

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2025

Stand: 24.03.2025

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Grundsatz Markt & Integration

Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, März 2025

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 jederzeit zu anderen als den in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm veröffentlichten Eintrittszahlen und Budgetannahmen kommen.

Inhaltsverzeichnis

A. Vorwort der Geschäftsführung	1
B. Ziele und Handlungsfelder 2025	3
I. Integrationsquote (IQ).....	3
II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB).....	4
III. Angebotswerte 2025 - Übersicht.....	4
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	5
I. Arbeits- und Fachkräftesicherung	5
II. Stärkung der Beratungsaktivität.....	5
III. Neue Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation.....	6
IV. Existenzsichernde Leistungserbringung	6
V. Bestmögliche Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen.....	7
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2025.....	8
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2025.....	8
1. Metallerzeugung	9
2. Gesundheitswesen	9
3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung.....	9
4. Lagerei, Post- und Kurierdienste	10
5. Einzelhandel	10
6. Groß- und Außenhandel	10
7. Baugewerbe.....	11
8. Erziehung und Unterricht	11
9. Sozialwesen.....	11
10. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.....	11
11. Finanzdienstleistung	12
12. Heime	12
13. Gebäudebetreuung sowie Garten- und Landschaftsbau	12
14. Gastgewerbe.....	12
15. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	13
16. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	13
17. Maschinenbau.....	13
18. Verwaltung und Führung von Unternehmen.....	13
19. Handel mit Kraftfahrzeugen sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13
II. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	14
III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA).....	14
IV. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit.....	15
V. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte.....	16
VI. Langzeitbezug von Leistungen.....	16

VII. Finanzielle Ausstattung.....	17
1. Herausforderung 2025 - vorläufige Haushaltsführung.....	18
2. Verwendung der verfügbaren Eingliederungsmittel.....	19
VIII. Personelle Ausstattung.....	21
1. Personalfluktuatation im Leistungsbereich.....	21
2. Personalfluktuatation im Bereich Markt und Integration	21
E. Handlungsansätze	22
I. Arbeits- und Fachkräftesicherung.....	22
1. Wirkungsorientierter Einsatz der knappen Förderressourcen	22
2. Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.....	22
3. Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrations- hintergrund	23
4. Hohe Integrationsquote von Frauen	25
5. Abgestimmtes und zielgerichtetes Zusammenwirken von arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Organisationseinheiten	25
6. Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt.....	26
II. Stärkung der Beratungsaktivität	26
1. Aufrechthaltung einer hohen Kontaktdichte auch in schwierigem Marktumfeld	26
2. Fortführung der Ansätze des Job-Turbos	27
3. Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote.....	27
4. Hoher Anteil persönlicher und Video-Kontakte in der Beratung	28
III. Neue Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation	28
1. Sicherstellung eines friktionsfreien Übergangs in den Rechtskreis des SGB III.....	28
2. Etablierung guter Prozessketten (Referenzprozess).....	29
3. Den Kunden stets im Fokus halten	30
4. Lernende Organisation	30
5. Gemeinsam mit dem Rechtskreis SGB III abgestimmte Maßnahmenplanung und -umsetzung	30
IV. Existenzsichernde Leistungserbringung.....	31
1. Zeitnahe Erbringung aller zustehenden Geldleistungen.....	31
2. Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges	31
3. Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhhabepakets	32
V. Bestmögliche Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen	32
1. Überprüfung wichtiger Prozesse hinsichtlich Aufwands und Wirkung ..	32
2. Sicherstellung der Auslastung von Integrationsmaßnahmen	32
3. Identifikation von Einsparpotentialen	32
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	36
I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente	36

II. Geplante Eintritte.....	37
G. Bildungszielplanung	38
I. Gesamtübersicht	38
II. Bildungsziele	38
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao).....	38
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)	38
H. Anhang.....	39
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II .	39
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II.....	39
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg	40
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern	40
1. Ukraine	40
2. Rumänien und Bulgarien.....	41
3. Nichteuropäische Asylherkunftsländer (ohne Ukraine).....	41

A. Vorwort der Geschäftsführung

Erwarte stets das Unerwartete. Wenn es ein Sprichwort gibt, dass die letzten Jahre treffend skizziert, dann ist es dieses. Niemand hätte Entwicklungen wie die Covid-Pandemie oder den Ukraine Konflikt mit ihren weitreichenden Folgen vorhersehen können. Eines haben die Herausforderungen der Vergangenheit gemein - es bedarf einer flexiblen und lernfähigen Organisation, die sich stets bestmöglich den veränderten Rahmenbedingungen anpasst.

Ich denke sagen zu können, dass wir als jobcenter Duisburg gerade in den zurückliegenden Jahren den Nachweis erbracht haben, den wechselnden Bedingungen nicht nur gerecht zu werden, sondern sie teilweise auch gezielt zu nutzen, um unseren Auftrag besser zu erfüllen. Hierfür möchte ich meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an dieser Stelle ganz herzlich danken.

Aber was sind die Entwicklungen, denen wir uns in Zukunft voraussichtlich in unserem (Arbeits-)Alltag insbesondere in 2025 stellen müssen?

Am Arbeitsmarkt finden unverändert einschneidende Veränderungsprozesse statt. Die demographische Entwicklung und die Transformation der Arbeitswelt durch Dekarbonisierung und Digitalisierung gehen unaufhaltsam weiter. In vielen Bereichen der Wirtschaft ist die produktive Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) schon jetzt nicht mehr wegzudenken.

Obwohl das jobcenter Duisburg mit seiner eigenen, lokalen App und der frühzeitigen Erprobung und Nutzung entsprechender Angebote stets einen starken Fokus auf Digitalisierung gelegt und eine Vorreiterrolle eingenommen hat, besteht hier noch Nachholbedarf. Daran werden wir in 2025 arbeiten. Hierzu gehört insbesondere, unsere Kundinnen und Kunden noch stärker als bisher von den Vorteilen der umfangreichen Online-Angebote über jobcenter.digital als mögliche Alternative bzw. Ergänzung zu den üblichen Zugangswegen zu überzeugen und die Anzahl der Nutzenden weiter zu erhöhen. In diesem Zusammenhang werden wir auch die lokale App des jobcenter Duisburg durch die neue, bundesweite Jobcenter App der Bundesagentur für Arbeit, die seit dem 01.01.2025 kostenlos zum Download für unsere Kundinnen und Kunden zur Verfügung steht, ersetzen. Die neue, bundesweite App weist nicht nur ein noch höheres Datenschutz- und Sicherheitsniveau auf als bisher, sondern verfügt vor allem über einen erheblich größeren Leistungsumfang und bietet damit einen spürbaren Mehrwert für die Nutzerinnen und Nutzer.

Aufgrund des allgemein sehr schwachen Wirtschaftswachstums und der weiteren Eintrübung der Konjunkturaussichten ist davon auszugehen, dass die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes nach einer langen Phase starker Arbeitskräftenachfrage wieder sinken und der Beschäftigungszuwachs geringer ausfallen wird. Obwohl eine konkrete Auswirkung dieser Entwicklung auf die Zielwerte am aktuellen Rand zwar noch nicht sichtbar ist, ist perspektivisch ein Szenario mit steigender Arbeitslosigkeit alles andere als unrealistisch. Deutschland hat sich beim Bruttoinlandsprodukt (BIP) von der weltwirtschaftlichen Entwicklung entkoppelt und die deutsche Wirtschaft tritt seit nunmehr fünf Jahren quasi "auf der Stelle".

Schon heute führen schwindende Steuereinnahmen vor diesem Hintergrund aber auch die Priorisierung anderer Politikfelder zu verstärkten Einsparbemühungen im SGB II. In der Folge fehlen im Globalbudget des jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2025 insgesamt gut 13 Mio. € und damit knapp 10% der Mittel gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig steigt die Erwartung der Politik und der

Gesellschaft, mehr Menschen noch schneller und mit geringeren Kosten in Arbeit zu bringen. Dabei verringert gerade die Kürzung der Haushaltsmittel den Spielraum zur aktiven Gestaltung der lokalen Arbeitsmarktpolitik deutlich. Dennoch haben die Träger des jobcenter Duisburg - die Stadt und die Agentur für Arbeit Duisburg – dankenswerterweise auch für 2025 einen Stellenplan genehmigt, der die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des jobcenter ermöglicht. Die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel stehen trotz der vorläufigen Haushaltsführung bereits jetzt in ausreichender Menge zur Verfügung. Dementsprechend können die Kundinnen und Kunden wie gewohnt im Rahmen der persönlichen Beratung auf die Expertise und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter setzen.

Welche konkreten Veränderungen die vorgezogenen Neuwahlen und die damit einhergehenden, neuen Mehrheitsverhältnisse im Bundestag für den Bereich des SGB II bringen werden, lässt sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht seriös sagen. Sie können jedoch darauf vertrauen, dass die Geschäftsführung des jobcenter Duisburg Sie in gewohnter Weise rechtzeitig mit allen notwendigen Informationen versorgen wird.

Eines ist jedenfalls schon jetzt sicher - das Jahr 2025 wird abermals kein Sprint, sondern ein Dauerlauf. Wir alle werden unsere Kräfte einteilen müssen. Dennoch freue ich mich darauf, die Grundsicherung hier vor Ort im Rahmen unserer Möglichkeiten so zu gestalten, dass das jobcenter Duisburg auch in Zukunft von den Menschen, die unsere Hilfe benötigen, als zuverlässige Unterstützung und von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Frank Böttcher

B. Ziele und Handlungsfelder 2025

Der diesjährige Planungsprozess hat wie gewohnt unter Berücksichtigung der gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II von BMAS, Ländern, BA und kommunalen Spitzenverbänden für das Jahr 2025 und des Informationspakets 2025 der Bundesagentur für Arbeit (ersetzt den bisherigen Planungsbrief) sowie unter frühzeitiger Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) stattgefunden. Dabei findet das bekannte Kennzahlensystem unverändert Anwendung.

Bei der Planung wurden insbesondere die folgenden Schwerpunkte für 2025 in der Grundsicherung berücksichtigt, aus denen das jobcenter Duisburg seine geschäftspolitische Ausrichtung und Top-Themen ableitet:

- Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Stärkung der Beratungsaktivität
- Neue Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Reha
- Existenzsichernde Leistungserbringung
- Bestmögliche Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen

Die bestehenden Steuerungsziele innerhalb des Kennzahlensystems der Bundesagentur für Arbeit (BA) für das SGB II sind gegenüber dem Vorjahr erneut gleichgeblieben. Wie bereits in 2024 sind die Integrationsquote und die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden getrennt für Frauen und Männer zu planen. Damit soll eine geschlechtergerechte Integrationsarbeit der Jobcenter gefördert werden.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen und der geschäftspolitischen Ausrichtung wurde unter Einbeziehung der Träger und der Gremien im Rahmen des langjährig etablierten Verfahrens eine lebhaft Diskussions über die zu vereinbarenden Zielwerte im Sinne eines gelebten Gegenstromverfahrens geführt.

I. Integrationsquote (IQ)

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Planung gingen die Prognosen von einem Jahresdurchschnittswert (JDW) von 50.948 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bestand des jobcenter Duisburg zum Ende des Geschäftsjahres 2024 aus. Hierunter wurden 26.267 Frauen (51,56%) und 24.681 Männer (48,44%) erwartet.

Mit Unterstützung des jobcenter Duisburg werden zum Prognosezeitpunkt voraussichtlich insgesamt 8.963 Integrationen (Jahresfortschrittswert - JFW) in den Arbeitsmarkt erfolgt sein.

Dabei finden voraussichtlich 2.968 Frauen (33,11%) und 5.995 Männer (66,89%) eine neue Beschäftigung. Dies entspräche für 2024 einer Integrationsquote gesamt (IQ 2024) von 17,6 % (Frauen 11,3 %, Männer 24,3 %).

Für 2025 rechnen die Forschungsinstitute überwiegend mit einer Seitwärtsbewegung des Bruttoinlandsprodukts (+0,4% bis +1%) und damit mit einer leichten Zunahme der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im

Arbeitsagenturbezirk Duisburg im Jahresdurchschnitt.¹ Vor diesem Hintergrund wird auch eine Verringerung des Bestandes der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) erwartet, der im Jahresdurchschnitt auf 49.946 Personen sinken kann und damit leicht unter dem Niveau des Vorjahres liegen würde.

Unter diesen Umständen erscheint eine Verbesserung der Integrationsquote auf 18,0% realistisch. Dies entspräche 8.969 Integrationen in 2025 und damit einer Veränderung um +2,1 % bezogen auf die IQ 2024 (Veränderungsrate). Die geschlechterspezifische Planung der Integrationsquote (IQ) kann der Tabelle unter Ziff. B.III. entnommen werden.

II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (JDW LZB) sollte laut Prognose zum Ende des Jahres 2024 im Schnitt bei bis zu 35.197 Personen liegen. Die Prognosen für das Geschäftsjahr 2025 basieren neben der Position des jobcenter Duisburg im Vergleichstyp (sog. Portfoliomodell) auf Zeitreihenanalysen. Dabei werden die Schätzungen zur künftigen Entwicklung der Indikatoren im Wesentlichen aus der Vergangenheit abgeleitet. Aufgrund der ausgeprägten Sondereffekte im Jahr 2024, aufgrund derer eine hohe Anzahl an Flüchtenden aus der Ukraine quasi "per Stichtag" aufgrund schlichten Zeitablaufs in den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden hineingewachsen ist, ist für das Jahr 2025 statistisch erneut von einem Anstieg des Bestandes an LZB auszugehen (vgl. hierzu auch die Übersichten unter Ziff. H.2. im Anhang). Dieser wird sich voraussichtlich um +1.811 auf 37.008 Personen erhöhen. Dies entspräche einem Aufwuchs um +5,1 %. Die geschlechterspezifische Planung der Zielwerte LZB kann der Tabelle unter Ziff. B.III. entnommen werden.

III. Angebotswerte 2025 - Übersicht

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

	Planung 2025	Veränderungsrate
Integrationsquote gesamt (IQ)	18,0%	2,1%
IQ "Frauen" gesamt	11,3%	0,4%
IQ "Männer" gesamt	24,8%	2,0%
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	37.008	5,1%
LZB "Frauen"	19.686	5,1%
LZB "Männer"	17.322	5,2%

Zielvereinbarungsprozess 2025 - Angebotswerte

¹ Quelle: IAB, Regionale Arbeitsmarktprognozen, September 2024.

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 2025 lauten dabei wie folgt:

I. Arbeits- und Fachkräftesicherung

Der (Fach-)Kräftemangel ist mittlerweile in beinahe alle Bereiche des täglichen Lebens vorgedrungen. Eingeschränkte Öffnungszeiten im Einzelhandel oder in der Gastronomie, langes Warten auf Handwerkertermine, deutlich erhöhte Lieferzeiten für Produkte und Waren - die Liste ließe sich beinahe beliebig fortsetzen. Damit ist die Arbeits- und Fachkräftesicherung für das jobcenter Duisburg mittlerweile zum Dauerthema geworden und Demografie und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt lassen erwarten, dass sich die Thematik in den nächsten Jahren noch weiter verschärfen wird.

Das jobcenter Duisburg stellt sich auch in Zukunft diesen Herausforderungen und wird im Zusammenhang mit der Arbeits- und Fachkräftesicherung insbesondere die folgenden Handlungsansätze in den Fokus nehmen:

- Wirkungsorientierter Einsatz der knappen Förderressourcen
- Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrationshintergrund
- Hohe Integrationsquote von Frauen
- Abgestimmtes und zielgerichtetes Zusammenwirken von arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Organisationseinheiten
- Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt

II. Stärkung der Beratungsaktivität

Beratungs- und Vermittlungsgespräche gehören zu den Kernaufgaben des jobcenter Duisburg und tragen einen großen Teil zur Klärung von Kundenanliegen, Beratung in arbeitsmarktlichen Belangen, Einleitung von Maßnahmen und Beschleunigung der Integrationsprozesse bei. Um die qualifizierte Beratung der zu betreuenden Personen in den Blick zu nehmen, ist der Rückgriff auf entsprechende Qualitätskennzahlen zur Ermittlung der Prozessqualität erforderlich. Die Kennzahl zur Beratungsaktivität gibt dabei u.a. Aufschluss über die Anzahl der qualifizierten Beratungsgespräche, die mit zur Arbeitsvermittlung angemeldeten Personen im Rechtskreis SGB II im Berichtsmonat und seit Beginn der AV-Periode im Rechtskreis SGB II geführt wurden, die Art der Kommunikation, die Dauer seit der letzten Beratung, die Dauer zwischen den letzten beiden Beratungen während der AV-Periode und die Verweildauer seit der VerBIS-Anmeldung im Rechtskreis SGB II (Dauer AV).

Beim Job-Turbo und aufgrund der Erfahrung aus zahlreichen Sonderprojekten und zielgruppenorientierten Teams hat sich gezeigt, dass die Integrationschancen durch eine hohe Beratungsaktivität steigen. Vor diesem Hintergrund hat sich das jobcenter Duisburg in 2025 unter anderem die

nachfolgend dargestellten Handlungsansätze zur Erhöhung der Beratungsaktivität zum Ziel gesetzt:

- Aufrechterhaltung einer hohen Kontaktdichte auch in schwierigem Marktumfeld
- Fortführung der Ansätze des Job-Turbos
- Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote
- Hoher Anteil persönlicher und Video-Kontakte in der Beratung

III. Neue Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation

Die Bundesregierung hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts die Übertragung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie von Förderungen für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden² aus dem Rechtskreis des SGB II in das SGB III und damit von den örtlichen Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit beschlossen. Damit erfolgen Beratung, Bewilligung und Finanzierung von Förderungen der beruflichen Weiterbildung für die Kundinnen und Kunden des Jobcenter seit dem 01.01.2025 in der Zuständigkeit der Arbeitsagenturen. Für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Leistungsbezug des SGB II erfolgt ebenfalls die vollständige Beratung, Begleitung und Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Agentur für Arbeit.

Die Integrationsverantwortung verbleibt während des gesamten Prozesses aber weiterhin wie zuvor bei den Jobcentern. Daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern und Agenturen für Arbeit im Sinne der Kundinnen und Kunden auf Basis klar strukturierter und kundenfreundlicher Prozesse ein wesentlicher Gelingensfaktor. Vor diesem Hintergrund verfolgt das Jobcenter Duisburg insbesondere die folgenden Handlungsansätze:

- Sicherstellung eines fraktionsfreien Übergangs in das SGB III
- Etablierung guter bzw. neuer Prozessketten
- Die Kundinnen und Kunden stets im Fokus halten
- Lernende Organisation
- Gemeinsam mit SGB III abgestimmte Maßnahmeplanung und -umsetzung

IV. Existenzsichernde Leistungserbringung

Der besondere Fokus und die Erwartungshaltung in der Bevölkerung in Bezug auf die Arbeit der Jobcenter liegen eindeutig auf der Vermittlung von Menschen in Erwerbsarbeit. Dies greift jedoch insoweit zu kurz, als dass die Sicherstellung der Existenzgrundlagen - sprich die Auszahlung der notwendigen Leistungen zum Lebensunterhalt nebst Kosten für Unterkunft und Heizung - die zwingende Voraussetzung für jedwede Suche nach Beschäftigung ist. Nur wer "den Kopf frei" hat, weil er sicher sein kann, dass seine grundlegenden Bedürfnisse zum Leben gedeckt sind, kann sich auf eine erfolgversprechende Suche nach Erwerbsarbeit machen. Hierfür sorgen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leistungsbereichs. Sie stellen eine rechtskonforme Anspruchsprüfung, eine zeitnahe Entscheidung und eine zuverlässige Auszahlung der SGB II-Leistungen sicher. Die Komplexität von Zuständigkeiten und Schnittstellen in

² Wenn die Bundesagentur für Arbeit Rehabilitationsträgerin ist.

unserem Sozialstaat erfordern dabei ein breites Fachwissen, einen lückenlosen Rundumblick sowie eine ganzheitliche Beratung. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Verwirklichung vorrangiger oder ergänzender Leistungen wie z.B. das Arbeitslosengeld I, den Kinderzuschlag, das Wohngeld oder etwaige Ansprüche auf Rentenleistungen. Im Zusammenhang mit der Leistungserbringung wird das Jobcenter im Jahr 2025 daher vor allem die folgenden Handlungsansätze verfolgen:

- Zeitnahe Erbringung aller zustehenden Geldleistungen
- Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges
- Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets

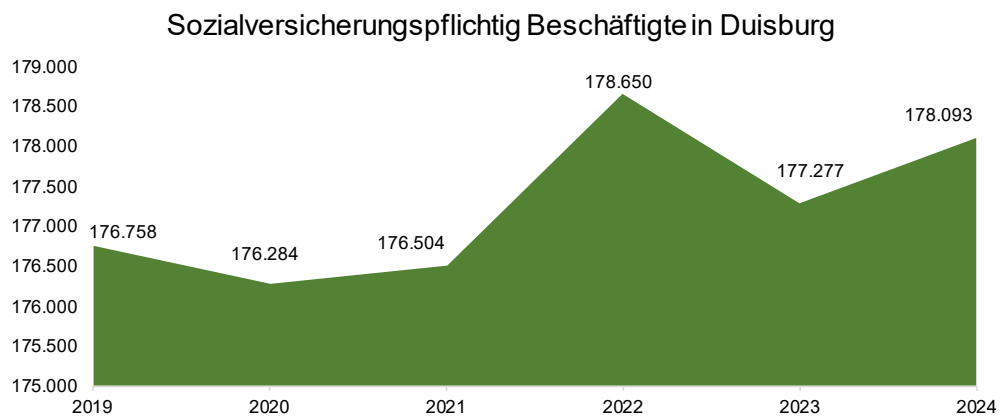
V. Bestmögliche Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen

Bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgabe ist das Jobcenter Duisburg unmittelbar an die haushaltsrechtlichen Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gebunden. Nach der Bundeshaushaltsordnung sind danach für alle finanzwirksamen Maßnahmen angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen. Dies gilt umso mehr in Zeiten, in denen die finanziellen Ressourcen knapper werden. Wie in jedem Privathaushalt führt dies im übertragenen Sinne dazu, jeden Euro "zwei Mal umzudrehen" und penibel darauf zu achten, dass das verfügbare Budget wirkungs- und ergebnisorientiert investiert wird. Hierzu orientiert sich das Jobcenter Duisburg im Geschäftsjahr 2025 vor allem an den folgenden Handlungsansätzen:

- Überprüfung wichtiger Prozesse hinsichtlich Aufwand und Wirkung
- Sicherstellung der Auslastung von Integrationsmaßnahmen
- Identifikation von Einsparpotentialen

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2025

Der anhaltende Druck durch den strukturellen Wandel und die dadurch induzierten Zwänge zu intensiven und längerfristigen Transformationsprozessen haben in Deutschland zu einer anhaltenden Lähmung der Wirtschaft geführt. Ein verfestigtes Klima politischer und wirtschaftlicher Unsicherheit führt dabei unmittelbar zu einer stark verhaltenen Industrie- und Konsumkonjunktur. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt wird in diesem Jahr voraussichtlich nur sehr gering gegenüber dem Vorjahr zulegen. Vor dem Hintergrund der anstehenden wirtschaftspolitischen Entscheidungen in Deutschland und den Vereinigten Staaten bleiben die Prognoserisiken hoch.³



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort;
Gebietsstand: Dezember 2024

I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2025⁴

Die skizzierten konjunkturellen Rahmenbedingungen wirken sich zwar noch verhältnismäßig gering, gleichwohl aber in immer stärkerem Maße auf den Arbeitsmarkt aus. Bestand in den Vorjahren gerade in Hinblick auf den weiterhin bestehenden (Fach-)Kräftemangel trotz zum Teil stark eingetrübter Finanzlage in den Unternehmen eine starke Bestrebung an Personal festzuhalten, zwingen die gleichbleibend herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer häufiger dazu, deutlich weniger Personal einzustellen oder sogar freizusetzen. Für das Jahr 2025 ist daher mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit gegenüber den Vorjahren zunehmen wird.

Die nachfolgende Prognose zur Entwicklung des lokalen Duisburger Arbeitsmarktes folgt wie in den Vorjahren der Brancheneinschätzung der Bundesagentur für Arbeit und bildet die Bewertung der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für das kommende Jahr ab. Betrachtet wurden hierbei die 19 wichtigsten Branchen. Die Brancheneinschätzung erfolgte anhand der Expertise der Vermittlungsfachkräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) und der externen Arbeitsmarktexpertinnen und Arbeitsmarktexperten.

³ vgl. Ifo-Konjunkturprognose, Frühjahr 2025, <https://www.ifo.de/fakten/2025-03-17/ifo-konjunkturprognose-fruehjahr-2025-deutsche-wirtschaft-steckt-fest>, abgerufen am 17.03.2025.

⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) - insbesondere bei Berufsbildern und Berufsbezeichnungen - verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Metallerzeugung

Die Metallerzeugung ist weiterhin stark durch den kostenintensiven Transformationsprozess hin zu umweltverträglicheren Verfahren belastet. Die Kosten für Energie und Rohstoffe befinden sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Dazu kommen neue Unwägbarkeiten wie z.B. die durch die amerikanische Regierung angekündigten Strafzölle auf Aluminium und Stahl. Diese Gemengelage lässt die Konjunkturaussichten eher nüchtern erscheinen. Die Resilienz der Branche ist stark davon abhängig, ob das Handwerk oder die Industrie betroffen ist. Während im Handwerk die Auftragslage gut ist, sind die Aussichten in der Industrie deutlich schlechter. Insbesondere der Bereich Kessel-, Anlagen- und Apparatebau ist durch die sinkende Nachfrage stark unter Druck geraten, so dass selbst Kurzarbeit in greifbare Nähe rückt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass insgesamt Investitionen und Wartungsarbeiten überwiegend auf das notwendige Minimum zurückgefahren werden. Aufträge gehen zudem vermehrt ins günstigere Ausland. Sechs Hochöfen gibt es noch an Europas größtem Stahlstandort Duisburg. Vier betreibt Thyssenkrupp Steel im Norden der Stadt. Zwei befinden sich auf dem Gelände der Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) im Duisburger Süden. In der Stahlsparte von Thyssenkrupp soll die Zahl der Arbeitsplätze binnen sechs Jahren um 11.000 reduziert werden.⁵ Thyssenkrupp will HKM verkaufen oder schließen. Damit stehen in Duisburg weitere 3.000 Stahljobs auf der Kippe.⁶ Der Ausblick für 2025 bleibt daher verhalten. Eine steigende Arbeitskräftenachfrage ist eher unwahrscheinlich.

2. Gesundheitswesen

Der Personalbedarf in Krankenhäusern bleibt hoch, insbesondere bei Pflegekräften, medizinischem Fachpersonal und Servicekräften. Trotz eigener Ausbildungsbemühungen fehlen zunehmend geeignete Kräfte, weshalb Krankenhäuser auf ausländisches Fachpersonal zurückgreifen, das jedoch oft erst langwierige Anerkennungsverfahren und Sprachbarrieren überwinden muss. Ähnlich schwierig gestaltet sich die Einstellung von medizinischen Fachangestellten (MFA) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA), da viele ausgebildete Kräfte in besser bezahlte oder attraktivere Berufsbilder abwandern. Die Qualität der Bewerbungen ist häufig unzureichend und bürokratische Hürden erschweren die Integration von Fachkräften aus dem Ausland. Dies führt zu unbesetzten Stellen und zurückgezogenen Stellenangeboten.

3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Der Personalbedarf der Branche bleibt hoch, da viele Beschäftigte kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze stehen und bald in den Ruhestand gehen. Konflikte wie in der Ukraine und im Nahen Osten bzw. Syrien führen zu anhaltend hohen oder sogar steigenden Flüchtlingszahlen und erhöhen den Bedarf in Betreuung, Bildung, Versorgung und Sicherheit. Gleichzeitig erschwert der Fachkräftemangel die Besetzung offener Stellen, besonders in Bereichen wie in der Bauverwaltung, im Sozial- und Gesundheitswesen oder allgemein in stark IT-affinen Berufsbildern. Die Privatwirtschaft bietet gegenüber dem öffentlichen Dienst gerade im Fachkräftebereich nach wie vor attraktivere Arbeitsbedingungen, wodurch der öffentliche Dienst ins Hintertreffen gerät. Engpässe gibt es auch in öffentlichen Bädern, der Abfallwirtschaft und bei der Polizei. Maßnahmen wie

⁵ <https://www.deutschlandfunk.de/thyssenkrupp-stahl-will-11-000-stellen-abbauen-100.html>, Stand: 27.11.2024.

⁶ <https://www.waz.de/podcast/article408436076/hkm-darum-stehen-in-duisburg-3000-stahljobs-auf-der-kippe.html>, Stand: 03.03.2025.

Quereinsteiger-Programme und die Förderung von Aus- und Weiterbildung könnten helfen.

4. Lagerei, Post- und Kurierdienste

Die Duisburger Logistikbranche hängt sehr stark von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und von der Entwicklung der regionalen Wirtschafts- und Industrieunternehmen ab. Verändertes Kundenverhalten (Online Handel) sowie die Digitalisierung im Allgemeinen stellen hohe Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit der Branche. Herausforderungen bestehen auch in der Logistik in Bezug auf hohe Kraftstoff-/Energiekosten, Fachkräftemangel sowie dem langsamen Ausbau der Verkehrs-, Energie-, Lade- und digitalen Infrastruktur. Vor dem Hintergrund der schleppenden Konjunktur hat die Gütertochter der Deutschen Bahn, die DB Cargo, bereits einen massiven Stellenabbau angekündigt. Bis Ende des Jahres sollen bundesweit 5.000 Stellen wegfallen. Davon sind nach ersten Einschätzungen möglicherweise auch mindestens 340 Stellen direkt in Duisburg betroffen. Auch die Deutsche Post / DHL hat den Wegfall von 8.000 Stellen bis Jahresende angekündigt. Welchen Anteil daran Stellen in Duisburg haben werden, steht derzeit noch nicht fest. Für die Zukunft zeichnen sich in der gesamten Branche folgende Trends ab:

- Digitalisierung und Smart Logistik: Die zunehmende Digitalisierung der Produktion erfordert auch in der Logistik effizientere, digitalisierte Prozesse und eine bessere digitale Infrastruktur, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
- Fachkräftemangel: Der Mangel an qualifiziertem Personal belastet Kosten und Effizienz. Es sind verstärkte Anstrengungen in Qualifizierung und Ausbildung nötig.
- Energie und Klimaschutz: Die Abhängigkeit von fossilen Energiequellen, steigende Kosten und Klimaneutralität erfordern Anpassungen in der Branche, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

5. Einzelhandel

Der stationäre Einzelhandel leidet seit Jahren unter anhaltendem Personalmangel. Dieser erstreckt sich nicht nur auf den Helferbereich, sondern auch auf Stellen für Fachkräfte. Obwohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunehmend bereit sind, ihre Erwartungen zu senken und auch auf Quereinsteiger zu setzen und darüber hinaus oftmals finanzielle Anreize bieten, bleiben Beschäftigungen im Einzelhandel unbeliebt. Dies liegt auch daran, dass die Branche aufgrund öffentlichkeitswirksamer Insolvenzen einiger großer Ketten zunehmend als veraltet und unsicher wahrgenommen wird. Auf Arbeitnehmerseite werden diese Signale durchaus wahrgenommen - das Scheitern stationärer Handelskonzepte wie z.B. bei der Königsgalerie in Duisburg ist für viele ein abschreckendes Beispiel. In der Folge bleiben viele Stellen nach wie vor unbesetzt. Dies gilt auch für den Bereich der Ausbildung. Viele Arbeitsstellen sind daher flexibel und ermöglichen einen späteren Ausbildungsbeginn. Je spezialisierter die Branchen sind, desto schwieriger wird jedoch die Personalrekrutierung. Insbesondere Sparten wie pharmazeutische Verkaufsberufe, Optiker, Hörgeräteakustiker und Floristen bekommen dies in besonderem Maße zu spüren.

6. Groß- und Außenhandel

Der Groß- und Außenhandel in Duisburg ist vor allem durch den Lebensmittel- und Stahlgroßhandel geprägt. Wichtige Berufsgruppen finden sich in den Bereichen Lagerwirtschaft, Zustellung, Einkauf, Vertrieb sowie Unternehmensorganisation. Die Digitalisierung fordert zunehmend höher

qualifiziertes Personal, da neue Technologien, Online-Vertriebskanäle und Serviceangebote vertiefte Kenntnisse und fortlaufende Weiterbildung erfordern. Fachkräfte wie Vertriebsassistenten oder Einkäufer bleiben weiterhin gefragt - auf Helferniveau (z.B. bei Berufen wie Lagerhelfern oder Auslieferungsfahrern) ist die Nachfrage sogar noch ausgeprägter. Perspektivisch leidet die Branche allerdings unter der allgemeinen Konjunktur und den damit verbundenen Umsatzrückgängen. In der Folge sind bereits Auswirkungen wie Einstellungsstopps und Entlassungen sichtbar.

7. Baugewerbe

Die aktuelle Arbeitskräftenachfrage ist durch die angespannte wirtschaftliche Lage und den anhaltenden Fachkräftemangel geprägt, insbesondere im Bauhaupt- und Nebengewerbe. Trotz der angespannten Auftrags- und Ertragslage führt der immer noch hohe Bedarf an Fachkräften zu einem "Bewerbermarkt", wobei die Personalgewinnung überwiegend durch Ausbildung im eigenen Betrieb oder „Jobwechsler“ erfolgt. Besonders betroffen sind Berufe wie Elektroniker, Anlagenmechaniker (SHK), Dachdecker, Maurer und Gerüstbauer. Ein Indikator für den Fachkräftemangel ist die längere Laufzeit von Stellenangeboten. Fast die Hälfte (46 %) der Betriebe im Baugewerbe hat offene Stellen. Trotz des hohen Auftragsvolumens und einer Auslastung von 82 % verzichten viele Unternehmen dennoch auf ungelernte Hilfskräfte und nutzen Förderangebote nach dem SGB II und III kaum. Besonders kleinere Betriebe haben Schwierigkeiten mit der Einarbeitung und Qualifizierung von Personal.

8. Erziehung und Unterricht

Mit der geänderten Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel in Kindertagesstätten wollte das Land NRW Bürokratie abbauen und neue Wege für weitere Zielgruppen zur Personalgewinnung eröffnen. Leider bleiben die Anstrengungen hinter den Erwartungen zurück. Der Bedarf an Personal in Kindertagesstätten bleibt hoch - die neue Personalverordnung bringt hier keine spürbaren Verbesserungen. Außerdem fehlen zusätzliche Schulplätze zur Ausbildung von Erziehern. Kinderpfleger können nur eingeschränkt eingesetzt werden, so dass hierdurch Kitaschließungen und reduzierte Betreuungszeiten nicht ausgeglichen werden können. Auch Bildungsträger und soziale Vereine suchen dringend Fachkräfte, bieten jedoch meist nur Jahresverträge an, was die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland erschwert. Die Landesregierung NRW plant 2025 eine weitere Flexibilisierung der Personalverordnung (Betreuungsschlüssel 60 Kinder/Fachkraft). Dies könnte aber zur Folge haben, dass weniger Menschen einen Einstieg im Erziehungsbereich in Erwägung ziehen, da hierdurch die Belastung in den Einrichtungen steigen wird. Durch die Unterstützung von pädagogischen Ergänzungskräften erhofft man sich jedoch gleichzeitig Entlastungen für die Fachkräfte (z.B. bei Krankheitsausfällen).

9. Sozialwesen

Der Personalbedarf in der mobilen Pflege ist konstant hoch. Anders als in der stationären Pflege bestehen hier aber weiterhin gute Einstellungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte, welche lediglich eine Qualifizierung zur Behandlungspflege (LG1 / LG 2) absolviert haben. Sehr gute Integrationschancen bestehen für Pflegefachassistenten und Pflegefachkräfte.

10. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

Die Entwicklung der Personaldienstleistungsbranche ist ein Spiegelbild der wirtschaftlichen Entwicklung der Entleihbetriebe. Je schlechter die Auftragslage bei den Entleihbetrieben, je stärker ziehen sich diese auf ihr Stammpersonal zurück. In einem wirtschaftlich verhaltenen Umfeld, dass eher von sinkenden als

von steigenden Beschäftigtenzahlen geprägt ist, gerät in der Folge auch die Zeitarbeit zunehmend unter Druck. Zwar ist die Nachfrage nach Fachkräften aufgrund des weiterhin bestehenden Mangels nach wie vor vorhanden. Diese Nachfrage nach Fachkräften kann nur immer seltener durch Zeitarbeitsunternehmen bedient werden, da diese auf dem Arbeitsmarkt entweder gar nicht erst verfügbar sind oder eine Anstellung direkt bei den nachfragenden Unternehmen bevorzugen. Durch Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland kann der Bedarf auch nicht gedeckt werden, da hohe gesetzliche Hürden bestehen. Obwohl das Fachkräfteeinwanderungsgesetz den Zuzug erleichtert, muss Leiharbeit weiterhin genehmigt werden, was im Einzelfall schwierig sein kann. Trotz dieser Hindernisse nutzt die Branche das Potenzial von Migrant*innen und Geflüchteten zunehmend erfolgreich.

11. Finanzdienstleistung

Banken und Finanzdienstleister mussten in den letzten Jahren aufgrund der Pandemie, Inflation und verändertem Kundenverhalten Verluste hinnehmen, was zu Filialschließungen und weniger persönlicher Betreuung vor Ort führte. Nach der Markterholung haben sie sich angepasst und setzen verstärkt auf digitale Service-Angebote wie Apps, Chat-Bots, verschlüsselte Online-Legitimation und zielgruppenorientierte Produkte. Gesucht werden in erster Linie qualifizierte Fachkräfte mit digitalem Know-how.

12. Heime

Der Personalbedarf in den stationären Pflegeeinrichtungen ist konstant hoch. Auswirkungen der neuen Personalbemessungsverordnung sind deutlich spürbar. Es besteht ein sehr hoher Bedarf an Pflegefachassistenten, welche der inländische Markt nicht decken kann. Es ist daher verstärkt mit der Qualifizierung ungelernter Hilfskräfte und mit Anfragen zur Zulassung ausländischer Auszubildender zu rechnen. Pflegefachkräfte werden ebenfalls weiterhin benötigt und auch eingestellt. Dies erfolgt bereits dann, wenn einige Häuser hier den Personalschlüssel (noch) decken können.

13. Gebäudebetreuung sowie Garten- und Landschaftsbau

Der Fachkräftemangel zieht sich quer durch alle Branchen. In der Folge bleiben auch die Bereiche Gebäudebetreuung und Gartenlandschaftsbau nicht verschont. Die Auftragslage ist mit dem vorhandenen Personal nicht zu bewältigen, sodass aktuell nicht alle Aufträge angenommen werden können. Die Branche ist nur bedingt von den steigenden Energiekosten, umso mehr allerdings durch hohe Personalkosten betroffen. Größere Unternehmen sind derzeit gegenüber kleineren Unternehmen im Vorteil, da diese Auftragsspitzen flexibler ausgleichen können.

14. Gastgewerbe

Die wirtschaftliche Lage in der Hotellerie und Gastronomie bleibt angespannt, insbesondere durch hohe Kosten und die Mehrwertsteueranpassung zu Jahresbeginn. Dies führt zu einer anhaltenden Konsumzurückhaltung, da Betriebe höhere Preise für Lebensmittel, Personal und Energie an die Kunden weitergeben müssen. Nur wenige Betriebe profitierten von der Fußball-Europameisterschaft 2024. 14.000 Restaurants schlossen im Vorjahr aufgrund von Corona und Inflation und die Zahl insolvenzgefährdeter Betriebe bleibt auch zukünftig hoch. Der Fachkräftemangel und fehlender Nachwuchs erschweren die Personalsituation. Viele Betriebe müssen daher Sitzplätze und/oder Öffnungszeiten reduzieren oder ganz schließen. Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels nutzen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verstärkt Möglichkeiten, Personal aus dem Ausland zu rekrutieren.

15. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

Aufgrund der weiterhin hohen Fluktuation in der Branche (besonders im Callcenterbereich) ist mit kontinuierlicher Arbeitskräftenachfrage zu rechnen. Gleichzeitig können jedoch die offenen Stellen oft erst nach langer Zeit mit geeignetem Personal besetzt werden. Die Einstellungsbereitschaft für Quereinsteiger ist weiterhin hoch, kann allerdings auch nur bedingt bedient werden. Die Bezahlung bei Duisburger Unternehmen erfolgt in der Regel über ein niedriges Grundgehalt und einen zusätzlichen, provisionsabhängigen Gehaltsbestandteil. In anderen Städten werden zum Teil attraktivere Gehälter bezahlt, was den Duisburger Markt zusätzlich unter Druck setzt. Im Bereich der Ausbildungsstellen ist die Auftrags- sowie Bewerberlage für kaufmännische Stellen sehr gering.

16. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung

Die Beschäftigtenzahlen innerhalb der Branche waren in Duisburg in den letzten Jahren weitgehend konstant, trotz wirtschaftlicher Schwankungen. Aufgrund der angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage verläuft die zukünftige Nachfrage allerdings eher gedämpft. Nach einem noch leichten Aufwärtstrend im Jahr 2024 bleiben die Aussichten für 2025 allerdings zumindest stabil. Der Energiesektor, als Querschnittsbranche zentral für Duisburg, befindet sich durch die Energiewende und Digitalisierung in einem grundlegenden Transformationsprozess, der neue Arbeitsplätze schafft und das Potenzial hat, ein relevanter Jobmotor zu werden. Weiteres wirtschaftliches Potenzial bietet der Bereich Abfallsammlung, -entsorgung und Recycling, der in Duisburg Wachstumsraten aufweist, auch wenn die Zahl der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter dem NRW-Durchschnitt liegt. Der Personalbedarf in diesen Branchen wächst, kann jedoch wegen des Fachkräftemangels kaum gedeckt werden. Das Bewerberpotenzial in Duisburg ist begrenzt und die Erwartungen an Fachkräfte aus der Ukraine haben sich nicht erfüllt. Im Helferbereich ist die Besetzung offener Stellen trotz eines ausreichend großen Bewerberpools schwierig, da es an motivierten und flexiblen Bewerbern fehlt.

17. Maschinenbau

Im Maschinenbau herrscht noch ein kontinuierlicher Stellenbestand. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber klagen jedoch über eine schwierige Auftragslage durch steigende Kosten - vor allem für Energie -, eine unsichere politische Lage sowie zunehmenden Wettbewerbsdruck. Dazu kommen wie in allen Branchen ein Fachkräftemangel sowie fehlender Nachwuchs. Der Fachkräftemangel kann aktuell auch aus dem Ausland (vor allem aus der Ukraine), wie ursprünglich erhofft, nicht gedeckt werden.

18. Verwaltung und Führung von Unternehmen

Offene Stellen können aufgrund fehlender Fachkräfte oftmals nicht besetzt werden. Dennoch behalten viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre hohen Ansprüche an Bewerber bei. Gleichzeitig bieten diese aus Bewerbersicht wenig attraktive Rahmenbedingungen. Es wird zudem kaum noch ausgebildet. Die Bezahlung erfolgt in den meisten Bereichen über ein niedriges Grundgehalt und einem provisionsabhängigen Gehaltsbestandteil.

19. Handel mit Kraftfahrzeugen sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

Die Kfz-Branche hat in Duisburg eine hohe wirtschaftliche Bedeutung und bietet daher zahlreiche Arbeitsplätze. Aufgrund des gestiegenen Anteils von Elektrofahrzeugen im Bestand verändert sich auch die Kfz Branche. Lokale Werkstätten spezialisieren sich in der Folge zunehmend auch auf die Wartung

und Reparatur von Elektrofahrzeugen. Hierfür sind Investitionen in Infrastruktur (Ladesäulen, technische Geräte zur Wartung) als auch in Aus- und Fortbildung erforderlich. Wie in allen Branchen fehlen jedoch zusehends die erforderlichen Fachkräfte. Hiervon sind besonders kleinere Unternehmen betroffen. Fördermöglichkeiten für Qualifizierungen "on the job" wie z.B. das Qualifizierungschancengesetz sollen für Linderung sorgen - oft fehlt es jedoch an Kapazitäten für Freistellung von Personal, um die angebotenen Programme zu nutzen. Unternehmen, die in Innovationen investieren und attraktive Arbeitsbedingungen bieten, können langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Der Ausbau der Elektromobilität und die Digitalisierung gelten als Schlüsselfaktoren für die Zukunftsfähigkeit der Branche in Duisburg.

II. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Mit dem Merkmal der Unterbeschäftigung können Defizite an regulärer Beschäftigung erfasst und realwirtschaftlich bedingte Einflüsse auf den Arbeitsmarkt erkannt werden. 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 24	Veränderung zum Vorjahresmonat	
	(absolut)	(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	7.130	+812	+12,9%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	8.134	+826	+11,3%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	87,7%	x	86,3%
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	26.759	+189	0,7%
Unterbeschäftigung (im engeren Sinne)	31.700	-761	-2,3%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	84,4%	x	81,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Stand Dezember 2024

III. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Als langzeitarbeitslos gelten grundsätzlich Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, vgl. § 18 Abs. 2 SGB III.

Im Berichtsmonat Oktober 2024 waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 14.507 Personen und damit knapp 55 % der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten länger als 12 Monate ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos im Sinne der Definition. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg der Bestand Langzeitarbeitsloser damit um 361 Personen und damit um 2,55 %.

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

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

	Bestand	
	10/2024	10/2023
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	26.408	26.113
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	14.507	14.146
Anteil an Arbeitslosen gesamt	54,93%	54,17%
LZA differenziert nach Geschlecht		
Frauen	7.079	7.060
Männer	7.428	7.086
LZA differenziert nach Alter		
15 bis unter 55 Jahren	10.788	10.758
55 Jahre und älter	3.719	3.388

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturzeitreihe der Grundsicherung auf Gemeindeebene (Monatszahlen), Datenstand Januar 2025, Gebietsstand Oktober 2024

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 Oktober 2024 (Datenstand Januar 2025) insgesamt 72.814 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 den Monat Oktober 2024 für Duisburg eine SGB II-Quote von 17,9 %. Dies stelle gegenüber dem Vorjahresmonat zwar eine Reduzierung um 0,2 % dar. Nichtsdestotrotz bezieht weiterhin fast jede fünfte in Duisburg wohnhafte Person 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 Oktober 2024 in Duisburg insgesamt 50.930 eLb. Das sind 279 Menschen weniger als im Vorjahresmonat bzw. -0,54 %.

Im Status "arbeitslos" befinden sich hiervon 26.408 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 oder pflegebedürftigen Angehörigen 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 14.507 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		10/2024	10/2023	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	50.930	51.209	-279	-0,54%
darunter					
Alleinerziehende	100,00%	6.042	6.254	-212	-3,39%
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	51,44%	26.197	26.500	-303	-1,14%
Männer	48,56%	24.733	24.709	24	0,10%
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	20,12%	10.245	9.993	252	2,52%
25 bis unter 55 Jahren	63,01%	32.090	32.693	-603	-1,84%
55 Jahre und älter	16,88%	8.595	8.523	+72	+0,84%
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	49,45%	25.186	25.264	-78	-0,31%
Ausländer	50,55%	25.744	25.945	-201	-0,77%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturzeitreihe der Grundsicherung auf Gemeindeebene (Monatszahlen), Datenstand Januar 2025, Gebietsstand Oktober 2024

VI. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im Oktober 2024 in Duisburg insgesamt 35.907. 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 1.943 Personen bzw. um 5,72 % gestiegen.

Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag im Oktober 2024 bei ca. 70,5 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 4,18 Prozentpunkte gestiegen. Vor diesem Hintergrund bleibt die Bekämpfung der breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im Geschäftsjahr 2025 eine der wesentlichen Herausforderungen.

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 (EinglMV). Der Anteil des Jobcenter Duisburg an den im Bundeshaushalt angesetzten Mitteln berechnet sich für das Geschäftsjahr 2025 entsprechend der Vorgaben in der EinglMV 2025 vom 17. Dezember 2024. Die folgenden Erläuterungen sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit vereinfacht dargestellt.

Die Verteilung der *Eingliederungsmittel* erfolgt wie in den Vorjahren 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. Bei der Bestimmung der jeweiligen Anteile wird der Durchschnitt der jeweiligen Daten aus den Monaten Juli 2023 bis Juni 2024 zugrunde gelegt.

Die Verteilung der Mittel für *Verwaltungskosten* erfolgt anhand der so genannten anderen und ergänzenden Maßstäbe nach § 2 Abs. 2 bis 5 EinglMV. Diese werden - nach Abzug überörtlich wahrzunehmender Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit, die bundesweit alle Jobcenter betreffen - auf Grundlage der Zahl der Bedarfsgemeinschaften verteilt. Dies erfolgt anhand der Maximalwertmethode, die die jeweils höhere durchschnittliche Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften im Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 bzw. Juli 2022 bis Juni 2023 berücksichtigt. Der prozentuale Anteil des so ermittelten Maximalwertes des Jobcenter an der Summe der Maximalwerte aller Jobcenter bildet dann die Grundlage für die Verteilung der Mittel.

Aufgrund des Aufgabenübergangs der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie von Förderungen für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (wenn die BA Rehabilitationsträger ist) in den Rechtskreis SGB III bedurfte es darüber hinaus einer Kompensation für die noch in Zuständigkeit des Jobcenter vor dem Stichtag 01.01.2025 begonnenen Maßnahmen. Da für diese das Jobcenter bis zum planmäßigen Maßnahmenende auch über den Stichtag hinaus Kostenträger bleibt, stehen nach § 459 SGB III zur Verstärkung der Eingliederungsmittel bei den Jobcentern weitere Mittel zur Verfügung. Diese Mittel dienen der Ausfinanzierung der vorgenannten Maßnahmen. Die Verteilung erfolgt nach den in § 1 Abs. 7 EinglMV festgelegten Maßstäben auf Grundlage des jeweiligen durchschnittlichen Bestandes von Teilnehmenden an Förderungen FbW und Reha. Dabei wird der Durchschnitt der Daten aus den Monaten Juli 2023 bis Juni 2024 zugrunde gelegt. Der auf diese Weise errechnete Aufwendersatz FbW/Reha beläuft sich für das Jobcenter Duisburg auf 5.080.923 €.

Nach Anwendung der vorgenannten Verteilungsmaßstäbe ergibt sich auf Basis des Ersten Regierungsentwurfes zum Bundeshaushalt 2025 und der Eingliederungsmittelverordnung 2025 für das Jobcenter Duisburg ein voraussichtlicher Zuteilungsbetrag (Globalbudget Bund) in Höhe von 123.474.288 €, davon 58.565.156 € für Eingliederungsleistungen (inkl. Aufwendersatz FbW/Reha) und 64.909.132 € für Verwaltungskosten. Im Vergleich zum abgelaufenen Jahr 2024 fällt das Globalbudget damit um 13.184.900 € (das entspricht 9,65%) geringer aus. Der größte Teil der

Mittelkürzungen entfällt dabei auf das Verwaltungskostenbudget, welches um sage und schreibe 11.041.275 € und damit um 14,54% geringer ausfällt als noch 2024.

Diesen überproportionalen Kürzungen bei den Zuteilungen für Verwaltungskosten stehen aber auf der Ausgabenseite immer höhere Bedarfe gegenüber, die auf allgemein bekannte, kostenerhöhende Faktoren wie z.B. die allgemeine Preissteigerung / Inflation (insbesondere bei Energie, Mieten & Verbrauchsmaterialien etc.) sowie höhere Tarifabschlüsse zurückzuführen sind. Vor dem Hintergrund, dass der Verwaltungskostenbedarf damit seit vielen Jahren stets über den zugeteilten Verwaltungsmitteln liegt, führt dies zu einem immer höheren Umschichtungsbedarf zu Lasten des Eingliederungsbudgets.

	2021	2022	2023	2024	2025
Zugeteilte Eingliederungsmittel (ohne BEZ)	70.713.936	71.054.195	69.054.072	60.708.781	58.565.156
Verfügbare Eingliederungsmittel (nach Umschichtungsbetrag)	66.778.082	65.144.189	61.374.037	58.626.826	38.585.453
Veränderung (Zuteilung) zum Vorjahr	+2,61 %	+0,48 %	-2,81 %	-12,09 %	-3,53 %
Verwaltungskostenbudget inkl. "KFA"	80.003.347	82.022.534	88.656.590	90.764.678	99.610.166
Veränderung (Bedarf) zum Vorjahr	+6,65 %	+2,52 %	+8,09 %	+2,38 %	+9,75 %
Umschichtungsbetrag (im Verwaltungskostenbudget enthalten)	3.935.854	5.910.006	7.680.035	2.081.955	19.979.703

Globalbudget jobcenter Duisburg 2025 - Stand: 02/2025

Für 2025 werden - wie üblich - Rückeinnahmen i.H.v. 200.000,- € prognostiziert, die den Eingliederungsmitteln zufließen. Diese sind in den Tabellen aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit nicht ausgewiesen.

1. Herausforderung 2025 - vorläufige Haushaltsführung

Da aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen in Ermangelung einer Neubildung der Regierung vom Deutschen Bundestag bisher noch kein Bundeshaushalt 2025 verabschiedet worden ist, werden die Bundesmittel seit dem 01.01.2025 im Wege der so genannten vorläufigen Haushaltsführung (vHHF) gemäß Artikel 111 GG bewirtschaftet. Bei der vHHF handelt es sich um ein regelmäßig angewandtes Verfahren, welches finanzielle Handlungsfähigkeit und die Erfüllung bestehender Zahlungsverpflichtungen gewährleistet. Die vHHF dauert, bis der erforderliche neue Regierungsentwurf zum Bundeshaushalt 2025 von der neu gewählten Bundesregierung aufgestellt und dann vom Parlament verabschiedet wird. Dabei kann es sich um einen Zeitraum von wenigen Wochen bis hin zu mehreren Monaten handeln. Die vorläufige Haushaltsführung endet mit der Verkündung des Haushaltsgesetzes. In der Zwischenzeit erlässt das Bundesministerium der Finanzen (BMF) nach § 5 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) die zur vorläufigen Haushaltsführung erforderlichen Verwaltungsvorschriften. Grundsätzlich gilt aber auch während der vorläufigen Haushaltsführung das Ressortprinzip nach Art. 65 Grundgesetz (GG). Das bedeutet, dass die zuständigen Ministerien (durch ihre Beauftragten für den Haushalt) für die Bewirtschaftung der jeweiligen Einzelpläne verantwortlich sind und damit auch für einzelne, konkrete (Förder-) Maßnahmen.

Das BMAS hat am 23.01.2025 gem. VV Nr.3 zu § 9 BHO die Haushaltsmittel für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten SGB II der BA zur Bewirtschaftung übertragen, die während der vorläufigen Haushaltsführung des Bundes (vHHF) freigegeben sind. Gemäß § 44f SGB II überträgt die BA die

Bewirtschaftung der Mittel nach § 46 SGB II an die gemeinsamen Einrichtungen (gE). Hierbei gelten folgende Verteilungsmaßstäbe:

- Die Mittel für Eingliederungsleistungen für bereits eingegangene Verpflichtungen werden zu 100 Prozent zugeteilt (Verbindungen aus den Vorjahren für das laufende Haushaltsjahr 2025).
- Aus den nicht in Anspruch genommenen Verpflichtungsermächtigungen aus dem Bundeshaushalt 2024 werden Verpflichtungsermächtigungen mit Fälligkeit ab 2026 nach der Eingliederungsmittelverordnung (EinglMV) zur Verfügung gestellt.
- Für Neubewilligungen werden zusätzlich Eingliederungsmittel bis zur Höhe von 45 Prozent des Ansatzes freigegeben.
- Der Aufwendungsersatz für FbW/Reha wird vollständig zugeteilt.
- Mittel für Verwaltungskosten werden ebenfalls bis zur Höhe von 45 Prozent des Ansatzes zugewiesen.
- Ausgabemittelreste aus 2024 werden komplett dem Verwaltungskostenbudget zugeordnet und zu 100 Prozent zugeteilt.

Damit stehen den gemeinsamen Einrichtungen NRW (gE) für den Zeitraum der vHHF insgesamt ausreichend Haushaltsmittel für die geplanten arbeitsmarktlchen Aktivitäten zur Verfügung.

vHHF	2025
Zugeteilte Eingliederungsmittel (ohne BEZ)	58.565.156
Verfügbare Eingliederungsmittel (nach Umschichtung)	38.585.453
Verwaltungskostenbudget (inkl. "KFA Jan-Jun")	58.648.655
Umschichtungsbetrag	19.979.703

Zuteilungen im Rahmen der vHHF 2025

Aufgrund der hohen Verbindungen stehen im Eingliederungsbudget des jobcenter Duisburg die prognostizierten Summen trotz der vHHF ab sofort zur Verfügung. Dies schließt die planmäßige Umschichtung der benötigten Mittel in das Verwaltungsbudget mit ein. Hierdurch ist auch der Bereich der Verwaltung weit über die Jahresmitte hinaus handlungsfähig. In der Folge bleibt das Tagesgeschäft des jobcenter Duisburg durch die vHHF weitestgehend unbeeindruckt.

2. Verwendung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Die im Jahr 2025 verfügbaren Eingliederungsmittel belaufen sich inklusive der zu erwartenden Rückeinnahmen in Höhe von voraussichtlich 200.000 € auf insgesamt 38.785.453 €. Die Verpflichtungen für in vorherigen Haushaltsjahren abgeschlossene Einkaufsprozesse für laufende Maßnahmen belaufen sich auf 32.100.357 €. Dementsprechend beläuft sich das noch frei beplanbare Neufallbudget auf 6.685.096 €. Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und der geschäftspolitischen Schwerpunkte sollen die verfügbaren Eingliederungsmittel wie folgt auf die einzelnen Leistungsarten verteilt werden.

Die so genannten "Integrationsorientierten Instrumente" stellen mit einem Anteil von ca. 50,53% bzw. 19.596.388 € am Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen 2025 die größte Untergruppe dar. Die größten Einzelposten darunter bilden mit einem Anteil von 18,30% und einem entsprechenden Mitteleinsatz i.H.v. 7.096.404 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE). Vor dem Stichtag 01.01.2025 begonnene Maßnahmen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) stellen einen Anteil i.H.v. 17,34% dar, was einer Summe von 6.726.449 € entspricht. FbW Maßnahmen ab dem 01.01.2025 in Kostenträgerschaft des SGB III, die im Rahmen der gemeinsamen Bildungszielplanung explizit SGB II Kunden zugutekommen und ausschließlich aus Mitteln des SGB III bezahlt werden, sind hierin nicht enthalten. Diese werden ab dem 01.01.2025 aus dem Eingliederungstitel gemäß § 71b SGB IV der Bundesagentur für Arbeit finanziert, welcher durch die Übernahme der Finanzierungsverantwortung in der Weiterbildungsförderung für Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis SGB II eine entsprechende Aufstockung erfahren hat.

Die zweitgrößte Untergruppe stellen den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes folgend die so genannten "Beschäftigung schaffenden Maßnahmen" (öffentlich geförderte Beschäftigung - zweiter Arbeitsmarkt) mit einem Anteil von 43,62% bzw. 16.917.020 € dar. Bis zu 22,49% - das entspricht 8.721.962 € - werden hiervon in Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II investiert. Die beiden Förderinstrumente nach dem Teilhabechancengesetz "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II" sowie "Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II" wurden mit 21,13%, mithin 8.195.057 € veranschlagt.

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Betrag von 1.958.144 € im Gesamtbudget enthalten, was einem Anteil von 5,05% entspricht. Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis der Jüngeren natürlich nicht nur vom zielgruppenorientierten Angebot, sondern vom gesamten weiteren Produktportfolio des jobcenter Duisburg.

Zusätzlich aktiviert das jobcenter Duisburg auch im Jahr 2025 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 (46 Neufälle in 2025) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2025 bis zu 3,9 Mio. € betragen (ca. 250.000 € für neue Fälle in 2025 und bis zu 3,6 Mio. € für die Bestandsfälle).

Für spezielle Leistungen an Rehabilitanden und behinderte Menschen ("Reha/SB") sind bis zu 306.427 €, d.h. ca. 0,79% vorgesehen.

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

VIII. Personelle Ausstattung

Über organisatorische sowie personalwirtschaftliche Angelegenheiten entscheidet die Trägerversammlung des jobcenter Duisburg und stellt für jedes Haushaltsjahr einen gesonderten Stellenplan 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 2025 hat die Trägerversammlung einen Stellenplan mit 892,5 Vollzeitäquivalenten beschlossen. Dies ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben sowie zur Erreichung der Ziele grundsätzlich auskömmlich.

Das jobcenter Duisburg hat als sogenannte „gemeinsame Einrichtung“ kein eigenes Personal, sondern erhält von beiden Trägern (Bundesagentur für Arbeit und Stadt Duisburg) Personal zugewiesen. Einstellung, Entlassung aber auch die Ausbildung obliegt diesen Trägern.

Die Personalfluktuation ist gesunken. 2024 lag die Anzahl der Personalzugänge bei 81 Personen (zum Vergleich 2023: 102 Personen). Allerdings konnte das Personal nur zu 19,75 % durch ausgebildete Personen oder solche mit entsprechender Vorerfahrung rekrutiert werden. Für 2025 versuchen die Träger die Zuweisung von ausgebildetem Personal zu erhöhen.

1. Personalfluktuation im Leistungsbereich

2023 haben 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des originären Leistungsbereiches das jobcenter Duisburg verlassen. Der Anteil von externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Vorerfahrung konnte auf 28,6 % (Vorjahr 33,3 %) gesenkt werden, was insbesondere aus einem erhöhten Wechsel von Personen aus anderen Agenturen für Arbeit, Kommunen bzw., anderen Jobcentern herzuleiten ist. Der Anteil der Integration von ausgebildeten Kräften war eher gering (nur sieben Verwaltungsfachwirte, die in den Leistungsbereich integriert werden konnten). Der bisher in Verbindung mit der Stadt Duisburg durchgeführte Qualifizierungslehrgang für Verwaltungsfachwirte wird wegen des vergleichsweise hohen Aufwands bei der Ausbildung der Kräfte und dem vergleichsweise geringen Personalzugang nicht mehr weitergeführt. Das jobcenter Duisburg wird sich ab Sommer 2025 an der Ausbildung der Bachelor des Studieninstituts der Stadt beteiligen und über diesen Weg versuchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt für den Leistungsbereich zu rekrutieren.

2. Personalfluktuation im Bereich Markt und Integration

Die Fluktuation im Bereich Markt und Integration ist gegenüber dem Vorjahr angestiegen. In 2024 haben 50 Integrationsfachkräfte und Fallmanagerinnen/Fallmanager sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eingangszone (Vorjahr 42) das jobcenter Duisburg verlassen. Diese wurden zu 14 % (7 Personen) mit ausgebildetem Personal und zu weiteren 26 % mit Personal mit Vorerfahrung ersetzt. Der Anteil der externen Einstellungen konnte damit auf 60 % (Vorjahr 75 %) gesenkt werden, ist aber weiterhin hoch. Für 2025 ist für den Bereich Markt und Integration eine Übernahme von elf Nachwuchskräften beabsichtigt.

E. Handlungsansätze

I. Arbeits- und Fachkräftesicherung

1. Wirkungsorientierter Einsatz der knappen Förderressourcen

Das reduzierte Globalbudget im SGB II führt im Ergebnis zu einem reduzierten Angebotsportfolio. Umso wichtiger ist es daher, so wirtschaftlich wie möglich mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen. In Hinblick auf das Angebot arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gibt es in dieser Hinsicht mehrere Stellschrauben.

Zunächst einmal gilt es, dem richtigen Kunden das richtige Produkt anzubieten. Dies bedeutet nichts anderes, als dass die Maßnahmeninhalte und -ziele nicht nur auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt werden müssen, sondern vor allem auch auf die konkreten Anforderungen des erreichbaren Arbeitsmarktes. Weiterhin ist darauf zu achten, dass geeigneten Kundinnen und Kunden die erforderlichen Angebote zeitnah unterbreitet werden. Je kürzer der Zeitraum bis zum Maßnahmeneintritt und damit die Aktivierungsdauer, desto schneller tritt erfahrungsgemäß der erwartete Integrationserfolg oder Integrationsfortschritt ein. In der Folge verkürzt sich auch die Dauer des (passiven) Leistungsbezugs. Weiterhin ist durch ein entsprechendes Teilnehmernmanagement sicherzustellen, dass eingekaufte Teilnehmerplätze auch vollumfänglich in Anspruch genommen werden. Nur eine hohe Auslastung ist wirtschaftlich. Dies ist ggfs. auch beim Einkauf zukünftiger Maßnahmen oder bei der Vertragsgestaltung (z.B. durch Aufstockungs- bzw. Reduzierungsoptionen) zu berücksichtigen. Während der Teilnahme gilt es, die vertragsgerechte Übernahme der Leistungen durch die beauftragten Dritten zu überprüfen und den Erfolg der Maßnahmen streng zu kontrollieren. Hierum kümmert sich im Jobcenter Duisburg ein eigenes Team für Qualitätsmanagement (QM-Team).

Das 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 das damit verbundene Maßnahmenmanagement sowie die Bildungsträgerbetreuung. Dies gilt trotz der Übertragung aus dem SGB II in das SGB III auch weiterhin für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), soweit SGB II Kundinnen und Kunden betroffen sind. Der positive Trend bei der Entwicklung der so genannten Abbruchquote FbW hat sich fortgesetzt und mit 26,9 % im Dezember 2024 den bereits respektablen Vorjahreswert (27,5%) weiter unterboten.

2. Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Auch wenn zuletzt wieder mehr neue Ausbildungsverträge geschlossen wurden und die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung gestiegen ist: Der deutsche Ausbildungsmarkt steht weiter vor großen Herausforderungen. So wird es immer schwieriger, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zusammenzuführen - mit der Folge, dass einem steigenden Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen eine ebenfalls wachsende Zahl an Jugendlichen gegenübersteht, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos bleibt. Gleichzeitig kommt der beruflichen Ausbildung eine zentrale Rolle zu, um den künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.⁷ Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist und bleibt eine der zentralen Voraussetzungen für dauerhafte

⁷ IAB Themen "Ausbildung", <https://iab.de/themen/ausbildung/>.

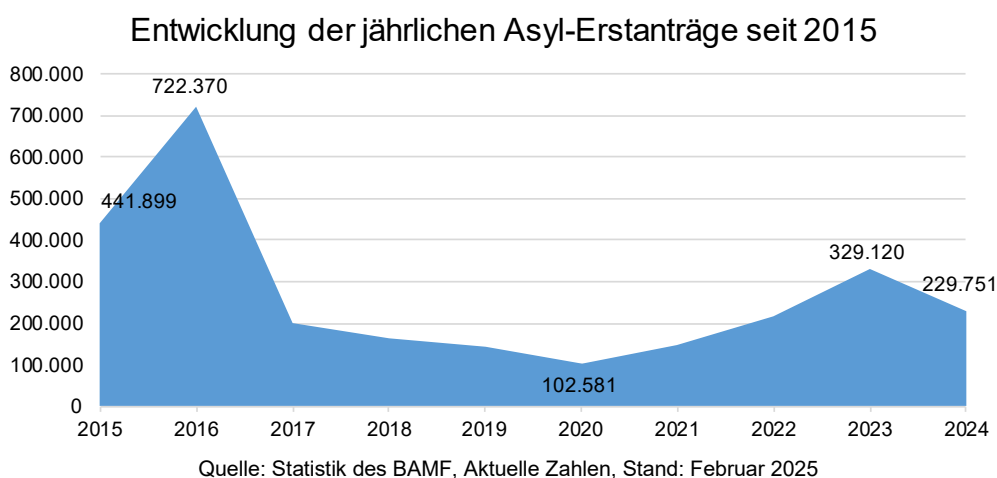
Beschäftigungsperspektiven. Daher ist es Ziel des jobcenter Duisburg, junge Menschen bestmöglich bei ihrem Einstieg in das Berufsleben und der lebenslangen Aufrechterhaltung nachgefragter Kompetenzen und Fähigkeiten zu unterstützen. Dies geschieht unter Verfolgung der folgenden Handlungs- und Interventionsansätze:

- Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf (KAoA)
- Frühzeitige und nachhaltige Aktivierung von (Neu-)Kunden ab Vollendung des 15. Lebensjahres
- Konsequente Einbindung des gAG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
- Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit auf Grundlage hoher Kontaktdichte
- Angebot flexibler Ausbildungsmodelle wie z.B. Teilzeitberufsausbildung und Teilqualifizierung
- Rechtskreisübergreifende Betreuung und Beratung in der Jugendberufsagentur

3. Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrationshintergrund

Innerhalb des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials befinden sich auch viele geflüchtete Menschen mit Arbeitsmarktzugang. Die Zielerreichung im Allgemeinen und die Bekämpfung des Fachkräftemangels im Besonderen lassen sich nicht realisieren, ohne die Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund entsprechend in die Vermittlungsbemühungen einzubeziehen.

Die Entwicklung der Asyl-Erstanträge in der Bundesrepublik geht seit dem Jahr 2023 zurück, verbleibt mit 229.751 Erstanträgen zum Ende des Jahres 2024 jedoch auf einem immer noch hohen Niveau.



Die am Stärksten vertretenen Herkunftsländer sind - neben der Ukraine - Afghanistan, Irak, Iran und Syrien. Die „marktnäheren“ Ukrainerinnen und Ukrainer sind mittlerweile integriert, die zukünftigen Integrationen werden an dieser Stelle aufwändiger. Es wird auch stark von der zukünftigen Entwicklung des Ukraine-Konflikts abhängen, inwieweit die hier lebenden Ukrainer dauerhaft bleiben oder in ihr Heimatland zurückkehren. Gleiches gilt für die Republik Syrien nach dem Sturz des Assad-Regime.

Weiterhin verfügt das Jobcenter Duisburg im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit über einen hohen Kundenanteil von Menschen mit bulgarischer und rumänischer Nationalität. Zwar gelingt es, Integrationserfolge zu erzielen. Diese sind jedoch eher von kurzer Dauer, selten bedarfsdeckend und erfolgen nahezu vollständig im ungelernten Bereich.

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

Der Ende 2023 gestartete "Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten" wird in angepasster Form auch in 2025 weitergeführt (s.u. unter Ziff. E.II.2. - Fortführung der Ansätze des Job-Turbos). Auf der Grundlage der guten Erfahrungen wird nunmehr ein work-first Ansatz verfolgt. Spracherwerb ist nur dort vorrangig, wo er zwingend notwendig für den Zielberuf ist. Andernfalls kann Spracherwerb besser "on-the-job" stattfinden, was nebenbei die Beschäftigungsfähigkeit erhält.

An vielen Stellen ist das Jobcenter auf eine enge Zusammenarbeit mit Dritten angewiesen. Dies gilt insbesondere für die zuständigen Ausländerbehörden, denen gerade im Zusammenhang mit dem EU-Freizügigkeitsrecht oder der Umsetzung des Chancenaufenthaltsrechts eine zentrale Rolle zukommt. Im Bereich der Deutschförderung liegt die Zuständigkeit beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Auf Grundlage der fünften Verordnung zur Änderung der Integrationskursverordnung (IntV) wurde § 5 Abs. 5 der IntV alter Fassung (a.F.) ersatzlos aufgehoben. Künftig besteht daher nach Inanspruchnahme des regulären Stundenkontingents bei Integrationskursen in aller Regel nicht mehr die Möglichkeit, Unterrichtseinheiten des Sprachkurses zu wiederholen. Hierdurch sollen positive Nebeneffekte insoweit entstehen, dass die Motivation zum Erreichen des Sprachniveaus B1 innerhalb des individuellen Stundenkontingents erhöht wird. Grundsätzlich ist dies eine Folge aktueller Entwicklungen. So sieht der Jobturbo eine schnelle Vermittlung in Arbeit auch ab dem Sprachniveau A2 GER vor. Berufsbegleitender weiterer Spracherwerb wird zudem im Gesamtprogramm Sprache u.a. durch neu entwickelte Berufssprachkurse wie den Job-Berufssprachkurs oder Selbstlernangebote externer Anbieter in Folge ermöglicht. Die vorherige Inanspruchnahme der Wiederholungsstunden im Integrationskurs ist nicht Voraussetzung für den Zugang zum Job-Berufssprachkurs. Ob die gesetzgeberische Intention am Ende erreicht wird, bleibt abzuwarten. Die berufsbezogene Deutschsprachförderung nach der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) ist von der vorgenannten Änderung derzeit nicht betroffen, so dass nach § 15 Abs. 2 S. 3 DeuFöV ein Berufssprachkurs auf Antrag des Teilnehmenden weiterhin einmal wiederholt werden kann, wenn ohne die erneute Teilnahme das Bestehen der Prüfung nicht zu erwarten ist.

Unabhängig davon ist es im Zuständigkeitsbereich des BAMF ebenfalls zu erheblichen Mittelkürzungen gekommen. Dadurch sind weniger Sprachangebote verfügbar, woraus die Zeitspanne bis zu deren Abschluss weiterwächst.

4. Hohe Integrationsquote von Frauen

Das SGB II enthält an mehreren Stellen den klaren gesetzlichen Auftrag zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Gemäß § 1 Abs. 2 S. 3 SGB II ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Hierbei sollen insbesondere die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.

Der Anteil der Frauen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird zum Ende des Jahres 2024 voraussichtlich ca. 51,44% betragen (Prognose). Damit befänden sich knapp 1.500 mehr Frauen als Männer im Leistungsbezug. Dennoch entfallen mit 5.995 Integrationen von Männern gegenüber 2.968 Integrationen von Frauen mehr als doppelt so viele aller Integrationen auf die Gruppe der Männer, obgleich diese kleiner ist. Dies bedeutet, dass nach wie vor nur etwa jede dritte Integration durch eine Frau erfolgt.

Aber nur existenzsichernde Arbeit bietet Frauen in der Regel auch die Möglichkeit, ihre Lebenssituation eigenständig zu bestimmen. Die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen ist wiederum wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Bereichen der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund sowie mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung wird eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitsvolumens von Frauen angestrebt.

In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Hinwirken auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Förder-/Integrationsmaßnahmen
- Zielgruppenorientierte Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten, z.B. durch Ausbau der Angebote für Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund oder Förderung von Teilzeitberufsausbildung von Frauen und Männern mit Familienpflichten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen)
- Frühzeitige und regelmäßige Ansprache von Kundinnen und Kunden gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
- Arbeitgeberberatung zu familienorientierter Personalpolitik & Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ehemals Projekt "MiniSoz")

5. Abgestimmtes und zielgerichtetes Zusammenwirken von arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Organisationseinheiten

Die erprobte Schnittstelle mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice des Jobcenter und der Agentur für Arbeit Duisburg (gAG-S) gewährleistet eine enge Kooperation zwischen den stellenorientierten Integrationsfachkräften (IFKs) auf der einen und den bewerberorientierten IFKs auf der anderen Seite. Gemeinsame Veranstaltungen wie z.B. Minimesse runden das Portfolio ab. Eine enge Begleitung beim Angebot und bei Beantragung und Abwicklung von Eingliederungszuschüssen auf Basis praxisgerechter ermessenlenkender Weisungen gewährleisten eine unbürokratische Inanspruchnahme auf Arbeitgeberseite - idealerweise auch online. Der gute Kontakt zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verschafft eine realistische Marktkennntnis über die Angebots- und Nachfrageseite.

6. Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt

Die qualitativ hochwertige und intensive Betreuung von Langzeitarbeitslosen (LZA) und Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) stellt einen wichtigen Hebel für die Zielerreichung dar. Im jobcenter Duisburg erfolgt die Betreuung innerhalb des Regelgeschäfts und ist je nach Team individuell auf das Kundenpotenzial abgestimmt. 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). Eine Person wird erst dann nicht mehr als LZB gewertet, wenn die Verweildauer mehr als 3 Monate unterbrochen wurde. Als Zeit des Nichtleistungsbezugs gilt jede Unterbrechung, die die Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft beendet, z.B. durch Erwirtschaftung von Einkommen oder Bezug von Leistungen, die einen Leistungsbezug nach dem SGB II ausschließen (z.B. BAföG, Rente etc.). Dementsprechend bedarf es in der Regel eines längerfristigen Prozesses unter Verwendung eines gestuften Mitteleinsatzes, um LZB dauerhaft abzubauen und diesem entgegenzuwirken.

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

Im Hinblick auf die Integration von Langzeitleistungsbeziehenden unternimmt das jobcenter Duisburg insbesondere die folgenden Anstrengungen:

- Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen im Programm "teamw()rk für Gesundheit und Arbeit" (ehemals BKK-Aktiv)
- Intensivbetreuung von Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug
- Generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden
- Nutzung der Potenziale des Teilhabechancengesetzes
- Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit den flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II

II. Stärkung der Beratungsaktivität

1. Aufrechterhaltung einer hohen Kontaktdichte auch in schwierigem Marktumfeld

Ein flexibles Kundenkontaktkonzept (KKK) mit einer klaren Erwartungshaltung und zielorientierten Leitplanken ermöglicht einen individuellen, auf den jeweiligen Kundenstamm abgestimmten Vermittlungs- und Beratungsprozess unter ausdrücklicher Einbeziehung der persönlichen Erfahrungen / Know-how der IFKs. Dabei erfolgt an den notwendigen Stellen eine entsprechende

Binnendifferenzierung durch den Einsatz von zusätzlichen Spezial-Teams für unterschiedliche Zielgruppen (Migranten, Absolventen FbW/Restart, Frauen und integrationsnahen Kunden) mit Potenzial, die eine hohe Kontaktdichte und eine Einbindung in integrationsfördernde Angebote sicherstellen. Hierzu zählen neben passgenauen Vermittlungsvorschlägen vor allem auch unmittelbar integrationsorientierte Veranstaltungen (z.B. Bewerbungstage oder "Mini-Messen"). In den Flächen-Teams erfolgt wie in den Vorjahren eine Intensivbetreuung von 10 Kundinnen und Kunden je Mitarbeiter (bezogen auf eine Vollzeitkraft) in monatlicher Kontaktdichte. Dieser beschleunigte Kundenkontakt verkürzt die Zeit bis zur Beratung im Sinne der Kennzahl.

2. Fortführung der Ansätze des Job-Turbos

Die Wirkung des Job-Turbos ist deutlich erkennbar: Die monatlichen Abgänge in Erwerbstätigkeit sind in den vergangenen Monaten gestiegen und liegen immer noch über dem Vorjahresniveau. Das zeigt sich besonders deutlich bei den Geflüchteten aus der Ukraine. Der Anstieg bei den Asylberechtigten aus den am häufigsten vertretenen acht Herkunftsländern (sog. "8HKL") ist angesichts der bereits guten Werte im Vorjahr dagegen geringer.

Insgesamt wird ein deutlich integrationsorientierterer Ansatz ("work-first") als noch im Vorjahr verfolgt. Dies liegt zum einen daran, dass ein erheblicher Anteil der Geflüchteten bereits Sprach- und Integrationskurse absolviert hat und dementsprechend über verwertbare Deutschsprachkenntnisse verfügt. Zum anderen hat sich gezeigt, dass ein Spracherwerb "on the job" - also bereits während Ausübung einer Tätigkeit - zumindest dort, wo die Eintrittshürden in Bezug auf Sprachkenntnisse geringer sind, gegenüber theoretischem Spracherwerb in Sprachkursen vorzugswürdig ist. Folgerichtig werden im Rahmen der Aktivitäten innerhalb des Job-Turbo insbesondere die drei arbeitsmarkt- und arbeitgebernahen Instrumente Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld und Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG / "Probearbeit") verstärkt eingesetzt. Demgegenüber ist ein sinkender Einsatz von klassischen Eingliederungsleistungen wie z.B. Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung oder Fort- und Weiterbildung zu verzeichnen.

3. Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote

Moderne, digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für eine moderne, bürgernahe und zukunftsfähige öffentliche Verwaltung. Dies gilt natürlich auch für das jobcenter Duisburg. Daher setzt das jobcenter Duisburg seit vielen Jahren auf eine konsequente Online Strategie. Schon sehr früh war das jobcenter Duisburg daher mit einer eigenen App am Markt, mit deren Hilfe zahlreiche Kundenanliegen einfach und schnell online erledigt werden konnten. Parallel dazu erfolgte im Rahmen der Initiative "Jobcenter der Zukunft" der Ausbau der Eingangszonen in so genannte "Self-Service-Bereiche", in denen Kundinnen und Kunden verschiedenste Dienstleistungen des jobcenter Duisburg nutzen können. Dies umfasst z.B. Möglichkeiten zur Stellensuche, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zur umfassenden Kommunikation mit dem jobcenter Duisburg über jobcenter.digital oder die Jobcenter-App mittels frei zugänglicher und kostenlos nutzbarer digitaler Endgeräte. Zur Unterstützung der Kundinnen und Kunden beschäftigt das jobcenter Duisburg die so genannten "Scouts", die für alle Fragen im Zusammenhang mit den digitalen Dienstleistungen als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Im Sinne der ganzheitlichen Online-Strategie wird das Jobcenter auch zukünftig sämtliche Digitalisierungspotenziale für sich und seine Kundinnen und Kunden nutzbar machen. Das Jahr 2025 steht dabei ganz im Zeichen zweier Entwicklungen. Zum einen soll ein starker Ausbau der Nutzung der

Videokommunikation erfolgen (s. dazu auch nachfolgend unter Ziff. E.II.4). Zum anderen wird bis Ende 2025 die lokale App des Jobcenter Duisburg durch die bundesweit einheitliche Jobcenter App abgelöst. Diese bietet zahlreiche Vorteile für Kundschaft und Mitarbeitende gleichermaßen. So ist mit der neuen App eine transport- und inhaltsverschlüsselte Kommunikation mit dem Jobcenter möglich. Sämtliche Unterlagen gelangen sofort in die entsprechenden IT-Systeme und sind weitgehend verzögerungsfrei sofort sicht- und bearbeitbar. Die neue Jobcenter App ermöglicht damit kürzere Bearbeitungsdauern, schnellere Reaktionszeiten und ein höheres IT-Sicherheits- und Datenschutzniveau.

4. Hoher Anteil persönlicher und Video-Kontakte in der Beratung

Das persönliche Beratungsgespräch ist das wirkungsvollste Instrument, um nachhaltige Vermittlungserfolge zu erzielen. Es ermöglicht eine umfassende Kommunikation und schafft Verbindlichkeit. Daher wird die persönliche Beratung in 2025 gezielt weiter ausgebaut. Statt wie bisher 15, sollen daher 20 Termine je Integrationsfachkraft und Woche persönlich stattfinden. Insgesamt sollen über alle Zugangskanäle 25 Beratungen pro Woche stattfinden.

Aufgrund der guten Erfahrungen beim Einsatz der Videokommunikation in den Zeiten der Covid-Pandemie und als einem von mehreren Zugangskanälen des "Jobcenter der Zukunft" bietet das Jobcenter seinen Kundinnen und Kunden dabei ausdrücklich an, persönliche Termine auf Wunsch auch "online" mittels Videokommunikation wahrnehmen zu können. Hierfür genügt kundenseitig prinzipiell jedes Mobiltelefon oder Tablet neuerer Bauart, dass über eine Kamera und einen Zugang zum Internet verfügt. Im Sinne eines reaktiven Ausfallmanagements bietet sich die Videokommunikation auch dann an, wenn ein Kunde einen Termin vor Ort im Jobcenter versehentlich vergessen hat, aber grundsätzlich erreichbar ist.

Selbstverständlich soll die Videokommunikation die unmittelbare persönliche Beratung nicht ersetzen. Als ergänzendes Interaktionsformat ist die Videokommunikation aber nicht mehr wegzudenken. Kundenseitig wird dieses Angebot sehr gerne in Anspruch genommen. So verwundert es nicht, dass das Jobcenter Duisburg bei der Inanspruchnahme der Videokommunikation bundesweit einen Spitzenplatz einnimmt.

III. Neue Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation

1. Sicherstellung eines friktionsfreien Übergangs in den Rechtskreis des SGB III

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind 2025 aufgefordert, noch enger zusammenzuarbeiten. Die neuen Verantwortlichkeiten für die Leistungen zur Teilhabe von Rehabilitanden mit Reha-Träger BA und die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus dem SGB II erfordern effizientes und abgestimmtes Handeln, um Bürgergeldbeziehende gemeinsam optimal zu betreuen und mit bedarfsgerechten Maßnahmen wirksam zu unterstützen. Deshalb gilt den neu gestalteten Kooperationsprozessen – vor allem mit den zugelassenen kommunalen Trägern – und einer gemeinsam abgestimmten Maßnahmenplanung besondere Aufmerksamkeit. Die berufliche Situation von Frauen steht dabei besonders im Fokus.

2. Etablierung guter Prozessketten (Referenzprozess)

Ab dem 01.01.2025 sind für die Beratung bezüglich Bewilligung und Finanzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach den §§ 81 und 82 SGB III, die Agenturen für Arbeit zuständig. Die Integrationsverantwortung verbleibt wie zuvor in den Jobcentern. Diese sind weiterhin auch für die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe und das Teilnehmenden- und Absolventenmanagement zuständig. Um der gemeinsamen Verantwortung für diese Kundinnen und Kunden gerecht zu werden, wurde ein rechtskreisübergreifender Referenzprozess mit Standards und Empfehlungen zur lokalen Ausgestaltung entwickelt.

Aufbauend auf diesem Referenzprozess und in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit wurde ein Förderprozess geschaffen, der sowohl den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen, als auch den Interessen der Kundinnen und Kunden angemessen Rechnung trägt. Die einzelnen Prozessschritte und deren Verteilung auf die beteiligten Akteure kann dem nachfolgenden Schaubild entnommen werden.

Prozessschritt	Jobcenter	AA
Identifikation Weiterbildungsbedarf	X	
Ausschluss entgegenstehender Vermittlungshemmnisse	X	
Prüfung (vorrangige Leistungen, Eignung, Neigung, Motivation)	X	
Prüfung Leistungsfähigkeit	X	
Identifikation Bildungsziel / Prüfung Erfolgsaussichten am Arbeitsmarkt	X	
Bei Bedarf Rücksprache JC/AA	X	X
Aussagekräftiger Beratungsvermerk als Grundlage für die Entscheidung der AA	X	
Beratung gemäß § 81 SGB III (als gemeinsamer Videotermin)	X	X
Entscheidung über das Bildungsziel		X
Bewilligung / Buchung Bildungsgutschein		X
Ausdruck / Aushändigung Bildungsgutschein	X	
Bescheiderstellung (über Operativen Service)		X
Betreuung Maßnahme & Träger / Finanzierung		X
Teilnehmermanagement	X	
Ggfs. Fallbesprechung / Intervention	X	X
Abschlussvermerk / Abwicklung nach Ende FbW		X
Absolventenmanagement	X	

Lokaler Förderprozess FbW ab dem 01.01.2025

Um den betroffenen Kundinnen und Kunden zu ermöglichen alle notwendigen bürokratischen Schritte, die zur Erreichung des Ziels führen, an einer einzigen Stelle durchzuführen ("one-stop-shop"), finden die Prozessschritte, an denen Agentur, Jobcenter und Kunde gleichzeitig beteiligt sind, per Videotermin im Jobcenter statt. So erfolgt die Beratung aus Kundensicht an der gewohnten Stelle und mit dem bekannten, auch sonst zuständigen SGB II Arbeitsvermittler - der zuständige Vermittler aus dem SGB III Bereich wird per Videokonferenz dazugeschaltet. Idealerweise ist dieser Termin so weit vorbereitet, dass in diesem bereits eine endgültige Förderentscheidung getroffen werden kann. Der Bildungsgutschein wird in diesem Fall stellvertretend vom SGB II Vermittler ausgedruckt und dem Kunden persönlich ausgehändigt. Während der Maßnahmenteilnahme liegt das Teilnehmermanagement im Rahmen der Integrationsverantwortung in der Zuständigkeit des Rechtskreis des SGB II. Liegen Informationen vor, dass das Erreichen des Maßnahmenziels gefährdet ist oder ein Maßnahmenabbruch droht, erfolgen gemeinsame Fallbesprechungen zwischen beiden Rechtskreisen - ggfs. unter direkter Beteiligung des Kunden.

3. Den Kunden stets im Fokus halten

Das Jobcenter Duisburg richtet seine Dienstleistungen an den Bedürfnissen seiner Kundinnen und Kunden aus und hat dabei gleichzeitig einen effizienten wie effektiven Einsatz der Ressourcen im Blick. Hierzu tragen insbesondere eine persönliche, zeitnahe Erstberatung mit der Identifikation des Unterstützungsbedarfs und eine individuelle sowie zielgerichtete Kontakt- und Integrationsstrategie bei. Auf diese Weise können die verfügbaren Ressourcen wirkungsvoll und entsprechend des individuellen Bedarfs zur Gestaltung eines gelungenen Integrationsprozesses eingesetzt werden.

Sollte es im Einzelfall einmal dennoch nicht gelingen, eine konsensuale Integrationsstrategie zu vereinbaren oder es im Rahmen der Aufgabenerledigung des Jobcenter kundenseitig zu Beschwerden kommen, steht ein umfassendes Instrumentarium zur Wahrnehmung der Kundenrechte zu Verfügung. Dies umfasst neben einem eigens eingerichteten Kundenreaktionsmanagement (KRM) sowie unabhängigen Streitschlichtern (sog. "Ombudsleute") auch das gesetzlich vorgeschriebene Schlichtungsverfahren bei Uneinigkeit über den Inhalt eines Kooperationsplans. Der Umstand, dass es innerhalb des ganzen Jahres 2024 zu keinem einzigen Schlichtungsverfahren gekommen ist beweist dabei eindrücklich, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter nachweislich "auf Augenhöhe" mit den Kundinnen und Kunden befinden.

4. Lernende Organisation

Lernende Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie stets in Bewegung sind und aufmerksam auf innere und äußere Reize reagieren. Je höher die Organisationsintelligenz, desto größer ist dabei die Fähigkeit, Ereignisse als Anregung aufzufassen und für Entwicklungsprozesse zu nutzen. Das Jobcenter Duisburg versteht sich als lernende Organisation und greift hierfür auf unterschiedlichste interne und externe Ressourcen und Quellen sowie verschiedene Maßnahmen zurück.

- Regelmäßige Evaluation der Ergebnisse und Erfahrungen des internen Kundenreaktionsmanagements (KRM)
- Auswertung von Prüfungen und Berichten der internen Revision
- Auswertung von Feststellungen und Berichten des Bundesrechnungshofs
- Auswertung von Anmerkungen und Rundschreiben der Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit
- Einrichtung eines Arbeitskreises zur Verbesserung der internen Kommunikation
- Auswertung der Ergebnisse von Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterbefragungen
- Anwendung der Methodik des EFQM auf ausgesuchte Themenfelder
- Monatliche Durchführung verlaufsbezogener Betrachtungen in den Kundenprozessen (VKB) als Methode der Qualitätssicherung und Fachaufsicht

5. Gemeinsam mit dem Rechtskreis SGB III abgestimmte Maßnahmenplanung und -umsetzung

Ein wichtiger Bestandteil des Referenzprozesses ist eine gemeinsame Bildungsziel- und Eintrittsplanung sowie die Steuerung und Abwicklung des Gesamtprozesses durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Dies erfolgt aufgrund einer frühzeitigen Abstimmung zu Inhalt und Umfang von Weiterbildungsbedarfen unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen sowie Absprachen zum Umgang mit Teilnehmenden bzw.

Plätzen. Hierzu finden regelmäßig lokale Austausch- und Planungsformate auf strategischer und operativer Ebene zwischen den beiden Rechtskreisen statt. Die auf dieser Grundlage abgestimmte Maßnahmenplanung für das Geschäftsjahr 2025 befindet sich unter Ziff. G.

IV. Existenzsichernde Leistungserbringung

1. Zeitnahe Erbringung aller zustehenden Geldleistungen

Neben den Ergebnissen bei den Zielwerten (s.o. Ziff. B.III.) ist eine hohe Qualität bei der Aufgabenwahrnehmung elementarer Bestandteil zur Bewertung der Leistungsfähigkeit des jobcenter Duisburg. Im Rahmen eines laufenden Monitorings werden operative Prozesse evaluiert und damit die kontinuierliche Verbesserung der Dienstleistungsqualität unterstützt. Hierbei wird insbesondere auch der Neukundenprozess eingehend betrachtet. Die zentrale Qualitätskennzahl zur Prozessqualität ist hierbei die durchschnittliche Bearbeitungsdauer in Arbeitstagen vom Vorliegen der (vollständigen) Antragsunterlagen bis zur Bewilligung. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass dem Leistungsbereich eine Doppelfunktion zukommt. 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 auch in 2025 einen starken Fokus auf den Leistungsbereich.

2. Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges

Mit der Bürgergeldreform kommt einer Beratung im Leistungskontext ein noch höherer Stellenwert zu. Menschen im Leistungsbezug soll mithilfe der geschaffenen gesetzlichen Rahmenbedingungen die Möglichkeit gegeben werden, sich stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und die Arbeitsuche zu konzentrieren. Dies soll durch eine vertrauensvolle, transparente Zusammenarbeit der leistungsberechtigten Personen und allen operativen Aufgabenbereichen der Jobcenter erreicht werden. So werden gegenseitiger Respekt und Vertrauen ebenso wie der Umgang der Beteiligten miteinander auf Augenhöhe gesetzlich stärker in den Fokus gerückt und eine neue Vertrauenskultur etabliert.

Die gesetzlichen Voraussetzungen und daraus erwachsende Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Leistungsbereichen und Eingangszonen der Jobcenter sind dabei vielfältig und komplex. Um gegenüber den Kundinnen und Kunden die gewünschte, umfassende Beratungs- und Unterstützungsleistung erbringen zu können, müssen die Mitarbeitenden daher neben umfangreichen Fachkenntnissen auch über sehr gute sozialkommunikative und personale Kompetenzen verfügen.

Mit der Beratungssystematik der "Leistungsrechtlichen Beratung" verfolgt das jobcenter Duisburg das Anliegen, im Leistungsbereich ein einheitliches Grundverständnis von guter leistungsrechtlicher Beratung zu definieren und eine einheitliche und qualitativ hochwertige Durchführung der Beratungsaufgabe nach § 14 Absatz 2 SGB II zu unterstützen.

3. Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets

Die verschiedenen Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT), auch Bildungspaket genannt, unterstützen Kinder und Jugendliche und junge Erwachsene aus einkommensschwachen Familien. Mit diesen Leistungen können Kinder Angebote in Schule und Freizeit nutzen. Mit den Leistungen für Bildung und Teilhabe bekommen Kinder bessere Möglichkeiten, sich persönlich zu entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Deshalb werden viele verschiedene Angebote aus Kultur und Bildung gefördert. Hierzu gehört z.B. die Förderung von Schul- & Kitaausflügen und -fahrten, der persönliche Schulbedarf, Lernförderung, Mittagsverpflegung oder die Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (wie z.B. im Sportverein oder in der Musikschule).

V. Bestmögliche Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen

1. Überprüfung wichtiger Prozesse hinsichtlich Aufwands und Wirkung

Wer die Zukunft gestalten will, benötigt einen umfassenden Überblick über die eigene Organisation und die notwendigen Impulse und Inputs, um die Weichen richtig zu stellen. Hierfür bedarf es eines geeigneten Orientierungsrahmens. Mit dem bereits 1988 von der European Foundation for Quality Management (EFQM) entwickelten EFQM Modell existiert ein weltweit anerkannter Rahmen, der Organisationen bei der Bewältigung des Wandels und der Verbesserung ihrer Leistung unterstützt und im Laufe der Jahre kontinuierlich verbessert worden ist. Das Jobcenter Duisburg hat einzelne Mitarbeiter zur Anwendung des EFQM Modells befähigt und setzt dieses als Teil des Risiko- und Qualitätsmanagementsystems schwerpunktbezogen ein.

2. Sicherstellung der Auslastung von Integrationsmaßnahmen

Die kontinuierliche Verbesserung und Verstetigung des zielorientierten Einsatzes von Integrationsmaßnahmen ist ein wichtiger Baustein zur Zielerreichung und zum Erfolg des Jobcenter Duisburg. Mit einer wirksamen und wirtschaftlichen Auslastung der zur Verfügung stehenden Leistungen zur Eingliederung wird der Wirkungserwartung an die eingesetzten Integrationsmaßnahmen Rechnung getragen. Der effiziente Einsatz dieser Ressourcen ist daher Gegenstand intensiver Planung und Evaluation sowie Ziel zahlreicher Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Die bereits seit vielen Jahren etablierte, enge und nachhaltige Betreuung von Vergabemaßnahmen nach § 45 SGB III aus einer Hand im QM-Team, hat sich als wirksames Instrument zur Erhöhung des Qualitätsniveaus erwiesen. Die zentrale Zuständigkeit und die daraus folgende, einheitliche Entscheidungspraxis haben zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit und zu einem besseren Verständnis der Maßnahmenträger für die Anforderungen an eine effiziente und vertragsgerechte Maßnahmenumsetzung mit entsprechend positiven Effekten auf die Durchführungsqualität geführt. Ein regelmäßiges Maßnahmen- und Eintrittscontrolling bis auf Teamebene stellt dabei einen kontinuierlichen Überblick über Kapazität und Auslastung sicher.

3. Identifikation von Einsparpotentialen

So einschneidend Mittelkürzungen im Einzelfall sein können. Mancherorts bieten sich hierdurch auch Chancen, da die Kraft des Faktischen oftmals einen Aufbruch verfestigter Strukturen bewirken kann. So kann es nicht schaden, auch langjährig geübte und bewährte Prozesse und Strukturen einer ergebnisoffenen Prüfung auf Wirtschaftlichkeit zu unterziehen. Auf die Bemühungen, die Auslastung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu steigern, wurde oben

unter Ziff. E.V.II bereits umfassend eingegangen. Aber Einsparungs- und Optimierungsanstrengungen dürfen sich natürlich nicht nur auf den operativen Bereich beschränken. Auch der Bereich Verwaltung / Infrastruktur trägt seinen Anteil zu einem noch effizienteren Mitteleinsatz bei.

Ein wesentlicher Baustein ist hierbei die Büroflächenoptimierung. Während der Covid-Pandemie bestand unter dem Gesichtspunkt der Reduzierung unnötiger Kontakte ein hoher Druck, hohe Anteile des Tagesgeschäftes ins sog. Home-Office zu verlagern und damit im Wege der Mobilarbeit abzudecken. Hierbei hat sich herausgestellt, dass ein je nach betroffenem Bereich (z.B. mit Kundenkontakt oder im Back-Office) angepasster Anteil an Mobilarbeit am Arbeitsaufkommen ohne feststellbaren Qualitätsverlust und bei gleichzeitig höherer Flexibilität und Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden möglich und auch zweckmäßig ist. In der Folge werden weniger Büroräume in den Liegenschaften benötigt und Wechselmodelle (Büro-sharing etc.) bieten sich an. Folgerichtig wurden bereits mit Wirkung in 2025 Mietverträge für einzelne Gebäude gekündigt. Dies hat unmittelbar zu Entlastungen im niedrigen sechsstelligen Bereich geführt.

Selbstverständlich dürfen die Einsparbemühungen nicht bei den Immobilien aufhören. Insofern setzt das Jobcenter noch konsequenter als in den Vorjahren auf die Durchführung von Vergabeverfahren, die einer möglichst großen Anzahl potentieller Bieter zugänglich gemacht werden, um im Wettbewerb den wirtschaftlichsten Preis zu erhalten. Auf diese Weise konnten z.B. bei der Vergabe von Dolmetscherleistungen Einsparungen in Höhe von ca. 25% und im Bereich der Arbeitssicherheit bei der Beschaffung von Hilfsmitteln für Mitarbeitende sogar von ca. 40% erreicht werden.

Ein weiterer wesentlicher Ansatz zur Sicherstellung eines wirtschaftlichen und sparsamen Mitteleinsatzes besteht darin, Leistungen ausschließlich an Berechtigte zu erbringen. Die konsequente Bekämpfung von Leistungsmissbrauch gehört daher zu den zentralen Aufgaben der Jobcenter und ist infolgedessen an zahlreichen Stellen im SGB II fest verankert. Bekämpfung von Leistungsmissbrauch genießt daher naturgemäß beim Jobcenter Duisburg einen hohen Stellenwert. Neben umfangreichen internen Vorkehrungen zur Identifizierung, Analyse und Verhinderung betrügerischer Aktivitäten innerhalb der Organisation (sog. Enterprise-fraud-management) besteht eine enge Vernetzung mit weiteren relevanten Akteuren auf kommunaler und landesweiter Ebene (z.B. mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit / Zoll etc., Polizei- und Ermittlungsbehörden sowie Spezialeinheiten der Kommune etc.). Aufgrund der komplexen Rechtslage - vor allem in Teilbereichen wie der Gewährung von Leistungen an Unionsbürger - sowie der hohen Anzahl der oftmals beteiligten Akteure (Ausländerbehörde, Kindergeldkasse, Schulen, Arbeitgeber, Vermieter etc.) bindet der Themenkomplex des Leistungsmissbrauchs jedoch hohe Personalkapazitäten, was vor dem Hintergrund eines glaubhaften Sozialstaatsprinzips jedoch alternativlos erscheint.

Darüber hinaus unternimmt das Jobcenter umfangreiche Anstrengungen, sämtliche verfügbaren Netzwerkressourcen auszuschöpfen und dabei im Interesse der Kundinnen und Kunden auf attraktive Angebote sowie finanzielle und personelle Mittel Dritter zurückzugreifen. Derzeit bestehen insbesondere Kooperationen in folgenden Projekten und mit folgenden Partnern:

- Vernetzter Bildungsraum "Bildung jetzt DU"
- Jugendberufsagentur

- Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in Lebenswelten
- Kooperation mit der Volkshochschule der Stadt Duisburg

Vernetzter Bildungsraum "Bildung jetzt DU" - Mit der Eröffnung des vernetzten Bildungsraums „Bildung jetzt DU“ in den Räumlichkeiten des Berufsinformationszentrums (BIZ) in der Agentur für Arbeit Duisburg auf der Wintgensstr. wurde eine zentrale Anlaufstelle für alle an Weiterbildung Interessierten in Duisburg geschaffen. Der vernetzte Bildungsraum ist eine gemeinsame Initiative der Agentur für Arbeit Duisburg, dem jobcenter Duisburg, der Stadt Duisburg, dem Netzwerk Weiterbildung, der Industrie und Handels- sowie der Handwerkskammer Duisburg und der Regionalagentur Niederrhein. Durch eine enge Kooperation und stärkere Vernetzung der Akteure sollen Arbeitssuchende, Unternehmen und Beschäftigte bestmöglich unterstützt werden. Die vielfältigen Bildungsangebote im Stadtgebiet werden hier gebündelt und sichtbar gemacht. So soll dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und die Beschäftigungsfähigkeit gesichert werden.

Jugendberufsagentur - Bei der Jugendberufsagentur handelt es sich um ein lokales Arbeitsbündnis für bessere Integration Jugendlicher beim Übergang in Ausbildung und Arbeit. Zu diesem Zweck kooperieren das jobcenter Duisburg, die Agentur für Arbeit Duisburg und das Jugendamt der Stadt Duisburg und bringen ihre jeweiligen Kompetenzen ein. Junge Menschen sollen so an einer zentralen Anlaufstelle unterstützt werden. Diese Idee hat sich mittlerweile in ganz Deutschland etabliert.

Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in Lebenswelten - Anhaltende Arbeitslosigkeit ist ein gesundheitlicher Risikofaktor. Zugleich ist ein beruflicher Wiedereinstieg für gesundheitlich eingeschränkte erwerbsfähige Leistungsberechtigte erheblich erschwert. Vor diesem Hintergrund besteht seit dem Jahr 2018 eine enge Kooperation zwischen dem jobcenter Duisburg und den Krankenkassen und Krankenkassenverbänden auf Landesebene zur Gesundheitsförderung für arbeitslose Menschen. Aus Mitteln des Präventionsfonds der Krankenkassen stellen diese für das Jobcenter und dessen Kundinnen und Kunden kostenlos speziell auf Erwerbslose ausgerichtete Präventionsangebote bereit. Hiervon versprechen sich alle Beteiligten eine (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit und Verbesserung der Lebensqualität. Die attraktiven Angebote werden insbesondere von Teilnehmenden an Arbeitsgelegenheiten nach § 16d und von Kunden in Betreuung des Netzwerk ABC regelmäßig und gerne in Anspruch genommen. Auf diese Weise verbreitert das jobcenter Duisburg seine Angebotspalette und erhöht den Kundennutzen, ohne dabei auf eigene finanzielle Mittel zurückgreifen zu müssen.

Kooperation mit der Volkshochschule der Stadt Duisburg - Zusätzlich zum bestehenden Angebot an Leistungen zur Eingliederung bietet das jobcenter Duisburg seinen Kundinnen und Kunden auf Basis einer Kooperationsvereinbarung mit der Volkshochschule der Stadt Duisburg (VHS) im Einzelfall bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 16f SGB II die Möglichkeit zur Teilnahme an VHS-Kursen und damit zusätzliche Perspektiven um ihre Eingliederungschancen zu verbessern. Neben der reinen Wissensvermittlung verfügen VHS-Kurse über umfangreiche, positive Alleinstellungsmerkmale, durch die sich herkömmliche Standardprodukte in der Regel nicht auszeichnen. So besteht ein wesentlicher Mehrwert der VHS-Kurse darin, dass es sich bei den übrigen Teilnehmern zumeist nicht um Arbeitslose / Arbeitssuchende handeln wird. Hierdurch eröffnen sich den Kundinnen und Kunden des Jobcenter vollkommen neue Horizonte und Kontaktmöglichkeiten

außerhalb ihres üblichen Umfeldes. Darüber hinaus tritt eine Verbesserung des Lebenslaufes / der Vita ein, da die Teilnahme an einem VHS-Kurs - mehr noch als die Teilnahme an einer „klassischen Maßnahme“ - auf Eigeninitiative, Neugier, Kontaktfreude und Durchhaltevermögen schließen lässt. Der erfolgreiche Abschluss eines VHS-Kurses trägt nicht nur zur Stärkung des Selbstwertgefühls des jeweiligen Teilnehmers bei, sondern ermöglicht aus vermittlerischer Sicht auch wertvolle objektive Rückschlüsse hinsichtlich der Belastbarkeit in Bezug auf die Inanspruchnahme von Eingliederungsleistungen sowie bestehender beruflicher Interessen und/oder Alternativen. Die VHS verfolgt gemäß ihrer Satzung ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Da die erhobenen Entgelte nur für den satzungsmäßigen Zweck verwendet werden dürfen, stellen VHS-Kurse in der Regel günstige Gelegenheiten im Sinne des Haushaltsrechts dar. Der Abschluss einer entsprechenden Kooperationsvereinbarung mit der VHS ist für das Ende des zweiten Quartals - rechtzeitig zum Beginn des zweiten Kurssemesters - angestrebt.

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.	676.382
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)	Maßnahmen bei Trägern (MAT)	5.814.642
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	11.211
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	1.199.550
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	71.001
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - inkl. Weiterbildungsprämie & AEZ		6.726.449
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ)		1.681.612
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		1.939.459
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (Einkauf in 2023)		198.057
1.7 Ganzheitliche Betreuung / Coaching (GaBe)		1.165.918
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		78.475
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		8.721.962
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)		1.984.302
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		6.210.755
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		1.371.448
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		261.584
Einstiegsqualifikation (EQ)		52.317
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		272.795
4. Leistungen für behinderte Menschen		306.427
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		7.474
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		33.632
Gesamtbudget 2025 (inkl. Verbindungen aus 2024)		38.785.453

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget (VB)	Vermittlungsbudget allgemein	nach Bedarf
	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)	1.146
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	300
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	839
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	60
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - inkl. Weiterbildungsprämie & AEZ		1.180
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ) ohne SB		300
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		508
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		34
1.7 Ganzheitliche Betreuung / Coaching (GaBe)	über Dritte (Gutscheinverfahren)	419
	durch eigenes Personal	490
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		nach Bedarf
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		1.505
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)		36
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		46
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		40
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		16
Einstiegsqualifikation (EQ)		20
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		16
4. Leistungen für behinderte Menschen (EGZ SB, PB/AG SB)		25
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		nach Bedarf
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		nach Bedarf
Gesamt 2025		6.980

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
Umschulungen / Fortbildungen	473 / 707
<i>darunter</i> Gewerblich-technische Berufe	349
Kaufmännische/verwaltende Berufe	206
Sozial- und Gesundheitsberufe	101
Sonstige Bildungsziele	432
Vorbereitende Qualifizierungen	92
Gesamt	1.180

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

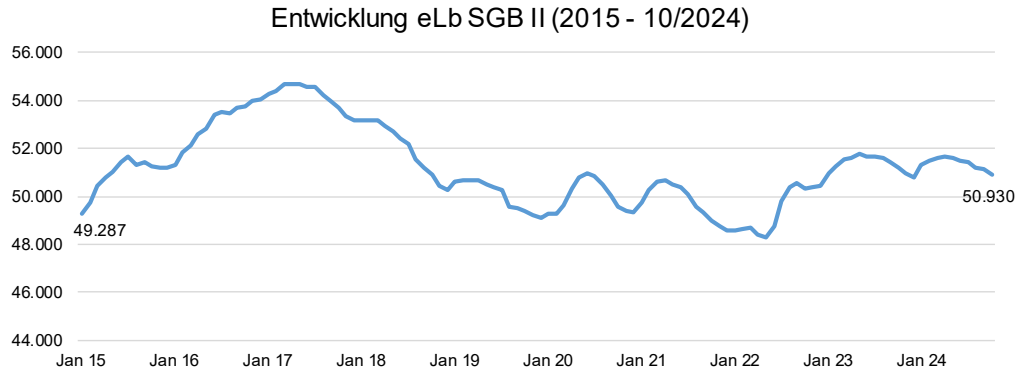
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	2
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistungen)	61
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	158
Betriebliche Einzelumschulungen	1
Kinderpflegerin	1
Erzieher/innen	2
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	25
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	58
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	79
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	55
Pool-Umschulungen Sonstige	31
Gesamt	473

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	66
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	209
Nachholen des Hauptschulabschlusses	20
Grundkompetenzen (VZ 3-6 Monate/ TZ 6-9 Monate)	47
Examierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	23
Weiterbildungen Sonstige 6-12 Monate	63
Weiterbildungen Sonstige 3-6 Monate	62
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	72
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	72
Weiterbildungen sozial-pflegerisch (medizinische Anpassungen, Helfer-Pflege)	73
Gesamt	707

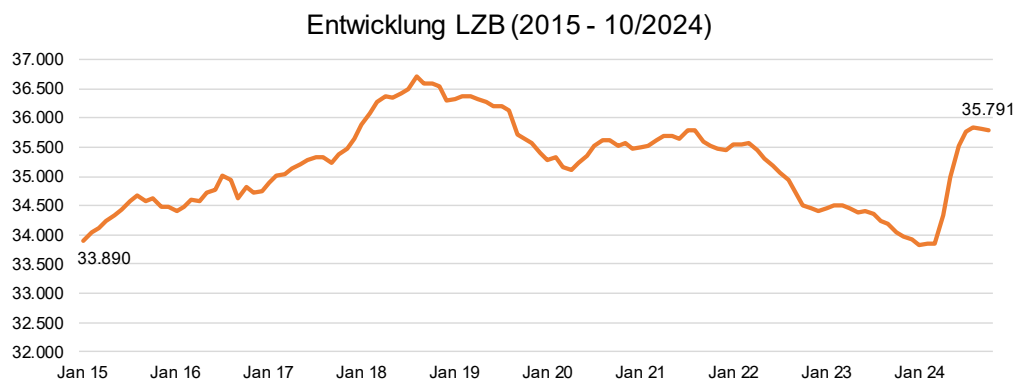
H. Anhang

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



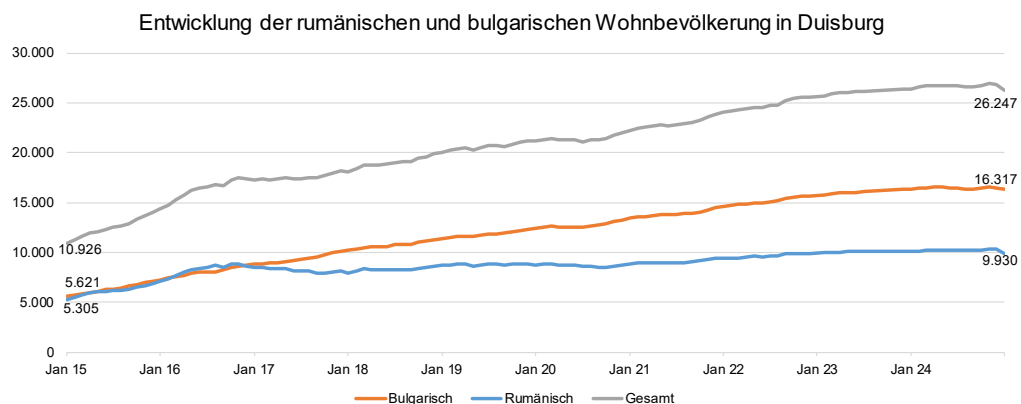
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Eckwerte der Grundsicherung,
Gebietsstand Januar 2025

II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Eckwerte der Grundsicherung,
Gebietsstand Januar 2025

III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg

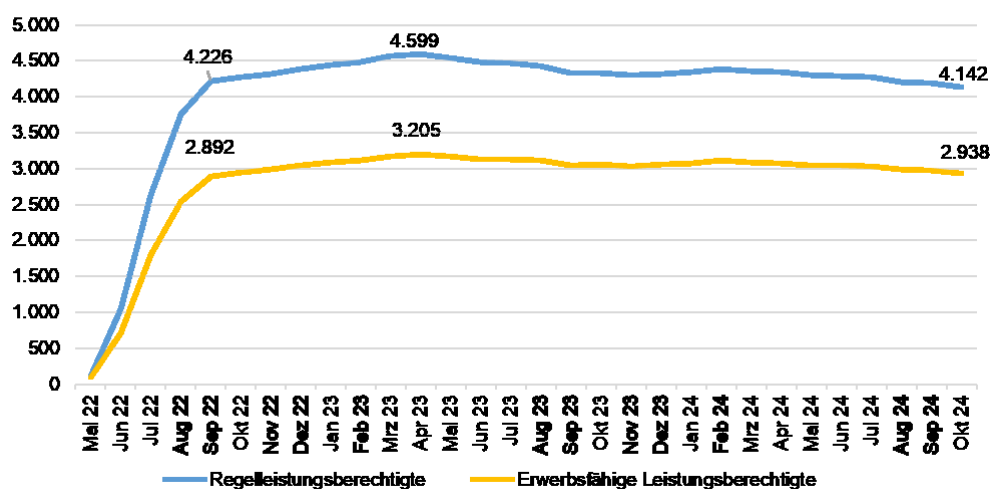


Quelle: Stabsstelle für Wahlen und Informationslogistik der Stadt Duisburg,
Entwicklung der Zuzugsdaten,
Stand: 31.01.2025

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

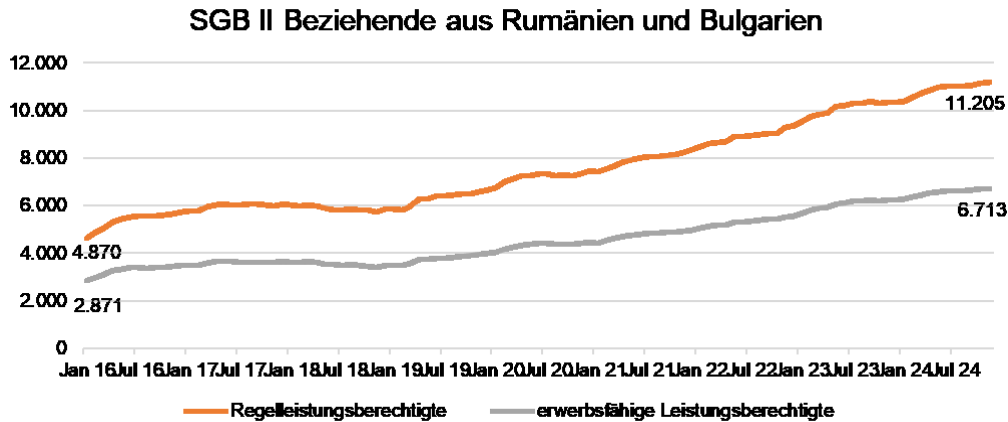
1. Ukraine

SGB II Beziehende aus der Ukraine

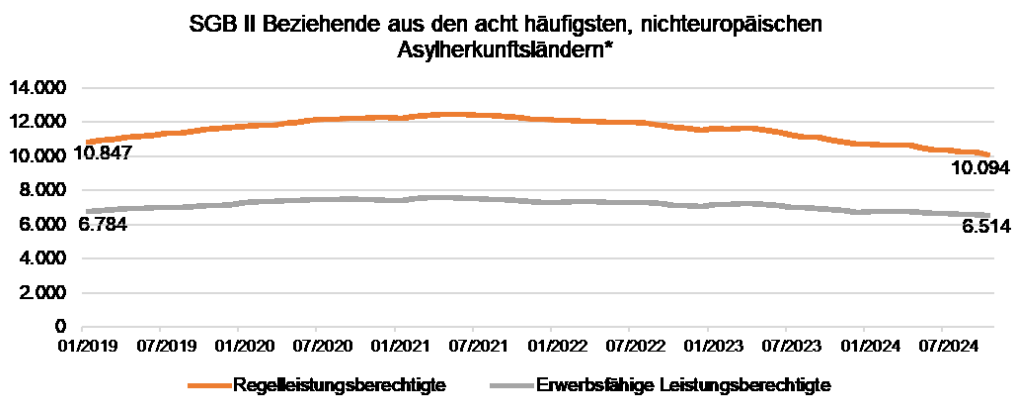


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Migrations-Monitor-Arbeitsmarkt,
Gebietsstand: Februar 2025

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.

