

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:  
II-1200



## Geschäftsjahr 2016

Stand: 25.02.2016

## Inhalt

1. Einleitung .....	1
2. Darstellung der Ressourcen .....	4
3. Kennzahlen .....	10
4. Geschäftspolitische Schwerpunkte .....	12
5. Strategische Ausrichtung des jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2016 .....	14
5.1. Kundenstrukturanalyse .....	14
5.2. Analyse des lokalen Arbeitsmarktes.....	16
5.3. Strukturbesonderheiten des Duisburger Arbeitsmarktes .....	17
5.4. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien .....	19
5.5. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien .....	23
5.5.1. Handlungsschwerpunkt Integration.....	23
5.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifikation.....	28
5.5.3. Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit.....	32
5.5.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen .....	43
5.5.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren .....	46
5.5.6. Migrantinnen & Migranten den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen ....	52
6. Anhang I - Flucht & Asyl .....	54

## 1. Einleitung

Für das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 wurde eine neue Art der Darstellung gewählt. Diese stellt eine konsequente Weiterentwicklung der bisherigen Programme dar und gewährleistet eine unterbrechungsfreie Erfüllung des gesetzlichen Auftrags über den Jahreswechsel hinaus.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm legt den Schwerpunkt auf die systematische und komprimierte Darstellung der Zielsetzungen und Handlungsstrategien für den Planungszeitraum. Sowohl für die interessierte Öffentlichkeit wie auch für die Mitarbeiterschaft des jobcenter Duisburg werden die programmatische Gesamtausrichtung des jobcenter Duisburg wie auch die zentralen Handlungsfelder im neu gestalteten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm dargestellt.

### ***Inhaltliche und strategische Ausrichtung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms hat Wirkung gezeigt***

Aus Sicht des jobcenter Duisburg hat sich die strategische und inhaltliche Grundaufstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2015 bewährt:

- ✓ die ambitionierte Zielplanung wird durch das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unterstützt
- ✓ die beschriebenen Strategien sind passgenau und wirksam
- ✓ es wird ein spürbarer Beitrag zur Qualifizierung Geringqualifizierter erbracht
- ✓ die lokalen Aktivierungsziele sind durch das Angebotsportfolio bei entsprechender Nutzung erreichbar
- ✓ das beschriebene Instrumentarium ist geeignet, den Bestand der Langzeitleistungsbezieher bzw. Langzeitarbeitslosen zu reduzieren
- ✓ der angebotene Umfang an öffentlicher Beschäftigung ist bedarfsgerecht und mit der lokalen Wirtschaftsstruktur kompatibel

Von daher werden für 2016 keine größeren Änderungen vorgesehen, sondern nur eine Anpassung an sich ändernde Bedarfe und die Herausforderungen im Bereich Markt und Integration.

### ***Intensiver, breit aufgestellter Beratungsprozess***

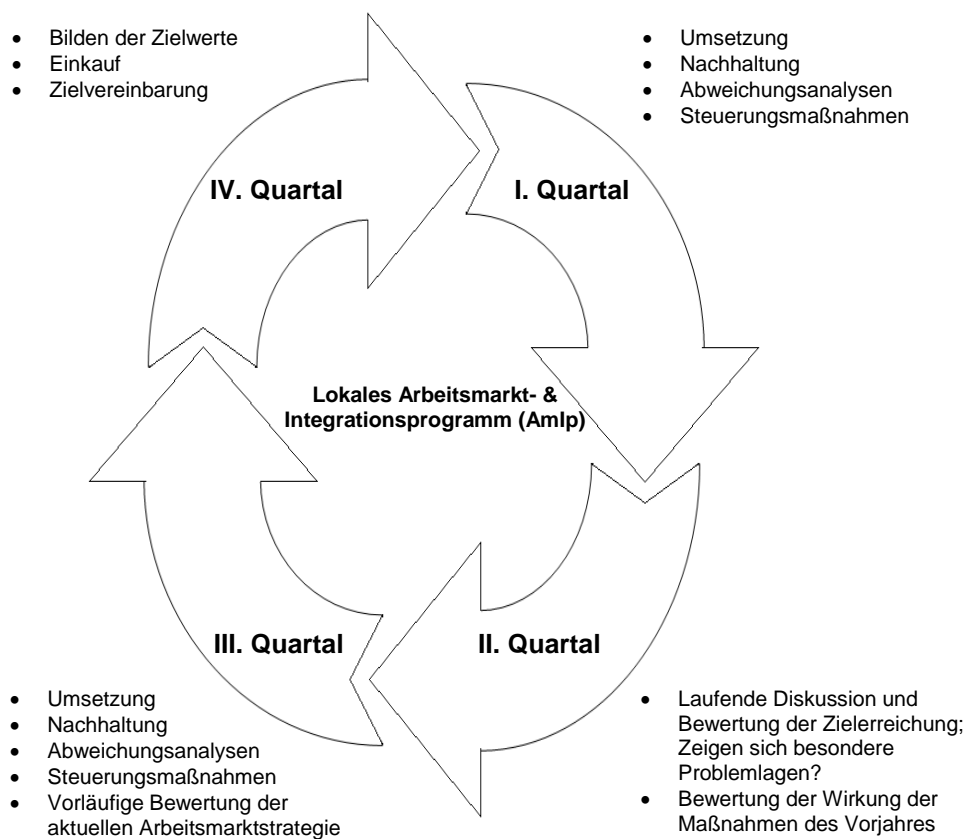
Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 ist wie seine Vorgänger auch das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses. Dabei wurde Wert darauf gelegt, in einem „bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen der Arbeitsvermittlungsfachkräfte (Basisteam, Joboffensive-Teams, Sonderteams und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement) mit einzubeziehen und deren Bedarfe in das Angebotsportfolio aufzunehmen.

Die Branchen- und Markteinschätzung und die Bildungszielplanung wurden von Agentur für Arbeit und jobcenter Duisburg gemeinsam vorgenommen. In einem weiteren Schritt wurden sowohl die Duisburger Wohlfahrtsverbände wie auch die im Beirat des jobcenter Duisburg versammelten relevanten Akteure des lokalen Arbeitsmarktes in den Planungsprozess

einbezogen und ihnen Gelegenheit gegeben, eigene Vorstellungen einzubringen. Jobcenterintern wurde die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) in den Planungsprozess einbezogen ebenso wie der Beauftragte für den Haushalt zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Investition der zur Verfügung stehenden Mittel.

### **Planungsprozess**

Zum Planungsprozess gehört immer eine Wirkungs- und Nachfrageanalyse des bestehenden Angebots und eine etwaige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, entweder auf dem Arbeitsmarkt oder bei den Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden. Diese Erkenntnisse werden auch schon unterjährig im Sinne der Zielerreichung umgesetzt.



Maßgabe im Planungsprozess ist es, unter Beachtung der Erfordernisse des lokalen Arbeitsmarkts, der Potenziale und Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden, der gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, der Zielvorstellungen der Träger wie auch der erwartbaren fiskalischen Ausstattung ein Programm aufzustellen, das eine solide Grundlage zur Zielerreichung leisten kann.

### ***Verknüpfung mit dem lokalen Zielvereinbarungsprozess 2016***

Seit 2013 ist der Zielvereinbarungsprozess in der Grundsicherung geändert und das Prinzip „bottom up“ in der Planung gestärkt. Die Einbindung der Vermittlungsfachkräfte in den Planungsprozess wird gestärkt. Sie erhalten zudem bereits im laufenden Jahr eine Orientierung über ihren Anteil an den erwarteten Wirkungen und können die auf Teamebene ausdifferenzierten Handlungshebel zur Umsetzung der Strategien frühzeitig identifizieren und wirken lassen.

Die Erfahrungen sind im jobcenter Duisburg gut und haben dazu beitragen, realistische und doch ambitionierte Zielwerte festzulegen, mit denen wegen des partizipativen Prozesses ein hoher Grad der Identifikation erreicht wird.

Auch für das Jahr 2016 werden die Zielwerte nach dem „bottom up“ Prinzip definiert, wobei das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 den Rahmen für die geförderten Integrationen und das Portfolio zur Zielerreichung liefert und insoweit Eingang in das lokale Planungsdokument findet.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 ist dabei so geplant, dass unterjährige Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen oder Zielwerte vorgenommen werden können, zumal die Umsetzung in Chargen mit einer erneuten Bedarfs- und Marktprüfung erfolgt.

Ferner wird durch die erweiterte Nutzung von Rahmenverträgen bei eingekauften Maßnahmen die Möglichkeit eröffnet, schnell und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen, auch in fiskalischer Hinsicht zu reagieren. Daher kann es bei der Umsetzung unter geänderten finanziellen Spielräumen zu anderen Eintrittszahlen kommen.

### ***Neue Zielgruppe Flüchtlinge***

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 befasst sich erstmalig mit der Zielgruppe „Flüchtlinge“. Bedingt durch rechtliche Änderungen und anhaltend hohe Zuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland ist das jobcenter Duisburg ab Ende 2014 und massiv ab Mitte 2015 mit diesem gesellschaftlichen Thema befasst. Das jobcenter Duisburg kann einen Beitrag zur Integration dieser Menschen dadurch leisten, dass es sie beim Erwerb notwendiger Kenntnisse der deutschen Sprache unterstützt, stärkenorientiert für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit qualifiziert und bei der Anerkennung vorhandener Berufs- und Bildungsabschlüsse begleitet.

Neben dem Bereich Markt und Integration sind auch die Eingangszonen und der Leistungsbereich hier vor neue Herausforderungen gestellt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz erwarten. Das jobcenter Duisburg reagiert auf diese neue Herausforderungen mit neuen Angeboten für die Zielgruppe und intensiver Netzwerkarbeit sowie insbesondere im Rahmen der Vorbereitungen auf die Einrichtung eines lokalen „Integration point“ in rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit sowie der Stadt Duisburg.

## 2. Darstellung der Ressourcen

### Gutschrift aus dem VBL-Sanierungsgeld - Einmaleffekt in 2016

Alle im jobcenter Duisburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Rahmen einer Pflichtversicherung angemeldet. Neben der allgemeinen Umlage erhebt die VBL Sanierungsgelder von allen beteiligten Arbeitgebern mit Pflichtversicherten im Abrechnungsverband West. Die pauschalen Sanierungsgelder decken den zusätzlichen Finanzierungsbedarf, der für die bis zur Schließung des Gesamtversorgungssystems entstandenen Verpflichtungen erforderlich ist. Welchen Anteil am Sanierungsgeld die einzelnen Arbeitgeber tragen müssen, hängt davon ab, welche Rentenlasten und versicherten Entgelte auf sie entfallen. Der Verwaltungsrat der VBL hat Ende des vergangenen Jahres entschieden, das VBL-Sanierungsgeld der Jahre 2013 bis 2015 zu erstatten und für 2016 auf dessen Erhebung zu verzichten. Der Träger Bundesagentur für Arbeit hat sich bereit erklärt, die dadurch verfügbare Gesamtsumme vollständig dem Haushalt gut zu schreiben. Hieraus folgt, dass für das Jahr 2016 einmalig 3.500.905,59 € zusätzlich im Verwaltungshaushalt zur Verfügung stehen und damit der Umschichtungsbetrag einmalig für 2016 reduziert werden kann.

### Darstellung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Die Verordnung über andere und ergänzende Maßstäbe für die Verteilung der Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und der Verwaltungskosten der Grundsicherung für Arbeitsuchende (EinglMV) für das Jahr 2016 wurde am 24.12.2015 durch das BMAS verkündet. Gleichwohl steht die Höhe der für das Geschäftsjahr 2016 verfügbaren Haushaltsmittel bis zur Verabschiedung des Bundeshaushaltes im Haushaltsplan 2016 noch nicht verbindlich fest. Die qualifizierten Budgetschätzwerte des BMAS stellen demnach bis zur endgültigen Zuteilung die vorläufigen Richtwerte für die Planung für das Haushaltsjahr 2016 dar.

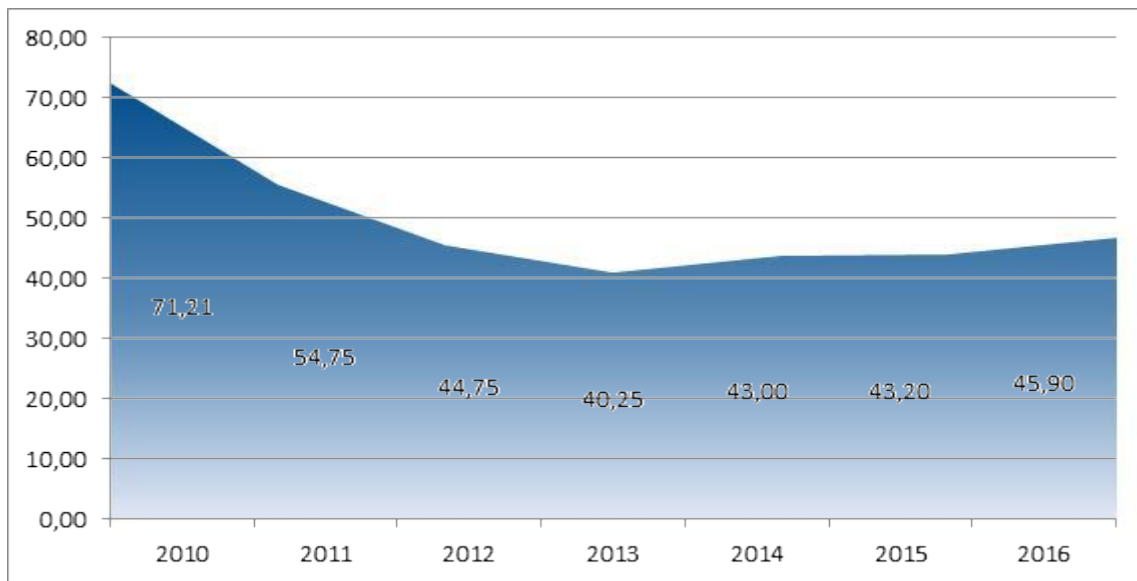


Abb. 1 - Mittelzuteilung 2010 - 2016 in Mio. €

## **Eingliederungstitel - EGT**

Auf Grundlage dieser Schätzwerte des BMAS kann zum derzeitigen Zeitpunkt planerisch ein voraussichtlicher Zuteilungswert EGL in Höhe von 45.901.872,- € zugrunde gelegt werden (s. Abb. 1). Dieser Wert ist bereits um die Zuteilungen zur lokalen Ausfinanzierung des BEZ bereinigt. Abzüglich des über die Gutschrift für das VBL-Sanierungsgeld i.H.v. 3.500.905,59 € (s.o.) auf voraussichtlich ca. 7.162.197,41 € reduzierten Umschichtungsbetrages für den Verwaltungsbereich sowie unter Berücksichtigung von zu erwartenden Rückeinnahmen in 2016 in Höhe von ca. 200.000,- €, stehen für das Haushaltsjahr 2016 Ausgabemittel SGB II in der Größenordnung von insgesamt 38.939.674,59 € zur Verfügung. Abzüglich der geschätzten Verbindungen für bereits eingegangene Verpflichtungen mit einem Volumen von 15.061.179,43 € stehen noch frei beplanbare Mittel in Höhe von ca. 23.878.495,16 € für das Neugeschäft (Neufallbudget) zur Verfügung.

## **Verfügbare zusätzliche Eingliederungsmittel aus Sonderprojekten**

### **a) ESF-LZA**

Verstärkt werden die Eingliederungsmittel zum einen um die Zuwendungen zur Umsetzung des ESF-Bundesprogrammes zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (ESF-LZA). Für das Geschäftsjahr 2016 wurden hierfür Mittel von bis zu 1.595.844,85 € bewilligt.

Für die direkte Weiterleitung an Arbeitgeber in Form von Lohnkostenzuschüssen sowie für flankierende Leistungen an die Teilnehmer (Mobilitätshilfen, Qualifizierungsangebote etc.) sind hiervon bis zu 1.065.451,73 € (66,76 %) vorgesehen. Die restlichen 530.393,12 € (33,24 %) werden für den Einsatz des Projektpersonals (Betriebsakquisiteure und Coaches) sowie für Verwaltungskosten (Pauschale) verwendet.

### **b) Soziale Teilhabe**

Darüber hinaus wurden dem jobcenter Duisburg über die Eingliederungsmittel (EGT) hinaus weitere Leistungen in Höhe von 1.425.600,00 € für die Umsetzung des Bundesprogramms Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt (ST) im Geschäftsjahr 2016 bewilligt. Diese Zuwendung steht vollumfänglich für die Förderung von bis zu 90 richtlinienkonformen Arbeitsplätzen im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung (ÖGB) zur Verfügung. Im Gegenzug hat sich das jobcenter Duisburg in dem im Projektantrag zugrundeliegenden Konzept jedoch dazu verpflichtet, gegenüber den Arbeitnehmern in ÖGB begleitende Leistungen aus Eigenmitteln zu erbringen. Hierdurch werden im Jahr 2016 Kosten zu Lasten des Eingliederungshaushaltes in Höhe von voraussichtlich bis zu 58.701,57 € verursacht werden.

## **Steuerung und Bewirtschaftung des Eingliederungstitels (EGT)**

Das jobcenter Duisburg bewirtschaftet seine Mittel strategisch mit folgenden Zielen:

- die zur Verfügung stehenden Mittel nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Nachhaltigkeit vollumfänglich zugunsten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu investieren,
- Handlungsspielräume über das ganze Jahr aufrecht zu erhalten, um auf neu auftretende Bedarfssituationen flexibel und schnell reagieren zu können und

- fiskalische Handlungsfähigkeit über das ganze Jahr sicher zu stellen.

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

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

Strategien	Maßnahmen
<b>Bedarfsgerechte Planung durchführen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Analyse des Arbeitsmarktes durch jobcenter und Agentur für Arbeit</li> <li>▪ gemeinsame Bildungszielplanung von jobcenter und Agentur für Arbeit</li> <li>▪ vertiefte Kundenstrukturanalyse und Orientierung an Zielgruppen und Profillagen der Kunden</li> <li>▪ Analyse der Auslastung von Angeboten und Auswertung von Erfolg und Wirksamkeit der Maßnahmen</li> </ul>
<b>Strategische Beschaffung von Angeboten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung der Möglichkeiten von AVGS-MAT für ein flexibles Angebotsportfolio</li> <li>▪ Vorgaben bei der Bewertung / Fachkunde der Anbieter im Rahmen des Möglichen</li> <li>▪ lückenloses Angebot durch überjährige Maßnahmen mit sinnvoll versetzten Beginn- und Beschaffungsterminen</li> </ul>
<b>Wirtschaftlicher Mitteleinsatz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ konservative Kalkulation von Maßnahmekosten bei Ausschreibungen</li> <li>▪ Sicherstellung einer Ausschöpfung eingekaufter Maßnahmen zu 100%</li> <li>▪ Verstetigte Maßnahmen mit laufendem Teilnehmereinstieg zur besseren Nutzung</li> <li>▪ Reduzierung der Abbrüche, Erhöhung der Passgenauigkeit der Zuweisungen</li> <li>▪ Absolventenmanagement</li> </ul>
<b>Flexibilität sicherstellen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung der Möglichkeiten zur Vertragsverlängerung sowie Teilnehmeraufstockung nach dem Vergaberecht</li> <li>▪ strategischer Umgang mit den Verpflichtungsermächtigungen, um laufende Handlungsspielräume zu schaffen und zu erhalten</li> <li>▪ Beplanung aller Instrumente, um bei Bedarf Anpassungen und Umschichtungen vornehmen zu können</li> <li>▪ kontinuierliche Freirechnungen und Neuinvestitionen der freien Mittel</li> </ul>

## Personal

Ohne qualifiziertes und ausreichendes Personal sind die gesetzlichen Aufgaben und Ziele des SGB II nicht umsetzbar.

Insgesamt konnte sich der Personalkörper des jobcenter Duisburg seit Beginn 2014 weiter stabilisieren. Nach jetzigem Sachstand wird sich die Personalfluktuaton in 2015 unterhalb



der Werte in 2013 und 2014 bewegen. Positiv ausgewirkt hat sich, dass Mitarbeiter/innen mit auslaufenden Arbeitsverträgen im Rahmen eines „32er-Kontingentes“ dauerhaft für das jobcenter Duisburg gewonnen werden konnten. Die finanziellen Unterschiede des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) im Vergleich zum Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) sowie die Möglichkeiten alternativer Arbeitsplätze in Wohnortnähe (z.B. durch Arbeitsplatzangebote anderer jobcenter, der Stadt Duisburg oder des BAMF) führen aber seit Herbst 2015 zu erhöhten Bewerbungsaktivitäten bei einzelnen Mitarbeiter/innen.

Im Jahr 2015 konnten mehrere Entfristungen vorgenommen werden; jedoch führt die Abgabe von 14 Planstellen an die RD NRW zu längerfristigen Beauftragungen, die nunmehr erst 2016 in Stellenansätze münden werden.

Die Personalgewinnung - gerade im gehobenen Dienst und speziell im Bereich Leistung - gestaltet sich schwierig, da geeignete Kräfte nur mühsam auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Abhilfe wird hier der Fortbildungslehrgang „Verwaltungsfachwirte“ bringen; zum Sommer 2016 werden dem jobcenter Duisburg voraussichtlich 20 gut ausgebildete Kräfte als Vermittlungsfachkräfte bzw. Sachbearbeiter/in zur Verfügung stehen.

#### Eingangszone

Die Eingangszone ist die „Visitenkarte“ des jobcenter Duisburg und maßgeblich für kundenfreundliche und effiziente Prozesse verantwortlich. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Kundenzahlen und der stetig an Bedeutung zunehmenden Zielgruppe der Flüchtlinge sind die Eingangszonen des jobcenter vor neue Herausforderungen gestellt. Durch die Umgestaltung der Arbeitgeberansprache (Einbindung des Unternehmerservice des jobcenter Duisburg (UNS) in den gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S)) und das Auslaufen des Bundesprogrammes „Perspektive 50plus“ werden Potentiale im mittleren Dienst für die Eingangszonen frei. Dadurch kann der Personalansatz in diesem Bereich verstärkt und der Personalkörper stabilisiert werden.

#### Leistungsgewährung

Die Sicherstellung des Lebensunterhalts ist die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Integrationsprozess. Daher kommt dem Leistungsbereich eine eminent wichtige Bedeutung im Gefüge des jobcenter Duisburg zu. Die Komplexität im Leistungsbereich bedingt, den Bereich des gehobenen Dienstes (Sachbearbeitung) zu stärken. Die Einbindung von Mitarbeiter/innen aus der Qualifizierung zur/zum Verwaltungsfachwirt/in ist da ein erster Schritt. Im Bereich der Fachassistenz muss die Personalgewinnung verstärkt werden, um Ersatz für Abgänge durch Wechsel bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten.

#### Arbeitsvermittlung

In 2015 konnten 10 Arbeitsvermittler/innen fest angesetzt werden. Durch die Beendigung des Bundesprogrammes „Perspektive 50plus“ zum 31.12.2015 sowie durch die veränderte Organisationsstruktur des bisher autonomen Unternehmerservice (UNS) aufgrund der Zusammenlegung zu einem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S), werden neben allgemeinen Synergieeffekten auch Freiräume hinsichtlich der bisherigen Aufgabenverteilung erreicht, die die Beratungskapazität in den originären Vermittlungsbereichen verstärken.

### Team-/Bereichsleitung

Die relativ hohe Fluktuation im Bereich der Teamleitung in 2014 (sieben Zugänge) hat sich 2015 nicht fortgesetzt. Jedoch gestaltete sich die Besetzung auf kommunalen Stellen schwierig. Auf acht Stellen (BA und Kommune) konnte bisher kein dauerhafter Ansatz erfolgen; auf vier Stellen laufen Stellenbesetzungsverfahren. Erfreulich hoch ist das im Rahmen der Personalentwicklung identifizierte Mitarbeiterpotential.

### **Aufbau- und Ablauforganisation**

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

Grundsätzlich erfolgt die vermittlerische Betreuung der Kundschaft des jobcenter Duisburg in den allgemeinen Vermittlungsteams des Bereichs „Markt & Integration“. Gleichwohl gibt es Personengruppen, bei denen aus in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten von diesem Grundprinzip abgewichen und für die die nachfolgend aufgeführten genannten Sonderteams eingerichtet wurden. Unabhängig davon stehen sämtlichen Zielgruppen bei entsprechendem, individuell festgestelltem Bedarf alle Eingliederungsleistungen des jobcenter Duisburg zur Verfügung.

- Für den Bereich **U25** stellt die gemeinsam von Agentur für Arbeit, Stadt Duisburg und jobcenter betriebene *Jugendberufsagentur* die ganzheitliche Beratung sicher; hier sind alle Angebote der Berufsberatung, der Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung und des Fallmanagements des jobcenter, die Angebote der Jugendberufshilfe des städtischen Jugendamtes, der Allgemeine Sozialdienst und das „Streetwork“ Duisburg eingebunden. Die Jugendberufsagentur kooperiert eng mit allen in diesem Feld in Duisburg tätigen Akteuren.
- Für Menschen mit (Schwer-)Behinderung wird seit 2005 das **Reha/SB-Team** tätig. Die eng verzahnte rechtskreisübergreifende Kooperation mit dem Reha-SB-Team der Agentur und weiteren Netzwerkpartnern hat Tradition. Für Menschen mit Behinderung stehen alle notwendigen Instrumente eines komplexen Produktportfolios zur Verfügung. So ist u.a. für 2016 das rechtskreisübergreifende BMAS-Inklusions-Projekt „fitforjob SB – Durchstarten und zurück ins Berufsleben“ mit dem kofinanzierenden Träger START Zeitarbeit NRW GmbH geplant, das aus dem Programm der Bundesregierung zur intensiven Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen resultiert. In dem Projekt mit einer Laufzeit von 3 Jahren sollen schwerbehinderte Menschen in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse integriert werden. Vorab werden Vermittlungshemmnisse durch eine Reihe von Maßnahmen wie z.B. Bewerbungstraining, Fitnessangebote, Typ- und Stilberatung abgebaut. Außerdem wird Arbeitgebern und der breiten Öffentlichkeit das Thema Inklusion näher gebracht.

- Das Team **ReStart** betreut intensiv definierte Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Die intensive Betreuung führt zu einer erhöhten Integration und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der erzielten Integrationen. Die Zentrierung des Absolventenmanagements im Team ReStart führt darüber hinaus zu einer Steigerung der Eingliederungsquote nach Qualifizierung.
- **Wohnungslose** Menschen finden im Sonderteam in der Geschäftsstelle auf der Beekstr. spezialisierte Ansprechpartner für ihre besonderen Belange
- Die Beratung von (Bestands-) **Selbständigen** und Gründungswilligen ist durch die Erforderlichkeit umfangreicher Spezialkenntnisse betriebswirtschaftlicher und steuerrechtlicher Art gekennzeichnet. Demgemäß wird diese Kundengruppe zentral durch das Selbständigenteam betreut.
- Die Betreuung von **Unionsbürgern** – hier insbesondere sog. EU2-Bürger - wirft neben besonderen Bedürfnissen bei allen Fragen der Beratung und Vermittlung auch komplexe (leistungs-)rechtliche Probleme auf, die ihren Ursprung in erster Linie in der rechtssicheren Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft haben. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine zentrale Betreuung der Zielgruppe in den Geschäftsstellen auf der Friedensstr. sowie in der Geschäftsstelle „Nord“.
- Für Akademiker und Führungskräfte wird das **Hochschulteam** tätig.
- Ein **gemeinsamer Arbeitgeberservice** (gAG-S) von Agentur für Arbeit und jobcenter schafft Klarheit, Transparenz und Einheitlichkeit in Prozessen und Verfahrensabläufen, mit dem Ziel Arbeitskräftenachfragen von Arbeitgebern möglichst passgenau zu bedienen sowie unsere Kunden aus beiden Rechtskreisen noch schneller und besser in Arbeit bzw. Ausbildung zu bringen. Zukünftig gilt demnach das Prinzip: „one face to the customer“.
- Die Mitarbeiterschaft der **Rentenberatung** berät die Kundschaft in der Regel rechtzeitig vor Erreichen des 63. Lebensjahres über Möglichkeiten und rechtliche Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme einer (vorzeitigen) Altersrente.

## Netzwerkarbeit

Das jobcenter Duisburg bedarf zur Erfüllung seines ganzheitlich angelegten gesetzlichen Auftrags – wie auch in den Vorjahren – funktionierender lokaler Netzwerke und einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen Akteure des Arbeitsmarkts. Diese lang geübte Zusammenarbeit gilt es fortzusetzen und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, gerade auch mit Fokus auf die Arbeitgeberseite.

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

### 3. Kennzahlen

Für das Jahr 2016 sind die folgenden Fördermöglichkeiten nach Produkten vorgesehen (inklusive der Planung für den Komplex Flucht/Asyl lt. Anhang I):

Zweckbestimmung	Eintritte / Förderfälle 2016 ca.
I. Aktivierung & Berufliche Eingliederung	4.666
Vermittlungsgutscheine (AVGS-MPAV)	300
Aktivierung und berufliche Eingliederung:	
a) im Wege des Vergabeverfahrens	2.669
b) über das Gutscheinverfahren	1.697
II. Berufliche Weiterbildung	1.452
Fortbildung/Qualifizierung (BGS)	1.117
Umschulung / Abschlussorientiert (BGS)	335
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	973
Eingliederungszuschuss (EGZ)	597
Einstiegsgeld (ESG) svp.	365
Einstiegsgeld (ESG) selbständig	11
IV. Berufswahl & Berufsbildung	353
Förderung benachteiligter Auszubildender	
- BaE	66
- AsA	48
- Einstiegsqualifizierung (EQ)	60
- abH	5
- BvB	180
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	48
AG-Zuschüsse SB (AZ-SB, PB-SB, EGZ-SB)	32
AG-Zuschüsse Reha (AZ, PB, AH, EGZ)	16
BGS (in FbW gesamt enthalten)	(22)
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	3.110
Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE)	3.074
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)	36
ESF-LZA	(ca. 61 Arbeitsplätze)
Soziale Teilhabe	(bis zu 90 Arbeitsplätze)
VII. Freie Förderung	656
Praxiscenter Plus	656
<b>SUMME GESAMT</b>	<b>11.258</b>

Eine Finanzierung der geplanten Eintritte und Förderfälle ist mit dem erwarteten Mittelvolumen umsetzbar. Die gesetzlichen Budgetgrenzen für Förderung von Arbeitsverhältnissen und Freier Förderung an den Gesamtmitteln werden eingehalten. Die endgültige Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel erfolgt nach Erlass der Eingliederungsmittel-Verordnung.

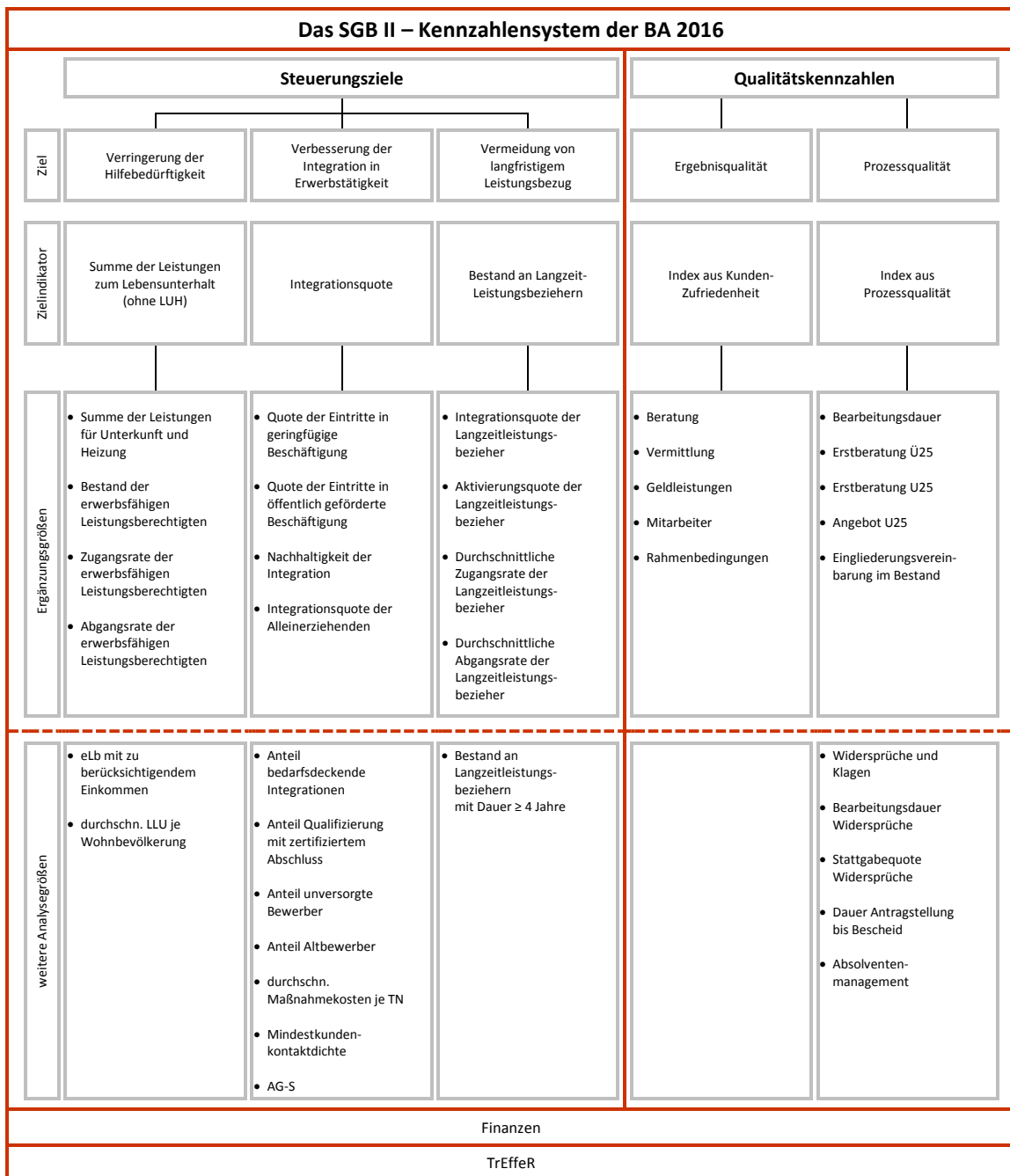
Das Maßnahmenportfolio für 2016 stellt sich vereinfacht wie folgt dar:

Maßnahmenportfolio jobcenter Duisburg				
Integration	Qualifizierung	Aktivierung	Öffentlich gef. Beschäftigung	
AVGS-MAG - Maßnahmen bei Arbeitgebern	Fortbildungen	MAT, §§ 16 SGB II i.V.m. 45 SGB III, § 16f) SGB II	AGH - MAE Arbeitsgelegenheiten	
EGZ - Eingliederungszuschüsse	Umschulungen		Minijobber	FAV - Förderung von Arbeitsverhältnissen
ESG - Einstiegsgeld (sozialv. & selbständig)	BaE für Jugendliche		Migranten / Migrantinnen	ST - Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt
EQ - Einstiegs-Qualifizierung (U25)			Frauen / Einelternfamilien	ESF - Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose
Netzwerk „ABC“ / Bewerbercenter M&I			Aktivcenter	FAV „PLUS“
ReStart			Aktivierungshilfen (U25)	
Inklusionsinitiative für Ausbildung & Beschäftigung			Praxiscenter (U25) 16f)	
Runder Tisch „LZA“			Neukundenaktivierung	
			Leistungsdiagnostik (Phönix)	
			Orientierung & Aktivierung	
		Eignungsfeststell. & Kenntnisverm.		
		Maßnahmenkombi „Alles“		
		AVGS-MAT - individuelle Angebote		

## 4. Geschäftspolitische Schwerpunkte

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte des jobcenter Duisburg ergeben sich aus dem den gesetzlichen Auftrag abbildenden Zielsystem im SGB II. Die Zielerreichung wird über ein differenziertes Kennzahlensystem gesteuert.

Durch bundesweit einheitliche Ziele und Messung der Zielerreichung sollen Anhaltspunkte für eine effektivere und effizientere Aufgabenerledigung und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess gefunden werden.



Die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das Jahr 2016 stehen in Kontinuität zu denen der Vorjahre. Sie sind, wie bereits beim Zielsystem ausgeführt, aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet und um lokale Schwerpunktsetzungen ergänzt.

Für das Jahr 2016 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte definiert:

- Integration in Arbeit
- Sicherung des Lebensunterhalts durch rechtzeitige und bürgerfreundliche Leistungsprozesse
- Qualifizierung von Geringqualifizierten/Gewinnung von Fachkräften
- Abbau Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Systematische Verknüpfung der Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a) SGB II
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente

Geschäftspolitisch bedeutsam sind neben U25 insbesondere folgende Zielgruppen:

- Marktnahe Kunden
- Alleinerziehende
- Langzeitbeziehende
- Geringqualifizierte
- Flüchtlinge (neue Zielgruppe gegenüber dem Vorjahr)
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Menschen mit Schwerbehinderung

In der folgenden Darstellung erfolgt eine vertiefte Darstellung zu den einzelnen Schwerpunkten und Zielgruppen.

## 5. Strategische Ausrichtung des jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2016

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

### 5.1. Kundenstrukturanalyse

Die Kundenstruktur des jobcenter Duisburg lässt sich dem nachfolgenden Schaubild entnehmen:

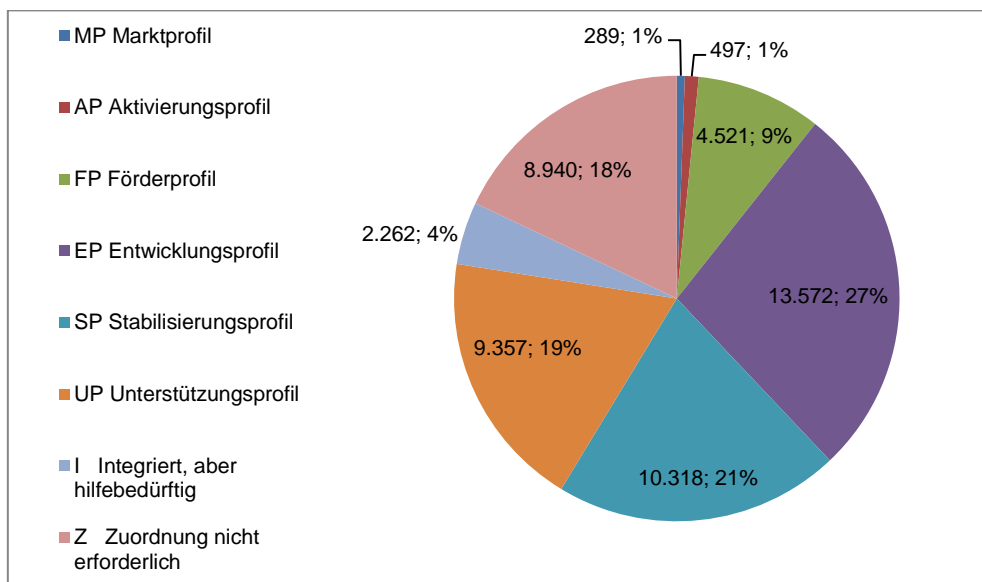


Abb. 2 - Kundenbestand nach Profillagen<sup>1</sup>

Der durchschnittliche Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (50.658) verteilt sich wie folgt:<sup>2</sup>

- 10,5% der Kundinnen und Kunden werden marktnah eingestuft
- 65,6% werden marktfernen Profillagen zugeordnet
- 68,2% sind Langzeitleistungsbezieher
- 12,4% gehören zur Gruppe der Alleinerziehenden
- 19,5% sind unter 25 Jahre alt
- 5,9% sind schwerbehinderte Menschen

<sup>1</sup> Quelle: SGB II Cockpit, Controllingsystem der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat: August 2015.

<sup>2</sup> Quelle: SGB II Cockpit, Controllingsystem der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat: August 2015.



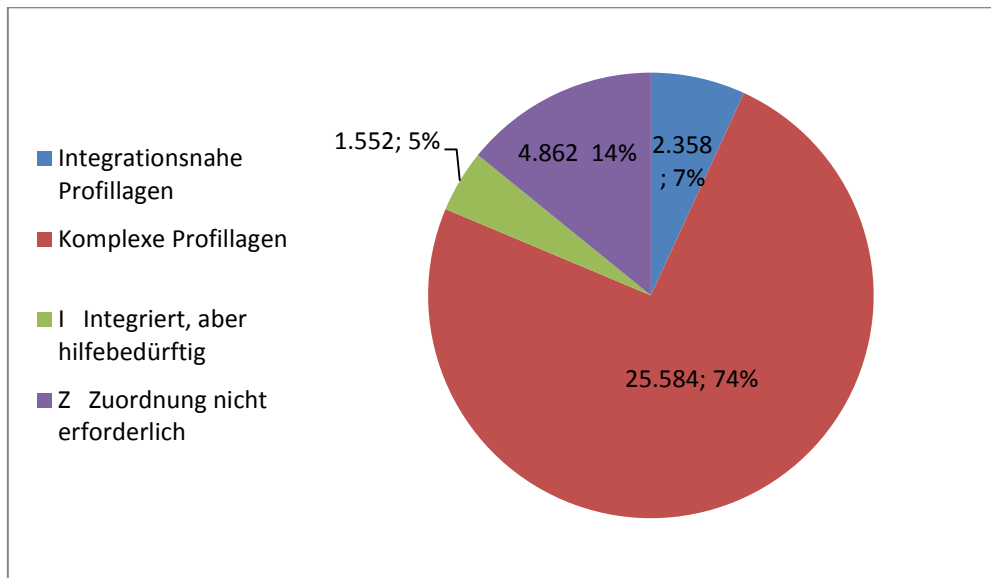


Abb. 3 - Bestand LZB nach Profillagen<sup>3</sup>

Bei einem Jahresdurchschnittsbestand von aktuell 34.523 Langzeitleistungsbeziehern lassen sich 74% den komplexen Profillagen zuordnen, nur 7% sind hingegen integrationsnah. Bei den verbleibenden Kunden ist aus unterschiedlichen Gründen (z.B. aufgrund der notwendigen Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen) eine Zuordnung nicht erforderlich (14%) oder sie sind bereits integriert (5%). Marktferne Kundinnen und Kunden sind in der Regel nur mit einem gestuften Mitteleinsatz, ggf. unter Einbeziehung kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a) SGB II in den Arbeitsmarkt integrierbar. Das Angebot des jobcenter Duisburg trägt diesem Umstand durch entsprechende Schwerpunktsetzungen und Mittelverwendungen Rechnung.

### Flüchtlinge / Asylbewerber und Zuwanderung aus Südosteuropa

Die Flüchtlinge, Asylbewerber und Zuwanderer aus Südosteuropa stellen eine Herausforderung für das jobcenter Duisburg dar. Insbesondere bei den Flüchtlingen kann eine Entwicklung bezogen auf die tatsächlichen Zugangszahlen als auch auf spätere Wanderungsbewegungen schwer vorhergesagt werden. Die Entwicklung des Zuzugs aus Südosteuropa (EU2 - Rumänien & Bulgarien) ist auf der nächsten Seite dargestellt.

<sup>3</sup> Quelle: SGB II Cockpit, Controllingsystem der Bundesagentur für Arbeit, Stand Berichtsmonat August 2015.

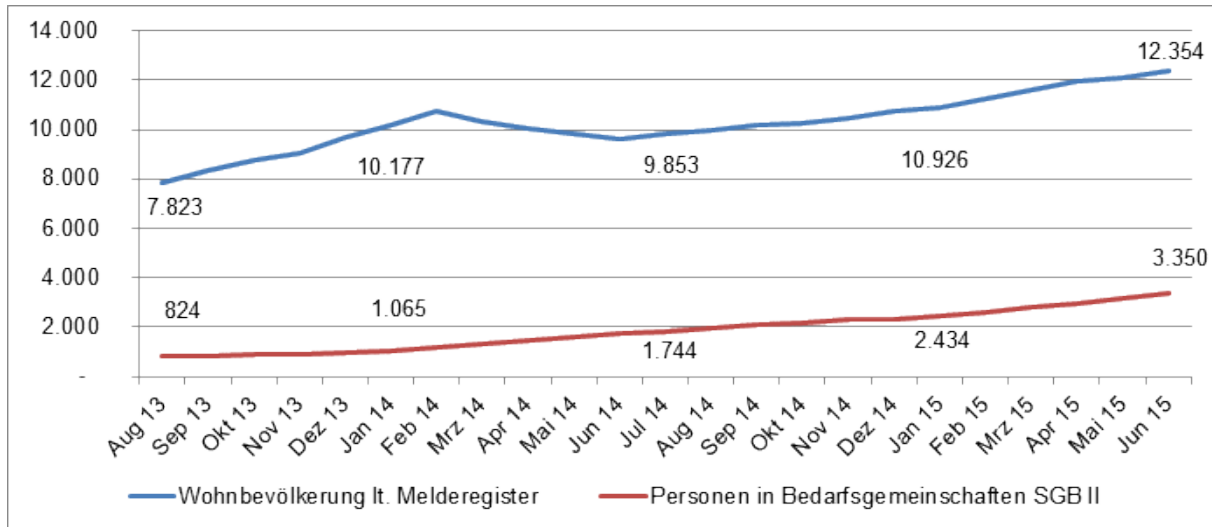


Abb. 4 - Entwicklung der Personen in BG aus Südosteuropa<sup>4</sup>  
- Anteil der Personen in BG an der Wohnbevölkerung -

## 5.2. Analyse des lokalen Arbeitsmarktes

### Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die bundesweiten Konjunkturprognosen der nationalen und internationalen Wirtschaftsforschungsinstitute variieren für das Jahr 2016 zwischen +1,5 bis 2,2%, wobei die aktuelle Prognose der fünf führenden Wirtschaftsinstitute von einem Wachstum der deutschen Wirtschaft von 1,8% ausgeht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwartet, dass sich der moderate Aufschwung der deutschen Wirtschaft fortsetzt. Für das Jahr 2016 wird wie im laufenden Jahr ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,8% erwartet. Während die Arbeitslosigkeit bundesweit 2015 gesunken ist, rechnet das IAB 2016 mit einem Anstieg. Die Entwicklung der Zuwanderung aus Südosteuropa und der Menschen, die vor politischer Verfolgung fliehen, sind als nicht kalkulierbare Risiken einzuschätzen. In beiden Rechtskreisen ist mit einem Anstieg des Kundenpotentials zu rechnen.

Maßgeblich für die Vermittlungserfolge des jobcenter Duisburg ist die Aufnahmefähigkeit des lokalen und regionalen Arbeitsmarkts. Diese ist auch die bestimmende Größe für die Bildungszielplanung. Von daher legt das jobcenter Duisburg seit Jahren Wert darauf, den Planungsprozess so zu gestalten, dass möglichst viel Expertise die Einschätzungen zum Arbeitsmarkt untermauert. Basis für die Planungen sind gemeinsam vorgenommene Einschätzungen von Agentur für Arbeit und jobcenter Duisburg. Im Rahmen der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse der Agentur für Arbeit Duisburg und des jobcenter Duisburg werden folgende Chancen/Risiken für die Integration von Bezieherinnen und Beziehern von ALG II gesehen:

<sup>4</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Datenstand 09/15, Berichtsmonat 06/15; Melderegisterdaten der Stadt DU.

### 5.3. Strukturbesonderheiten des Duisburger Arbeitsmarktes

Neben den Großbetrieben der Stahlindustrie bilden kleine und mittelständische Unternehmen das wirtschaftliche Rückgrat der Stadt Duisburg. Die Anzahl der Unternehmen insgesamt steigt und beträgt 8.253. Davon sind 99 % KMU-Betriebe (8173 Unternehmen) mit einer Betriebsgröße bis 249 Beschäftigte. 1.759 Betriebe haben 10 bis 249 Beschäftigte, dies entspricht einem Anteil von 21,3%. 41 Betriebe im Bereich von 250 bis 499 Beschäftigten machen in Duisburg einen Anteil von 0,5% an Unternehmen aus. In Duisburg existieren 35 Großbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl von mehr als 500 Mitarbeitern (0,4% der Gesamtzahl). Weil in Duisburg ein großer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in großen mittelständischen Unternehmen (250+) arbeitet, ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im oberen Entgeltbereich überdurchschnittlich hoch. Zunehmend größere Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt haben Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Logistik, Handel sowie Gesundheit erlangt. Betrachtet man die Beschäftigtenzahlen in diesen Wirtschaftszweigen, so hat sich die Logistik (13.773 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) am Gesundheitswesen (13.486 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) vorbei auf den dritten Rang in der Beschäftigtenzahl hinter dem Handel (20.354 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) und dem verarbeitenden Gewerbe (37.117 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) entwickelt. Der Handwerkssektor spielt nach wie vor eine wichtige flankierende Rolle im Ausbildungs- und auch im Arbeitsmarkt für den Wirtschaftsraum Duisburg.

#### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Von 2004 bis 2014 betrug diese Steigerung 7 Prozent. Ein Grund für den Anstieg ist auch im Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung zu sehen, der in der Konsequenz jedoch dazu führt, dass sich das Arbeitsvolumen in Duisburg eher rückläufig entwickelt. 2016 wird sich diese Entwicklung fortsetzen und lässt eine Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 164.900 erwarten. Diese günstige Entwicklung ändert jedoch nichts an der Grundproblematik von Duisburg, die zu wenige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für eine Stadt dieser Größe anbietet. So hat Duisburg basierend auf den Zahlen vom 30.06.2013 nur 0,33 Arbeitsplätze je Einwohner, während die umliegenden Städte hier bessere Relationen ausweisen können (Gelsenkirchen 0,41; Essen 0,39; Oberhausen 0,55; Wesel 0,43).

Duisburg hatte in den vergangenen Jahren stets einen positiven Pendlersaldo, für 2014 belief dieser sich auf 6.995. Für den Auszubildenden galt dies bislang auch, jedoch weist 2014 erstmals ein negatives Pendlersaldo von 79 aus. Die Mehrzahl der Einpendler kommt aus dem Kreis Wesel, während Düsseldorf für die Auspendler das attraktivste Ziel darstellt. Viele der Menschen, die in Duisburg arbeiten, haben Wohneigentum im Kreis Wesel, weil es hier ein attraktiveres Wohnumfeld gibt. Düsseldorf bietet hingegen für die Auspendler mit seinem Arbeitsmarkt beste Rahmenbedingungen. Der Arbeitskräfte-Austausch zwischen Duisburg und den Ruhrgebietsstädten ist dagegen weniger bedeutsam. Allein Oberhausen mit seiner starken räumlichen Verflechtung zum Duisburger Norden kommt hierbei auf beachtenswertere Zahlen. Mittel- bis langfristig setzt sich auf dem Duisburger Arbeitsmarkt die Verlagerung von Beschäftigungsmöglichkeiten aus dem industriellen Sektor hin zum Gesundheits- und Dienstleistungssektor fort.

## Arbeits- und Ausbildungsmarktentwicklung

### *Arbeitsmarkt - Neuansiedlungen*

**Handel** Die Umsetzung des seit langem geplanten Outlet Center und der 2 Möbelhäuser ist noch nicht absehbar. Im Frühjahr wird REWE einen weiteren großen Markt in Baerl eröffnen. Die niederländische Gruppe „Action“ wird ebenfalls weitere Filialen in Duisburg errichten. In der Innenstadt wird die Fertigstellung des Fashion House mit dem Ankermieter Primark 2016/2017 erfolgen.

**Call Center** Die Firma BuW schafft im Jahr 2016 weitere 100 neue Arbeitsplätze.

**Altenpflege** Die privaten Pflegeanbieter Procuritas und HEWAG erweitern ihre Seniorenwohnheime und planen Neubauten auch in 2016.

### *Arbeitsmarkt - Arbeitsplatzabbau & Betriebsschließungen im Agenturbezirk Duisburg*

In 2015 stellten im ersten Halbjahr 36 Unternehmen einen Insolvenzantrag (25 % im gewerblich-technischen Bereich, 75% im Dienstleistungssektor).

Die Firma Norske Skog befindet sich aktuell im Insolvenzverfahren, davon sind ca. 350 Arbeitsplätze betroffen.

Die Traditionsfirma Sachtleben wurde vom amerikanischen Konzern Huntsman übernommen. Im Zuge der Übernahme ist mit einem Personalabbau von ca. 300 Arbeitsplätzen zu rechnen.

In der Summe stehen den Arbeitsplatzverlusten zu wenige Arbeitsplatzgewinne gegenüber. Für die Jahre 2014 und 2015 lag das Saldo in Duisburg bei -3.577.

### *Arbeitsmarkt - Risikobelastete Branchen*

**Stahl** Die Rohstahlerzeugung in Deutschland liegt seit nunmehr fast vier Jahren auf einem relativ stabilen Niveau. Sie schwankt um eine Monatsproduktion von gut 3,6 Mill. Tonnen. Damit sind die Kapazitäten zu 85 bis 90 Prozent ausgelastet. Im Prognosezeitraum sollten Ausrüstungsinvestitionen trotz anhaltender Unsicherheiten (globale Konflikte, Euro-Krise, China) zu einem beschleunigten Anstieg der Stahlproduktion. Allerdings dürfte die Inlands-Stahlnachfrage zunehmend durch Importe befriedigt werden und die Exportquote auf 52 Prozent steigen. Durch ihre Weltmarktabhängigkeit bleibt die Stahlproduktion ein Risikofaktor für den Arbeitsmarkt Duisburg.

**Kraftwerke** Die rückläufige Entwicklung im Bereich des Kohlekraftwerkbaus bedingt durch die geänderte Energiepolitik erschwert die Geschäfte der Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe GmbH.

**Gesundheit** Durch Privatisierung und Klinikzusammenschlüsse ist mit einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen im Bereich der Krankenhäuser zu rechnen.

**Banken** Die Sparkasse Duisburg und die Deutsche Bank haben Filialschließungen angekündigt. Mit dem Abbau von Beschäftigten ist ab dem nächsten Jahr zu rechnen.

#### *Arbeitsmarkt - Entwicklung Kurzarbeit*

Die Entwicklung der Kurzarbeit wird sich 2016 stabil auf den Vorjahresniveaus von 2014 und 2015 bewegen. 2014 betrug die Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit konjunkturellem Kurzarbeitergeldbezug 3.167 Personen, zeitgleich wurden 530 Anträge auf saisonales Kurzarbeitergeld gestellt.

#### *Arbeitsmarkt - Fazit*

Der Duisburger Arbeitsmarkt wird, wie bereits dargestellt, weiterhin durch die Stahlindustrie geprägt. Die Entwicklung im Gesundheitswesen zeichnet sich durch positive sowie negative Tendenzen aus. Im Krankenpflegebereich ist zumindest mittelfristig eine Verschlechterung des Marktes aufgrund der Zusammenlegungen von Kliniken zu erwarten. Demgegenüber ist eine positive Entwicklung im ambulanten Pflegebereich zu verzeichnen. In den Bereichen des Handels, der Call-Center und der Altenpflege sind Arbeitsplatzzuwächse zu verzeichnen. Die Logistik, der Handel und das Gesundheitswesen bilden zunehmend das Rückgrat des Wirtschaftsstandortes Duisburg.

### **5.4. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien**

Das jobcenter Duisburg wird den in den Vorjahren eingeschlagenen Kurs fortsetzen und die Ressourcen zielgerichtet in den bereits angesprochenen Handlungsschwerpunkten einsetzen. Im Folgenden werden die einzelnen Handlungsschwerpunkte detaillierter dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass sich Angebote und Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen (Frauen, Langzeitbeziehende, Ältere, Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund) statt wie bisher in eigenen Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms jetzt in allen Teilbereichen wiederfinden.

Im SGB II kommt es bei der Integrationsarbeit oft auf längerfristige Prozesse an. Die erfolgreichen Strategien werden fortgesetzt und weiterentwickelt – neue Strategien werden implementiert.

## Handlungsschwerpunkt Integration

Strategie	Inhalt
1	Schnelle und verbindliche Prozesse schaffen die Basis für einen erfolgreichen Integrationsprozess (Neukundenprozess)
2	Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und assistierten Vermittlung Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen
3	Unterstützung marktnaher Kunden durch passgenaue, individuelle Hilfen im Bewerbungsprozess
4	Nutzung des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose für zusätzliche Integrationen der Zielgruppe in Beschäftigung
5	Weitere Profilierung des jobcenter als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt
6	Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen
7	Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen

## Handlungsschwerpunkt Qualifizierung von Geringqualifizierten

Strategie	Inhalt
1	Intensive Verzahnung der Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen auf der Basis gemeinsamer Analysen und Planungsprozessen von Agentur für Arbeit und jobcenter Duisburg
2	Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 35 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze zu vermitteln („AUSBildung wird was“)
3	Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen
4	Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote

## Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Strategie	Inhalt
1	Projekt „Intensivbetreuung von Kunden im Langzeitbezug“
2	Umsetzung des ESF-Förderprogramms zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit
3	Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und – arbeitslosen unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
4	Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a) SGB II
5	Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind
6	Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten
7	Nutzung der zusätzlichen Chancen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“
8	Verbreiterung des Angebotsportfolios für Schwerbehinderte durch Umsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS

## Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Strategie	Inhalt
1	Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung
2	Verzahnung mit den Leistungen nach §16a) SGB II
3	Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten des Instrumenteneinsatzes

**Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren**

Strategie	Inhalt
1	Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres
2	Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit
3	Konsequente Einbindung des g-AG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
4	Optimierung der Angebotspalette (assistierte Ausbildung, Neuaufstellung bei den Aktivierungshilfen)

**Handlungsschwerpunkt Migranten den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen**

Strategie	Inhalt
1	Nutzung und Optimierung des Sprachförderangebots
2	Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft in den Unternehmen
3	Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, insbesondere in Kooperation mit dem Netzwerk IQ



## 5.5. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien

Im Folgenden werden die einzelnen Maßnahmen und Instrumente zu den benannten Strategien beschrieben, sofern es erforderlich ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen werden nicht alle Strategien und die dazu gehörigen Maßnahmen erläutert. Sofern möglich, erfolgt die Darstellung der Maßnahmen wegen der besseren Lesbarkeit in tabellarischer Form.

### 5.5.1. Handlungsschwerpunkt Integration



Ziel ist die zeitnahe Integration marktnaher Kundinnen und Kunden.

Im Handlungsschwerpunkt Integration stehen den Integrationsfachkräften im jobcenter folgende Hauptinstrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	Kalkulation auf Basis des Vorjahresvolumens	Kalkulation auf Basis des Vorjahresvolumens	30.000,00 €	Zugang zu Arbeitgebern schaffen; Möglichkeit sich im Betriebsalltag zu bewähren
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	597	597	1.360.369,41 €	Kompensation von Minderleistung und Erhöhung der Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern. (Reduzierung in 2016 wg. vergleichbarer Zielrichtung von ESF-LZA)
Einstiegsgeld (ESG) - davon sozial versicherungspflichtig - davon Selbständige	376 365 11	376 365 11	446.739,41 €	ESG kann die Aufnahmebereitschaft für eine Tätigkeit durch einen zusätzlichen finanziellen Anreiz erhöhen und in der Anfangsphase stabilisieren.
Vermittlungsbudget (VB)	Kalkulation auf Basis des Vorjahresvolumens	Kalkulation auf Basis des Vorjahresvolumens	755.219,64 €	Passgenaue Einzelfallhilfe, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden kann (Fahrkosten, Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten,

				kurzfristige Qualifizierungen, Mobilitätshilfen etc.)
AVGS-MPAV („Vermittlungsgutscheine“)	300	300	300.000,00 €	Gutscheine auf Erfolgshonorarbasis zur flankierenden Einschaltung eines privaten Arbeitsvermittlers.
Neukundenaktivierung	240	Zuweisungskorridor	97.578,00 €	Umfangreiche Unterstützungsleistungen für Neuzugänge im Rechtskreis SGB II bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.
<b>Summe (ca.)</b>	<b>1.513</b>	-	<b>2.989.906,46 €</b>	

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

Auch vielen marktnahen Kundinnen und Kunden fällt es schwer, einen erfolgversprechenden Kontakt zu einem potenziellen Arbeitgeber aufzubauen. In diesen Fällen reicht ein Vermittlungsvorschlag nicht aus, sondern es bedarf weitergehender Unterstützung bei dem Kontaktaufbau.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortsetzung des bewährten Bewerbungscenter</li> <li>▪ Durchführung von Bewerbertagen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice, um Einstellungschancen optimal zu nutzen und Kundinnen und Kunden bestmöglich vorzubereiten</li> <li>▪ Kundinnen und Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber werden konsequent durch die Arbeitsvermittlung bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber unterstützt.</li> <li>▪ Strategischer Einsatz der Möglichkeiten des Eingliederungszuschusses, um auch schwächeren, aber durchaus geeigneten Kundinnen und Kunden den Zugang in Arbeit zu ebnen.</li> <li>▪ Strategischer Einsatz von Einstiegsgeld als Anreiz- und Stabilisierungsangebot für Kundinnen und Kunden</li> <li>▪ Ausbau der zielorientierten Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice</li> </ul>

- Nutzung der Brückenfunktion der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ (MAG) und Wirkungsoptimierung durch strategischen Einsatz und Begleitung
- Ausbau der assistierten Vermittlung, Aufbau von Arbeitgeberkontakten, Unterstützung der Kunden beim Arbeitgeber als Standard in allen Arbeitsvermittlungsteams

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

Durch den Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte wird auch die Wahrnehmung des jobcenter Duisburg als Akteur auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Steigert sich das Image des jobcenter Duisburg als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt, verbessern sich auch die Chancen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Weitere Profilierung des jobcenter Duisburg als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortsetzung der Teilnahme an regionalen Jobmessen</li> <li>▪ Ausbau der Bewerbertage als aktive Dienstleistung für Unternehmen, die Mitarbeiter/innen suchen</li> <li>▪ Realisierung eines spürbaren Beitrags zur (Fach-)Kräftesicherung durch eine wirksame rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung</li> <li>▪ erfolgreiche Vermittlungen gut vorbereiteter Kundinnen und Kunden werben für die Arbeit des jobcenter Duisburg als Dienstleister am Markt</li> <li>▪ Ausbau und Aktivierung der Netzwerkarbeit</li> <li>▪ Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▪ Teilnahme des jobcenter Duisburg an der zentralen Kampagne „Arbeit sichtbar machen“, um die Kundinnen und Kunden im Gebäude bereits auf das Kernthema „Arbeit“ einzustimmen.</li> </ul>

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

Die Verbesserung der Wirkung des Instrumenteneinsatzes ist und bleibt eine große Herausforderung, der sich das jobcenter Duisburg u.a. durch den zielgerichteten Ausbau und die wirkungsorientierte Weiterentwicklung des Absolventenmanagements stellt.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das bestehende Konzept des jobcenter Duisburg zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln. Absolventenmanagement im Bereich Fortbildung beruflicher Weiterbildung (FbW) ist im Team ReStart erfolgreich konzentriert.</li> <li>▪ Weiterentwicklungserfordernisse werden gesehen in der Begleitung der Teilnehmenden während der Maßnahme, um die Basis für ein erfolgreiches Absolventenmanagement zu schaffen und schon während der Teilnahme den Bewerbungsprozess zu beginnen.</li> <li>▪ Intensivierung der Kundenbetreuung in den letzten drei Monaten vor Abschluss einer abschlussorientierten oder länger als sechs Monate dauernden Fort- und Weiterbildung mit folgenden Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profiling aktualisieren und ggf. Profillage anpassen</li> <li>- Vermittlungsstrategien &amp; Eingliederungsvereinbarung anpassen</li> <li>- Einstellungsmöglichkeiten bei Arbeitgebern / Praktikumsbetrieb prüfen</li> </ul> </li> <li>▪ Intensive und proaktive Zusammenarbeit mit dem gAG-S.</li> </ul>

### **Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen**

In der gesellschaftlichen Diskussion spielt die Nachhaltigkeit von Integrationen von SGB II Beziehenden eine zunehmende Rolle, bei der es stets um den Vorwurf geht, die jobcenter setzen eher auf schnelle als auf nachhaltige Integrationen (siehe dazu auch verschiedene Berichte des IAB). Es gibt zudem konkrete Überlegungen, das Zielsystem SGB II um diesen Parameter zu erweitern.

Im Sinne der Kennzahlen nach § 48a) SGB II gilt eine Integration dann als nachhaltig, wenn der vermittelte erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach 12 Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Dabei ist es irrelevant, ob die ursprüngliche Integration ursächlich für das aktuell bestehende Beschäftigungsverhältnis gewesen ist. Ferner haben Unterbrechungen der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit(en) keine Auswirkung auf die Nachhaltigkeitsbetrachtung. Die Angaben werden aus den Beschäftigtendaten ermittelt. Entscheidend ist allein der Beschäftigungsstatus der Person an dem Stichtag, der ein Jahr nach dem Berichtsmonat der Integrationszählung liegt. Dieser Anteil wird in Relation zu allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesetzt. Aufgrund des langen Betrachtungszeitraums von 12 Monaten, der noch um eine Wartefrist von 6 Monaten verlängert wird, können aktuell nur Daten bis Ende 2013 betrachtet werden. Aus der nachfolgenden Auswertung ist zu entnehmen, dass zum letzten verfügbaren Stichtag 59,9% der Integrationen als nachhaltig zu betrachten waren.

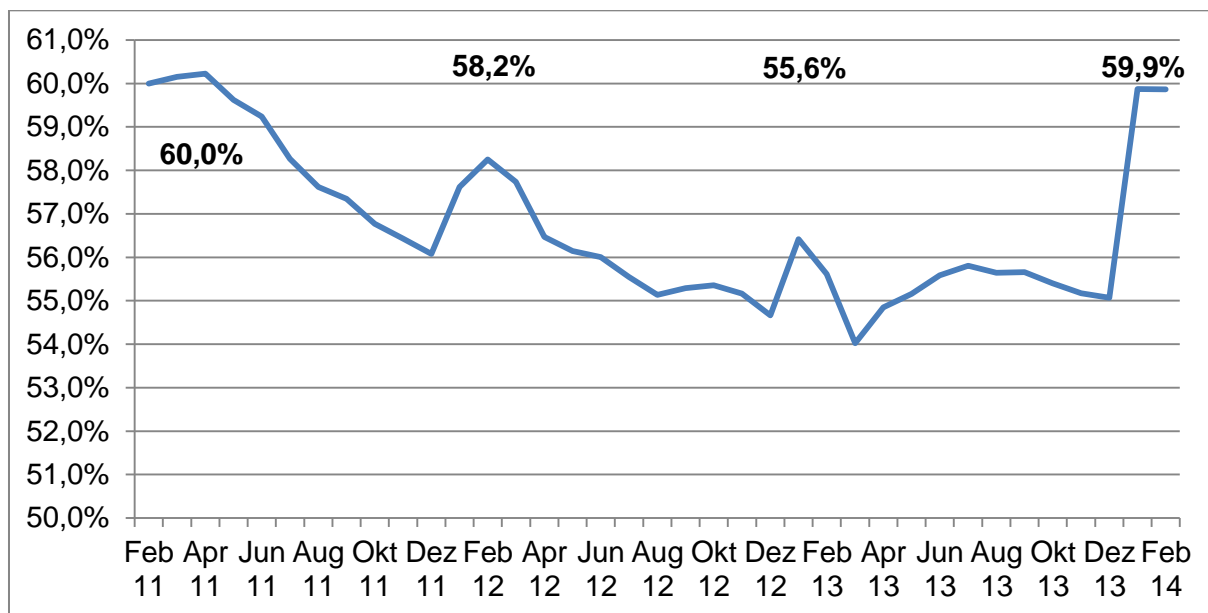



Abb. 5 - Nachhaltigkeit von Integrationen 2011 - 2014

Duisburg liegt mit einer Nachhaltigkeitsquote von 59,9% unter der des Vergleichstyps mit 62,1% oder des Landes NRW mit 62,9%. Das jobcenter Duisburg sieht hier Steigerungspotenziale, die es auszuschöpfen gilt.

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung der Kundinnen und Kunden mit dem Ziel, Nachbetreuungsangebote anzunehmen; Vereinbarung der Nutzung in Eingliederungsvereinbarung</li> <li>▪ Ausbau der Angebote in Maßnahmeform mit Nachbetreuung bei Integrationen (allein rd. 2.600 Eintritte in Maßnahmen nach § 45 SGB III umfassen Nachbetreuung)</li> <li>▪ Erprobung des Coachings im Rahmen des ESF-Sonderprogramms als Baustein zur Steigerung der Nachhaltigkeit</li> <li>▪ Nutzung der Möglichkeiten, beschäftigungsbegleitendes Coaching über AVGS-MAT anzubieten</li> <li>▪ Strategische Nutzung von Einstiegsgeld für Kundinnen und Kunden, um eine Beschäftigung zu stabilisieren.</li> <li>▪ Erprobung der nachgehenden Betreuung durch Integrationsfachkräfte im Rahmen vorhandener Personalressourcen</li> </ul>

### 5.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifikation

 Ziel ist die Gewinnung von Fachkräften durch abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung oder durch Teilqualifizierung, die nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können.

Eine ausreichende und nachgefragte berufliche Qualifikation ist der Schlüssel für einen nachhaltigen Integrationserfolg auf dem regionalen (wie auch dem nationalen) Arbeitsmarkt. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist das Eröffnen langfristiger und nachhaltiger Beschäftigungsressourcen für die geförderten Kundinnen und Kunden.

Mit der Bildungszielplanung leistet das jobcenter Duisburg einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des zum Teil schon bestehenden und sich wegen des demografischen Wandels abzeichnenden erheblichen Fachkräftebedarfs.

Für das Jahr 2016 wird eine mit dem Vorjahr vergleichbare Investition in Fort- und Weiterbildung geplant. Kürzungen sind hier nicht vorgesehen; stattdessen ist eine Erhöhung der Anzahl abschlussorientierter Maßnahmen angestrebt.

Im Handlungsschwerpunkt Qualifikation stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Berufliche Weiterbildung („FbW“)	1.387	1.387	8.125.385,13 € + 1.606.751,45 € (VBL)	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
Ausbildung wird was	50	50	94.000,00 €	Die „zweite Chance“ für Kundinnen und Kunden zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsausbildung.
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) davon: - <i>integrativ</i> - <i>kooperativ</i>	52  10 42	48	155.176,48 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung
Assistierte Ausbildung (AsA)	48	36	Einkauf & Abrechnung in 2015	Neues Produkt aus der Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ für förderungsbedürftige junge Menschen und ihre Ausbildungsbetriebe, damit die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden

				kann. Dazu gehört die Erschließung neuer betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten durch ein attraktives Unterstützungspaket.
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	1.697	1.697	2.190.150,56 € + 625.510,72 € (VBL)	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlung coaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen. Die Nutzung dieses flexiblen Instruments ist steigend.
<b>Summe (ca.)</b>	<b>3.230</b>	<b>-</b>	<b>12.796.974,34 €</b>	

Hinzu kommen noch die Möglichkeiten einer bis zu achtwöchigen Kenntnisvermittlung im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die aber nicht als Qualifizierung im engeren Sinne angesehen werden.

***Bessere Verzahnung der Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen***

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

Zusammengefasst sind die folgenden Eintritte für 2016 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung beabsichtigt. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

<b>Bildungszielplanung 2016</b>		<b>Förderung BGS</b>	<b>davon abschlussorientiert</b>
	<b>Bereich</b>		
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0	0
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	137	47
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	55	25
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	0	0
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	387	140

6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	11	11
7	Unternehmensorg., Buchhaltung, Recht und Verwaltung	82	22
8	Soziales/Gesundheit	170	30
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesells.- u. Wirtschaftsw.	0	0
10	Weitere, nicht aufgeführte Qualifizierungen	610	60
	<b>Summe</b>	<b>1.452</b>	<b>335</b>

**Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 35 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze/Einzelumschulung zu vermitteln („AUSBildung wird was“)**

Die rechtskreisübergreifende Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ richtet sich an die Zielgruppe 25- bis unter 35-jährigen ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, dieses Potenzial zur Fachkräftesicherung zu gewinnen und durch abschlussorientierte Qualifizierung nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Initiative ist auf drei Jahre von 2013 bis 2016 angelegt. Sie ist nicht mit zusätzlichen Mitteln verbunden.

Nutzung durch den demografischen Wandel nicht mehr besetzbarer, regulärer  
**Ausbildungsplätze**

Stellenakquise über den gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAG-S)

Betriebliche Einzelumschulung in  
**Unternehmen**

TN Mobilisierung über verschiedene Maßnahmen

Eignungsfeststellung durch den Berufspsychologischen Service (BPS)

Abschlussorientierte  
**Fort- und Weiterbildung**

Berücksichtigung in der Bildungszielplanung (BZP)

Für die Initiative kommen grundsätzlich alle motivierten, umschulungs- bzw. ausbildungswilligen und -fähigen Kundinnen und Kunden, § 10 SGB II - Fälle und integrierte aber noch hilfebedürftige Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter von 25 – 35 Jahren in Frage.

**Erhöhung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen**

Für das Jahr 2016 plant das jobcenter Duisburg 330 abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen. Damit wird gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 10% vorgesehen. Basis sind die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Potenziale der Kundinnen und Kunden. Potenzial für abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen wird besonders gesehen in folgenden Branchen:

- Pflegeberufe
- Erziehungsberufe, hier mit einem besonderen Fokus auf das Modell der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PiA)
- Externenprüfung im handwerklichen Bereich



- Gebäudereinigung
- Berufskraftfahrer/innen

Einen wesentlichen Schwerpunkt legt das jobcenter Duisburg auf die Steigerung des Anteils von betrieblichen Einzelumschulungen. Hier sollen folgende Maßnahmen greifen

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentrale Ansprechperson für den operativen Bereich zur Unterstützung bei der Umsetzung von betrieblichen Einzelumschulungen und Einstellung unterstützender Materialien in die zentrale Ablage des jobcenter Duisburg</li> <li>▪ grundsätzliche Ansprache des Themas betriebliche Einzelumschulungen bei Arbeitgeberkontakten durch den gemeinsamen Arbeitgebererservice</li> <li>▪ Werbung bei den Akteuren des lokalen Arbeitsmarktes für diese Form der Fachkräftegewinnung und Nutzung des regionalen Netzwerks</li> <li>▪ Nutzung von MAG als Anlass und Chance, betriebliche Einzelumschulung als sinnvolle Option gezielt anzusprechen</li> <li>▪ gezielte Ansprache der Kundinnen und Kunden</li> </ul>


***Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote***

Das jobcenter Duisburg will die Wirkung und Wirksamkeit von (abschlussorientierter) Fort- und Weiterbildung spürbar verbessern. Dazu gehören neben dem bereits beschriebenen Absolventenmanagement und der gemeinsamen Bildungszielplanung insbesondere folgende Maßnahmen:

Strategie	Maßnahmen
<i>Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beruf- und Arbeitsmarktkennntnisse der Mitarbeiter verbessern</li> <li>▪ Intensive Prüfung aller Voraussetzungen für eine FbW vor Ausgabe eines Bildungsgutscheins, gerade in Zweifelsfällen</li> <li>▪ Nutzung von MAG zur Eignungsabklärung und Überprüfung der individuellen Bildungszielplanung</li> <li>▪ Nutzung der bestehenden Angebote zur Eignungsprüfung von potenziellen Teilnehmenden an FbW wie Berufspsychologischer Dienst, um den späteren Erfolg weitestgehend sicherzustellen.</li> <li>▪ Fokussierung der Angebote auf staatlich bzw. offiziell anerkannte Abschlüsse statt auf reine Trägerzertifikate (zum Beispiel eher Altenpflegehelfer statt „Seniorenbegleiter“ o.ä.)</li> <li>▪ Unterstützung der Kundschaft bei der Auswahl geeigneter Bildungsanbieter im Rahmen der gesetzlichen Neutralitätspflicht durch Aushändigung von Leitfragen zur Trägerauswahl</li> </ul>

- Bewertung der Unterrichtsformen (z.B. Telelearning) vor dem Hintergrund der individuellen Leistungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden und klare Vorgaben im Bildungsgutschein
- Sicherstellung der korrekten Abbildung in den BA-Systemen
- Konsequentes, erst mit der Integration in Arbeit endendes Absolventenmanagement

### 5.5.3. Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

 Ziel ist die weitere Reduzierung der Zahl der Langzeitbeziehenden (Festlegung eines Wertes im Zielvereinbarungsprozess) durch Steigerung der Aktivierung, durch das ESF-Bundesprogramm wie auch durch das Erschließen von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Reduzierung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden gehört zu den größten Herausforderungen, da hier in der Regel verschiedene Problemlagen zusammenfallen und die Chancen auf eine den Lebensunterhalt deckende Beschäftigung vergleichsweise gering sind.

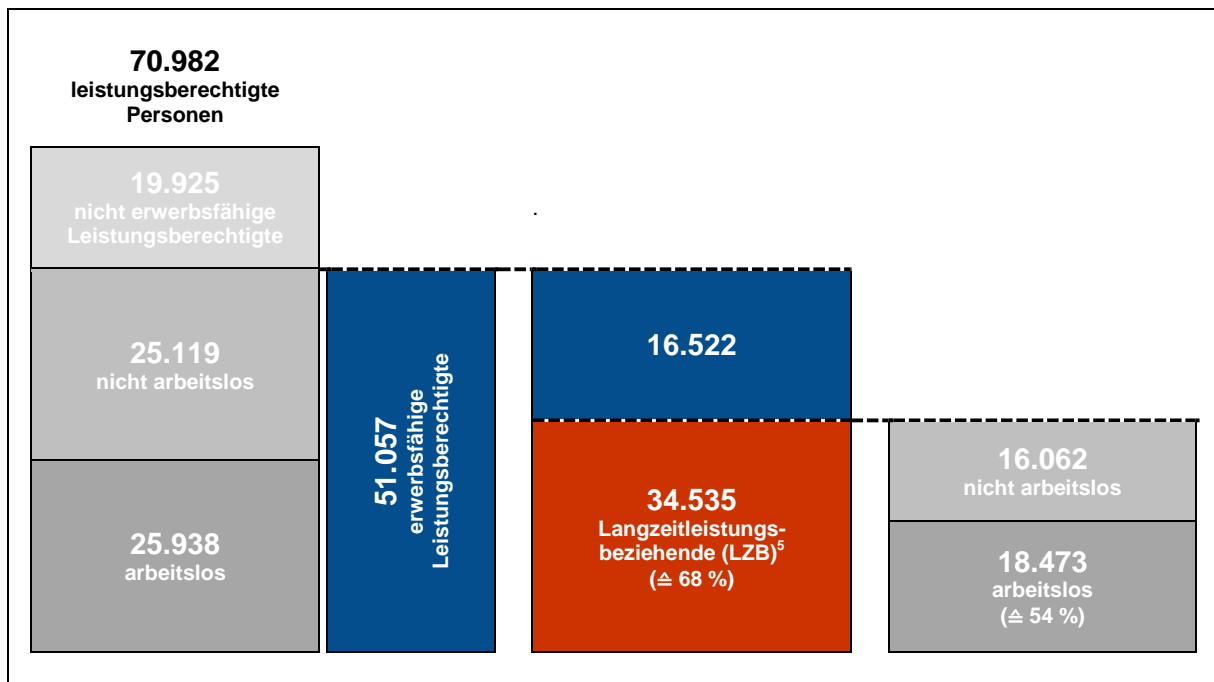


Abb. 6 - Handlungsschwerpunkt Abbau LZB - Stand 07/15

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben. Der Abbau des Langzeitbezugs erfasst damit sowohl die präventiven Bemühungen der gemeinsamen Einrichtungen, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen, als auch die Maßnahmen, um den Bestand an

<sup>5</sup> Bundesweit sind 69% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten LZB, von denen wiederum 42% arbeitslos sind.

Langzeitleistungsbeziehern zu reduzieren. Langzeitleistungsbeziehende sind keine homogene Gruppe, so dass es auch keine allgemein wirkende Gesamtstrategie geben kann. Beispielsweise 35 % der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildung sind Langzeitleistungsbeziehende.

Im Laufe des Jahres 2015 hat sich das jobcenter Duisburg noch einmal sehr intensiv mit dieser Zielgruppe beschäftigt und umfangreiche Analysen erstellt, um die erforderliche Transparenz herzustellen.

### **Nutzung des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose für zusätzliche Integrationen aus der Zielgruppe in Beschäftigung**

Das jobcenter Duisburg plant von Mai 2015 bis Juli 2017, bis zu insgesamt 150 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse für Langzeitarbeitslose zu fördern. Dafür sind vier Betriebsakquisiteure im Einsatz. Diese werben um Stellen, beraten Arbeitgeber und vermitteln gemeinsam mit dem ebenfalls über das Bundesprogramm geförderten Coaches Kunden passgenau zu Arbeitgebern. Die Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung einen degressiven Nachteilsausgleich für 24 Monate (bzw. 36 Monate bei Intensivförderfällen). Für die geförderten Arbeitnehmer werden Mobilitätshilfen und Qualifizierung angeboten. Kernstück des Programms ist das parallele, beschäftigungsbegleitende Coaching, das die Nachhaltigkeit der Integration sicherstellen soll.



In 2016 stehen rd. 1,6 Mio. € für die Programmumsetzung zur Verfügung (vorbehaltlich einer Neuberechnung durch das BVA auf Basis einer geplanten Abfrage zum 01.04.2016). Das Projekt wird von einem zentralen Team betreut - bis zum Jahresende 2016 ist eine Anzahl von rd. 61 Förderfällen beabsichtigt.

### **Runder Tisch zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit**

Der „Runde Tisch“ ist ein Aktionsbündnis, welches auf Initiative der Stadt Duisburg, der Agentur für Arbeit Duisburg sowie des jobcenter Duisburg ins Leben gerufen wurde um Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig zu bekämpfen. Unter Einbeziehung sämtlicher relevanter Arbeitsmarktakteure, insbesondere der Arbeitgeberverbände (IHK, Handwerk) und Gewerkschaften, sollen Duisburger Unternehmen und Betriebe für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen sensibilisiert und die Einstellungsbereitschaft gegenüber diesem Personenkreis gesteigert werden. Unter Aufbietung des gesamten Instrumentenkastens des SGB II und III werden hierfür geeignete Langzeitarbeitslose identifiziert, beraten und für eine Kontaktaufnahme zu den beteiligten Arbeitgebern vorbereitet. Konkret sollen z.B. bis zu 200

Steckbriefe erstellt werden, mittels derer sich die Langzeitarbeitslosen bei Arbeitgebern präsentieren und „der Arbeitslosigkeit ein Gesicht“ geben können. Flankiert werden diese Bemühungen durch Beratungsleistungen des jobcenter Duisburg sowie der Agentur für Arbeit, um auf Arbeitgeberseite die notwendige Transparenz über die vorhandene Kundenstruktur sowie Angebote und Fördermöglichkeiten zu schaffen. Der runde Tisch richtet sein Augenmerk zunächst auf arbeitsmarktnahe Personen aus den folgenden Zielgruppen:

- Alleinerziehende mit Berufserfahrung
- Absolventen von Qualifizierungsmaßnahmen
- 25 – 35 jährige ohne abgeschlossene Ausbildung („Spätstarter“; betriebliche Umschulung)
- Teilnehmer von Arbeitsgelegenheiten, die sich dort bewährt haben
- 50plus mit Berufserfahrung
- Schwerbehinderte
- Minijobber

In einem ersten Aufschlag ist je Zielgruppe eine Teilnehmerstärke von ca. 30 Personen, mithin insgesamt 200 Teilnehmer vorgesehen.

***Nutzung aller Möglichkeiten des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms, um den Zufluss in den Langzeitleistungsbezug zu begrenzen***

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des jobcenter Duisburg hält für diese Strategie ein umfangreiches Portfolio bereit. Anwendung finden je nach Kundenbedarf alle Maßnahmen und Instrumente. Hinzu kommen noch folgende Aktivitäten:

- Strategische Bewerberbetreuung und –aktivierung
- Beratungs- und Aktivierungskonzepte für Kundinnen und Kunden nach § 10 SGB II unter Federführung der BCA
- Angebote über AVGS-MAT

***Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm***

Sinnvolle und personengerechte Aktivierung ist der Schlüssel zum Erfolg. Daher stellt das jobcenter Duisburg ein sich kontinuierlich weiter entwickelndes Angebotsportfolio zur Verfügung. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind solche, die sich an die arbeitsmarktfernen Langzeitbeziehenden richten.

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter LZA	128	64	106.560,00 €	(Wieder-)Herstellung von Tagesstruktur und (Neu-) Start eines Integrationsprozesses. Das Aktivcenter ist das niederschwelligste Angebot des jobcenter. Es soll die Basis für weitere Schritte legen.
Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)	2.724	1.291	4.217.700,00 € + 1.031.337,32 € (VBL)	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und grundlegende Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten. Arbeitsgelegenheiten sind höherschwelliger als die Aktivcenter.
Leistungsdiagnostik „Phönix“	126	21	113.694,00 €	Für marktferne Menschen mit dem Vermittlungshemmnis „gesundheitliche Probleme“ sollen Wege zurück in Arbeit gefunden werden.
E & K Pflege	64	Module á 16 TN	33.783,76 €	Eignungsabklärung in Bezug auf die Ausübung des Pflegeberufes inkl. Praktikum
O & A FM	64	Module á 16 TN	11.850,56 €	Unterstützung bei Suche und Aufnahme eines Arbeits- / Ausbildungsplatzes sowie Betreuung bei Bewerbungsaktivitäten für Kunden aus dem Fallmanagement.
O & A allg.	102	Module á 16 bzw. 18 TN	Einkauf & Abrechnung in 2015	Unterstützung bei Suche und Aufnahme eines Arbeits- / Ausbildungsplatzes sowie Betreuung bei Bewerbungsaktivitäten
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)	36	36	325.808,91 €	Soziale Integration durch öffentlich geförderte Beschäftigung nach

				vergeblicher intensiver Aktivierung bei einer negativen sonstigen Vermittlungsprognose.
ESF-LZA	(61)	(61)	(995.011,33 €)	ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose (nur Zuwendung an Arbeitgeber, Betrag nachrichtlich)
Bundesprojekt „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (75 % Teilnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen)	(54)	(54)	(855.360,00 €)	Geförderte Arbeitsverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug (mind. 4 Jahre), die gesundheitliche Einschränkungen haben und zur Heranführung an den Arbeitsmarkt ergänzende und flankierende Angebote benötigen
Minijobber	176	Zuweisungskorridor	65.756,80 €	Entwicklung alternativer Berufswegeplanung; Fokussierung auf bedarfsdeckende Erwerbsarbeit; Aktivierung der Mitglieder in der BG
<b>Summe (ca.)</b>	<b>3.420</b>	<b>-</b>	<b>5.906.491,35 €</b>	

**Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a) SGB II**

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a) SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar. Bei den Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme unmöglich machen. Ohne Klärung und Lösung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden. § 16a) SGB II dient hierbei in erster Linie der Verwirklichung des Grundsatzes des Förderns, indem unterstützende Leistungen im Vorfeld zielgerichteter Schritte zur Eingliederung in das Erwerbsleben erbracht werden können. Es handelt sich demnach um einen sozial-integrativen Ansatz der verhindern soll, dass die Eingliederung in das Erwerbsleben an Schwierigkeiten scheitert, die ihren Grund in der allgemeinen Lebensführung haben. Die flankierenden Leistungen umfassen im Wesentlichen die Schuldnerberatung, die psychosoziale Betreuung (PSB), die Suchtberatung und die Betreuung minderjähriger Kinder. In den vergangenen Jahren hat die Stadt Duisburg stets ein bedarfsgerechtes

kommunales Budget für die Leistungen nach § 16a) SGB II in der erforderlichen Höhe hinterlegt. Auf dieser soliden Basis wird die Zusammenarbeit auch im Jahr 2016 erfolgen. Die voraussichtliche Bedarfsplanung für die flankierenden Leistungen im Geschäftsjahr 2016 orientiert sich an der Größenordnung 2015.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung (keine Sollplanung)
Betreuung minderjähriger Kinder, § 16a) Nr. 1 SGB II	über Regelangebote	nach Bedarf
Schuldnerberatung, § 16a) Nr. 2 SGB II	Städtische Schuldnerberatung sowie Beratungsstellen freier Träger	ca. 950
Psychosoziale Betreuung, § 16a) Nr. 3, 1. Alt. SGB II	Beratungsstellen AWO / Diakonie	ca. 650 (zzgl. ca. 500 Fälle clearing)
Suchtberatung, § 16a) Nr. 3, 2. Alt. SGB II	Suchtberatungsnetzwerk (Suchthilfeverbund)	ca. 250

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

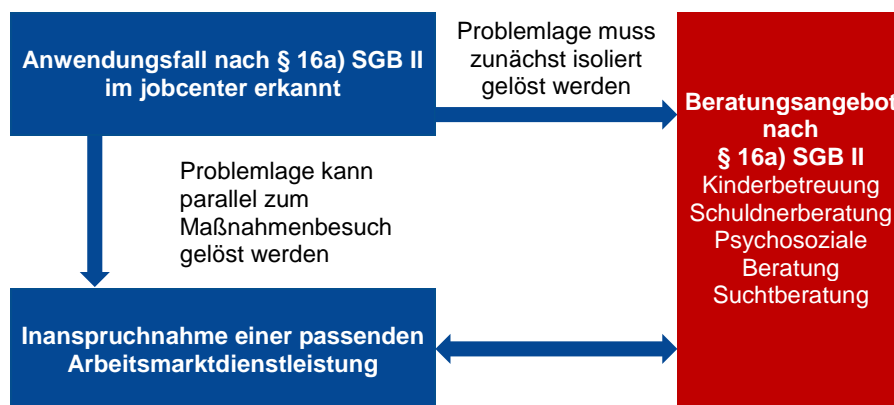


Abb. 7 - Verzahnung von Leistungen der Beratung und Vermittlung mit Leistungen nach § 16a) SGB II

**Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind**

Die Personenkreise der (Erwerbs-)Aufstocker, Minijobber und Selbständigen im SGB II-Bezug haben traditionell in Duisburg einen hohen geschäftspolitischen Stellenwert. Dies liegt daran, dass Minijob gleichzeitig Lösung und Problem bei Erreichung einer nachhaltigen und vor allem bedarfsdeckenden Integration sein können. Denn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bieten zwar für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen die Möglichkeit für einen schnellen, flexiblen und unbürokratischen Einstieg in ein

Beschäftigungsverhältnis. Auf der anderen Seite bietet die Ausübung eines Minijobs in der Regel keine dauerhaften Perspektiven und ist nur in seltensten Fällen bedarfsdeckend. Vor diesem Hintergrund hat das jobcenter Duisburg mit großem Erfolg das Projekt „MiniSoz“ etabliert, welches die Umwandlung geringfügiger in „vollwertige“ Beschäftigungsverhältnisse zum Ziel hat. Um dies zu erreichen, identifizieren die Mitarbeiter des gemeinsamen Arbeitgeberservice (ehemals UNS) erfolgversprechende Minijobs, kontaktieren die Arbeitgeber und versuchen diese – auch unter Einsatz des gesamten Angebotsportfolios des SGB II und III – von einer Ausweitung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zu überzeugen. Potential existiert hierfür ausreichend, denn etwa 9,4%<sup>6</sup> der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Duisburg beziehen ausschließlich Einkommen aus einem Minijob. Dieses Potential der Personen in einem Minijob zu nutzen und die Arbeitgeber zu überzeugen den Kunden sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen und damit die passiven Leistungen zu senken oder gar vollständig zu reduzieren, ist die Zielsetzung des Projekts „MiniSoz“. Der Beweis für den Erfolg von „MiniSoz“ ist die hohe Anzahl umgewandelter Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber, die sich seit mehreren Jahren in einer Größenordnung um 13 % bewegt. Daneben konnte ein erheblicher Teil derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber nicht von den Vorteilen einer Ausweitung des Arbeitsverhältnisses überzeugt werden konnte, in alternative Beschäftigungsverhältnisse mit besseren Rahmenbedingungen vermittelt werden.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterführung des Projektes „MiniSoz“</li> <li>▪ Unterstützung Umwandlung von Minijobs durch Gewährung von Eingliederungszuschüssen</li> <li>▪ Unterstützung bei Bestreben, die Arbeitszeit zu erhöhen und Schaffung flankierender Unterstützung z.B. bei Kinderbetreuung</li> <li>▪ Steigerung des erzielbaren Einkommens durch ergänzende Qualifizierungen</li> <li>▪ Fokus auf weitere erwerbsfähige Personen in der Bedarfsgemeinschaft richten, damit deren Einkommen die Hilfebedürftigkeit überwindet</li> <li>▪ Unterstützung bei alternativer Stellensuche</li> </ul>

### **Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette des Spracherwerbes zur Vorbereitung auf die Vermittlung bieten**

Knapp 15 % der vom jobcenter Duisburg betreuten Kunden haben fehlende bzw. unzureichende Sprachkenntnisse. Ohne eine zulängliche Verständigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind die Chancen auf eine mögliche Integration eher negativ zu bewerten. Aufgabe des jobcenter Duisburg ist es, die Chancen der Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Jährlich fördert das jobcenter Duisburg ca. 2.400 Kunden mit Migrationshintergrund im Rahmen von Sprachkurszuweisungen sowohl zur Verbesserung

<sup>6</sup> AMA-Statistik, Stand 04/2015.



der bereits vorhandenen deutschen Sprachkenntnisse, als auch zum Erwerb der deutschen Sprachkenntnisse.

Hierzu werden alle in Duisburg zur Verfügung stehenden Sprachintegrationskurse erfasst und auf Aktualität überprüft. Diese Vorgehensweise dient dazu, den Kunden möglichst passgenaue Integrationskurse und ein schnelles Einmünden in startende Integrationskurse anzubieten. Die individuellen Lernerfolge werden nachgehalten und weiter gefördert. Im Rahmen der ESF-Projekte werden Kunden im jobcenter Duisburg nach erfolgreicher Teilnahme der Sprachintegrationskurse hinsichtlich des Erwerbs der berufsbezogenen Sprachkenntnisse weiter unterstützt.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette bieten vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ stringentes Fördersystem über Integrationskurse; sich anschließende berufsbezogene Sprachkurse mit flankierenden Arbeitsmarktdienstleistungen vorhalten</li> <li>▪ Anerkennung vorhandener ausländischer Abschlüsse durch stringentes Fördersystem, beginnend bereits im Integrationskurs</li> <li>▪ modulare Ergänzungsqualifikationen unterstützen im Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse</li> <li>▪ Erkennen von interkultureller Kompetenz als Stärke, auf die im Vermittlungsprozess aufgebaut werden kann</li> <li>▪ Nutzung der Einstellungschancen in der sogenannten Migrantenökonomie und gezielte Ansprache derselben</li> <li>▪ Nutzung solcher Fort- und Weiterbildungen, die gezielt Stützunterricht für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten (z.B. Berufssprache, Stützunterricht Deutsch)</li> </ul>

### ***Nutzung der zusätzlichen Chancen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“***

Das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sieht öffentlich geförderte Beschäftigung für besonders arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose vor, die keine direkte Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Primäres Ziel des Programms soll sein, soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Programm beschreibt zwei Zielgruppen:

- seit mindestens vier Jahren im Leistungsbezug und aktuell arbeitslos
- 35. Lebensjahr vollendet
- erfolglose bisherige Integrationsbemühungen und negative Prognose
- mittel- bis langfristig integrierbar
- gesundheitliche Einschränkungen **oder** Bedarfsgemeinschaft mit Kindern

Die Arbeitsfelder müssen zusätzlich, wettbewerbsneutral und gemeinnützig sein. Die Vergütung auf Basis des Mindestlohns wird voll erstattet (30 Stunden/Woche maximal). Eine Förderung von Strukturen, Anleitern etc. ist nicht vorgesehen.

Zur Erreichung des Projekterfolges wird das Angebot eines aus fünf verschiedenen Interventionsbausteinen inklusive der öffentlich geförderten Beschäftigung (ÖGB) bestehenden Maßnahmenbündels beabsichtigt. Die einzelnen Bausteine und deren Abfolge kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden. Sämtliche projektbegleitenden Aktivitäten in Form der Interventionsbausteine stehen ohne Ansehung der Zielgruppe allen Projektteilnehmern zur Verfügung.

Interventions- bausteine:	2015		2016	2017	2018	2019
	(ab 3. Quartal.)	(4. Quartal.)				
I. Beschäftigung		ÖGB max. 3 Jahre (30h/Woche)				
II. Gesundheit	Prävention	Sport 1	Sport 2	Sport 3	Sport 4	
III. Eingliederung	Image- & Stilberatung	Bewerbercafé				
IV. Beratung & Vermittlung	Profiling	Coaching (1:50)				
					ReStart	
V. § 16a) SGB II	Flankierende, kommunale Leistungen					

**Programm der Bundesregierung zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen (Inklusionsinitiative)**

Zur intensivierten Eingliederung und Beratung schwerbehinderter Menschen durch die Grundsicherung stehen aus dem Ausgleichsfonds für handverlesene Projekte bis zu 50 Mio. € zur Verfügung. Gefördert werden innovative Projekte, die bereits bestehende Förderinstrumente und -maßnahmen ergänzen, die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen verstärken und anregen und von den Trägern der Grundsicherung im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten umgesetzt und entwickelt werden. Bereits im vierten Quartal 2014 hat das jobcenter Duisburg in Kooperation mit der Fa. START Zeitarbeit GmbH das Konzept „fitforjob SB – durchstarten und zurück in Berufsleben“ entwickelt, in dessen Rahmen schwerbehinderte Menschen über das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung die Chance zur Bewährung in Betrieben unter realen Bedingungen des Arbeitsmarktes erhalten sollen. Das Konzept befindet sich derzeit in der Endphase der Prüfung durch den Projektträger (hier das Deutsche Zentrum für Luft- & Raumfahrt – DLR). Ein Projektbeginn ist zum 01.01.2016 beabsichtigt. Im Falle antragsgemäßer Verbescheidung werden für das Projekt bis zu 410.695 € zuzüglich eines erheblichen Eigenanteils der Fa. START für die Teilnehmer zur Verfügung stehen. Sämtliche Mittel werden an den Teilprojektspartner START im Wege des Zuwendungsrechtes weitergeleitet, so dass die Mittel vollumfänglich für die Projektumsetzung eingesetzt werden.



Über die Mittel aus der Inklusionsinitiative hinaus stehen neben den allgemeinen Eingliederungsleistungen folgende Angebote speziell für den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen zur Verfügung:

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Let's go Inklusion	162	Zuweisungskorridor	Einkauf & Abrechnung in 2015	Kombination aus Elementen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, zur Vermittlung in Beschäftigung sowie zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
Aktivcenter für Schwerbehinderte	60	30	50.732,10 €	Aufbau von Handlungskompetenzen in einzelnen Berufsfeldern, die eine Qualifizierung oder Beschäftigungsaufnahme erleichtern sollen.
Arbeitsgelegenheiten für schwerbehinderte Menschen (unterschiedliche Einsatzorte, u.a. „IUTA“)	in Summe AGH-MAE enthalten	in Summe AGH-MAE enthalten	in Summe AGH-MAE enthalten	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und grundlegende Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten. Arbeitsgelegenheiten sind höherschwelliger als die Aktivcenter.
EGZ-SB	24	24	120.328,00 €	s.o. EGZ allg.
Weitere AG Zuschüsse davon: - Ausbildungszuschuss SB - Probebeschäftigung SB	8 1 7	8	30.908,65 €	Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (AZ-SB) gefördert werden. Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung (PB-SB) bis drei Monaten erstattet werden. Arbeitgeber

				können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erhalten (AH-SB).
Reha FbW	(22) in Einritten FbW „gesamt“ enthalten	(22)	115.778,23 €	s.o. FbW allg.
EGZ-Reha	10	10	46.620,00 €	s.o. EGZ allg.
Weitere AG Zuschüsse: davon: - <i>Ausbildungszuschuss</i> <i>Reha</i> - <i>Probebeschäftigung Reha</i> - <i>Arbeitshilfen Reha</i>	6 1 4 1	6	27.573,90 €	s.o. AG-Zuschüsse SB analog.
<b>Summe (ca.)</b>	<b>270</b>	-	<b>391.940,88 €</b>	

5.5.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen



Ziel ist die Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender analog der allgemeinen Integrationsquote und damit eine Erhöhung der Teilhabe der Zielgruppe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung.

Alleinerziehende sind nach wie vor eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in mehreren Studien die besonderen Problematiken dieser Zielgruppe herausgestellt, die seit langem im Fokus besonderer Beratungs- und Vermittlungsbemühungen des jobcenter Duisburg ist.

Konsequenterweise wurde das bundesweite Zielsystem im SGB II um den geschäftspolitischen Schwerpunkt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende nutzen“ ergänzt.

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beratungsaktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) für Personen nach § 10 SGB II</li> <li>■ Umsetzung des bestehenden Konzeptes für den Personenkreis, d.h. regelmäßiger Kontakt während der Erziehungszeit und 6 Monate vor Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, individuelle Unterstützung zur Berufsrückkehr durch die Integrationsfachkraft</li> <li>■ Zusammenarbeit mit dem Jugendamt Duisburg im Rahmen der Bundesinitiative „Frühe Hilfen“ und den Duisburger Schwangerschaftsberatungsstellen zur Verbesserung der persönlichen Rahmenbedingungen von jungen Müttern und Vätern mit Kindern unter 3 Jahren</li> <li>■ Teilzeitberufsausbildung berücksichtigt die Belange Alleinerziehender besonders</li> </ul>

**Verzahnung mit den Leistungen nach § 16a) SGB II**

Duisburg verfügt über ein leistungsfähiges Angebot von Kinderbetreuung für Kinder jeden Alters. Der Ausbau an U3-Betreuungsangeboten des Jugendhilfeträgers in Duisburg ist nahezu abgeschlossen. Jobcenter und Jugendamt stehen in einem engen Austausch, um bei kurzfristig erforderlichen Betreuungsbedarfen der Kunden individuelle Angebote zu generieren und sicherzustellen, dass keine Integration in Arbeit an fehlender Kinderbetreuung scheitert.

Die Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II stellt im Rahmen einer ganzheitlichen und längerfristigen Integrationsstrategie oftmals den notwendigen Zwischenschritt auf dem Weg zu einer dauerhaften Integration dar. Gerade in Rand- und/oder Ferienzeiten kann es jedoch passieren, dass neben den Regelangeboten zusätzliche Betreuungsangebote benötigt werden, um die Fortsetzung an einer

Arbeitsgelegenheit nicht zu gefährden. Dies ist in der Regel mit zusätzlichen Kosten für notwendige Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der Teilnehmenden verbunden. In diesen Fällen eröffnen die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a) Abs. 1 Nr. 1 SGB II - die Leistungen zur Betreuung minderjähriger Kinder – die Möglichkeit, die zusätzlichen und notwendigen Aufwendungen für die Inanspruchnahme institutioneller Betreuung in nachgewiesener Höhe bis zu einem Höchstbetrag in Höhe von 130,- € / Monat und betreuungsbedürftigem Kind zu erstatten. Für die Bewirtschaftung der Leistungen nach § 16a) S. 1 Nr. 1 SGB II erhält das jobcenter Duisburg von der Stadt Duisburg pro Haushaltsjahr ein entsprechendes Kontingent zugewiesen.

**Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten des Instrumenteneinsatzes**

Folgende Angebote werden speziell für den Personenkreis der Alleinerziehenden vorgehalten. Dabei ist es dem jobcenter Duisburg wichtig, die bestehenden gesetzlichen Individualisierungsmöglichkeiten zu nutzen, um ein attraktives und leistungsfähiges Angebot für die Zielgruppe vorhalten zu können.

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
„Alles“ für Alleinerziehende	131	Zuweisungskorridor	115.895,00 €	Ganzheitliche Unterstützung bei der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, auch durch Vermittlung von fehlenden Qualifikationen (bis 8 Wochen); Unterstützung beim Zugang zum Arbeitgeber
BKM „(Allein-)erziehende	21	16	21.246,33 € (VBL)	Eignungsfeststellung und berufsfachliche Kenntnisvermittlung sowie aktive Unterstützung der Eigenbemühungen der Teilnehmer.
Bundesprojekt „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (25 % Teilnehmer aus Einelternfamilien)	(36)	(36)	(570.240,- €)	Geförderte Arbeitsverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug (mind. 4 Jahre), die mit mindestens einem Kind in der BG leben und zur Heranführung an den Arbeitsmarkt ergänzende und flankierende Angebote

				benötigen
„Der runde Tisch Langzeitarbeitslosigkeit“	-	aus 2015 noch 210 TN im „Pool“	-	Inhouse-Bewerbungs- coaching für langzeit- arbeitslose Alleinerziehende mit Berufserfahrung
Vorbereitung auf eine Teilzeitberufsausbildung für Alleinerziehende (FbW)	in Summe FbW enthalten	in Summe FbW enthalten	in Summe FbW enthalten	Modulare Vorbereitung von alleinerziehenden Müttern und Vätern auf die Aufnahme einer Ausbildung (in Voll- oder Teilzeit), die aufgrund von Schwangerschaft, Kindesbetreuung oder Pflege von Angehörigen eine Berufsausbildung gar nicht erst begonnen oder vorzeitig beendet haben.
„Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (Modellprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	Keine Kontingenti- erung	-	eigene ESF- Mittel des Trägers	Förderung des zeitnahen beruflichen Wiedereinstiegs von qualifizierten Allein- erziehenden nach Phasen von Kinderbetreuung oder Pflege, Vermeidung des (Teil)Ausstiegs während der Phase von Kinderbetreuung oder Pflege
TEP-Projekt: "Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	Keine Kontingenti- erung	-	eigene ESF- Mittel des Trägers	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungs- platz
<b>Summe (ca.)</b>	<b>152</b>	-	<b>137.141,33 €</b>	

Darüber hinaus bietet das Projektteam „ReStart“ für 150 marktnahe Alleinerziehende, deren Vermittlungshemmnis vor allem in der Betreuungssituation liegt, individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche an. Die Betreuungsphase von 6 Monaten basiert auf einer intensiven, vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den alleinerziehenden Kunden und der zuständigen Integrationsfachkraft von „ReStart“ mit einer dreiwöchigen Kundenkontaktdichte.

### 5.5.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren



Ziel ist es, bei Jugendlichen Vermittlungshemmnisse und Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Beruf zu beseitigen, die Übergangsquote in Erstausbildung bzw. in Arbeit zu steigern und nach abgeschlossener Ausbildung eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Das jobcenter Duisburg legt auf die umfassende, schnelle, verbindliche und effektive Aktivierung von Jugendlichen besonderen Wert. Um dieses Ziel zu erreichen und einen ganzheitlichen, rechtskreisübergreifenden Beratungsansatz zu garantieren, arbeiten die Teams U25 des jobcenter Duisburg, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und das Jugendamt der Stadt als Spezialisten für alle Lebensfragen junger Menschen im Kontext Ausbildung und Arbeit eng zusammen. Beratung und Vermittlung unter einem Dach ermöglicht den Jugendlichen in Duisburg, ihre individuellen Bedarfe der beruflichen Orientierung, der konkreten Berufswegeplanung und Integrationsstrategien mit ihren zuständigen und kompetenten Partnern an einem Ort zu klären.



Grundprinzipien der Planung für U25 sind folgende Überlegungen:

- jeder Jugendliche bekommt ein passendes Angebot,
- alle Bedarfsstrukturen von Jugendlichen werden im Rahmen des Machbaren durch geeignete Fördermöglichkeiten abgedeckt, die auch Raum für Innovation lassen,
- der Fokus liegt auf einer effektiven und zeitnahen Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit.

#### ***Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres.***

Zielgruppe sind Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Ein (guter) schulischer Abschluss stellt die beste Vorbereitung für einen erfolgreichen Übergang in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt dar.

Eine erfolgreiche Integration der U25 Berufseinsteiger steht im Mittelpunkt der Aktivitäten des Bereiches U25. Diese Aufgabenerledigung soll einen Beitrag zur nachhaltigen Unterstützung, Aktivierung, Förderung und Integration an der ersten Schwelle leisten und dabei das Prinzip des „Förderns und Forderns“ berücksichtigen. Eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem vorgenannten Personenkreis ist daher unerlässlich, um einen direkten Übergang aus der schulischen Laufbahn in eine Berufsausbildung oder Arbeitstätigkeit zu unterstützen.



Strategie	Maßnahmen
<p><i>Intensive Begleitung von Jugendlichen ab Vollendung des 15. Lebensjahres</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Anschreibeaktion“: Ab Vollendung des 15. Lebensjahres (ca. 1100 in 2015) werden die Erziehungsberechtigten der Jugendlichen mit dem Fragebogen „Erstkontakt 15jährige“ („Berufliche Planung Ihres Kindes / Unterstützung bei der Ausbildungs - und Berufswahl“) angeschrieben. Reaktionen werden telefonisch oder schriftlich erwartet; Kunden, die nicht reagieren, werden erneut kontaktiert, die Ergebnisse werden in VerBIS (BewA – Aufnahme) vermerkt.</li> <li>▪ „Einladeaktion“: Kunden, die auf die „Anschreibeaktion“ nicht reagiert haben und telefonisch nicht erreicht werden konnten, werden kurzfristig eingeladen, um schnellstmöglich gemeinsam die Zukunftsplanung zu besprechen. Kundinnen und Kunden mit Bedarfen werden durch die Integrationsfachkräfte zeitnah in unser Hilfesystem eingesteuert.</li> <li>▪ Schulbescheinigung: Alle 15 - 24jährige werden schriftlich aufgefordert, die Schulbescheinigung einzureichen; die Auswertung erfolgt durch die Eingangszone ZoT des jobcenter Duisburg mit anschließender Weiterleitung an die Integrationsfachkräfte U25 und die Leistungsteams.</li> <li>▪ Erstkontakt nach BewA-Aufnahme: Persönliche Beratung durch Ausbildungsvermittlung zur Information über Aufgabe und Ziel der Grundsicherung, den Grundsatz des Forderns sowie die Leistungsgrundsätze und Leistungsformen im Rechtskreis SGB II. Danach erfolgt mindestens eine qualifizierte Beratung pro Jahr zur Überprüfung der Tatbestände des § 10 und zur Berufswegplanung; ggf. wird ein konkretes Qualifizierungs- oder Vermittlungsangebot unterbreitet.</li> </ul>

### **Passgenaue Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit**

Am Anfang des Prozesses steht die Frage: „Wo steht die/der Jugendliche?“

Im Rahmen einer ressourcenorientierten Situationsanalyse werden deshalb gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden die Integrationschancen und Handlungsbedarfe eingeschätzt und Integrationsziele festgelegt. Dies erfolgt durch eine strukturierte Stärkenanalyse, in der Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche Stärken ermittelt und daraufhin berufliche Perspektiven geklärt werden. Abgerundet wird dieses Profiling durch eine Potenzialanalyse, in welcher sowohl das persönliche Profil wie z.B. die Leistungsfähigkeit und die Motivation aber auch das persönliche Umfeld wie z.B. die familiäre oder auch die finanzielle Situation überprüft werden. Im Anschluss wird ein gemeinsames und erreichbares Integrationsziel festgelegt, das zusammen mit individuell erarbeiteten Lösungsstrategien vereinbart und umgesetzt wird.

Vorrangig ist stets die Vermittlung in Ausbildung. Aus diesem Grund werden junge Menschen mit einem Ausbildungswunsch – der jedoch auf Grund fehlender Ausbildungsreife (noch) nicht realisiert werden kann – von spezialisierten Ausbildungsvermittlern betreut, sofern eine positive Prognose für Ausbildungsreife besteht.

Der Weg zum Ziel ist dabei in der Regel nicht geradlinig und sofort begehbar. Mitunter müssen nach dem Prinzip der „kleinen Schritte“ individuelle Teilziele vereinbart werden, die

an den Kundenbedarfen ausgerichtet sind. Ein breit gefächertes, alle Bedarfe abdeckendes Maßnahmeangebot unterstützt in den Bereichen Stabilisierung, Aktivierung / Motivierung und Qualifizierung diesen Prozess.

Hierzu gehört auch die Einbindung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements bei Kundengruppen, die geregelte Arbeit oftmals nicht ohne weiteres in ihr Leben integrieren können, weil sie entweder zu lange arbeitsentwöhnt sind, marginalisierende Lebensumstände eine Arbeitsaufnahme verhinderten oder aber bisher keine beziehungsweise nur bruchstückhafte Arbeitserfahrungen vorliegen. Hier geht es zunächst darum, Vermittlungshemmnisse abzubauen bzw. Integrationsfortschritte durch eine schrittweise Heranführung an eine Erwerbstätigkeit zu erzielen.

### ***Konsequente Einbindung des gAG-S zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen***

Die Angebote des gemeinsamen Arbeitgeberservices von SGBII und SGBIII werden von den Integrationsfachkräften U25 im Matchingprozess intensiv genutzt.

Die Ausbildungsstellen- und Arbeitsstellenakquise obliegt dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S). Aufbereitete Stelleninformationen und Stellenangebote (SteA) können die Integrationsfachkräfte aus VerBIS für ihre Kundinnen und Kunden heraussuchen und als Vermittlungsvorschlag verwenden. Den Kundinnen und Kunden steht die Jobbörse in weiten Teilen auch zur Selbstsuche und Informationsrecherche zur Verfügung.

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

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

### ***Optimierung der Angebotspalette durch Nutzung des Angebotes der Assistierte Ausbildung***

Die angebotenen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit für die Zielgruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unterliegen einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Im neuen Geschäftsjahr wird das bestehende Angebot um 36 Plätze der Assistierte Ausbildung ergänzt.

Ziel der Assistierte Ausbildung ist der Übergang lernbeeinträchtigter oder sozial benachteiligter junger Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung, deren erfolgreichen Abschluss und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Maßnahme gliedert sich auf in die Begleitung und Unterstützung vor und während einer betrieblichen Berufsausbildung.

In der ausbildungsvorbereitenden Phase I liegt der Schwerpunkt auf vermittlungsunterstützenden Leistungen wie z.B. Bewerbungstraining und Stärkung der Motivation. In der ausbildungsbegleitenden Phase II geht es um die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses und die Sicherung des Ausbildungsabschlusses.

Betriebe, die einen förderungsbedürftigen jungen Menschen betrieblich ausbilden, können bei der Durchführung der Berufsausbildung administrativ und organisatorisch sowie zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses unterstützt werden.

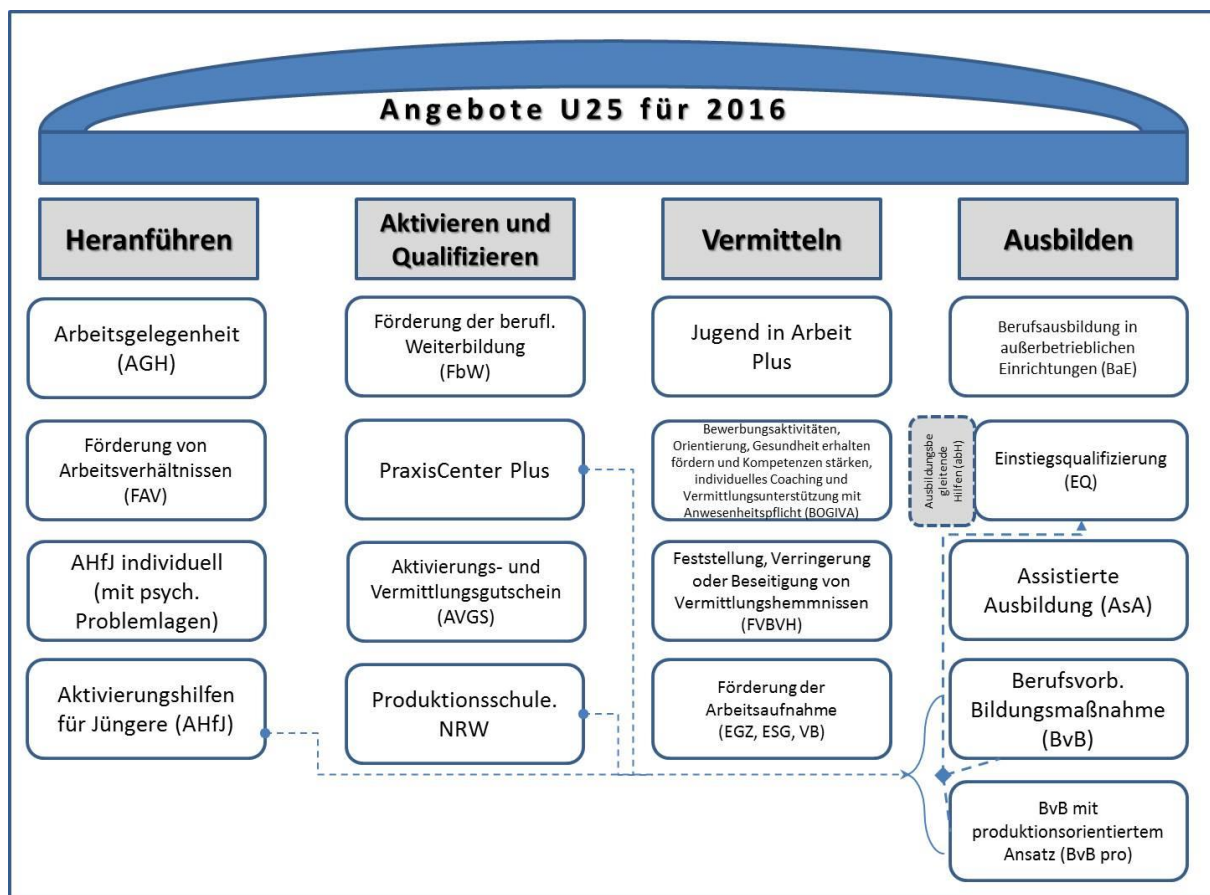


Abb. 8 - Angebote U25 für 2016

Das Gesamtangebot U25 bezogen auf das SGB II stellt sich wie folgt dar:


Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen	318	64	61.535,48 €	Die Verbesserung von Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt durch berufliche Kenntnisvermittlung und praktische betriebliche Erprobung steht hier im Vordergrund.
- Lager & Verkauf	davon: 138	32		
- Bau	96	16		
- Pflege	84	16		

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
AGH-MAE (U25)	200	in Summe AGH-MAE enthalten	im Budget AGH-MAE „gesamt“ enthalten	Junge Erwachsene erfahren eine Stärkung ihres Arbeits- und Sozialverhaltens, nach Stabilisierung werden sie an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt.
Angebote für Jugendliche mit psychischen Problemlagen (individuelle Aktivierungshilfen)	89	32	z.T. Einkauf & Abrechnung in 2015 zzgl. 81.731,61 € (VBL)	Für Jugendliche mit psychischen Problemlagen bedarf es einer besonderen Ansprache, um sie im Integrationsprozess zu halten und die Bereitschaft zu wecken, an der Beseitigung dieses Vermittlungshemmnisses zu arbeiten.
FbW-U25 (nachrichtlich – in Gesamtzahl FbW enthalten)	(60)	(60)	im Budget FbW „gesamt“ enthalten	Förderung individuell festgestellter Bildungsbedarfe, aktives Angehen von Qualifikationsbedarfen.
Produktionsschule.NRW	120	30	27.450,00 €	Schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche werden über produktionsorientierte Arbeit, intensive Förderung und Unterricht an das Regelsystem herangeführt.
BvB/BvB-pro	180	149	zu Lasten Rechtskreis SGB III	Individuelle Lernprozesse werden nachhaltig gefördert, der nachträgliche Erwerb eines Hauptschulabschlusses wird ermöglicht.
BOGIVA	132	16	10.578,31 €	Fehlende Orientierung sowie fehlerhafte Bewerbungsunterlagen verhindern oft, den Weg in Arbeit/Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier zusätzlich die Teilnahmedauer.

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Jugend in Arbeit plus	30	30	Landes- & ESF-Mittel	Über ein Netzwerk mit Kammervertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet.
Einstiegsqualifizierung (EQ)	60	60	75.914,82 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“ (BaE)	14	12	s.o. (BaE)	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	5	5	3.200,00 €	abH sollen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen erstmaligen Abschluss einer Berufsausbildung bzw. einer erforderlichen Zweitausbildung und damit eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.
Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ)	177	78	143.697,76 € + 134.328,17 € (VBL)	Tagesstruktur schaffen, basale Arbeitstugenden vermitteln, sind Aufgaben der Aktivierungshilfen. Sie sollen für das nachgelagerte System fit machen.
AhfJ (Auszubildende)	57	28	Einkauf & Abrechnung in 2015	s.o. AhfJ
AhfJ (fit for life)	64	30	Einkauf & Abrechnung in 2015	s.o. AhfJ
Praxiscenter Plus (§ 16f) SGB II - Gew. technisch - Kfm. - HoGa/Hauswirtschaft	656	280	Einkauf & Abrechnung in 2014	Verbesserung beruflicher Eingliederungschancen, Abbau von Vermittlungs-

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
- Dienstleistung				hemmnissen getrennt nach Berufsfeldern.
<b>Summe (ca.)</b>	<b>2.100</b>	-	<b>538.436,15 €</b>	

### 5.5.6. Migrantinnen & Migranten den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen

	Ziel ist die Sicherstellung eines schnellstmöglichen Zugangs zum Arbeitsmarkt und das damit verbundene Erreichen gesellschaftlicher Integration und Teilhabe.
---	---

Der Erfolg bei der Integration von Migranten in unsere Gesellschaft wird in erheblichem Maße vom Gelingen oder Fehlschlagen von Integration in den Arbeitsmarkt abhängen. Das jobcenter Duisburg ist entsprechend aufgestellt, um diese Herausforderungen bewältigen zu können.

Strategie	Maßnahmen
<b>Stärken-orientierte Vermittlungsarbeit mit Migranten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung des frühestmöglichen Erwerbes von allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkenntnissen</li> <li>▪ Vorhalten von Dolmetscherdiensten für eine detaillierte Beratung</li> <li>▪ Einbeziehung sämtlicher Netzwerkpartner zur Sicherstellung eines ganzheitlichen Integrationsprozesses</li> <li>▪ Passgenauer Einsatz von Eingliederungsleistungen zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen</li> <li>▪ gezielte Ansprache von lokalen Unternehmen; Wecken von Einstellungsbereitschaft gegenüber Migranten als Arbeitnehmer</li> <li>▪ Anerkennung vorhandener (Berufs-) und/oder Bildungsabschlüsse</li> </ul>

So stellt der schnellstmögliche Erwerb von ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache eine der zentralen Weichenstellungen auf dem Weg zu einer unabhängigen und selbstbestimmten sozialen Teilhabe dar. Vor diesem Hintergrund wird das jobcenter Duisburg sämtliche gebotenen Möglichkeiten nutzen, Migranten den Zugang zu Sprachförderung zu ermöglichen.

Sofern berufliche oder sonstige arbeitsmarktrelevante Qualifikationen im Heimatland erworben wurden, soll parallel das Verfahren zur Anerkennung dieser Qualifikationen eingeleitet und soweit möglich unterstützt werden. Mit der lokalen Anerkennungsberatungsstelle des Netzwerks IQ existiert hierfür ein verlässlicher Netzwerkpartner, mit dem bereits seit geraumer Zeit eine gute und enge Zusammenarbeit besteht. Nicht zuletzt gilt es, die vorhandene Willkommensbereitschaft und das Verantwortungsbewusstsein der lokalen Wirtschaft zu nutzen und einen stärkenorientierten

Vermittlungsprozess zu initiieren und zu begleiten. Dieser Prozess erfährt durch die folgenden Instrumente eine Unterstützung:

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Neukundenaktivierung Migrantinnen & Migranten (♀ & ♂)	36	36	40.990,32 €	Aktivierung
Aktivcenter Migrantinnen & Migranten (♀ & ♂)	76	76	86.535,12 €	Aktivierung
Aktivcenter Migranten ♂	24	24	Einkauf & Abrechnung in 2015	Aktivierung
Aktivcenter Migrantinnen ♀	52	52	Einkauf & Abrechnung in 2015	Aktivierung
Aktivcenter Migrantinnen & Migranten in einer Nebenbeschäftigung	36	36	- aus Mitteln 2015	Entwicklung alternativer Berufswegeplanung; Fokussierung auf bedarfsdeckende Erwerbsarbeit; Aktivierung der Mitglieder in der BG
Berufsbezogene ESF- Kurse	100 % Ausschöpfung des Kontingents	-	ESF-Mittel	Erwerb notwendiger Sprachkenntnisse (berufsbezogen)
ESF-Sprachkurse	100 % Ausschöpfung des Kontingents	-	ESF-Mittel	Erwerb notwendiger Sprachkenntnisse
<b>Summe (ca.)</b>	<b>224</b>	-	<b>127.525,44 €</b>	

## 6. Anhang I - Flucht & Asyl

Vor dem Hintergrund der Ereignisse der vergangenen Monate stellt der Themenkomplex Flucht & Asyl zweifelsohne die zentrale Herausforderung im Geschäftsjahr 2016 dar. Obwohl sich die Anzahl der tatsächlichen Zugänge sowie die weitere Entwicklung der Migrationsbewegungen nicht mit der dafür notwendigen Sicherheit prognostizieren lassen, steht bereits zum jetzigen Zeitpunkt fest, dass in Bezug auf die zugeteilten Haushaltsmittel 2016 von einem erheblichen flüchtlingsinduzierten Mehrbedarf ausgegangen werden muss. Dieser Tatsache haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Bundesagentur für Arbeit bereits vorgegriffen und die Zuteilung weiterer Haushaltsmittel zur Deckung des absehbaren Mehrbedarfs in zwei Tranchen in Aussicht gestellt. Die Beplanung dieser zusätzlichen Haushaltsmittel, deren Höhe zum jetzigen Zeitpunkt nur auf der Basis von unverbindlichen Schätzwerten feststeht, erfolgt aufgrund des bei Bekanntwerden der zugrundeliegenden Informationen späten Stadiums der Arbeitsmarktplanung aus organisatorischen Gründen getrennt von der Ursprungsplanung und ist nachfolgend dargestellt. Planung und Nachhaltung werden nach Vorgabe der Bundesagentur voraussichtlich ebenfalls gesondert erfolgen.

Nach den derzeit vorliegenden, unverbindlichen Informationen erhält das jobcenter Duisburg in der ersten Tranche Eingliederungsmittel zur Deckung des Mehrbedarfs in Höhe von ca. 808.500,00 €. Mit einer weiteren Mittelzuteilung ist im zweiten Quartal 2016 zu rechnen. Die Verteilung in der zweiten Tranche richtet sich dann nach den Belastungszahlen der jobcenter und kann zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer beziffert werden. Gleichwohl wurde bei der nachfolgend dargestellten Planung von einer zweiten Tranche in einer Größenordnung von ca. 539.000,00 € ausgegangen. In Abstimmung mit dem Träger Agentur wurde die Gesamtsumme aus beiden Tranchen zu 90% beplant.

Instrument	Eintritte / Anzahl 2016 ca.	Plätze / Stellen 2016 ca.	Mittelansatz (Neufall) 2016 ca.	Funktion im Integrationsprozess
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)	30	30	230.370,00 €	Identifikation der Potentiale durch Maßnahmeteile im Echtbetrieb. Aufzeigen von Perspektiven & Informationen über den Arbeitsmarkt. Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten
Perspektiven für junge Flüchtlinge U25 (PerJuF)	40	20	158.400,00 €	Niederschwelliges Angebot im Vorfeld von Berufswahl, Ausbildung und Qualifizierung und vor einem Einsatz von BvB, AsA und BaE.
Förderzentrum für Flüchtlinge	64	32	247.680,00 €	Profiling und Berufsfelderkundung
AGH-MAE für Flüchtlinge	150	50	315.000,00 €	s.o. AGH-MAE allg.
Berufliche Weiterbildung für Flüchtlinge (FbW)	65	65	261.300,00 €	abschlussorientiert: 5
<b>Summe (ca.)</b>	<b>349</b>	<b>-</b>	<b>1.212.750,00 €</b>	



### **Rechtskreisübergreifender Betrieb eines Integration Point**

Perspektivisch sollen flächendeckend in NRW rechtskreisübergreifende Beratungsstellen entstehen, die als zentrale und universale Anlaufstelle für Flüchtlinge dienen werden. In diesen so genannten Integration Points wird Flüchtlingen und Asylbewerbern eine ganzheitliche Unterstützung angeboten, indem alle Kompetenzen von Agentur für Arbeit, jobcenter und Kommune unter einem Dach gebündelt werden. Hierzu gehören nicht nur die Sicherung des Lebensunterhalts, sondern explizit auch Unterstützungsleistungen für eine schnellstmögliche berufliche (und soziale) Integration. Die Einrichtung des lokalen Integration Point in Duisburg wird zum 04.01.2016 angestrebt.

### **INTEGRATION POINT**

