

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2021
Stand: 06.11.2020

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Grundsatz Markt & Integration

Ines Hickmann
Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, November 2021

Hinweis

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.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	4
A. Einleitung.....	6
B. Ziele und Handlungsfelder 2021	7
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	8
I. Qualifizierung fördern	8
II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern	8
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	8
IV. Digitalisierung vorantreiben.....	9
V. Umgang mit Pandemiefolgen	9
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2021	10
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg.....	10
II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg	12
III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	13
IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)	14
V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit.....	14
VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	15
VII. Langzeitbezug von Leistungen.....	15
VIII. Finanzielle Ausstattung	16
E. Handlungsansätze	18
I. Qualifizierung fördern	18
II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern	18
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	19
1. Frauen	19
2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund	20
3. Menschen mit Behinderung.....	23
IV. Digitalisierung vorantreiben.....	24
V. Umgang mit Pandemiefolgen	25
VI. Zusätzliche Hilfen.....	26
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.....	27
I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente	27
II. Geplante Eintritte.....	28
G. Bildungszielplanung	29
I. Gesamtübersicht	29
II. Bildungsziele	29
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao).....	29
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)	29

H. Anhang	30
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II. 30	
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II	30
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg.....	31
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus den acht häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländern.....	31

A. Einleitung

Das Jahr 2020 wird keiner von uns jemals wieder vergessen. Leider wird uns jedoch nicht in erster Linie die bis ins erste Quartal 2020 überaus positive Entwicklung bei Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in Erinnerung bleiben, sondern es ist die Pandemielage von globaler Tragweite, die unser Geschäft nachhaltig beeinflusst hat und uns für einen unbestimmten Zeitraum auch zukünftig noch vor große Herausforderungen stellen wird.

Sicher ist, dass derzeit wohl niemand in der Lage ist, die Konjunktur-, Arbeitsmarkt- und Pandemieentwicklung in den kommenden Monaten zuverlässig vorherzusehen. Wenn wir eines gelernt haben dann das, dass wir stets das Unerwartete erwarten müssen. Umso mehr macht es mich stolz, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Duisburg in diesen Zeiten besonders eng zusammengehalten, bereichsübergreifend an innovativen Lösungen gearbeitet und ihre Flexibilität und ihren Enthusiasmus bei der täglichen Aufgabenerledigung jeden Tag aufs Neue unter Beweis gestellt haben. Auf diesem soliden Fundament ist es uns gelungen, den sozialen Frieden in der Stadt Duisburg durch eine friktions- und nahezu rückstandsfreie Leistungserbringung sicherzustellen. Hierfür gebührt Ihnen allen mein aufrichtiger Dank.

Aber in jeder Krise stecken wie immer auch Chancen. Keiner von uns hätte jemals gewagt, Veränderungs- und Transformationsprozesse wie sie in den vergangenen Monaten wie selbstverständlich stattgefunden haben für möglich zu halten, geschweige denn in die Praxis umzusetzen. Dies eröffnet uns eine vollkommen neue Sichtweise auf unser Geschäft und unsere Prozesse, auf deren Grundlage wir den operativen Übergang in eine Zeit nach Corona gemeinsam gestalten möchten. Daher freut es mich sehr, wie groß das Interesse an einer Beteiligung an unseren Arbeitsgruppen zur Modellierung des "Jobcenter der Zukunft" gewesen ist. Gemeinsam wollen wir einen Übergang wagen, bei dem von terminierter persönlicher und telefonischer Beratung über Videoberatung bis hin zu einer Verlagerung eines großen Teils unserer bisherigen Tätigkeit in den virtuellen Raum alles denkbar ist.

Ich bin schon sehr gespannt auf die zahlreichen Anregungen und Ideen und bin sicher, dass wir die an uns gestellten Erwartungen zur Zufriedenheit unserer Kundschaft und unserer Träger erfüllen werden. Die hierfür notwendigen finanziellen Ressourcen im Eingliederungs- sowie im Verwaltungsbudget sind uns seitens des Bundes und der Stadt Duisburg in Aussicht gestellt worden, so dass wir uns voll und ganz auf unsere Aufgaben konzentrieren und unterbrechungsfrei ins neue Geschäftsjahr starten können. Zwar wissen wir derzeit nicht, wie lange die Unterbrechung der konjunkturellen Erholung in 2021 andauern wird, wir wissen jedoch eines sicher - sobald wieder Bewegung in den Arbeitsmarkt kommt, werden sich die Duisburgerinnen und Duisburger auf ihr Jobcenter verlassen können. Folgerichtig haben wir auf Basis der heute verfügbaren Informationen ein Arbeitsmarktprogramm aufgelegt, welches unserer gestaltenden und konstruktiv-optimistischen Sichtweise in die Zukunft Rechnung trägt und unserer Kundschaft die Chancen eröffnet, die sie voraussichtlich auch in Zukunft benötigen und nutzen wird. In diesem Sinne schaue ich gespannt auf ein ereignisreiches Geschäftsjahr 2021.

Ihr

Frank Böttcher

B. Ziele und Handlungsfelder 2021

Das jobcenter Duisburg hat sich für 2020 in enger Abstimmung mit seinen Trägern sowie unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt konkrete Ziele gesetzt, an denen es sich zum Ablauf des Geschäftsjahres messen lassen wird. Im Planungsprozess sind im Gegenstromverfahren folgende Zielgrößen festgelegt worden:

	Planung 2021
Integrationsquote (IQ)	17,8 %
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	35.698

Ausgehend von der dezentralen Prognose der Bundesagentur für Arbeit wird das jobcenter Duisburg zum Ende des laufenden Geschäftsjahres 2020 voraussichtlich 7.802 Integrationen bezogen auf einen Bestand von 49.866 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten realisiert haben („Aufsetzpunkt“). Dies entspräche einer Integrationsquote (IQ) 2020 von 15,6%. Unter Einbeziehung der unterstellten Rahmenbedingungen sowie nach sorgfältiger Abwägung der vorhandenen Chancen und Risiken wird hinsichtlich des Bestandes erwerbsfähiger Leistungsberechtigter für 2021 eine Steigerung auf 50.514 eLb im Jahresendwert erwartet. Gleichfalls wird eine Steigerung der IQ um +13,8%, mithin auf 17,8% unterstellt. Hierauf basierend wird für 2021 ein Jahresergebnis von insgesamt 8.968 Integrationen angenommen.

Unter Zuhilfenahme der Prognose der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich für das Jahr 2020 ein voraussichtlicher Bestand an Langzeitleistungsbeziehern im Jahresdurchschnitt in Höhe von 35.413 Personen. Aufgrund der zwar geringeren, aber weiterhin guten Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes kann für das kommende Geschäftsjahr 2021 ein Aufwuchs an LZB in einer Größenordnung von +285 Personen auf voraussichtlich 35.698 Personen - mithin um +0,8% - unterstellt werden.

Auf Ebene der Prozesskennzahlen werden keine Zielwerte mehr festgelegt, sondern es findet stattdessen ein qualitatives Monitoring statt.

Ergänzend zu den operativen Zielen sind für das Geschäftsjahr 2021 folgende Schwerpunkte in der Grundsicherung definiert worden:

- Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden und verringern - Qualifizierung, Beschäftigung und soziale Teilhabe realisieren
- Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern verbessern - unter Berücksichtigung des Aspekts der bedarfsgerechten Kinderbetreuung
- Menschen mit Migrationshintergrund in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung integrieren
- Digitalisierung optimieren

C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen

Ausgehend von dieser Schwerpunktsetzung leiten sich unter Berücksichtigung der lokalen Ausgangsbedingungen die so genannten Top-Themen nebst den entsprechenden Handlungsansätzen ab. Die fünf Top-Themen für das Geschäftsjahr 2021 lauten dabei wie folgt:

I. Qualifizierung fördern

Gerade in wirtschaftlich schwächeren Phasen sind es Hilfs- und Leiharbeiter, die die konjunkturellen Auswirkungen unmittelbar spüren und in der Regel zuerst entlassen werden. Bei Fachkräften hingegen besteht eine stärkere Neigung, diese auch in schwereren Zeiten im Betrieb zu halten. Dies liegt vor allem auch daran, dass der Fachkräftemangel nicht behoben ist, sondern sich in zahlreichen Branchen ungebremst zuspitzt. Daher gehört das Thema Qualifizierung schon immer zu den Top-Themen im jobcenter Duisburg. Dies gilt umso mehr unter den Bedingungen der herrschenden Konjunkturertrübung aufgrund der covid-19 Pandemie. Infolgedessen wird das jobcenter Duisburg auch in 2021 einen besonderen Wert auf die Förderung von Qualifizierung legen und dabei die folgenden Bereiche besonders in den Fokus nehmen:

- Maßnahmenbesetzung und -betreuung sowie
- Abbruchprävention und Teilnehmer- sowie Absolventenmanagement

II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern

In den vergangenen Jahren hat es umfangreiche Bemühungen und zahlreiche Ansätze gegeben, Langzeitarbeitslosigkeit (LZA), Langzeitleistungsbezug (LZB) und Hilfebedürftigkeit zu vermeiden, zu beenden oder wenigstens zu reduzieren. Ein wesentlicher Baustein waren dabei insbesondere auch die Leistungen nach dem Teilhabechancengesetz (THCG). Aufbauend auf den guten Erfolgen der Vergangenheit sollen die Bemühungen weiter intensiviert werden, so dass die Vermeidung und Reduzierung LZA/LZB eines der Top-Themen für 2021 ist. Konkret sollen hierbei die folgenden Handlungsansätze konsequent verfolgt werden:

- Ausschöpfung der Möglichkeiten des Teilhabechancengesetzes
- Weitere Erprobung neuer Ansätze i.R. „LZA-Schwerpunktregionen“
- Reduzierung von Übergängen in Langzeitleistungsbezug

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Grundsätzlich erbringt das jobcenter Duisburg alle seine Leistungen ohne Ansehung spezifischer Kundenmerkmale und unter strenger Beachtung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes. Folgerichtig steht ein Großteil des Maßnahmen- und Leistungsportfolios allen Kundinnen und Kunden gleichermaßen offen. Nur dort, wo eine besondere arbeitsmarktliche Notwendigkeit besteht, werden bestimmte Zielgruppen in den Fokus gestellt.

In 2021 handelt es sich dabei um die folgenden Zielgruppen:

- Frauen
- Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund
- Menschen mit Behinderung

IV. Digitalisierung vorantreiben

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.

- Konzeption von und Implementierung in arbeitsmarktpolitische Instrumente
- Einbindung in jobcenterinterne Prozesse („Lernen aus der Krise“)

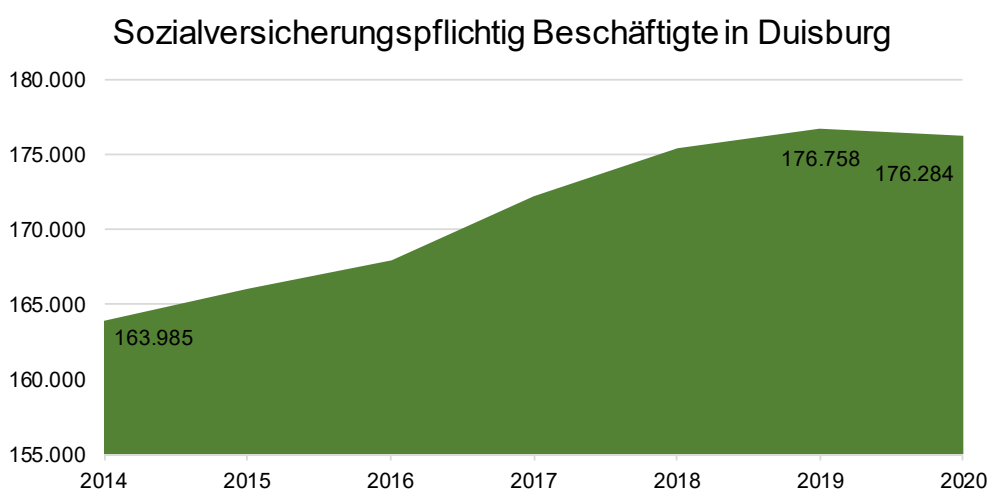
V. Umgang mit Pandemiefolgen

Der mit Abstand größte Einflussfaktor für die Geschäftstätigkeit des Jobcenter Duisburg im Jahr 2021 wird zweifellos die weitere Entwicklung der COVID-19 Pandemie sein. Dementsprechend ist der Umgang mit der Pandemie zwingend eines der Top-Themen für das kommende Geschäftsjahr. Selbstverständlich ist es nicht möglich, dass Pandemiegeschehen als solches unmittelbar zu beeinflussen. Es ist aber möglich, Problemstellungen zu antizipieren, Szenarien zu entwickeln, Geschäftsprozesse zu überprüfen und anzupassen, sowie entsprechende Vorkehrungen zur bestmöglichen Pandemiebewältigung zu treffen. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf die folgenden Bereiche zu legen:

- Aufrechterhaltung größtmöglicher Sicherheit für Mitarbeitende & Kundschaft
- Situationsangepasster und dynamischer operativer Übergang

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2021

Nachdem der lokale Duisburger Arbeitsmarkt - wenn auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich - viele Jahre von den positiven konjunkturellen Rahmenbedingungen profitieren konnte und durch einen kontinuierlichen Beschäftigungsaufbau gekennzeichnet war, scheint dieser Trend nun durch die Auswirkungen der covid-19 Pandemie gebremst worden zu sein. Ob es sich hierbei um eine echte Trendwende oder lediglich um eine Verzögerung eines wirtschaftlichen Erholungsprozesses handelt, werden die nächsten Monate zeigen. Denn auch wenn der Außenhandel im dritten Quartal 2020 wieder ordentlich zulegte, ist er noch immer geschwächt. Zwar nehmen sowohl Exporte als auch Importe am aktuellen Rand weiter zu, erreichen aber noch lange nicht das Vorkrisenniveau. Abwärtsrisiken entstehen durch die weltweit steigenden Infektionszahlen. Produktionsausfälle und Lieferengpässe durch Eindämmungsmaßnahmen in mehreren Ländern könnten den Erholungsprozess deutlich stören.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Wohnort (WO), Stand: 09/2020

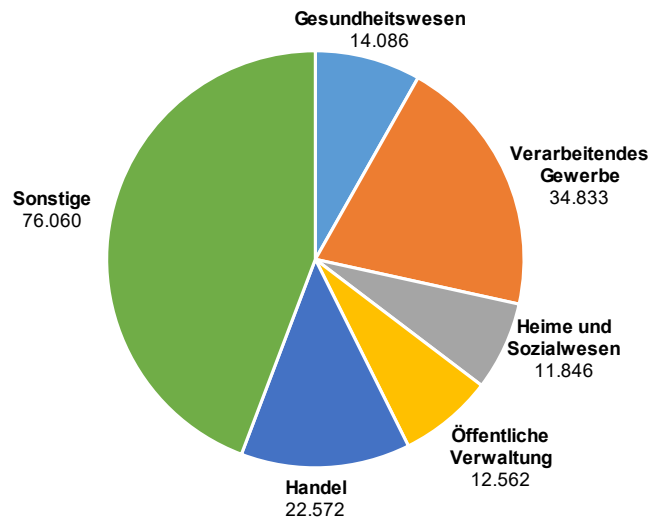
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg

Auch wenn gegenüber dem Vorjahr in der weit überwiegenden Zahl der Bundesländer die Beschäftigung ebenfalls geschrumpft ist, so weist der lokale Duisburger Arbeitsmarkt daneben noch zusätzlich besondere Risiken auf. Trotz starker und auch erfolgreicher Bemühungen, Technologie- und Dienstleistungsunternehmen in der Stadt anzusiedeln, ist und bleibt Duisburg in erster Linie Stahl- und Logistikstandort.

Als "traditionelle" Branche leidet die Stahlindustrie nach wie vor unter dem Strukturwandel und damit besonders unter der Konkurrenz aus Fernost sowie unter immer strengeren Umweltauflagen mit in der Folge steigenden Energie- und Produktionskosten, durch die der Stahlstandort Duisburg zunehmend unter Druck gerät und im internationalen Vergleich an Attraktivität verliert.

Das Umfeld für die Logistikbranche muss zwar positiver eingeschätzt werden. Gleichwohl bleibt die wirtschaftliche Erholung stark von der Entwicklung der Nachfragesituation in den europäischen Nachbarstaaten sowie von möglichen temporären Grenzsicherungen oder Lieferengpässen abhängig.

Dies gilt umso mehr, da Duisburg bedauerlicherweise in den letzten Wochen durch eine starke Betroffenheit durch die covid-19 Pandemie aufgrund hoher Infektionszahlen und Inzidenzwerte aufgefallen ist. Dementsprechend steht der lokale Arbeitsmarkt stark unter Druck und ist durch eine rückläufige Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, sowie eine rückläufige Zahl offener Stellenangebote gekennzeichnet. Hieraus resultiert auch das Risiko für ein steigendes Übergangspotential aus dem Rechtskreis SGB III.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Betriebe, Ausbildungsbetriebe und ihre Beschäftigten (Jahreszahlen), Stand: 12/2019

Neben der Stahl- und Logistikbranche weisen das verarbeitende Gewerbe allgemein sowie der Handel die höchste Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf. Es folgen das Gesundheitswesen, die öffentliche Verwaltung sowie der Bereich der Heime und des Sozialwesens.

Laut dem IAB und dem Herbstgutachten der Wirtschaftsforschungsinstitute dürfte das Vorkrisenniveau der Wirtschaft erst Ende 2021 wieder erreicht werden. Eine starke zweite Infektionswelle bleibt die größte Gefahr für die Konjunktur. Die Furcht vor den steigenden Neuinfektionen ist bei den kleinen und mittleren Unternehmen des Dienstleistungssektors besonders groß. Es ist deshalb mit Zurückhaltung bei Neueinstellungen und Entscheidungen für Ausbildungsverhältnisse zu rechnen.



Stellenwände in der "Job-Zone" in der Hauptgeschäftsstelle

Lokal sind insbesondere Hotellerie und Gastronomie (HoGa) von großer Unsicherheit betroffen. Die Branche geht vorsichtig mit der Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsstellen für 2021 um. Es ist damit zu rechnen, dass viele Stellen erst zeitverzögert gemeldet werden, da die Entscheidungen in die Zukunft verschoben werden. Der HoGa Bereich wartet ab, wie er wirtschaftlich durch die kalte Jahreszeit ohne Außengeschäft kommt, bevor über Personalbedarfe für 2021 entschieden wird.

Im nächsten Jahr wird der Fachkräftemangel als Hemmnis für den wirtschaftlichen Aufschwung wieder spürbar an Bedeutung gewinnen, insbesondere im Handwerk. Agentur für Arbeit und Jobcenter werden hier insbesondere bei der (Beschäftigten-) Qualifizierung und Beratung zu Zukunftsthemen gefragt sein. Digitale und ökologische Transformationen stellen neue Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen.

II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg

Während bei den gemeldeten Ausbildungsbewerbern schon länger ein rückläufiger Trend zu beobachten ist, kam es nun auch bei den Ausbildungsstellen zu einem Rückgang. Ein Teil des Rückgangs ist auf den konjunkturellen Abschwung des letzten Jahres zurückzuführen, ein anderer Teil auf die Einschränkungen durch die Corona-Krise.

Die Furcht vor den steigenden Neuinfektionen war und ist bei den kleinen und mittleren Unternehmen des Dienstleistungssektors besonders groß. Für viele Unternehmen wird es dabei auch schlichtweg um die eigene Existenz gehen. Dabei bleibt abzuwarten, inwieweit staatliche Hilfsprogramme die Folgen tatsächlich abmildern können. Es ist deshalb eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen und Entscheidungen für Ausbildungsverhältnisse zu verzeichnen.



Auszubildende im Bereich Kfz-Mechatronik - Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Arbeit sichtbar machen

Neben den bereits aus den Vorjahren bekannten regionalen, berufsfachlichen und qualifikatorischen Ungleichgewichten hat die Corona-Pandemie seit April den Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt deutlich beeinträchtigt und die Ausgleichsprozesse stark verlangsamt. In den letzten drei bis vier Monaten war zwar ein Aufholen erkennbar, es verblieb aber im September ein deutlicher Rückstand im Vergleich zu einem normalen Jahr.

Es ist sicher, dass die aktuelle Krise in diesem Ausbildungsjahr nicht ausgestanden ist. Sie wird auch erhebliche Auswirkungen auf 2021 haben. Die Handwerksbetriebe begreifen Ausbildung als Schlüssel zur Fachkräftesicherung und planen ungeachtet der erschwerten Umstände, ebenso viele Azubis wie im Vorjahr einzustellen. Hier - wie auch im Hotel- und Gaststättengewerbe - werden jedoch die nachfragenden Bewerber fehlen (Besetzungsprobleme).

III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Komponenten der Unterbeschäftigung	09/2020	Veränderung zum Vorjahresmonat (09/2019)	
	(absolut)	(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	9.016	+3.272	+57,0
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	10.076	+3.262	+47,9
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	89,5	x	+84,3
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	24.421	+2.777	+12,8
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	31.056	+490	+1,6
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	78,6	x	+70,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, September 2020

In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen abgebildet, die nicht als arbeitslos gelten, weil sie Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik oder in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus sind. Diese Personen werden zur Unterbeschäftigung gerechnet, weil sie für Menschen stehen, denen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis fehlt. Es wird unterstellt, dass ohne den Einsatz dieser Maßnahmen bzw. ohne die Zuweisung zu einem Sonderstatus, die Arbeitslosigkeit entsprechend höher ausfallen würde. Mit dem Konzept der Unterbeschäftigung werden Defizite an regulärer Beschäftigung umfassender erfasst und realwirtschaftlich bedingte Einflüsse auf den Arbeitsmarkt besser erkannt. Zudem können die direkten Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitslosenzahlen nachvollzogen werden.

IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Im Berichtsmonat September 2020 waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 12.084 Personen bzw. 49,48 % aller Arbeitslosen länger als 12 Monate ohne Beschäftigung. Im Vergleich zum Vorjahresmonat nahm der Bestand Langzeitarbeitsloser um 14,73 % oder 1.551 Personen zu.

	Bestand	
	09/2020	09/2019
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	24.421	21.644
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	12.084	10.533
Anteil an Arbeitslosen gesamt	49,48 %	48,66 %
differenziert nach Geschlecht		
Frauen	6.002	5.605
Männer	6.082	4.928
differenziert nach Alter		
15 bis unter 50 Jahre	7.997	6.914
50 Jahre und älter	4.087	3.619
differenziert nach Berufsausbildung		
ohne Berufsausbildung	8.950	7.882
mit Berufsausbildung	3.134	2.651

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen), Stand: 09/2020

Die "coronabedingte" Erhöhung der Langzeitarbeitslosigkeit erklärt sich zum einen mit mehr Übertritten in Langzeitarbeitslosigkeit, weil Beschäftigungsaufnahmen und Förderungen vor Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit deutlich weniger geworden sind. Zum anderen beendeten weniger Langzeitarbeitslose ihre Arbeitslosigkeit, etwa durch eine Beschäftigungsaufnahme oder eine Fördermaßnahme.

V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit

Arbeitslosigkeit ist ohne Zweifel die Hauptursache für Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II. Die Zahl der Menschen, die tatsächlich auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen sind ist allerdings noch größer. Dies liegt z.B. daran, dass vorhandenes Erwerbseinkommen aufgrund der Familiengröße oder aus anderen Gründen nicht zur Deckung des Lebensbedarfs ausreicht.

In Duisburg gibt es derzeit insgesamt 73.421 Leistungsberechtigte (LB), d.h. Personen in Bedarfsgemeinschaften verstanden, die einen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II haben.¹ Bezieht man die Summe dieser Leistungsberechtigten auf die Duisburger Wohnbevölkerung von der Geburt bis zur Regelaltersgrenze für Leistungen nach dem SGB II, so ergibt sich hieraus eine sogenannte SGB II-Quote von 18,3 %.² Damit bezieht mehr als eine von sieben in Duisburg wohnhaften Personen Leistungen vom jobcenter Duisburg.

¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturen der Grundsicherung, Datenstand 10/2020, Berichtsmonat 06/2020.

² aaO.

VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Betrachtet man nur die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, Personen im Alter zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die die Leistungsvoraussetzungen des § 7 SGB II erfüllen und Arbeitslosengeld II beziehen, so waren es mit Stichtag Juni 2020 ca. 50.987 Duisburgerinnen und Duisburger, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können. Das sind 591 Menschen mehr als im Vorjahresmonat. Im Status "arbeitslos" sind hiervon 24.578 Personen; die anderen sind z.B. Teilnehmer an arbeitspolitischen Maßnahmen, besuchen noch die Schule, betreuen ihre aufsichtsbedürftigen Kinder oder verdienen trotz Erwerbstätigkeit nicht genug, um von der Unterstützung des jobcenter unabhängig zu sein. Insbesondere bei den letztgenannten Personengruppen sowie bei den 12.084 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		06/2020	06/2019	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	50.987	50.396	591	1,2
darunter					
Alleinerziehende	11,51%	5.871	6.010	-139	-2,3
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	50,51%	25.755	25.464	291	1,1
Männer	49,49%	25.232	24.932	300	1,2
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	18,87%	9.620	9.701	-81	-0,8
25 bis unter 55 Jahren	65,39%	33.340	32.911	429	1,3
55 Jahre und älter	15,55%	7.927	7.684	243	3,2
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	55,42%	28.259	28.797	-538	-1,9
Ausländer	44,35%	22.614	21.493	1.121	5,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Stand: 09/2020, Berichtsmonat 06/2020

VII. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im Juni 2020 in Duisburg insgesamt 35.527. Als Langzeitleistungsbezieher/-in (LZB) zählt, 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). Gegenüber dem Vorjahresmonat konnte die Anzahl LZB um insgesamt 676 reduziert werden. Diese überaus positive Entwicklung ist nicht nur auf das bis zum Beginn der covid-19 Pandemie positive konjunkturelle Umfeld zurückzuführen, sondern auch auf einen erfolgreichen Einsatz der Leistungen nach dem Teilhabechancengesetz (§§ 16e/i SGB II).

Obwohl der Anteil der Langzeitbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von 71,9 % im Vorjahresmonat auf 69,7 % im Oktober

2020 gesunken ist, dürfen die Bemühungen zur Bekämpfung dieser breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im kommenden Geschäftsjahr nicht nachlassen. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass in den Vorjahren Erreichte nicht wieder durch die durch covid-19 unterbrochene Konjunkturerholung zu verlieren.

VIII. Finanzielle Ausstattung

	2018	2019	2020 (Hochrechnung)	2021 (Schätzwert)
Eingliederungstitel (in Mio. €)	57.701.589	64.956.980	68.902.081	70.713.936
Veränderung (zum Vorjahr)	+5,73 %	+12,57 %	+6,07 %	+2,63 %
Verwaltungsbudget	72.409.028	76.995.911	75.309.832	80.003.347
Veränderung (zum Vorjahr)	+3,02 %	+6,33 %	-2,19 %	+6,23 %
darin enthalten: Umschichtungsbetrag	7.025.000	2.723.989	1.066.044	4.307.429

Der Vergleich der finanziellen Rahmenbedingungen der letzten Jahre zeigt eindrücklich, dass das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 in jeder Hinsicht außergewöhnlich war. Aufgrund der erheblichen Einschränkungen durch die covid-19 Pandemie ist es im Verwaltungskostenbudget zu einer deutlichen Kostenreduzierung gekommen, die in Folge zu einer Verringerung des Gesamtbudgets (daraus resultierend geringerer Umschichtungsbedarf sowie sinkender kommunaler Finanzierungsanteil) gegenüber dem Vorjahr geführt hat. Diese geringere Inanspruchnahme darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der ursprüngliche Zuteilungswert (zuteilte Bundesmittel in Verwaltung ohne Umschichtungsbetrag und kommunalen Finanzierungsanteil "KFA") mit 63.220.580,00 € dennoch um 2,21 % höher als 2019 war.

Die voraussichtlichen finanziellen Rahmenbedingungen im Verwaltungs- und Eingliederungshaushalt für das Jahr 2021 ermöglichen einen differenzierten Instrumentenmix, der von öffentlich geförderter Beschäftigung bis hin zu Umschulungen eine breite Palette an Förderangeboten für alle Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg bietet.

Das geplante Gesamtbudget für integrationsorientierte Instrumente beträgt 44,6 %, dies entspricht 29.797.378 €. Die größten Einzelposten darunter bilden mit 21,34 % und einem Anteil von 14.254.008 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) sowie mit 18,29 % und einem Anteil von 12.215.571 € die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Anteil von 1.978.971 € am Gesamtbudget enthalten, was Investitionen in Höhe von 2,96 % entspricht. Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis natürlich vom gesamten weiteren Produktportfolio des jobcenter Duisburg.

Den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes entsprechend stellt der Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung wie in den Vorjahren den größten Einzelposten dar.

Bis zu 30,86 % - das entspricht einem Anteil von 20.614.210 € - werden in Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II investiert.

Die Förderinstrumente "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II" sowie "Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II" nach dem Teilhabechancengesetz wurden mit 19,75 %, mithin 13.193.688 € veranschlagt.

Zusätzlich aktiviert das Jobcenter Duisburg Mittel über den so genannten Passiv-Aktiv-Transfer, welche aus haushalterischer Perspektive zwar keine Eingliederungsmittel sind, das Eingliederungsbudget jedoch erheblich entlasten, 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 2020 und 2021 (ca. 200 Neufälle) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2021 bis zu 1.955.740 Mio. € betragen. (ca. 755.740 € für neue Fälle in 2020 und bis zu 1.200.000 € für Bestandsfälle).

Inwiefern es ggfs. zu einer Verlängerung des Sicherstellungsauftrags auf Grundlage des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes (SodEG) kommt bzw. ob im Jahr 2021 trägerbezogene Ansprüche auf Nach- bzw. Rückzahlungen bestehen, ist aus derzeitiger Sicht nicht abzusehen, zumal fachliche Weisungen zu diesem Thema weiterhin ausstehen

E. Handlungsansätze

I. Qualifizierung fördern

Der Bereich der Qualifizierung nimmt im Jobcenter Duisburg seit jeher einen hohen Stellenwert ein. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass mangelnde Qualifizierung eine der zentralen Ursachen bei der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug ist. Die positive Entwicklung bei der Bekämpfung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit vor Ausbruch der COVID-19 Pandemie beweist eindrücklich, dass die bisher durch das Jobcenter Duisburg ergriffenen Maßnahmen geeignet und zielgerichtet gewesen sind. Dementsprechend wird an den bestehenden, hohen Standards bei Teilnehmerauswahl, Teilnehmerbefähigung, sowie Teilnehmer- und Absolventenmanagement auch in 2021 weiter festgehalten. Wie bisher erfolgt dies unter ausdrücklicher Einbeziehung des Berufspsychologischen Service (BPS) der Agentur für Arbeit sowie der Teams "QM" und "Restart". Daneben existiert eine intensive und proaktive Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice.

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.

Das Team für Qualitätsmanagement (QM-Team) nimmt seit 2020 alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem Angebot von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) wahr. 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.

II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern

Das Jobcenter Duisburg schließt auch im Jahr 2021 nahtlos an die bisherigen Interventionsansätze zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) an. Dies geschieht unter Anwendung der drei erwiesenermaßen wirksamen Hebel "Prävention", "Integration" und "soziale Teilhabe". Konkret geschieht dies durch Fortführung der Intensivbetreuung ausgewählter Kundinnen und Kunden oder der Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen unter Einsatz flankierender Leistungen nach § 16a SGB II.

Darüber hinaus betreibt das Jobcenter auch in 2021 das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC), welches unter anderem die generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden, zum Gegenstand hat.

Als so genannte "LZA-Schwerpunktregion" verfolgt das Jobcenter Duisburg weiterhin den Ansatz, dem Entstehen von LZA/LZB innovativ zu begegnen. Im Rahmen der umfangreichen Anstrengungen ist dabei das Maßnahmenformat

"fitforjob digital - das e-innovative Bewerbercenter für den @rbeitsmarkt 4.0" entstanden. Hierbei handelt es sich um ein hauseigenes Maßnahmenformat bei dem das Dienstleistungsangebot vielfältige Hilfestellungen bei der Erstellung von (elektronischen) Bewerbungsunterlagen bis hin zu deren Versand. Dieser erfolgreiche Ansatz soll nicht nur weiterverfolgt, sondern mit einem deutlichen Akzent auf IT Wissens- und Kenntnisvermittlung an die digitalen Veränderungen der letzten Jahre angepasst werden.

Das jobcenter Duisburg wird sämtliche Chancen, die sich aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) ergeben, auch in 2021 bestmöglich ausschöpfen. Dies umfasst bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II bis zu 200 geplante Neueintritte; bei § 16e SGB II weitere 100. Vor und während der Maßnahmen nach dem THCG erfolgt eine enge, beschäftigungsbegleitende Betreuung (coaching) durch Mitarbeiter des jobcenter Duisburg. Fiskalisch nutzt das Jobcenter die sich aus dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) ergebenden finanziellen Spielräume.

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Bereits im ablaufenden Geschäftsjahr gehörten die Themenfelder Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion zu den Querschnittsaufgaben, welche im jobcenter Duisburg portfolioübergreifend verstärkt Berücksichtigung fanden. Im kommenden Geschäftsjahr 2021 wird sich das jobcenter Duisburg verstärkt den Zielgruppen Frauen, Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung widmen.

1. Frauen

Die Maßnahmen zur Fokussierung auf die Zielgruppe der Frauen wurden in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) entworfen und sind in ein schlagkräftiges Netzwerk von Partnern auf lokaler und regionaler Ebene eingebettet. Ziel der Bemühungen gleichermaßen ist die weitere Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung und Frauenförderquote.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Arbeit sichtbar machen

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) bildet die frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung Erziehender, die wegen der Betreuung ihrer Kinder dem Arbeitsmarkt derzeit nicht zur Verfügung stehen und daher einem Nichtaktivierungstatbestand nach § 10 SGB II unterliegen. Dies erfolgt gemeinsam mit den Integrationsfachkräften auf Basis eines speziellen Kundenkontaktkonzepts für Erziehende in der Nichtaktivierungsphase.

Im Jahr 2020 hat das Jobcenter Duisburg auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit dem Diakoniewerk in Duisburg das mit Mitteln der RAG-Stiftung finanzierte Projekt "Familienlotsin" umgesetzt. Ziel des Projektes war es, geflüchtete Frauen, welche einen Nichtaktivierungstatbestand nach § 10 SGB II aufgrund Kinderbetreuung erfüllen, bei ihrer sozialen und wirtschaftlichen Integration - insbesondere durch Spracherwerb - zu unterstützen. Für das Geschäftsjahr 2021 beabsichtigt das Jobcenter Duisburg eine Projektförderung nach § 16f Abs. 2 S. 6 SGB II. Ziel der Projektförderung wird voraussichtlich die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von erziehenden, weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext der (Flucht-) sowie EU Binnenmigration, welche mit mindestens einem Kind in einem Alter von unter drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Dies soll insbesondere durch die schrittweise Reduzierung evtl. vorhandener Vermittlungshemmnisse, als auch durch die Begründung neuer und die Stabilisierung und Ausbau bestehender Beschäftigungsverhältnisse, die Heranführung an Beschäftigung und den das Angebot betrieblicher (Teilzeit-)Ausbildung geschehen. Förderfähig sind Konzepte mit fortschrittlichen und strategisch sinnvollen Ansätzen für eine existenzsichernde und nachhaltige berufliche Integration der Zielgruppe, die von den Antragstellenden entwickelt werden sollen.

2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund

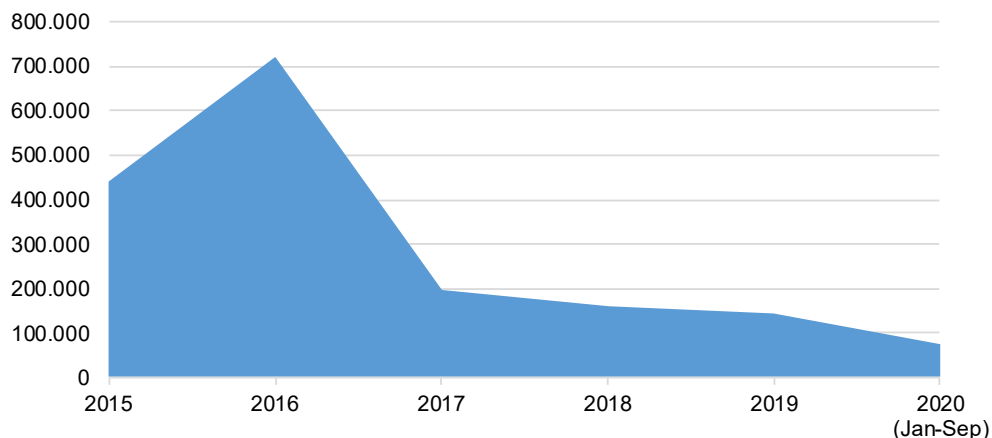
Duisburg ist in den vergangenen Jahren in erhöhtem Maße von Zuwanderung aus dem Themenkomplex Flucht/Asyl, sowie aufgrund der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit betroffen. Beide Themenkomplexe wirken sich erheblich auf Größe und Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials aus. Aufgrund der derzeitigen Auswirkungen der covid-19 Pandemie ist es jedoch schwer vorherzusagen, wie sich die Zuwanderungszahlen in den kommenden Monaten entwickeln werden.

Im Bereich Asyl/Flucht wurden im Zeitraum Januar bis September 2020 74.173 Erstanträge vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) entgegengenommen. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres wurden noch 110.282 Erstanträge gestellt; dies bedeutet eine Abnahme der Antragszahlen um 32,7 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer lag dabei im Zeitraum Januar bis September 2020 bei 41,8 %.

Der erhebliche Rückgang bei den Erstanträgen darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass aufgrund der aktuellen Gesamtverfahrensdauer (Erst- und Folgeanträge) von 8,4 Monaten noch ein erheblicher Restbestand aus dem vergangenen Jahr abzuarbeiten ist. Dementsprechend steht der gesunkenen Zahl an Erstanträgen eine Zahl von 112.821 Entscheidungen gegenüber, in deren Folge die Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund in die Regelsysteme und damit insbesondere ins SGB II "einsickern". Darüber hinaus dürfte der starke Rückgang vor allem auch auf die covid-19 bedingten Grenzschutzmaßnahmen und Einschränkungen bei der Reisefreiheit zurückzuführen sein. Hierbei

handelt es sich jedoch um temporäre Effekte, die sich jederzeit wieder ins Gegenteil verkehren können.

Entwicklung der jährlichen Asyl-Erstanträge ab 2015



Quelle: BAMF - Statistik "Aktuelle Zahlen", Stand: September 2020

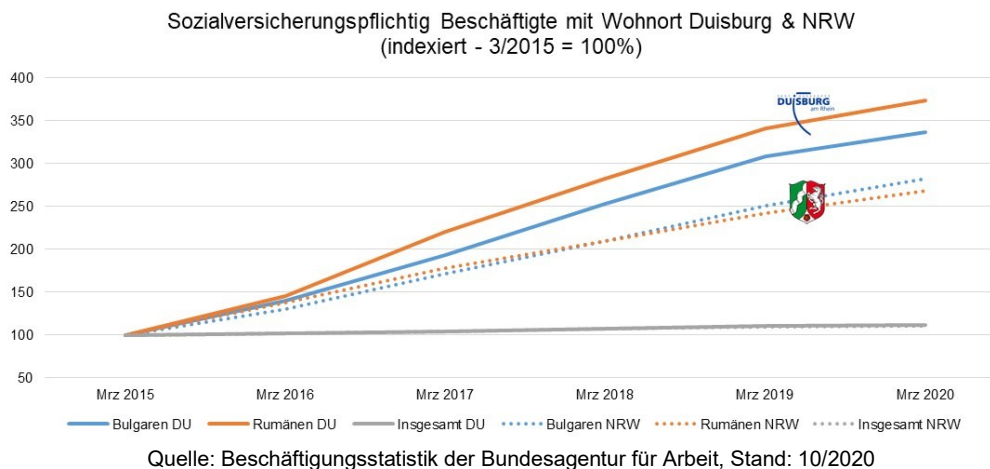
Dementsprechend ist für das jobcenter Duisburg davon auszugehen, dass der Zugang von Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund durch die covid-19 Pandemie vorübergehend gedämpft wird, eine Trendwende jedoch eher nicht zu erwarten ist. Dazu kommt ein recht hoher Übernahmebestand aus 2020, der im Juni bei insgesamt 12.102 Regelleistungsberechtigten (davon 7.469 erwerbsfähige Leistungsberechtigte) aus den acht nichteuropäischen Haupt-Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien gelegen hat (s.u. H. Anhang).

Um den Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern und die Vermittlung der notwendigen Sprachkenntnisse sicherzustellen, wurde in Duisburg der Integration Point (IP) eingerichtet und sukzessive ausgebaut. Damit 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 2021 an seinem bestehenden Standort weiterbetrieben.

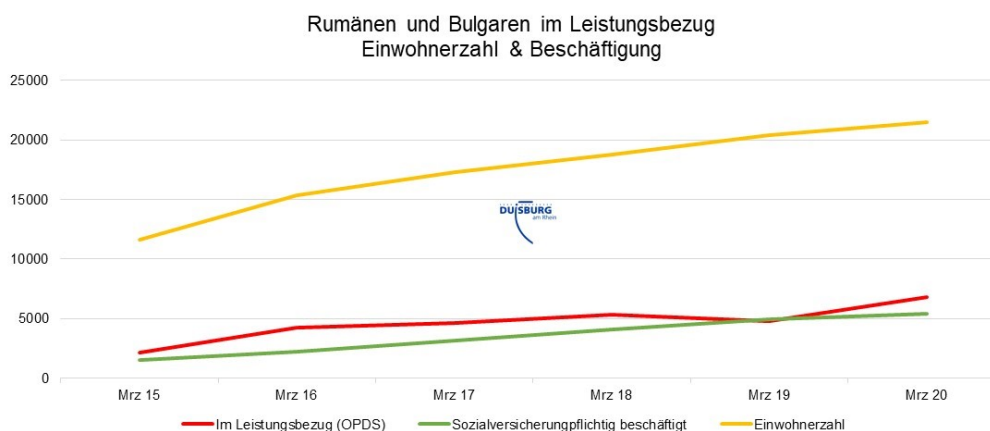
INTEGRATION POINT



Ergänzend zu den Migrationsbewegungen aufgrund des Themenkomplexes Asyl/Flucht sieht sich die Stadt Duisburg einer anhaltend hohen Zuwanderung aus der europäischen Union und hier insbesondere aus den südosteuropäischen Ländern Rumänien und Bulgarien gegenüber. In der Folge verzeichnet die rumänische und bulgarische Wohnbevölkerung seit Jahren einen kontinuierlichen Aufwuchs und hat sich mit einer Anzahl von insgesamt 21.305 Rumänen und Bulgaren im Mai 2020 seit Ende 2014 verdoppelt (s.u. H. Anhang).



Seit dem Erhalt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2014 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Südosteuropäerinnen und Südosteuropäer deutlich angestiegen. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt in Duisburg und NRW im Vergleich zum Bezugsjahr 2015 nur um gut 10% zulegen konnte, hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Unionsbürgerinnen und Unionsbürger aus Rumänien und Bulgarien im Landesvergleich knapp und in Duisburg sogar mehr als verdreifacht.



Unabhängig davon stellen Beschäftigte aus Rumänien und Bulgarien nach wie vor nur einen untergeordneten Anteil von etwa 3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar, der unterhalb ihres Bevölkerungsanteils i.H.v. 4,2% an der Gesamtbevölkerung³ in Duisburg liegt. Weiterhin fällt eine mit der steigenden Einwohnerzahl ebenfalls steigende Zahl von Leistungsbeziehenden auf, so dass sich die Beschäftigungsquote in den vergangenen Jahren nicht verbessern konnte.

Sollten sich die wirtschaftlichen Verhältnisse in den Herkunftsländern weiter eintrüben, wovon aufgrund der weltweiten Konjunkturdämpfung infolge der covid-19 Pandemie ausgegangen werden muss, dürfte die Binnenmigration in der EU nach Deutschland eher noch zu- als abnehmen. Bei der Betreuung der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger wird das jobcenter Duisburg jedenfalls an Zentralisierung am Standort in Duisburg Homberg festhalten. So ist auch weiterhin sichergestellt, dass die zielgruppenorientierte Vermittlungsarbeit

³ 501.591 Einwohner/-innen - Stand: 30.06.2020.

sowie die Prüfung der Anspruchs- und Leistungsvoraussetzungen durch spezialisierte Verwaltungseinheiten erfolgt.

3. Menschen mit Behinderung

Auch im kommenden Geschäftsjahr bildet der Reha-Spezialist bzw. die Reha-Spezialistin im gAG-S 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 2021 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).

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 Gutscheilverfahren 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 Menschen mit Behinderung, 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.

IV. Digitalisierung vorantreiben

Schon vor Ausbruch der covid-19 Pandemie stand das Thema Digitalisierung weit oben auf der Agenda des jobcenter Duisburg. Dieser Prozess ist durch die Bemühungen zur weitest möglichen Kontaktreduzierung zur Eindämmung des Infektionsgeschehens noch deutlich beschleunigt worden. Am Anfang des Transformationsprozesses stand dabei z.B. die Herausforderung, bestehende Leistungen zur Eingliederung soweit möglich in den virtuellen Raum zu überführen. Dies ist bereits jetzt mit beeindruckender Dynamik und in hohem Umfang gelungen. Für das Jahr 2021 hat sich das jobcenter Duisburg das engagierte Ziel gesetzt, die Implementierung digitaler Zugangswege und Wissensvermittlung in arbeitsmarktpolitische Instrumente weiter voranzutreiben und Digitalisierung von Anfang an bei der grundlegenden Konzeption von Maßnahmen und Leistungen zu berücksichtigen.

Aber die Digitalisierung beschränkt sich selbstredend nicht auf die Transformation von externen Angeboten, sondern muss auch und gerade jobcenterinterne Prozesse berücksichtigen. Unter dem Thema "Jobcenter der Zukunft" hat das jobcenter Duisburg mehrere Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, innerhalb derer Mitarbeitende gemeinsam und bereichsübergreifend Prozesse auf den Prüfstand stellen, innovative Ideen einbringen und positive Erfahrungen aus der Krise (Stichwort: "Lernen aus der Krise") ins Regelgeschäft überführen.



© Contrastwerkstatt/Fotolia.com/Adobe Stock

Des Weiteren wird das jobcenter Duisburg voraussichtlich ab März 2021 das Projekt "Videokommunikation" der Bundesagentur für Arbeit modellhaft am Standort Duisburg umsetzen und evaluieren. Daneben wird eine verstärkte Bewerbung des Angebotsportfolios von jobcenter.digital gegenüber Kundinnen und Kunden erfolgen, um hier die entsprechende Inanspruchnahme zu steigern.

V. Umgang mit Pandemiefolgen

Obwohl sich die weitere Entwicklung des Pandemiegeschehens nicht zuverlässig vorhersehen lässt, ist doch mit einiger Sicherheit davon auszugehen, dass die Bewältigung der Auswirkungen und Folgen der covid-19 Pandemie eines der zentralen Themen des kommenden Geschäftsjahres sein wird. An erster Stelle wird dabei geschäftspolitisch wie in den vergangenen Monaten die Sicherstellung der Leistungserbringung gegenüber den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die Gewährleistung größtmöglicher Sicherheit für unsere Kundschaft und unsere Mitarbeitenden gleichermaßen stehen.

Nur mit einem gesunden Mitarbeiterstamm und einem funktionierenden Dienstbetrieb auf arbeitsschutzbezogen höchstem Niveau kann der soziale Frieden in der Stadt Duisburg zuverlässig und dauerhaft gesichert und gleichzeitig die zu erwartenden einschneidenden konjunkturellen Auswirkungen auf Arbeitnehmende und Selbständige abgefedert werden. Dies erfolgt je nach Infektionsgeschehen situationsangepasst und dynamisch. Konkret bedeutet dies, dass z.B. während des Vorliegens hoher Infektionszahlen eine Betonung auf alternative Beratungsmöglichkeiten (Beratung per Telefon, Korrespondenz per email, Maßnahmen im virtuellen Raum o.Ä.) und weniger Beratung in Präsenz erfolgen wird. In jedem Fall ist jedoch durchgängig sichergestellt, dass immer ein (terminierter) Zugang zu den Dienstleistungen des jobcenter vor Ort in den Dienststellen möglich ist. Hierfür wurden Präsenzbüros mit höchstem Sicherheitsstandard in punkto Infektionsschutz eingerichtet, welche sich in den folgenden Geschäftsstellen befinden:

- Friedrich-Wilhelm-Straße 103
- Körnerplatz
- Duisburger Straße 277
- Baumstraße 40
- Königstraße 57
- Königstraße 57 Bewerberlabor
- Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 15-17
- Wintgensstraße 29-33 (in Kooperation mit der Agentur für Arbeit)
- Beekstraße (in Kooperation mit der Stadt Duisburg / Diakonie)

An einzelnen der vorgenannten Standorte wurden zusätzlich Videoterminals installiert, welche unter den gegebenen Umständen ebenfalls bestmögliche persönliche Beratung unter stringenter Einhaltung des Infektionsschutzes zulassen. Derzeit beträgt die verfügbare Kapazität für das Angebot von Präsenzterminen bis zu 240 Termine / Woche. Derzeit finden Präsenztermine ausschließlich dann statt, wenn dies von den Kundinnen und Kunden ausdrücklich gewünscht wird und/oder aus anderen Gründen notwendig ist und nicht auf alternativem Wege (z.B. per Telefon o.Ä.) erfolgen kann.

Wichtigstes Organ des jobcenter Duisburg in Zeiten der covid-19 Pandemie ist neben der Geschäftsführung der Krisenstab, der sehr frühzeitig einberufen wurde und sich aus Mitgliedern der Gremien, der Geschäftsführung, der Verwaltung und ausgewählten Personen aus operativen Einheiten rekrutiert. Der Krisenstab beurteilt und bewertet das Pandemiegeschehen fortlaufend und spricht Empfehlungen zum Umgang mit den Herausforderungen der Pandemie aus.

Dies geschieht z.B. durch Anpassung und Ergänzung der Hausordnung bzw. der Dienstvereinbarung Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit an das laufende Pandemiegeschehen sowie an die geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards bzw. die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des Bundes, welche stets unter enger Beteiligung des Betriebsarztes sowie der Fachkraft für Arbeitsschutz und Sicherheit (FASI) erfolgt.

Ein weiteres besonderes Augenmerk legt der Krisenstab auf eine laufende und transparente Kommunikation der getroffenen Entscheidungen sowie der einschlägigen Rahmenbedingungen gegenüber der Mitarbeiterschaft. Dies geschieht z.B. über detaillierte und aktuelle Veröffentlichungen im Intranet (sog. Medi-Wiki) sowie anlassbezogen über newsletter und emails.

VI. Zusätzliche Hilfen

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.

Die Bedarfsplanung für die flankierenden Leistungen im Geschäftsjahr 2021 orientiert sich am voraussichtlichen Bedarf unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme im laufenden Geschäftsjahr und entspricht den Planwerten der beiden Vorjahre.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung 2021 (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

Schätzung der Fallzahlen nach § 16a) SGB II

F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente

Förderinstrument		Haushaltsmittel (in Euro)
1. Integrationsorientierte Instrumente		
	Vermittlungsbudget	717.059
1.1 Vermittlungsbudget	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	61
	Maßnahmen bei Trägern	2.772.081
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahme bei Arbeitgebern	30.000
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	4.322.179
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung		8.095.263
1.4 Eingliederungszuschüsse		1.123.730
1.5 Einstiegsgeld		581.398
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten gg. Mehraufwandsentschädigung		17.188.510
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		750.057
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		2.035.286
	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	172.368
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	Assistierte Ausbildung flexibel	
	Einstiegsqualifikation	59.570
	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	
4. Leistungen für behinderte Menschen		719.702
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	12.965
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	126.912
Eingliederungsetat		38.707.140
Beschäftigungszuschüsse - Dauerförderung		260.894

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget	Vermittlungsbudget	nach Bedarf
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahmen bei Trägern	3.202
	Maßnahmen bei Arbeitgebern	732
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	2.220
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung		1.853
1.4 Eingliederungszuschüsse		300
1.5 Einstiegsgeld		376
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		60
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung		5.413
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		100
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		200
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	56
	Assistierte Ausbildung flexibel	40
	Einstiegsqualifikation	43
	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	16
4. Leistungen für behinderte Menschen		
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	nach Bedarf
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	17
Gesamt		14.718

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
I. Umschulungen / Fortbildungen	592 / 1.248
II a. Gewerblich-technische Berufe	783
II b. Kaufmännische/verwaltende Berufe	306
II c. Sozial- und Gesundheitsberufe	224
Sonstige Bildungsziele	450
Vorbereitende Qualifizierungen	77
Gesamt	1.840

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

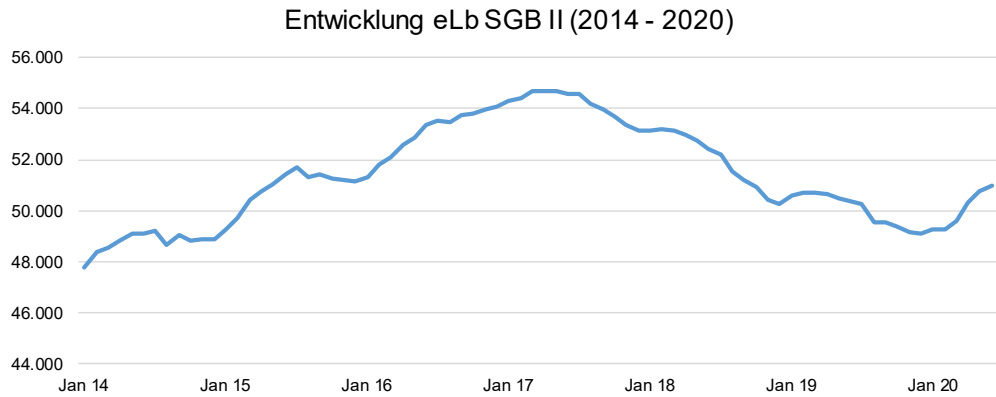
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	18
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistungen)	91
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	154
Betriebliche Einzelumschulungen	4
Erzieher/innen	6
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	15
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	90
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	90
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	30
Pool-Umschulungen Sonstige	70
Umschulung Büromanagement	8
Teilqualifikation Verkauf (Voll- und Teilzeit)	16
Gesamt	592

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

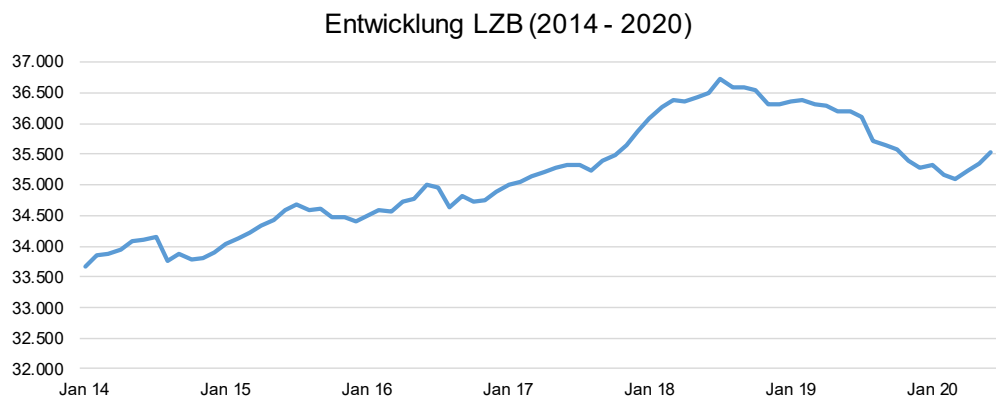
Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	75
Grundkompetenzen	35
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	323
Nachholen des Hauptschulabschlusses	40
Examinierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	50
Fahrlehrer (Aufstiegsfortbildung)	10
Vorbereitung auf eine Teilzeitausbildung	22
Weiterbildung Dauer 3 bis 6 Monate	90
Weiterbildung Dauer 6 bis 12 Monate	85
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	116
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	64
Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	70
Übungsbüro Helfer Büro/ Verwaltung	114
Übungsbüro Pflege/ Betreuung	80
Übungswerkstatt Lagerhelfer inkl. Sprachförderung	24
Schweißer inkl. Sprachförderung	50
Gesamt	1.248

H. Anhang

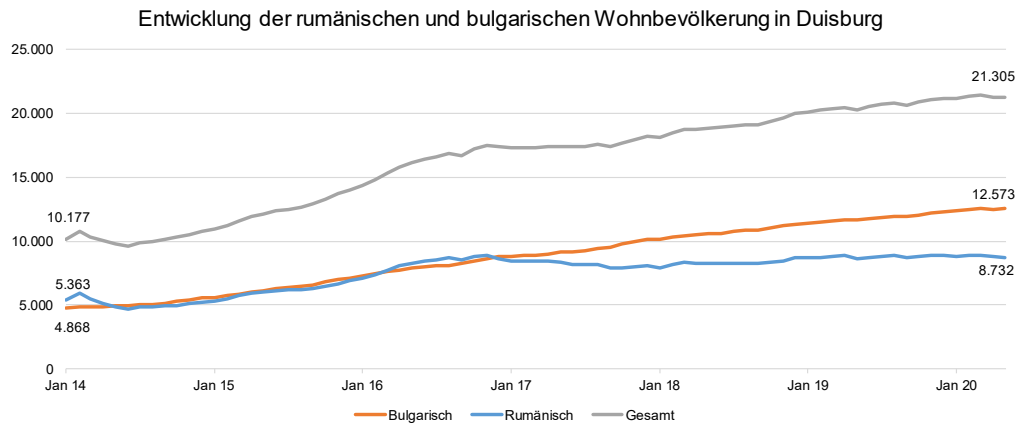
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II



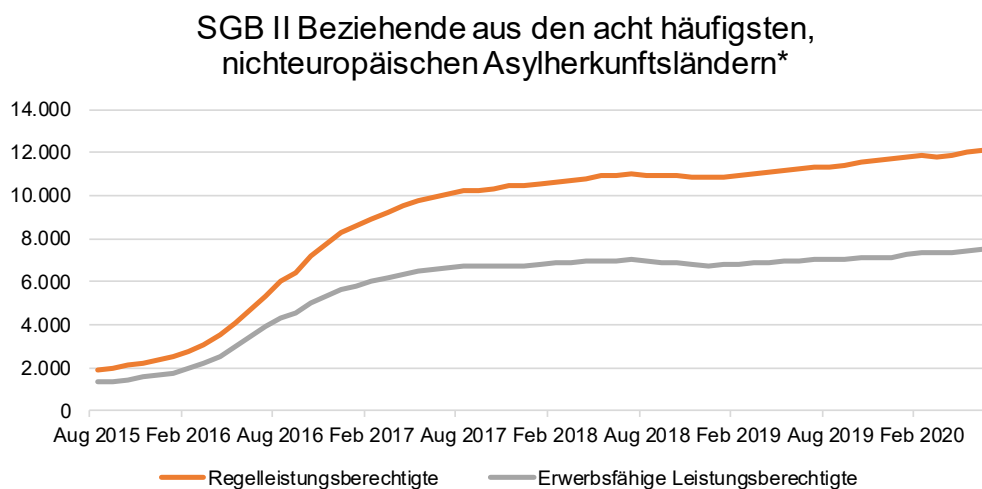
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II



III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg



IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus den acht häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländern



*Die acht häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländer im Kontext Flucht/Asyl ("8 HKL") sind die Länder Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

