

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2024
Stand: 08.03.2024

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Grundsatz Markt & Integration

Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, Februar 2024

Disclaimer

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
A. Vorwort der Geschäftsführung	6
B. Ziele und Handlungsfelder 2024	8
I. Integrationsquote (IQ).....	9
II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB).....	10
III. Angebotswerte 2024 - Übersicht.....	10
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	11
I. Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.....	11
II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern	12
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	13
IV. Existenzsichernde Leistungserbringung & Unterstützung bei steigenden Energiekosten	14
V. Prozesse kundenfreundlicher gestalten.....	15
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2024.....	16
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2024.....	16
1. Metallerzeugung	17
2. Gesundheitswesen	17
3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	17
4. Lagerei, Post- und Kurierdienste	18
5. Einzelhandel	18
6. Großhandel.....	18
7. Baugewerbe.....	19
8. Erziehung und Unterricht	19
9. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.....	19
10. Sozialwesen.....	20
11. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt	20
12. Stationäre Pflege / Heime	20
13. Finanzdienstleistungen	21
14. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	21
15. Gastgewerbe	21
16. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	22
17. Maschinenbau.....	22
18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	22
19. Callcenter.....	22
20. Kunst, Unterhaltung und Erholung	23
II. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung.....	24
III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA).....	24
IV. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit.....	25

V. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	25
VI. Langzeitbezug von Leistungen	26
VII. Finanzielle Ausstattung.....	26
1. Personalfluktuatoin im Leistungsbereich	29
2. Personalfluktuatoin im Bereich Markt und Integration	29
E. Handlungsansätze	30
I. Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten	30
1. Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt integrieren	30
2. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen.....	33
III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern.....	34
IV. Existenzsichernde Leistungserbringung & Unterstützung bei steigenden Energiekosten.....	35
V. Prozesse kundenfreundlicher gestalten	36
VI. Zusätzliche Hilfen	37
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	38
I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente.....	38
II. Geplante Eintritte	39
G. Bildungszielplanung.....	40
I. Gesamtübersicht.....	40
II. Bildungsziele.....	40
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)	40
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)	40
H. Anhang	41
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II.....	41
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II	41
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg.....	42
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern	42

A. Vorwort der Geschäftsführung

Das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 war das Erste, das nach Abklingen der covid-19 Pandemie wieder vermeintlich normale Rahmenbedingungen gänzlich ohne rechtliche und wesentliche sonstige Einschränkungen bot. Wer allerdings hoffte, dass das Land, die Politik sowie die öffentliche Verwaltung und auch die Jobcenter damit wieder in ruhigere Fahrwasser gelangen würden, wurde „eines Besseren“ belehrt.

So hatte der russische Angriffskrieg auf die Ukraine für Deutschland sehr konkrete Folgen. Unter anderem führten steigende Energiepreise zu konjunkturellen Unsicherheiten, deren Auswirkungen der Duisburger Arbeitsmarkt zu spüren bekam. Und innerhalb Europas kam es zu einer Flüchtlingsbewegung, die auch an unserer Stadt nicht vorbeiging. Annähernd 5.000 Ukrainerinnen und Ukrainer fanden in Duisburg Zuflucht. Für alle Institutionen in Duisburg, die an der Integration geflüchteter Menschen beteiligt sind, war und ist dies eine enorme Herausforderung.

Die Einführung des Bürgergeldes in zwei Tranchen zum 01.01. und 01.07.2023 mit seinen neuen Instrumenten und Verfahrensweisen hat wiederum speziell die Jobcenter bundesweit stark beschäftigt.

Dazu brachten Pläne der Bundesregierung zur Verlagerung einzelner Aufgabenbereiche von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit erhebliche Unruhe bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sich. Zunächst betraf dies die Betreuung der Leistungsbeziehenden unter 25 Jahren, nun geht tatsächlich die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie die Förderung der beruflichen Rehabilitation zum 01.01.2025 auf die Agenturen für Arbeit über.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Finanzhaushaltes 2024 und die damit verbundenen Korrekturen, die neben einer längeren vorläufigen Haushaltsführung eine zweitägige Haushaltssperre Ende November zur Folge hatten, sorgten für weitere Friktionen im operativen Geschäft der Jobcenter.

Vor diesem Hintergrund ist ausdrücklich zu begrüßen, dass das Globalbudget für das SGB II nach zähen Verhandlungen im Haushaltsausschuss letzten Endes um 1,33% auf Bundesebene gegenüber dem Vorjahr aufgestockt worden ist.

Leider reicht das jedoch nicht aus, um die insgesamt höheren Ausgaben im Geschäftsbereich der Jobcenter zu kompensieren. So sind in diesem Zusammenhang nicht nur erhebliche Preissteigerungen beim Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen und höhere laufende Kosten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs (Mieten, Strom, Heizung, Ver- & Entsorgung, Sicherheitsdienst etc.) zu nennen, sondern auch steigende Personalausgaben aufgrund entsprechender Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst zum Ausgleich der allgemeinen Inflation.

In der Folge ist das verfügbare Budget für Eingliederungsleistungen, also arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Integration von Menschen, zum vierten Mal nacheinander gesunken.

Dies bedingt noch stärker als in den Vorjahren eine Schwerpunktsetzung. Einen wesentlichen Fokus werden wir dabei auf die lokale Umsetzung der Fachkräftestrategie der Bundesregierung legen.

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind die Bausteine, die zur Erlangung notwendiger Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind und die damit zur (Fach-)Kräftesicherung führen. Qualifizierung und Weiterbildung bleiben folglich eine zentrale Säule der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Duisburg.

Dabei wird es immer wichtiger werden, alle Reserven in Bezug auf vorhandenes Arbeitskräftepotential zu aktivieren. So ist es weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich hinnehmbar, dass in Zeiten des Fachkräftemangels beispielsweise eine immer größer werdende Zahl von zwischen 15- und 25-Jährigen sich weder in Aus- oder Weiterbildung noch Arbeit befindet.

Ein weiteres Augenmerk werden wir in 2024 auf die Vermittlung schutzsuchender Menschen in den Arbeitsmarkt legen. Unter dem Arbeitstitel "Job-Turbo" geht es darum, die Integrationsverläufe Geflüchteter zu beschleunigen.

Dies geschieht auf Grundlage der Vorarbeit in den vergangenen Monaten. Im Rahmen einer großen Kraftanstrengung ist es auch im Jobcenter Duisburg gelungen, für Geflüchtete aus der Ukraine innerhalb von drei Monaten zunächst den Lebensunterhalt sicherzustellen, diese dann in Sprachförderangebote des Bundesamtes für Migration und Flucht zuzuweisen und ihnen, wenn dies notwendig und mit Blick auf den Sprachstand möglich ist, arbeitsmarktpolitische Förderleistungen zu vermitteln. Der nun unmittelbar anstehende Schritt ist die Integration in Arbeit.

Da unter anderem das Thema der Arbeitsmarktteilhabe von Geflüchteten mittlerweile von einer breiten Öffentlichkeit sehr sensibel beobachtet wird, wird es auch vom Erfolg oder Misserfolg unserer Bemühungen abhängen, wie die Leistungsfähigkeit der Jobcenter und die von der Bürgergeldreform erwarteten Ergebnisse von der Bevölkerung wahrgenommen und bewertet werden.

Die politische Auseinandersetzung um das Thema Bürgergeld hat dabei längst begonnen und dürfte mit Blick auf die in 2025 anstehenden Bundestagswahlen noch weiter an Fahrt gewinnen. Erste Anpassungen der Reform im Bereich der Sanktionsregelungen sind bereits erfolgt.

Wir werden die weiteren Entwicklungen in diesem Kontext natürlich verfolgen und für einen konstruktiven Dialog gerne zur Verfügung stehen.

Alles in allem können wir also davon ausgehen, dass auch das Jahr 2024 so manche Herausforderung für das Jobcenter Duisburg bereithalten wird. Das hohe Engagement und die ausgeprägte Professionalität der Mitarbeiterschaft des Jobcenter Duisburg lassen mich jedoch mit Zuversicht in die Zukunft blicken.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Frank Böttcher

B. Ziele und Handlungsfelder 2024

Wie bereits im Vorwort ausgeführt, werden die Megatrends Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung voraussichtlich noch viele Jahre unsere Arbeit und unser Leben beeinflussen. Dazu kommt derzeit ein durch geringes Wirtschaftswachstum und eine vergleichsweise hohe Inflation geprägtes konjunkturelles Umfeld. Weitere Verwerfungen durch weltweite kriegerische Auseinandersetzungen wie die Konflikte in der Ukraine und im Nahen Osten mit allen damit verbundenen Auswirkungen und eine anhaltend hohe Migration nach Deutschland tragen zu einer angespannten Gemengelage bei.

Ein funktionierendes System der Grundsicherung, welches zuverlässig Leistungen zum Lebensunterhalt für Hilfebedürftige sicherstellt und dazu beiträgt, dass Leistungsberechtigte so schnell wie möglich und möglichst nachhaltig wieder ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können, ist insbesondere in als unsicher empfundenen Zeiten wie diesen ein wesentlicher Anker zur Sicherstellung des sozialen Friedens in Deutschland. Damit dies so bleibt, bedarf es gerade in einem derart volatilen Umfeld mit sich stetig ändernden Herausforderungen einer strukturierten Analyse und Planung. Nur wer das Ziel kennt, kann auch die notwendigen Maßnahmen und Einzelschritte zu dessen Erreichung ergreifen. Der Planungsprozess gibt dabei die Richtung, die Handlungsfelder den entsprechenden Rahmen vor.

Der diesjährige Planungsprozess hat unter Berücksichtigung der "Gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II für das Jahr 2024" und des Planungsbriefs 2024 der Bundesagentur für Arbeit sowie unter frühzeitiger Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) stattgefunden. Dabei wurden auf dieser Ebene insbesondere die folgenden Schwerpunkte für 2024 in der Grundsicherung berücksichtigt, aus denen das Jobcenter Duisburg seine geschäftspolitische Ausrichtung und Top-Themen ableitet:

- Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten
- Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern
- Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit
- Existenzsichernde Leistungserbringung & Unterstützung bei steigenden Energiekosten
- Prozesse kundenfreundlicher gestalten

Aufgrund des Russisch-Ukrainischen Krieges, dessen Beginn sich am 24.02.2022 leider bereits zum zweiten Mal gejäht hat, ist es im ersten Halbjahr des Jahres 2022 zu einem erheblichen Zustrom geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainer in das System der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II gekommen. Entsprechend der damaligen Ausrichtung stand bei dieser Personengruppe primär zunächst die Sicherstellung des Lebensunterhaltes und der Erwerb von Sprachkenntnissen im Vordergrund (s. dazu auch unter Ziff. E.I.1. - "Job-Turbo"). Dementsprechend befindet sich ein nicht unerheblicher Teil dieser Menschen nach wie vor durchgängig im Leistungsbezug. Dies wird beginnend mit dem Monat Mai 2024 zu einem stetigen Aufwuchs beim Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) führen und ist bei der Planung entsprechend berücksichtigt worden.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen und der geschäftspolitischen Ausrichtung wurde unter Einbeziehung der Träger und der

Gremien im Rahmen des langjährig etablierten Verfahrens eine lebhafte Diskussion über die zu vereinbarenden Zielwerte im Sinne eines gelebten Gegenstromverfahrens geführt.

Das bestehende Zielsystem ist für das Jahr 2024 nicht verändert worden. Gleichwohl finden sich einige neue Akzente in der Ausrichtung. So ist die Bedeutung von Qualifizierung noch stärker betont worden. Darüber hinaus wird bei Integrationen mehr Wert auf Nachhaltigkeit statt auf schnelle, aber oftmals kurzlebige Integrationen gelegt. Insgesamt wird 2024 in Bezug auf das Zielsystem als sog. "Übergangsjahr" betrachtet, in dem neue Instrumente und Leistungen aus den Reformen des Bürgergeldes, wie z.B. der mehr auf Augenhöhe orientierte Kooperationsplan, auf ihre Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit hin überprüft werden sollen.

Die beabsichtigte Gleichstellung der Integrationsarbeit findet wie im vergangenen Jahr durch eine geschlechterspezifische Planung der Integrationsquote sowie der Bestandsentwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden ihren Ausdruck. Eine separate Planung für die Zielgruppe ukrainischer Geflüchteter findet hingegen nicht mehr statt.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 werden überdies keine Zielwerte auf Ebene der Prozesskennzahlen mehr festgelegt, sondern die Überwachung der Prozessqualität erfolgt in eigener Verantwortung.

I. Integrationsquote (IQ)

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Planung gingen die Prognosen von einem Jahresdurchschnittswert (JDW) von 51.089 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bestand des jobcenter Duisburg zum Ende des Geschäftsjahres 2023 aus. Hierunter wurden 26.531 Frauen (51,93 %) und 24.558 Männer (48,07 %) erwartet.

Mit Unterstützung des jobcenter Duisburg werden zum Prognosezeitpunkt voraussichtlich insgesamt 8.625 Integrationen (Jahresendwert - JEW) in den Arbeitsmarkt erfolgt sein. Dabei finden voraussichtlich 2.622 Frauen (30,4 %) und 6.003 Männer (69,6%) eine neue Beschäftigung. Dies entspräche für 2023 einer Integrationsquote gesamt (IQ 2023) von 16,9 % (Frauen 9,9 %, Männer 24,4 %).

Aufgrund der voraussichtlich geringen wirtschaftlichen Dynamik und der damit verbundenen, geringeren Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für 2024 ein in etwa gleichbleibender Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) erwartet, der im Jahresdurchschnitt bis zu 51.066 Personen erreichen kann und damit in etwa auf dem Niveau des Vorjahres liegt.

Unter diesen Umständen erscheint eine geringfügige Verringerung der Integrationsquote auf 16,7% realistisch. Dies entspräche 8.527 Integrationen in 2024 und damit einer Veränderung um -1,1 % bezogen auf die IQ 2023 (Veränderungsrate).

II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (JDW LZB) sollte laut Prognose zum Ende des Jahres 2023 im Schnitt bei bis zu 34.228 Personen liegen.

Unter Berücksichtigung der für das Jahr 2024 zu erwartenden Sondereffekte wird für das Jahr 2024 ein Anstieg des Bestandes an LZB um +1.980 auf 36.208 Personen geschätzt. Dies entspräche einem Aufwuchs um +5,8 %.

Die geschlechterspezifische Planung der Zielwerte LZB kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

III. Angebotswerte 2024 - Übersicht

Die im Zielvereinbarungsprozess unter Berücksichtigung der vorstehend skizzierten Erwägungen ermittelten Angebotswerte können zusammengefasst der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

	Planung 2024	Veränderungsrate
Integrationsquote gesamt (IQ)	16,7%	-1,1%
IQ "Frauen" gesamt	9,8%	-1,0%
IQ "Männer" gesamt	24,2%	-1,1%
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	36.208	5,8%
LZB "Frauen"	19.260	7,5%
LZB "Männer"	16.948	3,9%

Zielvereinbarungsprozess 2024 - Angebotswerte

C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen

Ausgehend von der aufgrund der Ziele und Handlungsfelder erfolgten Schwerpunktsetzung leiten sich unter Berücksichtigung der lokalen Ausgangsbedingungen die so genannten Top-Themen nebst den entsprechenden Handlungsansätzen ab. Die fünf Top-Themen für das Jobcenter Duisburg im Geschäftsjahr 2024 lauten dabei wie folgt:

I. Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten

Nach einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) aus dem Jahr 2023 kann mehr als jedes zweite befragte Unternehmen wegen fehlender Arbeitskräfte offene und dringend benötigte Stellen nicht mehr oder nur noch teilweise besetzen. Dies führt nicht nur zu den bekannten Problemen in den sog. "Engpassberufen" wie z.B. in der Pflege, sondern kommt zunehmend in der Lebensrealität der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland an. Wir alle kennen mittlerweile Störungen in den Lieferketten und reduzierte Öffnungszeiten im Einzelhandel und in der Gastronomie aus eigener Erfahrung. Dazu kommen die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung, welche mit zunehmender Dynamik den (Wirtschafts-)Standort Deutschland verändern.

Im Rahmen der Fachkräftestrategie hat es sich die Bundesregierung daher zum Ziel gesetzt, die Arbeits- und Fachkräftesicherung voran zu treiben und damit die gute Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern und zu erweitern. Diesem Ansinnen hat sich auch die hiesige Landesregierung im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW (MAGS) angeschlossen. Folgerichtig hat sich auch das Jobcenter Duisburg dazu entschlossen, im Rahmen der gebotenen Schwerpunktsetzung Qualifizierung und Weiterbildung als zentrale Säule in der Arbeitsmarktplanung aufrechtzuerhalten. Ungeachtet eines kleineren Globalbudgets wird daher jeder Kunde, der sich mit seiner Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt einbringen möchte und die erforderlichen Voraussetzungen mitbringt, die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung erhalten.

Um alle verfügbaren Erwerbspotenziale zu nutzen sind über den Abbau von Vermittlungshemmnissen und die Deckung von Qualifizierungsbedarfen aber natürlich noch zahlreiche weitere Maßnahmen erforderlich. Exemplarisch sei hier z.B. die Ausschöpfung bestehender Ressourcen bei der Fachkräfteeinwanderung genannt. Im Geschäftsjahr 2024 werden daher besondere Anstrengungen unternommen werden, um Menschen mit Fluchthintergrund - insbesondere aus der Ukraine und den sog. "8HKL"¹ - in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Infolgedessen werden sämtliche Bemühungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung eng mit dem Job-Turbo verzahnt werden.

¹ Die acht häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländer im Kontext Flucht/Asyl ("8 HKL") sind die Länder Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Zur Unterstützung wird das jobcenter Duisburg daher einen besonderen Fokus auf die folgenden Bereiche legen:

- Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen
- Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt integrieren (insbesondere aus der Ukraine & den sog. "8HKL")

II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern

Für das Jahr 2024 wird durch den Statistiks Service der Bundesagentur für Arbeit auch im Zuständigkeitsbereich des jobcenter Duisburg ein erheblicher Aufwuchs beim Bestand an Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden prognostiziert (+1.980 Personen $\hat{=}$ +5,8 %, s.o. unter Ziff. B.II.).

Als Langzeitarbeitslose (LZA) gelten nach der bekannten und weiterhin einschlägigen Definition des § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet waren.

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind gemäß den Kennzahlen nach § 48a SGB II erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB), die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen bezogen haben.

Mit der Einführung des Bürgergeldes wurden die Rahmenbedingungen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug schrittweise verbessert. Dies erfolgte u.a. durch die Entfristung der Regelungen zum sozialen Arbeitsmarkt und die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen, die neben der Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns zum 01.01.2024 auf 12,41 € brutto pro Stunde attraktive Anreize zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt schaffen.

Darüber hinaus wird das jobcenter Duisburg im Geschäftsjahr 2024 seinen Kundinnen und Kunden noch mehr ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II anbieten. Mit dem Instrument der ganzheitlichen Betreuung soll die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aufgebaut und stabilisiert werden. Junge Menschen sollen zudem an eine Ausbildung herangeführt bzw. während der Ausbildung begleitet werden können. Bei der ganzheitlichen Betreuung soll im Rahmen von Einzelcoachings an den besonderen, individuellen Problemlagen der Leistungsberechtigten gearbeitet werden, die Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit haben. Umfasst ist dabei die beratende wie auch die aufsuchende Betreuung, bei der auch das häusliche und sozialräumliche Umfeld einbezogen werden kann.

Die konkreten Inhalte sowie der Umfang der ganzheitlichen Betreuung richten sich während der Förderdauer nach dem individuellen Bedarf der bzw. des jeweiligen Leistungsberechtigten, um die besonderen Problemlagen zu beseitigen und die Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen und zu stabilisieren.

Zu besonderen Problemlagen zählen Handlungsbedarfe der Person in allen Lebensbereichen, die der Beschäftigungsfähigkeit/Ausbildungsfähigkeit im Wege stehen und diese an einer Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung hindern wie z.B.:

- psychosoziale Probleme, wie Einschränkungen der Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit, Überforderungen in der Alltagsbewältigung, mangelnde soziale Einbettung, Konflikte in der Familie,
- gesundheitliche und psychische Beeinträchtigungen,
- kommunikative Probleme im Umgang mit Behörden, sonstige Problemlagen, wie Sucht, Verschuldung, schwierige Wohnverhältnisse, schlechte Erfahrungen im Arbeitsleben, Konflikte mit dem Jobcenter, belastende familiäre Verhältnisse, wie Pflege von Angehörigen oder bei der Betreuung von Kindern,
- Schwierigkeiten bei der Heranführung an eine oder während einer Ausbildung bzw. bei der Aufnahme einer an die Ausbildung unmittelbar anschließenden Beschäftigung

Die Angebote der ganzheitlichen Betreuung erfolgen freiwillig und ohne Rechtsfolgen für den Fall, dass diese kundenseitig (vorzeitig) abgebrochen oder gar nicht erst in Anspruch genommen werden. Damit fügen sie sich nahtlos in das neue System einer wertschätzenden und vertrauensvollen Kundenansprache "auf Augenhöhe" ein, welche grundlegender Bestandteil der Bürgergeldreform gewesen ist.

Zur weiteren Fokussierung dieses Top-Themas sollen im Jobcenter Duisburg die folgenden Handlungsansätze verfolgt werden:

- Ausschöpfung der Fördermöglichkeiten 16i und 16e
- Nutzung des individuellen Coachings 16k als Make & Buy - Ansatz

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Das Jobcenter Duisburg versteht sich seit jeher als Partner am Arbeitsmarkt, der für alle seine Kundinnen und Kunden ohne Berücksichtigung von Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft etc. gleichermaßen und damit unter ausdrücklicher Anerkennung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes aus Art. 3 GG Leistungen erbringt. Folgerichtig steht auch der Großteil des Maßnahmen- und Leistungsportfolios sämtlichen Kundinnen und Kunden in gleicher Weise offen. Nur dort, wo es aus Gründen der Effizienz oder aus sonstiger Notwendigkeit erforderlich erscheint bestimmte Zielgruppen in den Fokus zu stellen, werden Ausnahmen von diesem Grundsatz gemacht.

So verpflichtet das SGB II über § 16 i.V.m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III die Jobcenter, mittels Leistungen der Arbeitsförderung die Berufstätigkeit von Frauen zu unterstützen. Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Der Wandel der Geschlechterverhältnisse und die Veränderung weiblicher Biografien sind zwei große Trends in den modernen Gesellschaften. Nie zuvor waren Frauen so sichtbar und vordergründig auch so erfolgreich wie heute. Frauen haben quantitativ aufgeholt: Bildungsabschlüsse und Erwerbsquoten sind gestiegen, auch hat sich die Zahl weiblicher Führungskräfte leicht erhöht. Die deutsche und europäische Gesetzesgrundlage scheint die Etablierung der von den Frauenbewegungen geforderten Gleichberechtigung von Mann und Frau juristisch zu untermauern. Doch hinter dem Bild veränderter sozialer und ökonomischer Hierarchien treten alte Muster zu Tage: So bekommen Frauen im Durchschnitt für vergleichbare Arbeit weniger Geld als Männer und übernehmen ein Großteil der unbezahlten Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten.

Dies spiegelt sich auch in den Statistiken des Jobcenter Duisburg wider. Während der Anteil von Frauen und Männern unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nahezu ausgeglichen ist (51,93% Frauen und 48,07% Männer), entfällt mit lediglich 30,4% nicht einmal jede Dritte Integration auf die Gruppe der Frauen.

Für das Jahr 2024 wird eine fokussierte, zielgruppenorientierte Integrationsarbeit u.a. bei den folgenden Personengruppen angestrebt:

- Frauenerwerbsbeteiligung steigern
- Jugendliche in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt integrieren
- Menschen mit Schwerbehinderung individuell beraten, fördern und integrieren

IV. Existenzsichernde Leistungserbringung & Unterstützung bei steigenden Energiekosten

Stark gestiegene und weiter steigende Lebenshaltungs- und vor allem Energiekosten sind nicht erst seit Beginn des Konfliktes in der Ukraine ein Teil der gesellschaftlichen Realität in Deutschland. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen mit den Strom- und Gaspreisbremsen zum Teil von den höheren Energiekosten entlastet. Diese im Herbst 2022 eingeführten Energiepreisbremsen sind nun allerdings zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen. Und obwohl die derzeit angebotenen Preise für Strom und Gas aktuell unter dem Preisniveau liegen, das durch die Energiepreisbremsen garantiert wurde, stehen gerade einkommensschwache Haushalte stark unter finanziellem Druck. Daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern, da mehrere politische Planentscheidungen weiter preiserhöhend wirken. So ist z.B. der CO₂-Preis von 30,- € je Tonne auf 45,- € gestiegen. Ferner zahlen Gas- und Fernwärmekunden wieder die volle Mehrwertsteuer von 19 % statt der ermäßigten sieben Prozent. Auch bei Speisen in Restaurants kehrt sie auf das alte Niveau von 19 % zurück. In der Folge dürften Inflation und Lebenshaltungskosten noch länger auf dem derzeit hohen Niveau verharren. Umso wichtiger ist es, dass die Jobcenter zum Erhalt des sozialen Friedens und um den Leistungsempfängenden den Kopf zur Arbeitsuche "frei" zu halten, die ihnen zustehenden Leistungen zum Lebensunterhalt pünktlich und vollständig auszahlen. Die Erhöhung des Bürgergeldes zum 01.01.2024 stellt in diesem Zusammenhang eine Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dar und leistet einen wertvollen Beitrag, den Kundinnen und Kunden eine auskömmliche Existenz zu sichern.

Folgerichtig strebt das Jobcenter Duisburg im Jahr 2024 im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Leistungserbringung die folgenden Ziele an:

- Zeitnahe Erbringung der zustehenden Geldleistungen
- Individuelle Beratung zu leistungsrechtlichen Themen

V. Prozesse kundenfreundlicher gestalten

Ein wesentliches Element der Bürgergeldreformen war die Neu-Justierung des Verhältnisses zwischen Jobcentern und Leistungsberechtigten. Noch zu Zeiten des Arbeitslosengeld II war dieses eher subordinationsrechtlich, mithin durch ein deutliches Über- und Unterordnungsverhältnis im juristischen Sinne geprägt. Durch die Verkürzung der Reichweite von Leistungsminderungen (sog. "Sanktionen") und der Einführung des Kooperationsplanes an Stelle der Eingliederungsvereinbarung wurde die Kundenbeziehung auf ein neues, kooperatives und wertschätzendes Fundament gestellt.

Das Dienstleistungs- und Angebotsportfolio des jobcenter Duisburg wird dabei durch ein immer breiter werdendes Angebot digitaler Dienstleistungen - so genannter eServices - abgerundet. Hierzu gehören nicht nur die neu gestalteten Eingangszonen mit den Self-Service-Bereichen, sondern auch die immer umfangreicher werdenden Angebote von jobcenter.digital.

Hierbei stehen der Kundennutzen und der Kundenservice stets im Mittelpunkt der Bemühungen. In diesem Zusammenhang legt das jobcenter Duisburg bereits seit vielen Jahren Wert auf die Verwendung leichter und verständlicher Sprache sowie - an den hierfür erforderlichen Stellen - auf den Einsatz von Fremdsprachendolmetschern. Hierbei erfährt das jobcenter Duisburg umfangreiche Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit, die neben dem Angebot einer Dolmetscherhotline und jobcenter.digital auch an der Überarbeitung von bis zu 300 Schriftstücken (Musterbriefe) arbeitet, die in 2024 sukzessive in verständliches Deutsch "übersetzt" werden sollen.

Zur Verbesserung der Prozesse mit Kundenbezug verfolgt das jobcenter im Jahr 2024 daher verstärkt die folgenden Ansätze:

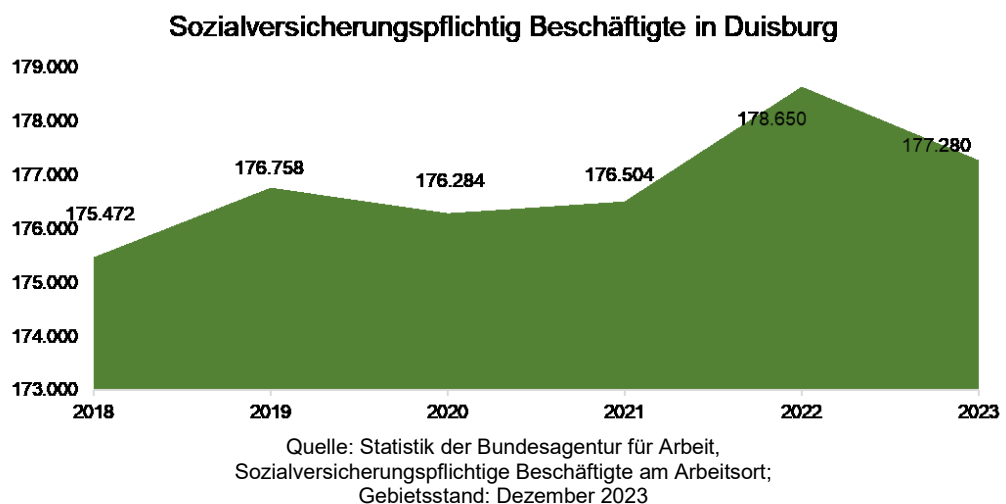
- Aktivitäten zur Steigerung der Nutzung von jobcenter.digital auf Kundenseite
- Mitarbeiter befähigen und für das Thema gewinnen

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2024

Die Wogen, denen Deutschland im vergangenen Jahr ausgesetzt war, haben sich nicht beruhigt. Die Sanktionen aufgrund des Ukraine-Konflikts, teure Energie und die Herausforderungen, die sich aus dem laufenden Umbau der Wirtschaft und Energieversorgung ergeben, machen den Unternehmen weiter schwer zu schaffen. In der Folge ist die Wirtschaft 2023 - wie prognostiziert - in die Rezession gerutscht.

Der Konsum, der bisher ein verlässlicher Konjunkturmotor war, gerät selbst unter Druck, da die Verbraucherpreisinflation sowie die unsicheren Aussichten zu einer wenig ausgeprägten Kaufneigung führen. Staatliche Investitionen sind aufgrund des notleidenden Haushaltes voraussichtlich nicht in der Lage, diesen Trend auch nur annähernd auszugleichen.

Der Arbeitsmarkt ist zwar noch verhältnismäßig robust, jedoch macht sich auch hier die Wirtschaftsschwäche zunehmend bemerkbar. Für das Jahr 2024 ist daher davon auszugehen, dass die Beschäftigung kaum noch wächst und die Arbeitslosigkeit tendenziell zunehmen wird.



I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2024

Leider ist auch das Geschäftsjahr 2024 von zahlreichen Unsicherheitsfaktoren geprägt. Schon längst hat sich der anfangs lediglich in Gestalt eines Fachkräftemangels bestehende, hohe ungedeckte Personalbedarf zu einem veritablen Kräfterangel entwickelt, der sich auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette immer deutlicher bemerkbar macht. Längere Wartezeiten im Einzelhandel, Einschränkungen bei den Öffnungszeiten und Reduzierung des Angebots- und Serviceportfolios sind nur die ersten sichtbaren Effekte einer Entwicklung, deren Ende derzeit nicht absehbar ist.

Die nachfolgende Prognose zur Entwicklung des lokalen Duisburger Arbeitsmarktes folgt der Brancheneinschätzung der Bundesagentur für Arbeit und bildet die Bewertung der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das kommende Jahr ab. Betrachtet wurden hierbei die 20 wichtigsten Branchen. Die Brancheneinschätzung erfolgte anhand der Expertise der Vermittlungsfachkräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) und der externen Arbeitsmarktexperten.

1. Metallerzeugung

Die Beschäftigtenzahlen in der Metallerzeugung sind seit mehreren Jahren rückläufig. Eine Trendwende ist hier nicht zu erwarten. Die Branche ist weiterhin von den - vor allem im internationalen Vergleich - deutlich höheren Kosten für Energie und Rohstoffe betroffen. Hinzu kommen erhebliche Kosten für die Transformation zu "sauberer" Energie- und Metallerzeugung. Hier wird es auch noch eine lange Zeit dauern, bis Investitionen sich spürbar in der Bilanz auszahlen werden. Der Fachkräftemangel trifft die in der Metallerzeugung tätigen Firmen zusätzlich, da entsprechend spezialisierte Fachkräfte immer schwieriger zu finden sind. Die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland kann die Nachfrage zum Teil dämpfen - reicht aber bei Weitem nicht aus um den Mangel zu kompensieren. Die Auftragslage ist insgesamt tendenziell rückläufig, da ausländische Anbieter die Rohstoffe zu niedrigeren Preisen produzieren und anbieten können. Der Trend zur Verlagerung von Produktionskapazitäten ist ungebrochen und wird voraussichtlich zu einer weiteren Verringerung der Beschäftigtenzahl führen.

2. Gesundheitswesen

Im Gesundheitswesen findet seit Jahren ein niedriger, aber kontinuierlicher Beschäftigungszuwachs statt. Dieser kann aber auch im Gesundheitswesen immer schwieriger bedient werden. Örtliche Praxen haben zudem weiterhin mit der Abwanderung von medizinischen Fachangestellten in andere Branchen zu kämpfen, in denen sie vermeintlich attraktivere Arbeitsbedingungen vorfinden. Zudem fürchten viele Praxen um ihre mittel- bis langfristige Existenz, da es immer mehr größere Einheiten in Gestalt medizinischer Versorgungszentren (MVZ) gibt. Diese haben in der Regel einen größeren Spielraum was Bezahlung, Arbeitszeit oder Flexibilität angeht und werden daher von Bewerbern bevorzugt. Im vergangenen Jahr haben sich bereits einige Praxen bestehenden MVZ angeschlossen oder sich zusammengeschlossen.

Die Bedarfe in den Krankenhäusern sind in allen Bereichen hoch. Diese Nachfrage kann zukünftig nicht annähernd mit dem vorhandenen Bewerberpotenzial gedeckt werden. Hier greift man zunehmend auf Personal aus dem Ausland zurück. In der Regel müssen Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland die berufliche Anerkennung erreichen. Bürokratische Hürden und langwierige Verfahren führen dazu, dass der Bedarf nicht zeitnah gedeckt werden kann. Das Duisburger Bewerberpotenzial ist gering.

3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung ist ein konstanter und spürbarer Aufwuchs bei den Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Auch in 2024 wird dieser Trend ungebrochen sein und zu einem weiter erhöhten Personalbedarf führen. Die Gründe hierfür liegen immer noch stark in den verschiedenen Auswirkungen des Ukraine-Konflikts begründet, da für die Betreuung und auch für die Bearbeitung der Anliegen der geflüchteten Menschen (Betreuung, Bildung und Versorgung) hoher Personalbedarf entsteht. Zusätzlich verschärft sich die Situation aufgrund der aktuell sehr hohen Zahl von Flüchtenden aus Drittländern. Auch die öffentliche Hand leidet unter dem Fachkräftemangel, der besonders in Berufen auftritt, die auch in der Privatwirtschaft von starker Nachfrage geprägt sind (wie z.B. Ingenieure und Informatiker). Im direkten Vergleich bevorzugen die wenigen vorhandenen Fachkräfte überdies die Privatwirtschaft, da dort bessere Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Das kontinuierliche Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem aktiven Dienst lässt die Schere zwischen Bedarf und Bewerbern zusätzlich auseinanderdriften.

4. Lagerei, Post- und Kurierdienste

Im Wirtschaftszweig der Lagerei, Post- und Kurierdienste gibt es seit Jahren eine weiter bestehende, rege Zunahme bei den Beschäftigtenzahlen. Dies liegt im Wesentlichen in der immer stärkeren Verbreitung des e-commerce. In diesem Zusammenhang steigt dabei aber nicht nur der reine Personalbedarf, sondern überdies der Wunsch nach Service, Qualität und Geschwindigkeit. Dieser Trend stellt die Duisburger Logistikbranche vor schwierige Herausforderungen. In der Folge werden z.B. mit dem ersten klimaneutralen und digitalen Terminal auf der ehemaligen Kohleinsel sowie dem "5G.Smart.Logport" und dem "Cellport" zwar zukunftssträchtige und vielversprechende Projekte im Bereich der digitalisierten Logistikdienstleistungen angestoßen. Aber auch die damit zu erwartende höhere Effizienz und Produktivität wird nicht dazu führen, dass der Personalbedarf in den nächsten Jahren sinken wird. Durch das erhöhte Umschlagsvolumen werden im Gegenteil eher mehr und vor allem besser ausgebildete Fachkräfte benötigt werden.

5. Einzelhandel

Die Beschäftigtenzahl im Einzelhandel ist trotz des enormen Drucks durch e-commerce und spektakuläre Insolvenzen großer Marktteilnehmer seit Jahren nahezu unverändert. Bedingt durch den anhaltenden Fachkräftemangel ist außerdem auch im Einzelhandel der Personalbedarf weiterhin gleichbleibend hoch. Die Betriebe sind immer stärker bereit, Quereinsteiger einzustellen und bieten Zuschläge zum Lohn oder andere Anreize. Trotzdem fehlt es allenthalben an motivierten und flexiblen Bewerbern. Dies gilt umso stärker bei relativ unbeliebten Stellenangeboten wie z.B. die Tätigkeit an Frischetheken. In der Folge führt der Personalengpass dazu, dass Firmen bereits ihre Öffnungszeiten angepasst und reduziert haben. Der Bewerbermarkt für Apotheken ist gänzlich ausgeschöpft. Durch die hohen Anforderungen für die Approbation ist ein Einsatz ausländischer Fachkräfte sehr schwierig und daher wenig erfolgversprechend. Dies gilt auch für Menschen aus der Ukraine. Positiv bleibt festzustellen, dass zumindest das Pandemiegeschehen keine Auswirkungen auf den Einzelhandel mehr hat. Ausgenommen hiervon ist der allgemeine Trend der Verlagerung von Ladenfläche in den virtuellen Raum. Unabhängig davon ist davon auszugehen, dass die Beschäftigtenzahlen dem Trend folgen und leicht ansteigen werden.

6. Großhandel

Hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen ist der Bereich Großhandel durch ein moderates, konjunkturelles Auf und Ab gekennzeichnet. Im Median bleibt die Anzahl der Beschäftigten jedoch weitestgehend unverändert. Trotz Materialengpässen infolge zum Teil immer noch beeinträchtigter Lieferketten und hohen Energie- und Rohstoffpreisen besteht ein hoher Stellenbestand. Dies ist auch hier wenig überraschend auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Alle Teilbereiche des Großhandels sind außerdem stark von den Auswirkungen einer unaufhaltsam voranschreitenden Digitalisierung betroffen. Die Entwicklung integrierter Angebote, die Ausweitung des Serviceangebotes und die zunehmende Nutzung von Online-Vertriebskanälen erfordern qualifizierte Beschäftigte. Die Vermittlung des hierfür notwendigen Fachwissens und der Kompetenzen machen eine fortlaufende Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter unerlässlich. Leistungen der BA bzw. der Jobcenter (wie z. B. jene aus dem Qualifizierungschancengesetz) werden in der Branche allerdings nur sehr eingeschränkt genutzt (wenn, dann vor allem LKW-Führerscheine), da viele Qualifizierungslehrgänge aufgrund der Lehrgangsdauer und den Voraussetzungen nur durch Arbeitgeber selbst finanziert werden können und nicht förderfähig sind.

7. Baugewerbe

Seit 2022 ist das Baugewerbe von einem spürbaren Rückgang der Beschäftigtenzahlen betroffen. Dies ist vor dem Hintergrund der weiter bestehenden Rahmenbedingungen wenig verwunderlich. Hohe Anforderungen an energetische Gestaltung und Sanierung, lange Genehmigungsverfahren und hohe Finanzierungskosten bei nachgebenden Immobilienpreisen haben zu einer deutlich verringerten Bautätigkeit geführt. Eine Trendwende ist nicht erkennbar. Trotzdem hat sich der Arbeitsmarkt innerhalb der letzten Jahre deutlich zu einem sog. Bewerbermarkt entwickelt. Eine stetig wachsende Nachfrage der Unternehmen nach versierten Fachkräften hat dazu geführt, dass sowohl die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge als auch die klassische "Winterarbeitslosigkeit" deutlich zurückgegangen sind. Dem Herbstgutachten der Handwerkskammer Düsseldorf ist in diesem Zusammenhang zu entnehmen, dass im gewerblichen Handwerk jeder zweite Betrieb offene Vakanzen hat (vgl. Lagebericht Handwerk Herbst 2023 S. 11). Insbesondere im vergangenen Jahr konnten Stellenangebote der gefragtesten Professionen (hierzu zählen unter anderem Elektroniker, Anlagenmechaniker, Dachdecker, Maler und Gerüstbauer) fast ausschließlich durch Jobwechsler besetzt werden. Als weiterer Indikator für den immer größer werdenden Fachkräftebedarf ist auch die gestiegene Besetzungsdauer der Stellenangebote auf Fachkraftniveau zu sehen. Trotz Beratungs- und Förderangeboten der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter verzichtet die überwiegende Mehrheit der Unternehmen weiterhin auf die Einstellung von ungelernten Hilfskräften. Die immer noch sehr hohe Zahl an Aufträgen im Bestand sowohl im Ausbaugewerbe als auch im Bauhauptgewerbe - verbunden mit einer hohen Auslastung - erschweren insbesondere Klein- und Kleinstbetrieben das Angebot von längeren Einarbeitungsphasen für ungelernte Mitarbeiter.

8. Erziehung und Unterricht

Im Bereich Erziehung und Unterricht steigt die Anzahl der Beschäftigten seit Jahren zwar nur geringfügig, dafür aber kontinuierlich. Erzieher werden nach wie vor gesucht, der Fachkräftemangel wird aufgrund zu weniger Plätze in den Ausbildungseinrichtungen auch fortbestehen und es ist mit einem gleichbleibend hohen Personalbedarf zu rechnen. Das Land NRW hat zum 01.08.2023 zwar 1.800 neue Schulplätze für Kinderpfleger geschaffen, aber keine neuen Schulplätze für Erzieher. Kinderpfleger werden somit weiterhin ausgebildet, treffen aber aktuell auf einen Arbeitsmarkt, der kaum Stellen bietet und landen dann in Stellen als Schulbegleiter/ Integrationshelfer oder in der Tagespflege, wo ein Berufsabschluss oft gar nicht notwendig ist. Die Bildungsträger und Vereine suchen Sozialpädagogen, Dozenten, Ausbilder, Jobcoaches und Personal für verwaltende Tätigkeiten im gewerblichen Bereich. Die Suche gestaltet sich allerdings schwierig, da es im sozialen und im gewerblichen Bereich - wie in vielen anderen Branchen - einen hohen Fachkräftemangel gibt. Wer am besten bezahlt, hat die besten Chancen. Da können gemeinnützige und eher finanzschwache Vereine oft nicht das attraktivste Angebot machen.

9. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

Die Branche der Arbeitnehmerüberlassung kämpft seit Jahren mit einem erheblichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen um etwa ein Viertel seit dem Jahr 2021. Zuletzt konnte sie sich aber wieder ein wenig erholen, ist aber noch nicht wieder auf Vorkrisenniveau. Nach wie vor besteht eine der größten Herausforderungen bei der Stellenbesetzung auch hier im Fachkräftemangel bei gleichbleibendem Arbeitskräftebedarf. Gegenüber "herkömmlichen" Arbeitgebern wird der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung aber weiterhin als eher unattraktiv wahrgenommen, was die Bewerberzahl weiter schmälert. Der

Fokus der Einsatzmöglichkeiten liegt weiter im tertiären Sektor - mit steigenden Bedarfen (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und Produktion). Hier setzt die Branche auf Wachstum. Stellen für Fachkräfte werden von Unternehmen weiter kaum an Unternehmen aus der Arbeitnehmerüberlassung gemeldet, sondern wenn möglich gleich selber besetzt. Aber auch der Mangel an Hilfskräften verfestigt sich. Hier kann auch durch den Einsatz von Zeitarbeit keine kurzfristige Abhilfe mehr erreicht werden, da schlichtweg keine Arbeitskräfte vorhanden sind. Auch hat der gestiegene Mindestlohn die Verleihsätze für Unternehmen zunehmend unattraktiver gemacht. Hier bleibt abzuwarten, inwiefern Entleihfirmen bei akutem Bedarf erneut Zeitarbeit nutzen, um eventuelle Mehrbedarfe abzudecken. Positiv ist die vermehrte Integration von Zugewanderten aus dem Ausland (Schwerpunkt Ukraine) zu betrachten.

10. Sozialwesen

Im Sozialwesen ist die Beschäftigtenzahl seit 2021 um etwa 10% gestiegen. In der Folge suchen die ambulanten Pflege-/Betreuungsdienste unverändert nach Fachkräften. Die Nachfrage nach Hauswirtschaftskräften ist ebenfalls gestiegen. Dieser Trend wird sich in 2024 voraussichtlich weiter fortsetzen. Die Ausbildung von Pflegefachkräften wird zunehmend durch den Mangel an Praxisanleitern bzw. berufserfahrenen Pflegefachkräften erschwert. Die hohe Arbeitsbelastung schmälert die Kapazitäten zur Nachwuchsrekrutierung und -qualifizierung. Im sonstigen Sozialwesen werden unverändert stark Sozialpädagogen, alternativ Erzieher/Heilerziehungspfleger gesucht.

11. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt

Grundsätzlich ist die Branche in den vergangenen drei Jahren durch einen ansehnlichen Beschäftigungszuwachs gekennzeichnet. Aufgrund der Abhängigkeit zu anderen Branchen, in denen die wirtschaftliche Entwicklung eher gedämpft ausfällt, wird die Logistikbranche aber auch 2024 wieder vor Herausforderungen stehen. Bereits seit 2022 zeichnete sich ein deutlicher Einbruch der Tätigkeiten im Baugewerbe ab. Dies hat negative Auswirkungen, da der Bau- und Baustoffsektor ein wichtiger Kunde für Logistikdienstleister ist. Auch die Nachfrage aus dem Maschinenbau wird voraussichtlich einen Rückgang verzeichnen, da ausbleibende Aufträge die Branche belasten. Da der Maschinenbau ein bedeutender Teil der lokalen Wirtschaft in Duisburg ist, sind auch hier negative Auswirkungen zu erwarten. Darüber hinaus erwarten Experten eine Stagnation in der Chemie- und der Automobilindustrie, die ebenfalls wichtige Branchen für die Logistik in Duisburg darstellen. Daneben gibt es weitere relevante Themenfelder. So z.B. die Abhängigkeit von Energiequellen und mögliche Engpässe, Mangel an qualifiziertem Personal, die Qualität und der Bedarf an Verkehrs-, Energie-, Lade- und digitaler Infrastruktur, steigende Anforderungen und Regularien im Bereich Umwelt- und Klimaschutz. Unabhängig davon ist auch in 2024 ein leichter Anstieg in der Beschäftigungsentwicklung zu erwarten.

12. Stationäre Pflege / Heime

Im Bereich der stationären Pflege sind die Beschäftigtenzahlen seit 2021 um knapp 10% zurück gegangen. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier nach wie vor ein sehr großer Fachkräftebedarf besteht. Dieser Bedarf ist auch aufgrund der Änderungen des Gesetzes zur Personalbemessung in der Pflege, welche zum 01.07.2023 in Kraft getreten sind, nochmals gestiegen. In Duisburg wird versucht, diesem verstärkt durch die Beschäftigtenqualifizierung entgegen zu wirken. Es ist jedoch zu beobachten, dass es für die Arbeitgeber zunehmend schwieriger wird, qualifizierungswillige und qualifizierungsfähige Mitarbeiter zu finden. Daher ist

zu erwarten, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nur gering steigen wird, obwohl der Bedarf ungleich höher ist. Dieser Trend wird sich vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung weiter verstetigen.

13. Finanzdienstleistungen

Die Beschäftigtenzahlen befinden sich seit 2021 auf einem annähernd gleichbleibenden Niveau. Dies wird solange unverändert bleiben, solange die vorhandenen Arbeitgeber am Standort Duisburg bleiben (Stichwort: Banken- / Fillialschließungen). Der aktuelle Bedarf ist besonders ausgeprägt in den Bereichen bankenspezifische Fachkräfte, Vertrieb, Administration und IT. Hier wird jedoch eher das Versicherungsgeschäft forciert und weiter auf den Ausbau der Online-Angebote gesetzt. Längerfristig könnte der Ausbau von IT und künstlicher Intelligenz zu einem langsamen Beschäftigungsabbau in der Branche führen.

14. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Die Beschäftigtenzahlen im Bereich der Gebäudebetreuung sind seit 2021 um ein knappes Viertel gesunken. Dies steht im direkten Widerspruch zur Auftragslage der Branche, die sich so gut wie seit langem nicht mehr darstellt. Insbesondere der Bereich Hausmeisterservice / Hausverwaltung kann zwar mehr Aufträge denn je vorweisen, diese aufgrund des mangelnden Bewerberpotenzials jedoch nicht bedienen. Dies führt dazu, dass erste kleine Betriebe schließen oder keine zusätzlichen Aufträge mehr annehmen. Es ist davon auszugehen, dass der Trend der sinkenden Beschäftigungen innerhalb der Branche daher weiter anhält. Im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus ist die Auftragslage ebenfalls auf einem beständig hohen Niveau. Wie auch bereits in den Jahren zuvor kommt hinzu, dass die milden Temperaturen im Herbst 2023 dafür sorgten, dass mehr Aufträge als üblich angefragt wurden. Der Personalbedarf ist daher insgesamt steigend, kann jedoch ebenfalls aufgrund des Fachkräftemangels selten bedient werden. Das Duisburger Bewerberpotenzial ist gering. Daher können diverse Arbeitgeber einen Teil ihrer Aufträge nicht mehr bedienen oder Neuaufträge annehmen. Auch für den Garten- und Landschaftsbau ist daher von einer weiter sinkenden Beschäftigungszahl auszugehen.

15. Gastgewerbe

Im Gastgewerbe ist es seit 2021 zu einem leichten Beschäftigungsaufbau gekommen. Der komplette Wegfall der Corona-Beschränkungen hat jedoch nicht zu dem erhofften Regelbetrieb geführt. Weiterhin ist die Branche weiterhin durch erhebliche Unsicherheitsfaktoren belastet. Hierzu gehören vor allem die stark gestiegenen Kosten aufgrund der hohen Energie- und Lebensmittelpreise sowie der Wegfall der Steuerermäßigung ab dem 01.01.2024. Die alternativlose Weitergabe dieser gestiegenen Kosten an die Kunden führt zu einer gewissen Konsumzurückhaltung. Auch ist die Abwanderung von Arbeitskräften in stabile und arbeitszeitlich besser regulierte Branchen auch nach Ende der Pandemie ein großes Problem. Eine Rückkehr von Arbeitskräften aus anderen Branchen ist nicht ersichtlich und auch in Zukunft eher unwahrscheinlich. Die offenen Stellen können die Arbeitgeber trotz geringer Einstellungshürden nur sehr schwer besetzen. Obwohl die Bereitschaft Ungelernte und Quereinsteiger einzustellen generell auf nahezu allen Helferstellen sehr groß ist, kann der Personalbedarf nicht gedeckt werden. Da eine Beschäftigung im Gastgewerbe außerdem keine hohe Attraktivität unter ausbildungsreifen Jugendlichen genießt, ist ein Nachwachsen von qualifizierten Kräften in auskömmlicher Menge nicht absehbar. Mitarbeiter und Auszubildende aus dem Ausland zu akquirieren steht daher immer mehr im Fokus vieler Arbeitgeber, gelingt aber

ebenfalls eher selten. Die lokale Beschäftigungsentwicklung insgesamt wird dennoch zumindest leicht positiv eingeschätzt.

16. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

In der Branche ist seit 2021 ein Aufwuchs der Beschäftigungsverhältnisse um gut 10% zu beobachten. Trotzdem besteht immer noch eine anhaltend sehr hohe Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften sowie Spezialisten, die nicht bedient werden kann. Der Bereich der Touristik erholt sich ebenfalls wieder, jedoch ist hier der größte Konkurrent das Online-Geschäft. Ein Bedarf auf Helferniveau bzw. ungelerten Kräften besteht kaum und wenn dann nur nach langer Zeit erfolgloser Personalsuche. Die Hausmeisterdienste haben einen hohen Bedarf an Elektrikern und sonstigen handwerklichen Fachkräften. Über die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) laufen gezielte Projekte und Programme um Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben. Dies führt erfreulicherweise zu einer steigenden Zahl an Zulassungsanfragen. Sowohl im Bereich der Arbeits-, als auch der Ausbildungsstellen ist der Anspruch an die Bewerber hoch, kann aber vom regionalen Markt leider nur bedingt bedient werden. Daher fällt die Prognose eher verhalten aus, so dass die Beschäftigtenzahlen weiterhin nur geringfügig steigen werden.

17. Maschinenbau

Im Maschinenbau sind die Beschäftigtenzahlen rückläufig, wenn auch nur um etwa 15% seit dem Jahr 2021. Im Kontrast hierzu befindet sich die Anzahl an Stellenangeboten auf einem gleichbleibenden und sogar steigenden Niveau. Auch hier ist der Fachkräftemangel der treibende Motor hinter der hohen Arbeitskräftenachfrage, die weder auf dem Arbeitsmarkt, noch durch Nachwuchs bedient werden kann. Die Auftragslage ist im Maschinenbau eher angespannt - dies hat die bekannten Gründe (Ukraine / Energiekosten). Darüber hinaus ist ein steigender Wettbewerbsdruck aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen (Personalmangel, Kosten) wahrzunehmen.

18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung

Die Beschäftigtenzahlen in der Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung sind in den vergangenen drei Jahren um knapp 10% gesunken. Nach wie vor gibt es bei der Energieversorgung Probleme durch den Konflikt in der Ukraine und damit verbundenen Sanktionspaketen. Dies hat sich jedoch nicht auf die Bewerberrekrutierung ausgewirkt. Nach wie vor gibt es keine spürbaren Rückgänge bei der Zahl vorhandener Ausschreibungen von Arbeits- und Ausbildungsstellen. Stellenausschreibungen für Rohr-, Kanal- und Industrieservice liegen vor, sowohl für Ausbildungs- als auch für Arbeitsstellen. Auch im Bereich der Abfallentsorgung ist der Personalbedarf nach wie vor hoch. Hier sieht die Stadt Duisburg eine Wachstumsbranche, denn ohne ein effizientes Recycling von Wertstoffen lassen sich kosteneffiziente und zukunftssträchtige Geschäftsmodelle nicht mehr umsetzen. Der Personalbedarf ist daher insgesamt auf die jeweiligen Branchenbereiche bezogen steigend, kann jedoch aufgrund des Fachkräftemangels selten bedient werden. Das Duisburger Bewerberpotenzial ist gering. Insgesamt ist für diese Branche davon auszugehen, dass sich der bestehende Trend rückläufiger Beschäftigung weiter fortsetzen wird.

19. Callcenter

Die Beschäftigungszahl in der Callcenter-Branche hat sich in den vergangenen drei Jahren um etwa 10% erhöht. In der Folge besteht von Seiten der Arbeitgeber ein weiterhin hoher Bedarf an Personal. Viele Stellenangebote sind auf eine lange Laufzeit angelegt und stehen für einen anhaltend hohen Bedarf. Ungelernte, insbesondere Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, sind

selten - selbst mit Förderangeboten - geeignet. Der hohe Konkurrenzdruck bei Callcenterdienstleistern führt überdies zu einem sehr geringen Lohnniveau. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Branche aufgrund der allgemein eher getrübteten Wirtschaftslage weniger Aufträge erhält, was in der Folge zu weniger Einstellungen führt. Es wird daher in Duisburg bestenfalls von einem minimalen Wachstum bei den Beschäftigtenzahlen ausgegangen. Zur vorübergehenden Abmilderung der bestehenden Personalengpässe setzen die Unternehmen verstärkt auf künstliche Intelligenz (KI) wie z.B. chatbots. Bisher führt dies lediglich zu einer Entlastung der Mitarbeiter - perspektivisch steht auch ein Personalabbau im Raum.

20. Kunst, Unterhaltung und Erholung

In diesem Segment sind die Beschäftigungszahlen weitestgehend gleichbleibend. Offene Stellen können wie in anderen Branchen nur sehr schwer besetzt werden, obwohl ein hoher Bedarf besteht und es sich um einen breiten Personenkreis offenstehende Arbeitsstellen auf Helferniveau handelt. Es fehlen jedoch motivierte Bewerber. Arbeitgeber sind daher auch bereit, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, um die Stellen zu besetzen. Die im Vergleich weniger attraktive Bezahlung und die Arbeitszeiten in Randbereichen (Spätschicht bis 1:00 Uhr morgens, Wochenendarbeit, wöchentlicher Schichtwechsel) sind Gründe für die nachvollziehbaren Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Im Sportsektor wird weiterhin vor allem saisonweise eingestellt (z.B. Schwimmbäder) oder vermehrt in Teilzeit, wie auch auf Minijobbasis. Ausbildungsstellen werden eher selten gemeldet. Sowohl die Theater-Branche, als auch Stiftungen haben weiterhin eher mit einem Rückgang der Beschäftigten zu kämpfen. Die Branchen werden überwiegend von Freiberuflern, Minijobbern und Ehrenämtern getragen. Im Allgemeinen kann in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Erholung mit einer leichten Steigerung bei den Beschäftigtenzahlen gerechnet werden.

II. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Mit dem Merkmal 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.

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.

Komponenten der Unterbeschäftigung	Dez 23	Veränderung zum Vorjahresmonat (12/2022)	
		(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	6.318	+347	+5,8%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	7.330	+411	+5,9%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	86,2%	x	86,3%
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	26.570	-130	-0,5%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	32.454	-249	-0,8%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	81,9%	x	81,6%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Stand Dezember 2023

III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Im Berichtsmonat September 2023 (Datenstand Dezember) waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 14.673 Personen bzw. 55,22 % aller Arbeitslosen länger als 12 Monate ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos im Sinne der Definition. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg der Bestand Langzeitarbeitsloser damit um 1.557 Personen und damit um 11,87 %. 1 Die gesetzliche Definition von Langzeitarbeitslosigkeit findet sich oben unter Ziff.C.II.

Hieran lässt sich erkennen, dass der regionale Arbeitsmarkt für schwieriger zu vermittelnde Kundengruppen wie die der Langzeitarbeitslosen trotz eines sich ausweitenden (Fach-) Kräftemangels weniger Aufnahmefähigkeit besitzt als noch im Vorjahr.

Eine detaillierte alters- und geschlechterdifferenzierte Übersicht über den Bestand an Langzeitarbeitslosen in Duisburg kann der Übersicht auf der folgenden Seite entnommen werden.

	Bestand	
	12/2023	12/2022
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	26.570	26.700
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	14.673	13.116
Anteil an Arbeitslosen gesamt	55,22%	49,12%
LZA differenziert nach Geschlecht		
Frauen	7.431	6.582
Männer	7.242	6.534
LZA differenziert nach Alter		
15 bis unter 55 Jahren	11.162	10.167
55 Jahre und älter	3.511	2.949

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturheft, Datenstand Dezember 2023

IV. 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 deutlich größer als die Zahl der Arbeitslosen in der Arbeitslosenstatistik. Dies liegt z.B. daran, dass vorhandenes Erwerbseinkommen aufgrund der Familiengröße oder aus anderen Gründen nicht zur Deckung des Lebensbedarfs ausreicht.

In Duisburg gab es im September 2023 (Datenstand Dezember) insgesamt 74.109 Leistungsberechtigte (LB), d.h. Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II haben.

Wie groß der Anteil von hilfebedürftigen Personen, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist, lässt sich anhand der SGB II-Hilfequote darstellen. Im Zähler werden alle Personen in Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt, die Leistungen nach dem SGB II erhalten. Das sind einerseits Regelleistungsberechtigte (RLB), darunter erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF), sowie sonstige Leistungsberechtigte (SLB). Der Nenner enthält die Anzahl der Bevölkerung unter der Altersgrenze nach § 7a SGB II. Hieraus ergibt sich für Duisburg eine SGB II-Quote von 18,3 % im September 2023. Damit bezieht wie im Vorjahr mehr als eine von fünf in Duisburg wohnhaften Personen Leistungen vom jobcenter Duisburg.

V. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Betrachtet man nur die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, also Personen im Alter zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können (eLb), so gab es im Berichtsmonat September 2023 in Duisburg insgesamt 51.423 eLb. Das sind 1.209 Menschen mehr als im Vorjahresmonat bzw. +2,40 %. Im Status "arbeitslos" befinden sich hiervon 26.570 Personen. Bei den anderen Personen handelt es sich z.B. um Teilnehmer an arbeitspolitischen Maßnahmen, Personen die noch die Schule besuchen oder ihre aufsichtsbedürftigen Kinder betreuen oder um Personen, die trotz Erwerbstätigkeit nicht genug verdienen, um gänzlich von der Unterstützung des jobcenter Duisburg unabhängig zu sein.

Insbesondere bei den letztgenannten Personengruppen sowie bei den 14.673 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		08/2023	08/2022	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	51.610	50.401	1.209	2,40%
darunter					
Alleinerziehende	100,00%	8.631	8.471	160	1,89%
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	51,73%	26.698	26.232	466	1,78%
Männer	48,27%	24.912	24.169	743	3,07%
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	19,53%	10.079	9.429	650	6,89%
25 bis unter 55 Jahren	63,89%	32.972	32.663	309	0,95%
55 Jahre und älter	16,58%	8.559	8.309	+250	+3,01%
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	49,44%	25.516	25.560	-44	-0,17%
Ausländer	50,56%	26.094	24.841	+1.253	+5,04%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Langzeitarbeitslosigkeit, Datenstand Dezember 2023

VI. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im August 2023 in Duisburg insgesamt 34.195. 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 ist die Anzahl der LZB damit um 1,5% gesunken. Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt im August 2023 bei ca. 66,3 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahresmonat ebenfalls gesunken. Unabhängig davon wird insbesondere die Bekämpfung der breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im Geschäftsjahr 2024 eine der wesentlichen Herausforderungen darstellen.

VII. Finanzielle Ausstattung

Für die Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben wird dem Jobcenter Duisburg jährlich ein Globalbudget bestehend aus Mitteln für Eingliederungsleistungen und für Verwaltungskosten zugeteilt. Die Höhe der jeweils zugeteilten Mittel ergibt sich dabei aus der Eingliederungsmittelverordnung (EingIMV). Der Anteil des Jobcenter Duisburg an den im Bundeshaushalt angesetzten Mitteln berechnet sich wie in den Vorjahren entsprechend der Vorgaben in der EingIMV.

Die Verteilung der *Eingliederungsmittel* erfolgt im Wesentlichen - je zur Hälfte - unter Berücksichtigung des sog. Erwerbsfähigen-Anteils und der Grundsicherungsquote (sog. "Problemdruckindikator") sowie des

Erwerbsfähigen-Anteils und des Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (sog. "Strukturindikator"), vgl. § 1 Abs. 3 i.V.m. Abs. 4,5 EinglMV.

Die Verteilung der Mittel für *Verwaltungskosten* erfolgt grundsätzlich anhand des Veränderungswertes 2022/2023 zu 2021/2022 in Hinblick auf die durchschnittliche Zahl der zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften, § 2 Abs. 4 EinglMV.

Nach Anwendung der vorgenannten Verteilungsmaßstäbe ergibt sich für das jobcenter Duisburg ein zugeteiltes Globalbudget (Bund) in Höhe von 136.659.188 €, davon 60.708.781 für Eingliederungsleistungen und 75.950.407 € für Verwaltungskosten.

Gegenüber den ursprünglichen Orientierungswerten aus dem Planungsprozess sind die endgültigen Zuteilungen in den Eingliederungstitel damit geringfügig niedriger, in das Verwaltungskostenbudget hingegen merklich höher ausgefallen. Dies hat in der Folge dazu geführt, dass das Globalbudget insgesamt nicht wie ursprünglich prognostiziert geringer, sondern um 1,33 % - mithin 1.793.256 € - höher ausgefallen ist als im Jahr 2023.

Da die prognostizierten Verwaltungskosten 2024 sich gegenüber der Ursprungsplanung nicht verändert haben, ist in der Folge der Umschichtungsbedarf erheblich gesunken, was zu einer entsprechenden Stärkung des Eingliederungstitels geführt hat. Unabhängig davon ist der Bedarf im Verwaltungskostenbudget gegenüber dem Jahr 2023 voraussichtlich um ca. 2,36% erhöht, was vor allem auf kostenerhöhende Faktoren wie z.B. die allgemeine Preissteigerung (insbesondere bei Energie, Mieten, Verbrauchsmaterialien etc.) sowie höhere Tarifabschlüsse zurückzuführen ist.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zugeteilte Eingliederungsmittel	64.956.980	68.912.043	70.713.936	71.054.195	69.054.072	60.708.781
Verfügbare Eingliederungsmittel (nach Umschichtungsbeitrag)	62.232.991	68.205.299	66.778.082	65.144.189	61.374.037	58.626.826
Veränderung (Zuteilung) zum Vorjahr	+12,57 %	+6,09 %	+2,61 %	+0,48 %	-2,81 %	-12,09 %
Verwaltungskostenbudget inkl. "KFA"	76.995.911	75.016.519	80.003.347	82.022.534	88.656.590	90.764.678
Veränderung (Bedarf) zum Vorjahr	+6,33 %	-2,57 %	+6,65 %	+2,52 %	+8,09 %	+2,38 %
Umschichtungsbeitrag (im Verwaltungskostenbudget enthalten)	2.723.989	706.744	3.935.854	5.910.006	7.680.035	2.081.955

Globalbudget jobcenter Duisburg 2024 - Stand: 02/2024

Gegenüber den Vorjahren bedeutet dies zum vierten Mal in Folge einen spürbaren Rückgang bei den verfügbaren Eingliederungsmitteln.

Die voraussichtlichen finanziellen Rahmenbedingungen im Verwaltungs- und Eingliederungshaushalt für das Jahr 2024 ermöglichen trotz erneut geringerer Mittel für Eingliederungsleistungen dennoch 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.

Für Eingliederungsleistungen stehen für das Jahr 2024 unter Anrechnung zu erwartender Rückeinnahmen aus 2023 in Höhe von zusätzlich 400.000 € voraussichtlich Ausgabemittel in Höhe von insgesamt 59.026.826 € zur Verfügung (Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen). Abzüglich bereits in vorherigen Haushaltsjahren eingegangener Verpflichtungen (sog.

"Verbindungen") für bereits abgeschlossene Einkaufsprozesse für laufende Maßnahmen in Höhe von 36.974.568 € verbleibt ein frei beplanbares Neufallbudget in Höhe von 22.052.257 €.

Die so genannten "Integrationsorientierten Instrumente" stellen mit einem Anteil von ca. 51,78 % bzw. 30.561.510,81 € am Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen die größte Untergruppe dar. Die größten Einzelposten darunter bilden mit einem Anteil von 16,67 % und einem entsprechenden Mitteleinsatz i.H.v. 9.841.000 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) sowie mit 22,23 % und einer Summe von 13.124.298 € die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

Die zweitgrößte Untergruppe stellen den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes entsprechend die so genannten "Beschäftigung schaffenden Maßnahmen" (öffentlich geförderte Beschäftigung - zweiter Arbeitsmarkt) mit einem Anteil von 42,63 % bzw. 25.164.291 € dar. Bis zu 24,07 % - das entspricht 14.205.850 € - werden hiervon 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 18,57 %, mithin 10.958.441 € veranschlagt.

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Betrag von 1.723.048 € im Gesamtbudget enthalten, was einem Anteil von 2,92 % entspricht. Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis der Jüngeren natürlich nicht nur vom zielgruppenorientierten Angebot, sondern vom gesamten weiteren Produktportfolio des jobcenter Duisburg.

Seit April 2021 fördert das jobcenter Duisburg überdies im Wege der so genannten "freien Förderung" gem. § 16f SGB II das Modellprojekt "Perspektive für Migrantinnen" (ehemals "GuiDe"). Gegenstand des Projektes ist die Unterstützung geflüchteter und aus der EU zugewanderter Frauen, die Kinder betreuen, bei ihrer sozialen und wirtschaftlichen Integration. Eine einmalige Verlängerung des Projektes über den 21.04.2024 hinaus bis längstens 31.01.2025 wird angestrebt.

Zusätzlich aktiviert das jobcenter Duisburg auch im Jahr 2024 Mittel über den so genannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT), 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 (100 Neufälle in 2024) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2024 bis zu 5,35 Mio. € betragen (449.540 € für neue Fälle in 2024 und bis zu 4,9 Mio. € für ca. 546 Bestandsfälle).

Für spezielle Leistungen an Rehabilitanden und behinderte Menschen ("Reha/SB") sind bis zu 1.292.516 €, d.h. ca. 2,19 % vorgesehen.

Die genaue Verteilung der einzelnen Untergruppen und der darunter zusammengefassten Instrumente kann der Tabelle im Anhang entnommen werden.

IX. Personelle Ausstattung

Über organisatorische sowie personalwirtschaftliche Angelegenheiten entscheidet die Trägerversammlung des jobcenter Duisburg und stellt für jedes Haushaltsjahr einen gesonderten Kapazitätsplan auf. Dieser beruht bundesweit einheitlich auf dem „Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen (VSP)“. Das VSP wird regelmäßig zur Überprüfung ihrer Personalausstattung genutzt. Für das Jahr 2024 hat die Trägerversammlung einen Stellenplan mit 866,8 Vollzeitäquivalenten beschlossen. Dies ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben sowie zur Erreichung der Ziele grundsätzlich auskömmlich.

Aufgrund einer weiterhin recht hohen Personalfuktuation ist die vollständige Ausschöpfung dieser Kapazität allerdings herausfordernd. Die Zahl der Gesamtzugänge lag 2023 bei 102 Personen, die der Abgänge bei 92 Personen. Die durchschnittliche Fluktuation in den Jahren 2012-2023 belief sich auf 122 Zugänge bei 103 Abgängen. Zur Fachkräftegewinnung wurden auch 2023 elektronische Jobportale vereinzelt genutzt, allerdings weiterhin nur mit geringem Erfolg.

1. Personalfuktuation im Leistungsbereich

2023 haben 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des originären Leistungsbereiches das jobcenter Duisburg verlassen. In 33,3 % (Vorjahr 23,7 %) der Fälle wurden diese durch neue externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Vorerfahrung ersetzt. Damit ist der Anteil an Kolleginnen und Kollegen mit Vorerfahrung bei der Rekrutierung wieder gesunken. Hintergrund dürfte auch der geringe Anteil an ausgebildeten Kräften (nur sieben Verwaltungsfachwirte, die in den Leistungsbereich integriert werden konnten) sein.

Die Gewinnung neuer externer Kräfte zur Qualifizierung (kommunaler Verwaltungslehrgang) erschwerte sich auch in 2023 weiter. Die eigentlich jährlich angestrebte Einstellungsgröße von jeweils 25 Personen konnte bisher nie erreicht werden (Höchststand 2014 mit 20 Einstellungen). Während für das Jahr 2022 noch 18 Personen gewonnen werden konnten, waren es 2023 nur noch elf Personen.

Aus der Umschulungsmaßnahmen über den Duisburger Träger GfB (Verwaltungsfachausbildung) konnte in 2023 nur ein einziger geeigneter Mitarbeiter gewonnen werden.

2. Personalfuktuation im Bereich Markt und Integration

Auch im Bereich Markt und Integration besteht weiterhin eine hohe Fluktuation. In 2023 haben 34 Integrationsfachkräfte und Fallmanager/innen (Vorjahr 31) das jobcenter Duisburg verlassen. Hinzu kommen acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszone (Vorjahr 6). Ausgebildete Kräfte der Träger stehen nur im geringen Maße zur Verfügung (2022 konnten für den Bereich Markt und Integration sechs Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden). Durch trägerinterne Umsetzungen und Wiedereingliederung ehemaliger Mitarbeiter/innen konnten in einigen wenigen Fällen der Einarbeitungsaufwand aufgrund von minimalen bestehenden Vorkenntnissen reduziert werden. Der Anteil der externen Einstellungen lag 2024 bei 75 %.

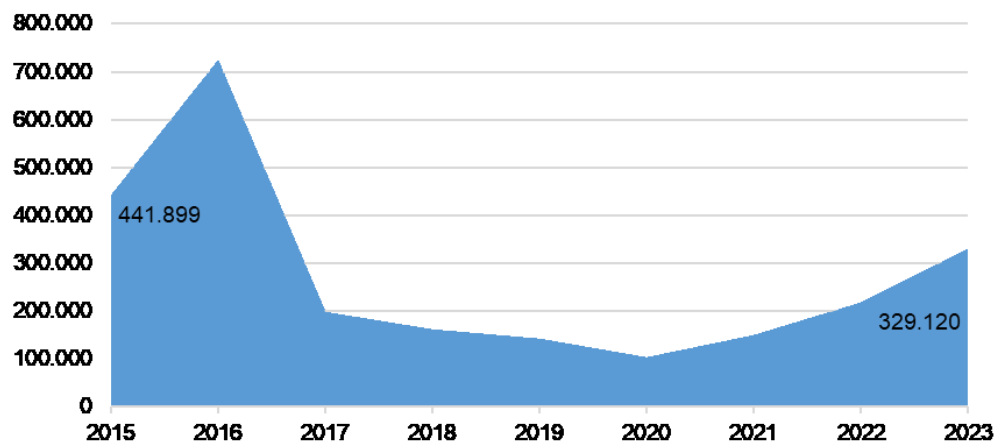
E. Handlungsansätze

I. Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten

1. Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt integrieren

Die Bekämpfung oder auch nur die Verringerung des immer stärker um sich greifenden (Fach-)Kräftemangels wird nur unter Ausschöpfung des gesamten, verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials gelingen. Dies schließt denknotwendig auch alle geflüchteten Menschen mit Arbeitsmarktzugang ein.

Entwicklung der jährlichen Asyl-Erstanträge ab 2015



Quelle: Statistik des BAMF, Aktuelle Zahlen, Stand: Dezember 2023

Die am Stärksten vertretenen Herkunftsländer sind - neben der Ukraine - Afghanistan, Irak, Iran und Syrien. Weiterhin verfügt das jobcenter Duisburg über einen hohen Kundenanteil von Menschen mit bulgarischer und rumänischer Nationalität.

In diesem Zusammenhang sichern die weitere Aufrechterhaltung und Ertüchtigung der bestehenden Kompetenzzentren wie dem Integration Point (IP) und der Geschäftsstelle für Unionsbürger den Lebensunterhalt Geflüchteter und deren Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Da sich Integration und Arbeit gegenseitig bedingen, hat die Bundesregierung ihre Anstrengungen zur schnellen und möglichst nachhaltigen Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt nochmals verstärkt. Unter dem Titel "Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten" werden seit Ende vergangenen Jahres umfangreiche Aktivitäten für einen schnellstmöglichen Arbeitsmarktzugang und zur intensiven Nutzung von Integrationskursen zur Beendigung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit gebündelt.

Hierbei vollziehen sich die Aktivitäten und der Integrationsprozess des "Job-Turbo" in drei Phasen und setzen auf die umfangreichen Vorarbeiten der vergangenen Jahre und Monate auf.

- 1. Phase: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb
 - Ankommen, Orientierung und frühzeitiger Spracherwerb
 - Fachkräfte und Experten, die auch ohne Deutschkenntnisse arbeiten können (z.B. im IT-Bereich), werden sofort vermittelt

- 2. Phase: Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung
 - Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, ggf. durch berufsbegleitende (Sprach-) Fördermöglichkeiten
 - Angebot von Förder- und Aktivierungsangeboten
 - Bewerbungstage, Praktika, und die Möglichkeit zur Probearbeit
 - Werden Absprachen nicht eingehalten, werden notwendige Bausteine für eine Integration verbindlich eingefordert. Bei Pflichtverletzungen greift das Leistungsminderungssystem des SGB II

- 3. Phase: Beschäftigung stabilisieren und ausbauen
 - Aufbauend auf ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt Weiterentwicklung von Fachkräften und Stabilisierung der Beschäftigung
 - Nutzung bestehender Förderinstrumentarien (Arbeitgeberleistungen, Förderung von Beschäftigten)

1. Phase

Das Jobcenter Duisburg hat in der ersten Phase "Orientierung und grundständiger Deutscherwerb" bei der Unterstützung schutzsuchender Menschen Enormes geleistet. Diese Phase war geprägt vom Ankommen, der Orientierung, der Sicherstellung des Lebensunterhalts und dem frühen Spracherwerb, der regelmäßig im Integrationskurs erfolgte. Den größten Anteil am Migrationsgeschehen der Jahre 2022/ 2023 hatten geflüchtete Personen aus der Ukraine. Hier konnte das Jobcenter Duisburg mit erheblichem Engagement den zeitnahen Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II im Sommer 2022 sicherstellen.

Durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) konnte das Integrationskurssystem ausgeweitet werden. Im Jahr 2022 haben bundesweit über 340.000 Personen einen Integrationskurs begonnen, mehr als 110.000 Personen sind in Berufssprachkurse eingetreten - in Summe so viele wie nie zuvor innerhalb eines Kalenderjahres. Im September 2023 waren 25 Prozent der Ukrainerinnen und Ukrainer in Deutschland in einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung tätig. Dies umfasst sowohl bereits zuvor in Deutschland lebende, als auch nach dem Februar 2022 nach Deutschland geflüchtete Menschen, die auf Grundlage europäischer Beschlüsse sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

2. Phase

In Phase 2 „Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung“ geht es darum, den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden. Geflüchtete sollen dafür sensibilisiert werden, dass sich ihnen nach einer ersten Phase der Orientierung und des grundlegenden Spracherwerbs die Chance bietet, Arbeitserfahrung zu sammeln und dass von ihnen erwartet wird, ihren Lebensunterhalt nach Möglichkeit eigenständig zu sichern.

Wer einen Integrationskurs absolviert hat, soll so schnell wie möglich Arbeitserfahrung sammeln und sinnvoll weiter qualifiziert werden. Dies trägt zudem der Motivation geflüchteter Personen Rechnung, im Aufnahmeland einer Erwerbstätigkeit nachzugehen sowie ihren Lebensunterhalt eigenständig sicherstellen zu können. Hier setzen die Eckpunkte des aktuellen Aktionsplans von Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und BA zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten („Job-Turbo“) einen Schwerpunkt.

Ziel ist es, dass Geflüchtete nach einem absolvierten Integrationskurs so schnell wie möglich Arbeitserfahrung sammeln und ihre Hilfebedürftigkeit verringern bzw. beenden. Um eine potenzialadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu erzielen, kann - wo möglich und sinnvoll – weiter qualifiziert werden.

Das Jobcenter Duisburg entscheidet einzelfallbezogen, ob die Geflüchteten stärker im Wege der Vermittlung, der (vorrangig berufsbegleitenden) Sprachförderung oder im Einzelfall ggf. durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gefördert werden sollen, um eine Integration in Ausbildung und Arbeit und die nachhaltige Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine detaillierte Einschätzung der potenzialadäquaten Integrationschancen in den deutschen Arbeitsmarkt auf Grundlage ggfs. im Ausland erworbener Qualifikationen (mit/ohne Anerkennung). Erfolgt die Feststellung, dass eine formale Feststellung der Gleichwertigkeit der vorhandenen Ausbildung die berufsadäquaten Arbeitsmarktchancen relevant erhöht, so wird an die für Anerkennung zuständige Stelle oder an eine Beratungsstelle des Netzwerkes IQ bzw. weitere geeignete Beratungsstellen verwiesen.

Der Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kann, soweit sinnvoll und notwendig, mit integrationswirksamen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten unterstützt werden. Die Aufnahme einer Beschäftigung kann nach Prüfung des jeweiligen Einzelfalls zusätzlich mit einem Berufssprachkurs des BAMF unterstützt oder begleitet werden.

3. Phase

Perspektivisch sollen in einer dritten Phase „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“ aufbauend auf den ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt Geflüchtete - wo möglich und sinnvoll - zu Fachkräften weiterentwickelt und in ihrer Beschäftigung stabilisiert werden.

Dabei sollen insbesondere (beschäftigungsbegleitende) Berufssprachkurse begonnen bzw. fortgesetzt werden können. Mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach Aufnahme bzw. im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (Beschäftigtenqualifizierung) können Geflüchtete dabei unterstützt werden, sich nachhaltig und potenzialadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit tragen sie auch dazu bei, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern.

Bei Integration in Arbeit ist - auch mit dem Ziel der Fachkräftesicherung und unter Einbindung der örtlichen Ausländerbehörden - auf die Möglichkeit zur Erlangung eines längerfristigen Aufenthaltstitels hinzuweisen (im Sinne einer Verweisberatung an die Ausländerbehörde).

Weitere Akteure

Neben den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit hängt das Gelingen der Interventionsansätze des Job-Turbo von einer effizienten Vernetzung mit weiteren Akteuren statt. Von wesentlicher Bedeutung sind hierbei z.B. die Wirtschaft und Sozialpartner bzw. potentielle Arbeitgeber. Diese sollen aktiv und offensiv gewonnen werden, Geflüchteten auch mit Deutschkenntnissen ab Sprachniveau A2 GER des Referenzrahmens Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und sie bei Bedarf berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Die neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollen dabei nach Möglichkeit aktiv genutzt werden. Dazu sind die Beteiligten im Sinne einer Verweisberatung an die Ausländerbehörden über die grundsätzlichen Möglichkeiten des Wechsels in einen langfristigen Aufenthaltstitel zu informieren. Die Durchführung von Veranstaltungen wie z.B. lokalen Jobbörsen und Jobmessen, bei denen für die die Potenziale von Geflüchteten bei der Besetzung freier Stellen geworben wird, runden die Bemühungen ab.

Aber auch die sog. "Communities", d.h. Migrationsberatungsstellen, Migrantenselbstorganisationen oder Ehrenamtskreise sind neben der allgemeinen Zivilgesellschaft wichtige Adressaten und Multiplikatoren für die Anstrengungen zur Unterstützung der sozialen und beruflichen Integration des Job-Turbo. So leistet im engen Schulterschluss jeder Akteur individuelle Beiträge, die gemeinsam wirken.

2. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen

Der Bereich Qualifizierung bleibt unverändert ein Schwerpunkt bei der Arbeitsmarktplanung. Eine qualitativ hochwertige und umfassende Beratung zu beruflicher Qualifizierung und ein auf den lokalen Arbeitsmarkt abgestimmtes Angebot abschlussorientierter und sonstiger Weiterbildung schaffen die notwendigen Voraussetzungen zur Fachkräftesicherung. Dabei wirkt sich auch die Abschwächung des bisherigen Vermittlungsvorrangs positiv auf nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen aus.

Wie bisher erfolgt das Angebot von Maßnahmen der Qualifizierung 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 (gAG-S).

Das Team ReStart betreut in erster Linie Kundengruppen, die prognostisch kurz- bis mittelfristig eine hohe Übertrittswahrscheinlichkeit in den ersten Arbeitsmarkt besitzen, darunter auch Absolventen von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung. Diese profitieren damit von einer intensiven und engmaschigen Betreuung.

Das Team für Qualitätsmanagement (QM-Team) nimmt seit 2020 durchgängig 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. In der Folge konnten positive Resultate in Bezug auf die so genannte Abbruchquote erreicht werden. Diese konnte zuletzt auf einen beinahe historischen Tiefstand von 27,5 % im Dezember 2023 gesenkt werden.

III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern

Die bewährten Interventionsansätze zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB), nämlich "Prävention", "Integration" und "soziale Teilhabe", sollen auch im Jahr 2024 entsprechende Berücksichtigung finden.

Konkret geschieht dies durch Fortführung der Intensivbetreuung ausgewählter Kundinnen und Kunden, bei der jede Integrationsfachkraft wenigstens 10 Kundinnen und Kunden in einem 14-tägigen Rhythmus eng begleitet. Mindestens die Hälfte dieser intensiv betreuten Kunden steht dabei (kurz) vor dem Übertritt in LZB, der Rest befindet sich bereits darin.

Weiterhin übernehmen auch die stellenorientierten Vermittler im Fokusbereich Vermittlung des gemeinsamen Arbeitgeberservice jeweils 20 Kundinnen und Kunden in die so genannte Nebenbetreuung.

Die im bundesweiten Personalhaushalt der Bundesagentur für Arbeit enthaltenen Stellen für den Betrieb der lokalen Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC) sind leider mit Wirkung zum 31.12.2023 in Abgang gestellt worden. Hiervon unbeeindruckt hält das jobcenter Duisburg jedoch auch in 2024 am Betrieb des Standorts an der Königstr. 57 fest. Hierin liegt ein klares Bekenntnis zur Aufrechterhaltung der erprobten und gewachsenen Strukturen, die weiterhin zum Ziel haben, dem Entstehen von LZA/LZB innovativ zu begegnen. Vor dem Hintergrund der Aktivitäten im Rahmen des Job-Turbo ist das eingeführte Maßnahmenformat "fitforjob digital - das e-innovative Bewerbercenter für den Arbeitsmarkt 4.0" zusätzlich um eine weitere Ausprägung exklusiv für Geflüchtete aus der Ukraine erweitert worden. Zusätzlich zu den vielfältigen Hilfestellungen bei der Erstellung von (elektronischen) Bewerbungsunterlagen und deren Versand sowie der umfangreichen Wissens- und Kenntnisvermittlung in Bezug auf IT-unterstützte, innovative Bewerbungsverfahren, kommt ein Dolmetscher zum Einsatz. Für alle anderen Kundengruppen des jobcenter Duisburg wird fitforjob digital natürlich im gewohnten Umfang angeboten. Daneben findet am Standort wie in den Jahren zuvor generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden, statt.

Das jobcenter Duisburg strebt zudem an sämtliche Chancen, die sich aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) ergeben, auch in 2024 bestmöglich ausschöpfen. In diesem Zusammenhang wird es im laufenden Jahr vor allem darauf ankommen, trotz eines konjunkturell anspruchsvolleren Umfeldes auslaufende Förderfälle zu kompensieren und neue Arbeitgeber für Integrationen zu gewinnen.

Vor und während der Maßnahmen nach dem THCG erfolgt - wie gehabt - eine enge, beschäftigungsbegleitende Betreuung (coaching) durch Mitarbeiter des Jobcenter Duisburg. Fiskalisch nutzt das Jobcenter Duisburg die sich aus dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) ergebenden finanziellen Spielräume.

Bei Bedarf erfolgt eine enge Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen unter Einsatz flankierender kommunaler Leistungen nach § 16a SGB II.

IV. Existenzsichernde Leistungserbringung & Unterstützung bei steigenden Energiekosten

Je unruhiger die Zeiten, desto wichtiger ist die Sicherstellung der notwendigen Leistungen zum Lebensunterhalt. Damit kommt einem funktionierenden und belastbaren Leistungsbereich eine Doppelfunktion zu. Zum einen dienen auskömmliche Sozialleistungen der Sicherstellung des sozialen Friedens und der Verkörperung des Sozialstaatsprinzips. Zum anderen ist Integrationsarbeit mit den Kundinnen und Kunden und eine Fokussierung auf die bedarfsdeckende Integration in den Arbeitsmarkt erst dann möglich, wenn basische Bedürfnisse sichergestellt sind. Folgerichtig legt das Jobcenter Duisburg einen starken Fokus auf den Leistungsbereich. Diese Bemühungen werden durch zahlreiche Neuerungen und Verbesserungen auf Grundlage des neuen Bürgergeldgesetzes flankiert.

Ein wesentlicher Baustein zur Verbesserung der Situation der Leistungsberechtigten liegt in der verbesserten finanziellen Absicherung. Das Grundgesetz gibt vor, dass das Grundrecht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum garantiert sein muss. Wer in eine Notlage gerät und nicht selbst für seinen Unterhalt sorgen kann, hat deshalb Anspruch auf staatliche Leistungen. Diese Leistungen werden jährlich überprüft und angepasst – auf Grundlage der durchschnittlichen Preis- und Nettolohnentwicklung, insbesondere aufgrund der extrem steigenden Lebenshaltungskosten und Energiepreise. In der Folge stiegen die Regelsätze zum 01.01.2024 je nach Regelbedarfsstufe der Leistungsberechtigten zwischen 39 und 53 Euro. Die genauen Sätze können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Regelbedarfsstufe	Leistungsberechtigte	Regelsatz
Regelbedarfsstufe 1	Alleinstehende / Alleinerziehende	563 €
Regelbedarfsstufe 2	Paare je Partner / Bedarfsgemeinschaften	506 €
Regelbedarfsstufe 3	Volljährige in Einrichtungen (nach SGB XII) Nicht-erwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahre im Haushalt der Eltern	451 €
Regelbedarfsstufe 4	Jugendliche von 14 bis 17 Jahren	471 €
Regelbedarfsstufe 5	Kinder von 6 bis 13 Jahren	390 €
Regelbedarfsstufe 6	Kinder von 0 bis 5 Jahren	357 €

Regelbedarfe Bürgergeld ab dem 01.01.2024

V. Prozesse kundenfreundlicher gestalten

Unter dem Oberbegriff der lokalen Initiative "Jobcenter der Zukunft" bündelt das Jobcenter Duisburg zahlreiche Angebote der digitalen Verwaltung. Hierzu gehören z.B. die Jobcenter Duisburg App, die Einrichtung von Self-Service-Bereichen mit einer umfangreichen IT-Ausstattung, das Angebot zur Nutzung der Videokommunikation sowie Jobcenter Digital (JoDi).

Insbesondere jobcenter.digital stellt den Kundinnen und Kunden des Jobcenter ein modernes Online-Angebot zur Verfügung. Das Angebot umfasst derzeit unter anderem den digitalen Hauptantrag (HA) mit Mitwirkungssteuerung (MWS) und Online-Arbeitsmarktprofil (OAP), den Weiterbewilligungsantrag (WBA) und die Veränderungsmitteilung (VÄM). Außerdem sind Basisdienste wie der Postfachservice (PFS) und die Online-Zustellung (OZ) SGB II verfügbar. Auch Angebote aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung, wie das Einstiegsgeld (ESG), der VB-Antrag (VB) und die Ortsabwesenheit (OAP) sind vorhanden.

Mit fortschreitender Breite zentral bereitgestellter, digitaler Angebote sollen lokale IT-Lösungen sukzessive angepasst und in ein bundesweit einheitliches System integriert bzw. überführt werden. Hierbei werden die Kunden in den Self-Service-Bereichen auch im Jahre 2024 von so genannten "Scouts" unterstützt. Die Scouts sind Angestellte des Jobcenter Duisburg, die den Kundinnen und Kunden bei allen Fragen im Zusammenhang mit den digitalen Angeboten des Jobcenter mit Rat und Tat zur Seite stehen. Auf diese Weise können viele Anliegen in den digitalen Raum verlagert werden, wodurch sich überflüssige und zeitraubende persönliche Vorsprachen oftmals erübrigen. Hiermit ist nicht nur eine Steigerung der Kundenzufriedenheit, sondern auch eine relevante Verwaltungsvereinfachung verbunden, da die Anliegen medienbruchfrei und damit schneller sowie fehlerfreier z.B. in Bezug auf Eingabefehler / unleserliche Einträge etc. bearbeitet werden können.

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 2024 orientiert sich am voraussichtlichen Bedarf unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme im laufenden Geschäftsjahr und entspricht den Planwerten der Vorjahre.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung 2023 (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 SGB II)	Beratungsstellen AWO / Diakonie	ca. 550 (zzgl. ca.450 Clearingfälle)
Suchtberatung (§ 16a Nr. 4 SGB II)	Suchtberatungsnetzwerk (Suchthilfeverbund)	ca. 200

Flankierende, kommunale Leistungen nach § 16a SGB II

F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente

Förderinstrument		Haushaltsmittel (in Euro)
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget (VB)	Vermittlungsbudget allg.	600.000
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
	Maßnahmen bei Trägern (MAT)	2.669.066
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	15.600
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	1.778.543
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	75.000
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - inkl. Weiterbildungsprämie & AEZ		6.383.988
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ)		1.005.520
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		1.456.539
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (Einkauf in 2023)		Einkauf in 2023
1.7 Ganzheitliche Betreuung / Coaching (GaBe)		1.542.390
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		72.450
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		3.781.820
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)		513.469
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		979.121
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		87.019
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		85.000
Einstiegsqualifikation (EQ)		28.981
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		103.872
4. Leistungen für behinderte Menschen		711.706
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		10.061
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		32.244
5.3 Bürgergeldbonus		119.869
Gesamt (Neufallbudget ohne Verbindungen aus 2023)		22.052.257

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
	Vermittlungsbudget allgemein	nach Bedarf
1.1 Vermittlungsbudget (VB)	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MDK)	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)	Maßnahmen bei Trägern (MAT)	1.810
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	280
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	1.077
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	60
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - inkl. Weiterbildungsprämie & AEZ		1.265
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ) ohne SB		281
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		635
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		30
1.7 Ganzheitliche Betreuung / Coaching (GaBe)	über Dritte (Gutscheinverfahren)	570
	durch eigenes Personal	690
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		nach Bedarf
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		2.510
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)		100
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		140
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		45
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		16
Einstiegsqualifikation (EQ)		22
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		16
4. Leistungen für behinderte Menschen (EGZ SB&Reha, PB/AG SB&Reha)		
		63
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		nach Bedarf
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		nach Bedarf
5.3 Bürgergeldbonus (Rechtsgrundlage läuft März/April 2024 aus)		nach Bedarf
Gesamt		9.610

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
I. Umschulungen / Fortbildungen	453 / 812
II a. Gewerblich-technische Berufe	270
II b. Kaufmännische/verwaltende Berufe	147
II c. Sozial- und Gesundheitsberufe	150
Sonstige Bildungsziele	617
Vorbereitende Qualifizierungen	81
Gesamt	2.530

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

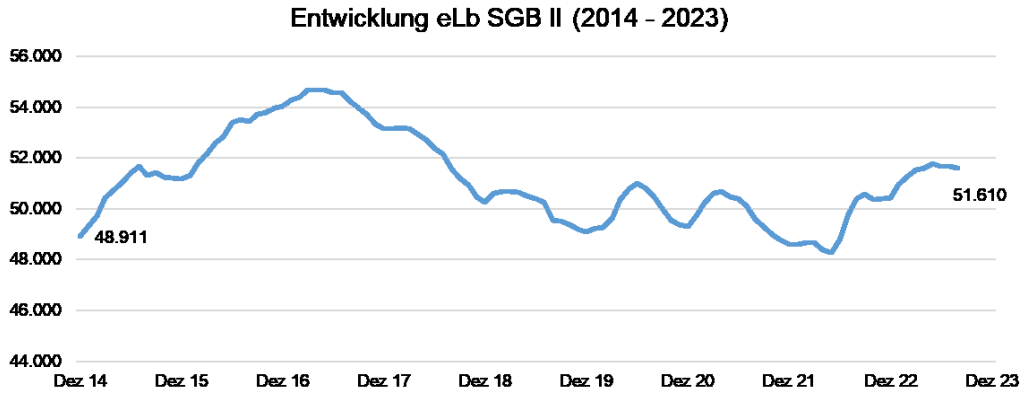
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	4
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistungen)	55
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	157
Betriebliche Einzelumschulungen	2
Kinderpflegerin	1
Erzieher/innen	2
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	14
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	57
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	82
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	54
Pool-Umschulungen Sonstige	25
Gesamt	453

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	105
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	207
Nachholen des Hauptschulabschlusses	21
Grundkompetenzen (VZ 3-6 Monate/ TZ 6-9 Monate)	46
Examinierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	43
Fahrlehrer (Aufstiegsfortbildung)	1
Weiterbildungen Sonstige 6-12 Monate	95
Weiterbildungen Sonstige 3-6 Monate	73
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	56
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	65
Weiterbildungen sozial-pflegerisch (medizinische Anpassungen, Helfer-Pflege)	70
Vergabe Übungsbüro - Pflege und Betreuung	30
Gesamt	812

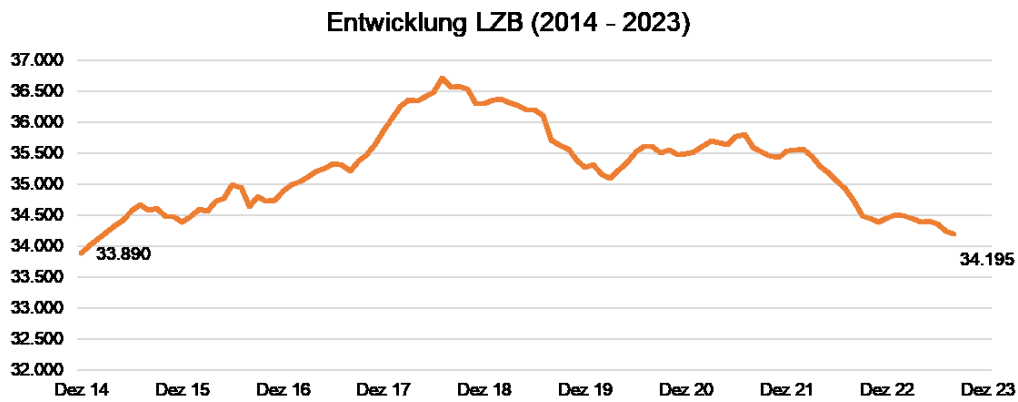
H. Anhang

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



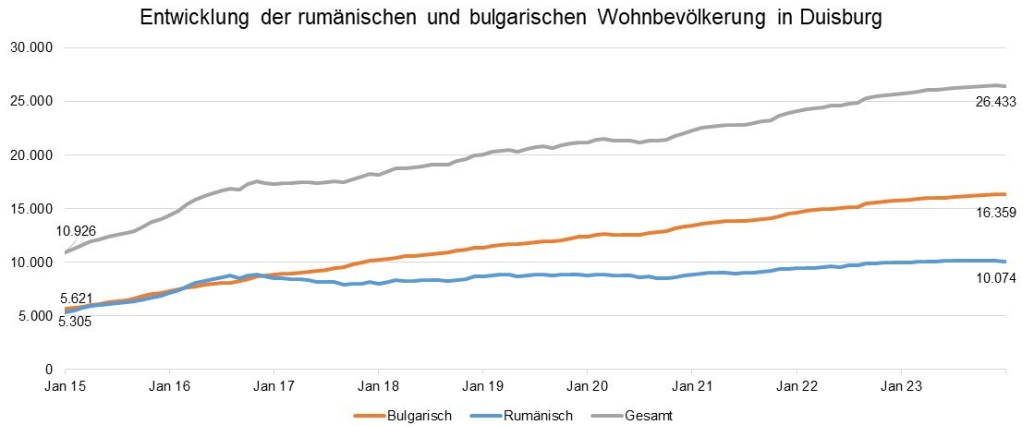
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Eckwerte der Grundsicherung,
Gebietsstand Januar 2024

II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Eckwerte der Grundsicherung,
Gebietsstand Januar 2024

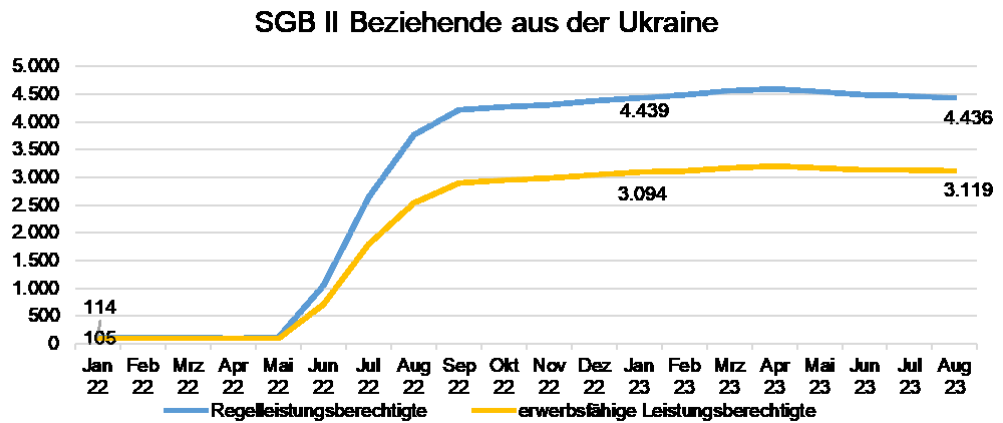
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg



Quelle: Stabsstelle für Wahlen und Informationslogistik der Stadt Duisburg, Stand: 31.12.2023

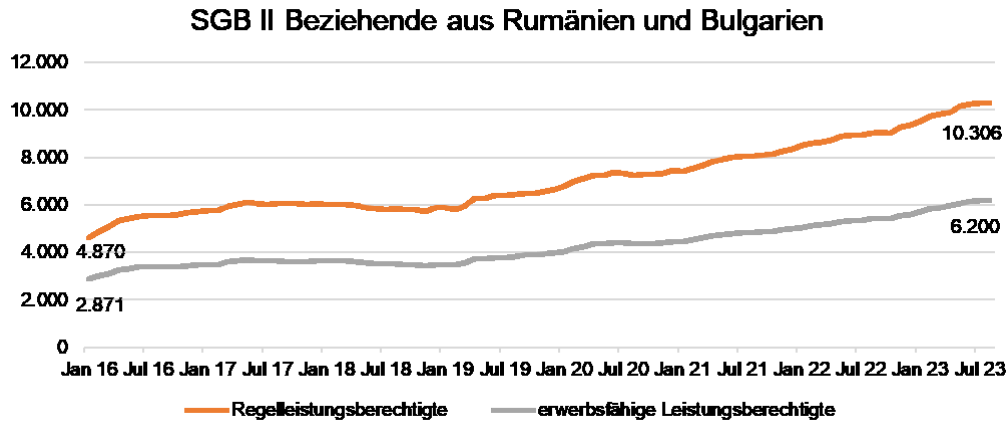
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern

1. Ukraine

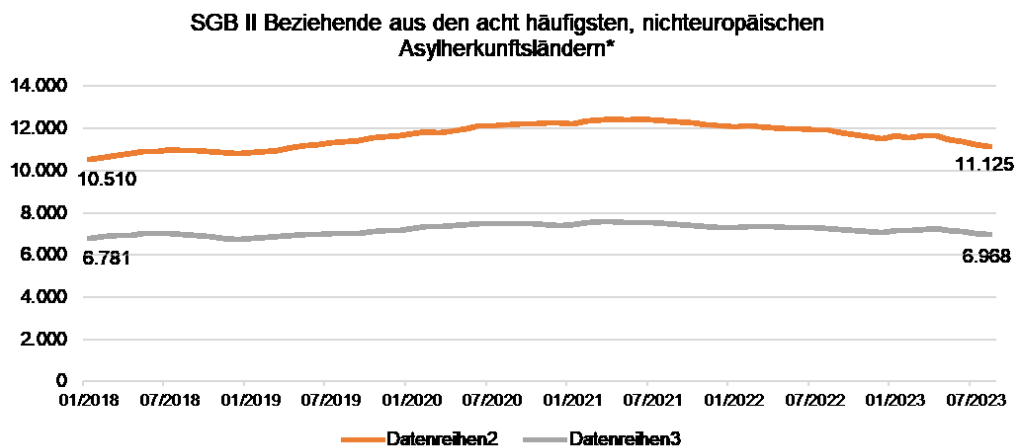


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt, Stand: Dezember 2023

2. Rumänien und Bulgarien



3. Nichteuropäische Asylherkunftsländer (ohne Ukraine)



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

