamt stehen in einem engen Austausch, um bei kurzfristig erforderlichen Betreuungsbedarfen der Kunden individuelle Angebote zu generieren und sicherzustellen, dass keine Integration in Arbeit an fehlender Kinderbetreuung scheitert.

Die Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d) SGB II stellt im Rahmen einer ganzheitlichen und längerfristigen Integrationsstrategie oftmals den notwendigen Zwischenschritt auf dem Weg zu einer dauerhaften Integration dar. Gerade in Rand- und/oder Ferienzeiten kann es jedoch passieren, dass neben den Regelangeboten zusätzliche Betreuungsangebote benötigt werden, um die Fortsetzung an einer Arbeitsgelegenheit nicht zu gefährden. Dies ist in der Regel mit zusätzlichen Kosten für notwendige Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der Teilnehmenden verbunden. In diesen Fällen eröffnen die kommunalen Eingliederungsleistungen der Stadt Duisburg nach § 16a) Nr. 1 SGB II die Möglichkeit, die zusätzlichen und notwendigen Aufwendungen für die Inanspruchnahme institutioneller Betreuung in nachgewiesener Höhe bis zu einem Höchstbetrag in Höhe von 130,- € / Monat und betreuungsbedürftigem Kind zu erstatten.

5.8.4.7. Einführung eines Abhilfeverfahrens bei Scheitern von Arbeitsaufnahmen durch fehlende Kinderbetreuung

Damit Integrationen überdies nicht durch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten verhindert oder gefährdet werden, erfolgt in jedem Einzelfall, in dem eine Arbeitsaufnahme aufgrund dessen zu Scheitern droht, eine Einschaltung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Soweit noch möglich wird die BCA dann über ihr Netzwerk versuchen, eine Betreuung noch sicher zu stellen und/oder durch Erkennen typischer Schwachstellen zukünftige Probleme bei der Sicherstellung von Kinderbetreuung zur Arbeitsaufnahme zu beseitigen.

5.8.4.8. Angebot von Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbschancen von Frauen

Zur Erhöhung der Erwerbschancen von Frauen und insbesondere von weiblichen Geflüchteten werden die nachfolgend dargestellten, umfangreichen Anstrengungen und Initiativen zur Unterstützung der Zielgruppe fortgeführt, intensiviert und erweitert:

- Bereitstellung fachverantwortlicher Ansprechpartner für Alleinerziehende in jedem Vermittlungsteam
- Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Duisburg, insbesondere innerhalb der Bundesinitiative „Frühe Hilfen“ für Eltern mit Kindern zwischen 0-3 Jahren
- Enge Zusammenarbeit mit den Duisburger Schwangerschaftsberatungsstellen zur Verbesserung der Bedarfslagen schwangerer Leistungsberechtigter
- Einbindung in den Facharbeitskreis Gleichstellung der Region NiederRhein zur Stärkung der Frauenerwerbsbeteiligung in der Wirtschaftsregion
- Zusammenarbeit mit dem Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Stadt Duisburg im Duisburger Frauennetzwerk „Lokale Agenda 21“
- Beteiligung im „Lokalen Duisburger Bündnis für Familien“, um auf besonderes familienfreundliches Engagement von Unternehmen aufmerksam zu machen
- Kooperationspartner in der „Duisburger Initiative für Teilzeitberufsausbildung“ mit dem Ziel, die Teilzeitberufsausbildung regional bekannt zu machen und als Regelausbildung zu etablieren
- Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Duisburg zu übergeordneten rechtskreisübergreifenden Fragen des beruflichen Wiedereinstiegs.
- Teilnahme an den ESF - Sonderprojekten „Perspektive Wiedereinstieg (PWE)“ und „BIWAQ“ und „TEP“ - Teilzeitberufsausbildung, Einstieg begleiten, Perspektiven eröffnen.
- Zusammenarbeit mit Familienzentren, um das Selbsthilfepotenzial von leistungsberechtigten Eltern zu aktivieren, soziale Netzwerke zur Anbahnung einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme zu unterstützen und damit nachhaltig die kindliche Entwicklung von nicht schulpflichtigen Kindern zu fördern.

5.8.4.9. Fortführung der Intensivbetreuung für Alleinerziehende

Das Projektteam „ReStart“ bietet wie im letzten Jahr marktnahen Alleinerziehenden, deren Vermittlungshemmnis vor allem in der Betreuungssituation liegt, individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche an. Die Betreuungsphase von 6 Monaten basiert auf einer intensiven, vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den alleinerziehenden Kunden und der zuständigen Integrationsfachkraft von „ReStart“ mit einer dreiwöchigen Kundenkontaktdichte. Daneben werden vom Vermittlungsteam des lokalen Netzwerk ABC in 2020 bis zu 300 langzeitarbeitslose Alleinerziehende engmaschig betreut und beraten.

5.8.4.10. Projekt "Familienlotsin"

Auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit setzt das jobcenter Duisburg in Kooperation mit dem Diakoniewerk in Duisburg auch in 2020 das mit Mitteln der RAG-Stiftung finanzierte Projekt "Familienlotsin" um. Ziel des Projektes ist es, geflüchtete Frauen, welche einen Nichtaktivierungstatbestand nach § 10 SGB II aufgrund Kinderbetreuung erfüllen, bei ihrer sozialen und wirtschaftlichen Integration - insbesondere durch Spracherwerb - zu unterstützen.

5.8.4.11. Eröffnung individueller Chancen durch Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Maßnahmenportfolios

Für die Erreichung der Querschnittsziele stehen insbesondere die nachfolgend skizzierten Eingliederungsleistungen zur Unterstützung der Strategien zur Verfügung:

Leistung	Eintritte/ Plätze/ Gutscheine 2020	Mittelansatz (Neufall) 2020 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter SB	13	24.493,19 €	Aufbau von Handlungskompetenzen in einzelnen Berufsfeldern, die eine Qualifizierung oder Beschäftigungsaufnahme erleichtern sollen.
	18	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Aktivcenter SB (Psychische Einschränkungen)	13	28.755,58 €	
	18	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Inklusion (Let's go)	48	67.241,00 €	Durch die Aktivierung und Unterstützung sollen schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den Arbeitsmarkt integriert werden. Teilnehmer können sich betrieblich erproben und hierbei Orientierung finden. Im Fokus der Maßnahme steht die Vermittlung.
	42	Einkauf erfolgte im Vorjahr	
Reha Spez. Maßnahmen	37	344.122,22 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
Reha Vermittlungsbudget	Kalkulation VJ	5.075,40 €	Passgenaue Einzelfallhilfe, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden kann (Fahrtkosten, Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten, kurzfristige Qualifizierungen, Mobilitätshilfen etc.).
Reha Aktivierung und Eingliederung	Kalkulation VJ	4.152,00 €	
Reha FbW	15	63.275,36 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
Reha Ausbildungszuschuss	1	2.736,00 €	Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (AZ-Reha) gefördert werden.
Reha Probebeschäftigung	6	23.008,57 €	Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung (PB-Reha) bis drei Monaten erstattet werden.
Reha EGZ	9	44.520,00 €	Arbeitgeber können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erhalten (AH-Reha).
SB Ausbildungszuschuss	1	2.736,00 €	Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (AZ-SB) gefördert werden.
SB Probebeschäftigung	22	69.025,71 €	Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung (PB-SB) bis drei Monaten erstattet werden.
SB EGZ	24	110.975,00 €	Kompensation von Minderleistung und Erhöhung der Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern.

5.8.5. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Eine rechtmäßige und qualitativ hochwertige Aufgabenerledigung muss die Grundlage jeden Verwaltungshandelns sein. Aufbauend auf den Erkenntnissen einer strukturierten, systematischen und an Risiken orientierten Fachaufsicht über alle Ebenen sowie weiterer Prüfberichte und Maßnahmen aufgrund des internen Kontrollsystems (IKS), bedarf es eines stetigen und nachhaltigen Qualitätssicherungs- und Verbesserungsprozesses, um das hohe Qualitätsniveau aufrecht zu erhalten und weiter zu verbessern.



Ziel ist eine rechtmäßige und wirtschaftliche Leistungserbringung auf einem hohen Qualitätsniveau.

5.8.5.1. Regelmäßige Durchführung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung (VKB)

Die Regelungen zur Fachaufsicht sind wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung im jobcenter Duisburg. Die Führungskräfte im jobcenter Duisburg tragen die Verantwortung, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Motivation gefördert werden und einen qualitativ hochwertigen Leistungsprozess für Kundinnen und Kunden erbringen können. Dieser Leistungsprozess trägt in der Summe zu Ergebnissen im Sinne geschäftspolitischer Zielerreichung bei. Der operative Führungsprozess dient somit der Sicherung einer rechtmäßigen, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Durchführung der Aufgaben des jobcenter Duisburg. Die lokale Umsetzung der Hospitationen und der Fachaufsicht erfolgt entsprechend den im lokalen Fachaufsichtskonzept (FAK) als Anlage zur Geschäftsordnung (GO) festgelegten Grundsätzen. Mit Weisung der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit vom 22.05.2017 wurde die lokale Fachaufsicht im Bereich Markt & Integration dahingehend konkretisiert, dass die so genannte „verlaufsbezogene Kundenbetrachtung (VKB)“ bundesweit als Standard eingeführt wurde. Die VKB sieht vor, dass in der Regel eine Bewertung von 10 Kundendatensätzen je Vermittlungsteam und Monat anhand eines von der Zentrale vorgegebenen Fragenkataloges hinsichtlich eines zielführenden Integrationsprozesses erfolgen soll. Dementsprechend wird die Fachaufsicht im Vermittlungsbereich schwerpunktmäßig durch die VKB abgebildet. Nach nunmehr fast anderthalbjährigen Erfahrungen hat sich die VKB dabei als wirksames Instrument erwiesen um zu eruieren, ob Aktivitäten für die Kundinnen und Kunden nachvollziehbar, schlüssig und somit in Summe auch zielführend sind. Hierzu hat auch die stetige lokale Weiterentwicklung der VKB durch regelmäßige Treffen einer eigens eingerichteten Arbeitsgruppe beigetragen. Insbesondere die Entwicklung einheitlicher Bewertungsmaßstäbe hat die Vergleichbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse signifikant gesteigert. Ergänzend zur VKB finden weiterhin Hospitationen statt, die sich explizit auch auf Neukundenfälle beziehen sollen. Die bestehende parallele Setzung fachaufsichtlicher Schwerpunkte nach individueller Festlegung durch die Geschäftsführung bleibt von der VKB wie zuvor unberührt.

5.8.5.2. Durchführung von Sonderprüfungen nach Veranlassung

Die Qualität der Dienstleistungserbringung wird im Rahmen der regelmäßig stattfindenden, umfassenden Prüfung durch die Interne Revision (sowie anlassbezogener Prüfungen durch andere Kontrollinstanzen wie z.B. den Bundesrechnungshof) regelmäßig auf den Prüfstand gestellt. Erkenntnisse und Empfehlungen aus diesen Prüfungen fließen unmittelbar in das Tagesgeschäft ein.

5.8.5.3. Nutzung von Dokumentenprüfsystemen der Bundesdruckerei

Im Zusammenhang mit der rechtmäßigen Erbringung von Leistungen der Grundsicherung kommen seit dem Jahr 2016 die Dokumentenprüfsysteme vom Typ Visocore Verifiy und Inspect der Bundesdruckerei zum Einsatz. Die Geräte sind in der Lage, mehr als 1.800 verschiedene Ausweisdokumente unter Zuhilfenahme eines komplexen Prüfverfahrens detailliert auf Auffälligkeiten in Bezug auf die Echtheit zu untersuchen. Damit können unberechtigte Leistungsansprüche von rechtmäßigen unterschieden werden.

5.8.5.4. Nutzung der eAkte

Mit der so genannten „eAkte“ ist die papierlose - oder besser papierarme - Verwaltung im jobcenter Duisburg Wirklichkeit geworden. Die eAkte befindet sich nach einem weitestgehend reibungslosen und erfolgreichen Einführungsprozess im Regelbetrieb und wird von der Mitarbeiterschaft geschätzt. Die erwarteten Wirkungen hinsichtlich einer Verkürzung der Postlaufzeiten, einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Organisationseinheiten und eine Reduzierung der Postvorgänge haben sich verstetigt.

5.8.5.5. Verbesserung der Schnittstelle zwischen dem Vermittlungs- und dem Leistungsbereich

Im Zusammenhang mit Arbeitsaufnahmen ist eine weitere Verbesserung der bestehenden Schnittstellen zwischen dem Leistungs- und dem Vermittlungsbereich angestrebt, um finanzielle Nachteile wie z.B. vorzeitige Zahlungseinstellungen oder Überzahlungen, welche negative Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis haben können, konsequent zu vermeiden. Hinsichtlich der Überleitung von Kunden an vorrangige Leistungsträger wie beispielsweise bei potenziell Leistungsberechtigten nach dem SGB XII werden die bestehenden Schnittstellen und Verfahren erneut einer strengen Wirksamkeitskontrolle unterzogen.

5.8.5.6. Verbesserung von Prozessen in der Leistungssachbearbeitung

Innerhalb der Leistungssachbearbeitung wurden aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Monate einzelne Performancepotenziale eruiert, deren Realisierung auch in 2020 weiter vorangetrieben werden soll. Hierbei handelt es sich um die folgenden Themenkomplexe:

- Verkürzung der Bearbeitungsdauer von Leistungsanträgen durch bedarfsbezogene Schulungen und regelmäßigen Austausch unter der Mitarbeiterschaft
- Schwerpunktmäßige Prüfung vorrangiger Ansprüche
- Schwerpunktmäßige Fachaufsicht bei der Leistungsgewährung für Unionsbürger
- Schwerpunktmäßige Fachaufsicht bei der Gewährung von Darlehen unter Berücksichtigung von Vermögen
- Angemessenheit der Kosten der Unterkunft überwachen (Kostensenkungsverfahren)
- Steigerung der allgemeinen Kundenzufriedenheit durch Verbesserung der Ticketbearbeitung und bedarfsbezogene Schulung der Mitarbeiterschaft
- Umsetzung der Qualifizierungsreihe „Leistungsrechtliche Beratung im SGB II“ zur Unterstützung der Gesprächskompetenzen

5.8.5.7. Leistungsrechtliche Beratung

Das jobcenter Duisburg erachtet seit jeher professionelle Beratung für alle Kundengruppen als wesentliche Grundlage für erfolgsbezogene Aufgabenerledigung und Kundenzufriedenheit. In der Vergangenheit konnte vor allem den Integrationsfachkräften mit einem umfassenden Maßnahmenbündel wie z.B. auch der Beratungskonzeption SGB II ("BeKo") ein praxisnahes Methodeninventar zur Unterstützung ihrer täglichen Arbeit an die Hand gegeben werden. Aber der Bedarf nach Informationsvermittlung, Wissenserweiterung oder Sachverhaltsaufklärung macht nicht an der Schwelle der Arbeitsvermittlung halt. Gerade und auch im Leistungsbereich und in den Eingangszonen werden die gesetzlichen Voraussetzungen und daraus erwachsende Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer vielfältiger und komplexer. Dieser Umstand setzt auf Seiten der Mitarbeiterschaft neben umfangreichen Fachkenntnissen insbesondere auch sehr gute sozialkommunikative und personale Kompetenzen voraus. Die Vermittlung dieser Kenntnisse ist Ziel der leistungsrechtlichen Beratung SGB II (LB). Die LB versteht sich dabei als Expertenberatung, die kein Fachwissen vermitteln, sondern stattdessen im Rahmen einer umfassenden Qualifizierungsreihe Gesprächskompetenz entwickeln, fördern und unterstützen soll. Die Qualifizierungsreihe besteht aus drei aufeinander aufbauenden Modulen, die im Paket angeboten werden und zwingend zu durchlaufen ist. Zwischen den Präsenzs Schulungen wird das Erlernete in Praxisphasen angewandt und durch Transferförderung in den Arbeitsalltag integriert. Obgleich die LB aufgrund der umfangreichen theoretischen und praktischen Wissensvermittlung und der langen Dauer zunächst nennenswerte Personalkapazitäten binden wird, sieht das jobcenter dieses "Investment" als ertragreich in Bezug auf die zukünftige Aufgabenerledigung und wertvollen Beitrag zur Zielerreichung an.

5.8.5.8. Vorhaben "Quali FbW"

Die Qualifizierungsreihe "Quali FbW" läuft unter dem Motto "Der richtige Kunde zum richtigen Zeitpunkt in der richtigen Qualifizierung" und hat die Steigerung der Beratungskompetenz bei der Unterbreitung von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung zum Ziel. Hierdurch soll eine noch passgenauere Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen und damit auch eine Reduzierung der Abbrüche und erfolglosen Teilnahmen erreicht werden. Daneben steht eine aktive Ansprache geeigneter Kundinnen und Kunden im Fokus, wodurch einem proaktiv gestalterischen Beratungsansatz der Vorrang gegenüber einer eher reaktiven Haltung der Vorrang eingeräumt wird. Auch das Vorhaben "Quali FbW" wird zu einem vorübergehenden Personalentzug - im Gegensatz zur leistungsrechtlichen Beratung allerdings bezogen auf den Bereich Markt & Integration - führen. Dies wird in Anbetracht der zu erwartenden positiven Effekte jedoch explizit in Kauf genommen.

5.8.5.9. Strenge Kontrolle der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben unter Beteiligung eines hauseigenen Datenschutzbeauftragten

Im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenerledigung ist das jobcenter Duisburg darauf angewiesen und dazu verpflichtet, Sozialdaten in erheblichem Umfang zu verarbeiten. Da es sich bei den betroffenen Sozialdaten in der Regel jedoch um besonders sensible und schützenswerte private Daten handelt, nimmt das Thema Datenschutz im jobcenter einen hohen Stellenwert ein. Dies gilt umso mehr, als dass mit Erlass der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) Anfang des Jahres 2018 eine der umfangreichsten Reformen im Datenschutzrecht in der jüngeren Vergangenheit einhergegangen ist. Vor diesem Hintergrund hat sich die Geschäftsführung des jobcenter Duisburg dazu entschlossen, statt der vertraglichen Beauftragung eines externen Datenschutzbeauftragten wie in den Jahren zuvor, mit Wirkung zum 07.05.2018 einen eigenen Datenschutzbeauftragten (DSB) zu

bestellen. Der DSB ist kraft Gesetzes unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt, ohne bezogen auf die Aufgabenerledigung jedoch weisungsgebunden zu sein. Dies unterstreicht die starke Stellung und die Unabhängigkeit, die der Gesetzgeber dem Thema Datenschutz beigemessen hat. Dem DSB obliegen (nicht abschließend) die folgenden Aufgaben im jobcenter Duisburg:

- Entscheidung über die Zulässigkeit der Datenübermittlung im Zusammenhang mit Amtshilfeersuchen, insbesondere im Rahmen der Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden wie dem Zoll, der Polizei oder der Staatsanwaltschaft o.Ä.
- Anlassbezogene Beratung und Schulung der Mitarbeiterschaft des jobcenter in datenschutzrechtlichen Belangen
- Stichprobenartige Kontrollen der Einhaltung der Vorgaben des Datenschutzes im jobcenter Duisburg sowie an Heim- / Telearbeitsplätzen
- Feststellung, Prüfung und gesetzeskonforme Meldung von Datenpannen in Übereinstimmung mit der DSGVO
- Beteiligung bei der datenschutzkonformen Erstellung und Überarbeitung von Verfahren, Formularen, Dokumenten sowie Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
- Gewährleistung der Informations- und Beschwerderechte nach der DSGVO

5.8.6. Attraktive digitale Angebote / Automatisierung

Alle Dienstleistungen des jobcenter für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen und Institutionen sollen langfristig über Online-Zugänge zur Verfügung gestellt werden.



Ziel ist die schrittweise Steigerung des Angebotes und der Nutzung von Online- und sonstigen digitalen Dienstleistungen.

5.8.6.1. Relaunch der Internetpräsenz "www.jobcenter-duisburg.de"

Das Internet ist einer der meistgenutzten Kanäle zur Gewinnung von Informationen überhaupt. Dementsprechend hatte sich das jobcenter bereits früh zur Einrichtung einer barrierearmen Internetpräsenz entschlossen. Nachdem die bestehende Technik über viele Jahre zuverlässig funktioniert hat, bedarf diese aufgrund der rasanten technischen Entwicklung der vergangenen Jahre einer Überarbeitung. Dementsprechend ist für das Jahr 2020 ein "relaunch" geplant. In diesem Zusammenhang werden auch Funktionen, die zwischenzeitlich dem Stand der Technik entsprechen und bisher auf der Internetseite fehlen, ergänzt. Dies betrifft z.B. ein responsives design, welches eine verbesserte usability auf verschiedenen Endgeräten, Browsern und Betriebssystemen ermöglicht. Darüber hinaus ist eine Verzahnung mit den Angeboten von jobcenter.digital sowie eine e-recruiting Funktionalität angedacht. Infolgedessen wird die Internetseite des jobcenter auch zukünftig interessante Informationen und Neuerungen für interessierte Kundinnen und Kunden bereithalten und eine regelmäßig redaktionelle Überarbeitung erfahren.

5.8.6.2. Nutzung des digitalen Online-Angebots jobcenter.digital

Seit dem 21.05.2019 steht für die Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg das bundesweite Online-Angebot jobcenter.digital zur Verfügung. Das Online-Angebot ermöglicht, die wichtigsten Anliegen online zu erledigen. Die bestehenden Zugangswege sollen durch jobcenter.digital aber nicht ersetzt werden - es wird lediglich ein weiterer digitaler Zugangskanal 24/7 zur Verfügung gestellt. Die Angebotspalette wird dabei permanent weiterentwickelt. Bisher sind über jobcenter.digital die Erfassung von Weiterbewilligungsanträgen (WBA) und Veränderungsmitteilungen (VÄM) nebst den Anlagen "Kosten der Unterkunft" (KdU) und "Einkommen" möglich. Die Kundinnen und Kunden werden bei der Bearbeitung durch Ausfüllhilfen unterstützt. Unleserliche Anträge und lange Postlaufzeiten und Bearbeitungsdauern gehören dank jobcenter.digital wohl bald der Vergangenheit an.

5.8.6.3. Beteiligung an der Erprobung digitaler Postfachnachrichten

Der so genannte Postfachservice SGB II (Postfachnachrichten) soll zukünftig der digitalen Kommunikation von Kundinnen und Kunden mit ihrem Jobcenter über den angemeldeten Bereich von jobcenter.digital dienen. Initiale Nachrichten können hierbei sowohl von den Kundinnen und Kunden, als auch von Mitarbeitenden des jobcenter Duisburg ausgehen. Der Postfachservice SGB II basiert auf der bestehenden Postfachlösung im Rechtskreis SGB III. Um den spezifischen Belangen des SGB II gerecht zu werden, bedarf diese Lösung allerdings umfangreicher Anpassungen, die zunächst in der Praxis getestet und bewertet werden sollen. Das jobcenter Duisburg ist eine von bundesweit zehn gemeinsamen Einrichtungen, die an der Erprobung des Postfachservice beteiligt sind. Die Evaluation findet von Mitte November 2019 bis Mitte März 2020 statt. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wird seitens der Zentrale über eine Flächeneinführung entschieden.

5.8.6.4. Geschärfter Umgang mit elektronischen Dokumenten

Seit Einführung der eAkte reichen Kundinnen und Kunden des jobcenter vermehrt Unterlagen wie beispielsweise Anträge, Unterlagen und Nachweise in elektronischer Form (z.B. als *.pdf oder *.jpg Dokumente) per email ein. Da sich diese Dokumente von herkömmlichen schriftlichen Dokumenten stark in Bezug auf Entstehung, Handhabung und Übermittlung unterscheiden, hat das jobcenter Duisburg eine hauseigene Weisung zum Umgang mit derartigen Dokumenten erstellt und bekanntgemacht. Damit entspricht das jobcenter Duisburg sämtlichen gesetzlichen Voraussetzungen an eine digitale Kommunikation im Sinne des § 36a) SGB I und wird seinem Anspruch als moderne, bürgernahe Verwaltung gerecht.

5.8.6.5. Videobewerbung

Die fortschreitende Digitalisierung wirkt sich auch auf den Bewerbungsprozess aus. Dies hat das jobcenter Duisburg zum Anlass genommen, die so genannte "Videobewerbung" in sein Angebot an Leistungen zur Eingliederung aufzunehmen. Diese mittels Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein finanzierten Bewerbungsmaßnahmen umfassen zunächst klassische Bestandteile wie eine Potenzialanalyse und Berufswegplanung, das Führen herkömmlicher Vorstellungsgespräche (persönlich oder telefonisch) sowie die Erstellung von Bewerbungsunterlagen auf Papier. Zusätzlich wird die Bewerbung auch "digital" aufgewertet. Dies umfasst zunächst die Einstellung der Bewerbung in Online-Stellenbörsen wie die JobBörse der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus werden professionelle Bewerbungsvideos erstellt, die in digitalem Format vorliegen und ebenfalls ins Internet bzw. in Stellenbörsen eingestellt werden können. Mittels eines QR-Codes können überdies Verknüpfungen zu einer sicheren, digitalen cloud in herkömmliche Bewerbungsunterlagen eingebracht werden, mit deren Hilfe ein einfaches Aufrufen der digitalen Bewerbungsunterlagen einschließlich des Videos möglich ist. Das Highlight ist die Aushändigung einer vordefinierten Zahl digitaler Bewerbungsmappen, welche einen TFT-Bildschirm enthalten und - analog alter Musik-Grußkarten - beim Öffnen das Bewerbungsvideo inkl. Tonspur abspielen. Mit der Videobewerbung ist jedem Bewerber die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers gewiss.

5.8.7. Weiterentwicklung Performance Management

Neben der Berücksichtigung von Wirkung und Wirtschaftlichkeit wird insbesondere die Qualität in unterschiedlichen Dimensionen betrachtet. Der Service am Kunden wird verstärkt und unter konsequenter Berücksichtigung des Rechts- und Weisungsrahmens in den Fokus der fachlichen Führung kommen.



Ziel ist die fortwährende Prozessoptimierung auf Grundlage des bewährten Chancenmodells

5.8.7.1. Weitere Effizienzgewinne durch die Nutzung der eAkte

Durch die Einführung der eAkte konnten zahlreiche Prozesse nachhaltig vereinfacht und beschleunigt werden, woraus sich auch zukünftig - entsprechende Stabilität des Systems vorausgesetzt - Effizienzgewinne ergeben werden.

5.8.7.2. Weitere Intensivierung der Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Leistungsbereich und dem Bereich Markt & Integration

An der Schnittstelle zwischen dem Leistungsbereich und dem Bereich Markt & Integration wird eine weitere Verzahnung der Aufgabenbereiche und Intensivierung der Zusammenarbeit erfolgen. Den Auftakt hierzu bildet das überarbeitete Verfahren zur Leistungserbringung im Kontext der Arbeitsaufnahme, demzufolge eine Stabilisierung aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse erreicht wird.

5.8.7.3. Zentralisierung der Beratungsstellen für Unionsbürger an einem Standort

Die Zahl regelleistungsberechtigter Unionsbürger aus Südosteuropa befindet sich nach wie vor auf einem hohen Niveau mit unregelmäßigen Schwankungen. Dieser Entwicklung ist das jobcenter proaktiv durch Konzentration der Beratung für Unionsbürger aus Südosteuropa an einem einzigen, neuen Standort auf der Baumstraße in Duisburg Homberg begegnet, woraus sich Rationalisierungseffekte und eine Steigerung der Qualität und Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung herleiten (vgl. dazu auch Pkt. 5.8.1.24.).