

# Eingliederungsbericht 2019



STADT  
ESSEN

JobCenter Essen

### **Impressum**

Herausgeberin: Stadt Essen  
Der Oberbürgermeister  
JobCenter Essen

Titelbild: pict rider - stock.adobe.com

Druck: Amt für Zentralen Service

Internet: [www.essen.de/jobcenter](http://www.essen.de/jobcenter)

Stand: April 2020

## Inhalt

1. Arbeit und Arbeitslosigkeit in Essen .....	5
1.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen .....	5
1.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Essen .....	5
1.3 Entwicklung der Hilfebedürftigkeit.....	7
2. Überblick dezentraler bedarfsorientierter Planungsprozess.....	8
2.1 Einleitung .....	8
2.2 Der Planungsprozess 2019 .....	8
2.2.1 Planungsbasis / Datenanalyse .....	8
2.2.2 Aufbau und Ablauf des Planungsprozesses.....	9
3. Finanzen.....	11
3.1 Ausschöpfung / Ausgabequote der Eingliederungsleistungen .....	11
3.2 Verteilung der Ausgaben .....	11
3.3 Ausblick auf das Haushaltsjahr 2020.....	12
4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen .....	12
4.1 Das Maßnahmeangebot im JobCenter Essen.....	12
4.2 Exemplarische Maßnahmen.....	18
4.2.1 Aktivierungshilfe für Jüngere .....	18
4.2.2 „Gesundheitszentrum - Fit for Work“.....	19
4.2.3 Startschuss Teilzeit (StarTE) U25.....	21
5. Überblick Handlungsschwerpunkte .....	22
5.1 Neukundenbereich.....	22
5.1.1 Empfang und Eingangszone .....	23
5.1.2 Neufallkoordination.....	23
5.1.3. Integrationpoint.....	25
5.1.4 Antragservice .....	26
5.2 JobService Essen.....	26
5.2.1 Integrationen JSE mit besonderen Personengruppen.....	27
5.2.2 Langzeitleistungsbeziehende / Teilhabechancengesetz.....	29
5.2.3 Übersicht Stellenmarkt .....	30
5.3 Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement .....	31
5.4 Kundengruppe U25 (Ausbildung und Arbeit).....	32
5.5 Erziehende / Berufsrückkehrer/innen.....	34
5.5.1 Organisatorische Verankerung.....	34
5.5.2 Kinderbetreuung.....	35
5.5.3 Beratung.....	35
5.5.4 Spezielle Angebote für Erziehende, Frauen und Berufsrückkehrer/innen .....	35

---

5.5.5 Ausblick auf das Jahr 2020.....	36
5.6 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund.....	37
5.6.1 Ausgangssituation.....	37
5.6.2 Sprachförderung.....	38
5.6.3 Weitere Handlungsfelder.....	42
5.6.4 Zuwanderer aus Europa.....	46
5.6.5 Kompetenzteams.....	46
5.6.6 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	47
5.6.7 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW).....	47
5.6.8 Arbeitsgelegenheiten (AGH).....	48
5.6.9 Integrationen.....	49
5.6.10 Netzwerk.....	49
5.6.11 Fazit.....	50
6. Ergebnis.....	50

# 1. Arbeit und Arbeitslosigkeit in Essen

## 1.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Aus der Perspektive einer durch das Coronavirus heute vollständig veränderten wirtschaftlichen Lage erscheinen die Probleme des Jahres 2019 beinahe unbedeutend: Die internationalen Handelsauseinandersetzungen und der drohende Brexit beunruhigten ab Mitte 2019 zunehmend auch die deutsche Ökonomie. Die führenden Wirtschaftsinstitute korrigierten in ihrem Herbstgutachten die Prognose von 0,8 Prozent Wachstum für 2019 auf nur noch 0,5 Prozent herab. Wegen des Konflikts zwischen den USA und dem Iran verdüsterte sich Anfang 2020 das Wirtschaftsklima weiter.

Die Unwägbarkeiten dämpften auch die wirtschaftlichen Erwartungen in der MEO-Region. Nach einer Konjunkturumfrage unter seinen 400 Mitgliedern berichtet der Essener Unternehmensverbandes (EUV): „Fast 60 Prozent der befragten Firmen malen ein düsteres Konjunkturbild 2020 – die Ergebnisse geben Anlass zu ernster Sorge.“ Der Verband urteilt weiter: „Einem durchwachsenen Jahr 2019 könnte ein echtes Krisenjahr 2020 folgen.“<sup>1</sup>

Die Eintrübung zeichnete sich bereits im Herbstgutachten der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet ab: Zwar bewerteten 39 Prozent der befragten Unternehmen ihre Situation noch als gut, aber der Anteil der Betriebe, die eine schlechte Geschäftslage beklagten oder eine Verschlechterung fürchteten, stieg bereits an.<sup>2</sup>

## 1.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Essen

Unbeeindruckt davon zeigte sich 2019 zunächst weiterhin der Arbeitsmarkt: Zwischen März 2019 und dem Vorjahrestichtag wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Essen erneut um 4.573 Personen bzw. 1,9 Prozent an und erreichte den Stand von 250.190 Personen. Der Handel, der gesamte Dienstleistungssektor und das Gesundheitswesen waren dabei starke Säulen der Beschäftigung in Essen. Insbesondere der Bereich Medizin und Gesundheit blieb mit einem Plus von 1.382 Beschäftigten oder 6 Prozent eine der Wachstumsbranchen in der Stadt.<sup>3</sup>

Auf Basis der nach wie vor guten Aufnahmefähigkeit des Essener Arbeitsmarktes erzielen die Integrationsfachkräfte im JobCenter Essen 2019 über 13.000 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung für und mit ihren Kundinnen und Kunden.

Die Zahl der Arbeitslosen in Essen sank im Jahr 2019 stetig: Im November fiel sie erstmals seit fast drei Jahrzehnten unter zehn Prozent auf insgesamt 29.605 Menschen. Über das JobCenter waren im Jahresdurchschnitt 2019 davon 24.919 Essenerinnen und Essener arbeitslos gemeldet; – 1.091 weniger als im Vorjahr.<sup>4</sup> Das nachfolgende Kurvendiagramm zeigt die positive Entwicklung in Essen im Bereich des SGB II im monatlichen Verlauf.

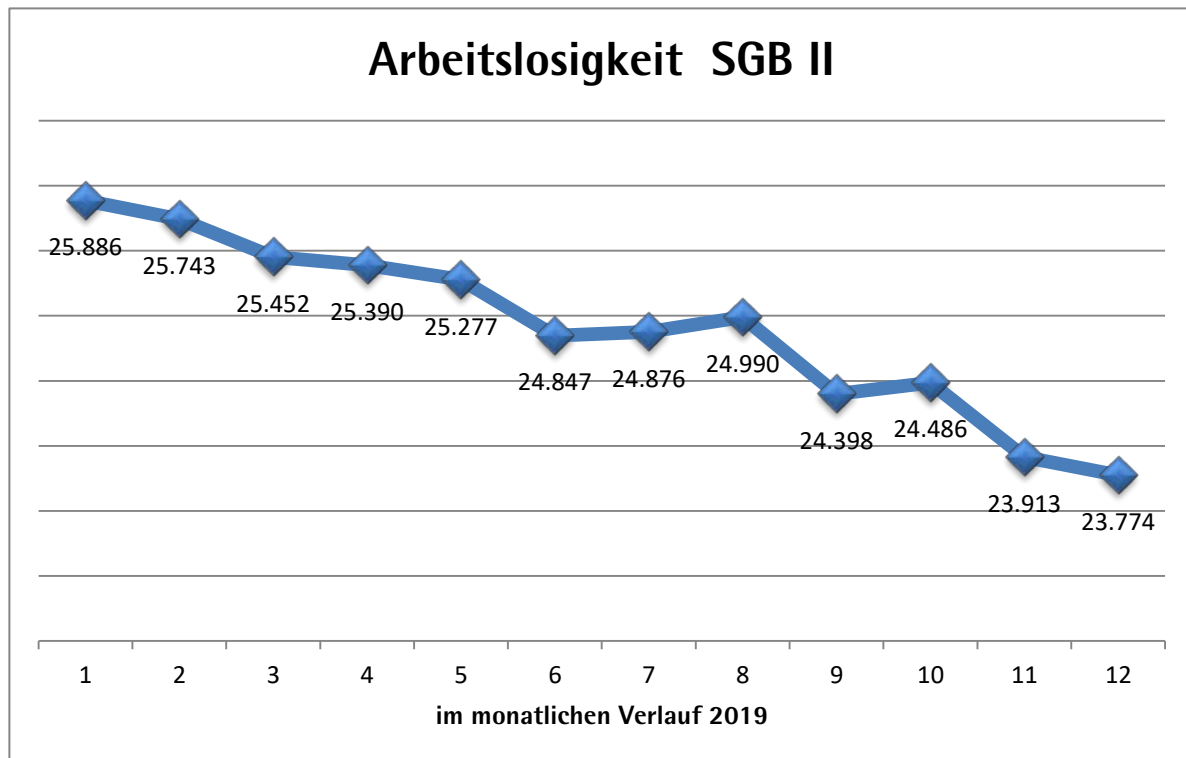
---

<sup>1</sup> Pressemitteilung des Essener Unternehmensverband e.V. vom 07.01.2020

<sup>2</sup> Vgl. 103. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet. Herbst 2019

<sup>3</sup> Vgl. Regionalreport über Beschäftigte – Stadt Essen. Stichtag 31.03.2019. Hg.: Bundesagentur für Arbeit / Statistik. Erstellungsdatum: 10.10.2019.

<sup>4</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose – Erstellungsdatum: 20.01.2020



Alle Personengruppen profitierten vom guten Vermittlungsklima und dem Arbeitskräftebedarf der Unternehmen: Frauen ebenso wie Männer, Jugendliche ebenso wie die Über-50-Jährigen. Auch die Zahl der arbeitslosen Ausländer sinkt 2019 im Vergleich mit dem Vorjahr um 290 Personen. Mit 10.138 Menschen oder fast 40,7 Prozent war die Arbeitslosigkeit unter Ausländern aber weiterhin sehr hoch. Unter den arbeitssuchenden Ausländern stammen im Jahresdurchschnitt 4.153 Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern.<sup>5</sup>

Trotz aller Anstrengungen gelingt nur einem Teil aller Arbeitssuchenden der direkte Übergang aus dem SGB II in eine Erwerbstätigkeit auf den 1. Arbeitsmarkt. Der Grund liegt in den oft multiplen Vermittlungshemmnissen der vom JobCenter betreuten Arbeitssuchenden. Eklatant ist der Mangel an formalen Qualifikationen: Von 24.919 Personen, die sich im Jahresdurchschnitt beim JobCenter Essen arbeitslos meldeten, hatten 19.300 keine abgeschlossene Berufsausbildung. 11.842 hatten keinen und 6.720 nur den Hauptschulabschluss.<sup>6</sup>

Schwieriger noch stellt sich die Situation für die große Zahl von geflüchteten Menschen im Rechtskreis SGB II dar: Für sie ist die Deutschförderung, sind Sprach- und Integrationskurse prioritär. Im Herbst 2019 stellt das JobCenter Essen für seinen Quartals-Controllingbericht fest, dass rund 95 Prozent der Arbeitslosen über keine bzw. noch keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder zumindest keinen formalen Nachweis über eine Qualifikation führen können.<sup>7</sup>

Das Anforderungsprofil der Arbeit in Essen aber entwickelt sich gegenläufig zum Profil der Bewerberinnen und Bewerber: Von den 250.190 oben genannten Arbeitsstellen in Essen ist nur ein Bruchteil, nämlich 14,2 Prozent, mit Helfern zu besetzen. Für die Majorität von 56,9 Prozent, also für

<sup>5</sup> Für alle Jahreswerte vgl.: Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen - Stadt Essen. Hg.: Bundesagentur für Arbeit / Statistik. Erstellungsdatum 27.12.2019.

<sup>6</sup> Vgl. ebd.

<sup>7</sup> Vgl. Controllingbericht des JobCenters Essen zum III. Quartal 2019

142.452 Positionen, wird Fachkräfte-Wissen erwartet. 12,9 Prozent aller Beschäftigten in Essen sind in ihrem Job Spezialisten; 15,4 Prozent sogar Experten.<sup>8</sup>

Die Eingliederungsmittel des JobCenters Essen müssen deshalb weiterhin so gesteuert werden, dass sie die Lern- und Bildungsdefizite der Arbeitssuchenden kompensieren helfen. Angesichts der Struktur der Arbeitslosigkeit wird außerdem weiter ein hoher Anteil an niedrighschwelligen Maßnahmen benötigt. Sie sind Voraussetzung, um die oft auch mit psychosozialen oder gesundheitlichen Einschränkungen ringenden JobCenter-Kundinnen und -Kunden über Förderketten zu aktivieren, zu stabilisieren und auf eine Beschäftigungsaufnahme überhaupt erst vorzubereiten.

Perspektiven wie sie das Teilhabechancengesetz eröffnet oder die Ausweitung von öffentlich geförderter Beschäftigung sind wichtige Instrumente, um Langzeitleistungsbeziehenden die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe zu geben und die Hilfebedürftigkeit in Essen zu verringern.

### 1.3 Entwicklung der Hilfebedürftigkeit

90.226 Menschen lebten 2019 durchschnittlich in Essen von SGB II-Leistungen. Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften liegt im Mittel bei 44.890. Beide Werte weisen im Jahresverlauf 2019 einen leichten Abwärtstrend auf. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) sinkt ebenfalls von 63.513 im Januar auf den vorläufigen Tiefstand von 61.899 im September 2019. Im Jahresmittel werden 62.896 ELB erfasst.

Auch die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten nimmt prinzipiell ab: 27.116 sind es im Januar 2019; im September 26.806. Mit 26.964 im vorläufigen Jahresmittel lebt aber eine eklatant hohe Zahl von Kindern und Jugendlichen in Essen in SGB II-Haushalten. Wie schon in den letzten Jahren zu beobachten, wächst die Zahl der Bedarfsgemeinschaften mit drei und mehr Kindern unter 18 Jahren. Waren es 2018 noch durchschnittlich 4.172, so werden im Mittel der ersten drei Quartale 2019 bereits 4.236 gezählt. Einen leichten Abwärtstrend verzeichnet die Zahl der Alleinerziehenden im SGB II-Leistungsbezug: Statt 7.905 im Januar 2019 werden im September 7.776 solcher Haushalte vom JobCenter Essen betreut.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Regionalreport über Beschäftigte ... Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte. Nürnberg, September 2019.

<sup>9</sup> Vgl. Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Erstellungsdatum: 17.12.2020.

## 2. Überblick dezentraler bedarfsorientierter Planungsprozess

### 2.1 Einleitung

Die Verwendung öffentlicher Gelder ist mit einer besonderen Verantwortung verbunden. Im JobCenter Essen wird daher grundsätzlich auf einen wirtschaftlichen Einsatz der zur Verfügung gestellten Mittel zur Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geachtet. Die Wirtschaftlichkeit soll insbesondere durch einen möglichst effektiven und effizienten Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente sichergestellt werden. Dafür ist eine vorausschauende Planung unerlässlich. So ist sichergestellt, dass die Beschaffung der notwendigen Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden kann. Ebenso wird damit die Möglichkeit geschaffen, etwaigen Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken, da die Planungsdaten jederzeit mit den tatsächlichen Werten abgeglichen werden können.

Im Bereich Markt & Integration (M&I) werden diese Daten jährlich in einem dezentralen und bedarfsorientierten Planungsprozess erhoben.

Der Begriff des dezentralen bedarfsorientierten Planungsprozesses impliziert bereits, dass die Verwendung der Mittel zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht vorab zentral festgelegt wird. Tatsächlich sollen stattdessen die Integrationsfachkräfte, also die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler sowie die Fallmanagerinnen und Fallmanager, die täglich im Kontakt mit den Menschen im SGB II-Bezug stehen, eine an den individuellen Bedarfen ihrer Kundinnen und Kunden ausgerichtete Planung vornehmen.

Gestützt und gesteuert wird der Ablauf dieser Planung durch das sogenannte Planungsheft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden darin umfassende Informationen, die sie bei ihren Entscheidungen unterstützen. So werden zum einen die jeweiligen Bundesziele, die Landesziele und die kommunalen Ziele sowie die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das kommende Jahr aufgegriffen und im Hinblick auf ihre Bedeutung für den Planungsprozess dargestellt. Auch werden wichtige Rahmendaten zur Verfügung gestellt. Bei diesen handelt es sich unter anderem um Kundenstrukturanalysen, Arbeitsmarktanalysen oder auch konkrete Maßnahmenanalysen. Die Zahlen und Fakten sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung unterstützen.

Weiterhin enthält das Planungsheft konkrete Vorgaben zu den einzelnen Phasen des Planungsprozesses. Für den vorliegenden Eingliederungsbericht soll nun der Planungsprozess 2019 genauer dargestellt werden.

### 2.2 Der Planungsprozess 2019

#### 2.2.1 Planungsbasis / Datenanalyse

Zur Vorbereitung des Planungsprozesses wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Daten und Fakten zur Verfügung gestellt. Maßgebliche Quellen waren:

##### **Kundenstrukturanalyse**

Eine auf Basis des Fachverfahrens erstellte Kundenstrukturanalyse gab Aufschluss über Herkunft, Gender und Alter der zu betreuenden Kundinnen und Kunden sowie über die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit.



Diese Analyse zeigte Unterschiede zwischen den Standorten des JobCenters und gab Aufschluss über Veränderungen in zeitlicher Hinsicht.

### **Maßnahmeanalyse**

Eine umfangreiche Maßnahmeanalyse diente zum einen der Erfolgsbetrachtung der bisher durchgeführten Maßnahmen und zum anderen der Identifizierung von Maßnahmen, die für bestimmte Personengruppen besonders geeignet sind. Darüber hinaus konnten die festgestellten Förderwirkungen zur Einschätzung der Integrationswirkung von geplanten Maßnahmen genutzt werden. Bestandteile der Maßnahmeanalyse waren u.a. Ergebnisse der von der Bundesagentur für Arbeit erstellten Förderstatistik. Dazu kamen eigene Auswertungen zur verstärkten Wirkungs- und Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Maßnahmen sowie Erkenntnisse aus dem internen Maßnahmeeintrittscontrolling.

### **Arbeitsmarktanalyse**

Die Auswertungen von aktuellen Daten zur Lage auf dem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt wurden in einer Arbeitsmarktanalyse zusammengefasst und ebenfalls als Grundlage für den Planungsprozess zur Verfügung gestellt. Betrachtet wurden u.a. die Zahl der offenen Stellen nach Branchen, die Übergänge von ALG I nach ALG II oder auch die Aufnahmefähigkeit des Marktes in unterschiedlichen Branchen.

### **Geschäftspolitische Schwerpunkte**

Auch die geschäftspolitischen Schwerpunkte waren von Bedeutung. Bei der Planung zu berücksichtigende Punkte waren unter anderem:

- Das gesamte Angebot der arbeitsmarktlichen Instrumente war auszuschöpfen.
- Die Zielgruppen der Jugendlichen (U25), der Älteren (ab 50 Jahre) und der Alleinerziehenden sollten bei der Planung eine besondere Berücksichtigung finden.
- Der im Vorjahr gewählte Instrumentenmix des Eingliederungstitels hatte sich im Grundsatz bewährt und konnte als Grundlage für die Planung 2019 dienen.

#### **2.2.2 Aufbau und Ablauf des Planungsprozesses**

Mit dem Abschluss der Vorbereitungen begann die konkrete Bedarfsplanung. Diese verlief in mehreren Phasen:

##### **Start des Planungsprozesses**

Die bedarfsorientierte Planung der Standorte begann nach der Vorstellung des Planungsheftes in der Leitungsrunde mit den Bereichsleitungen.

##### **Individualplanung der Fachkräfte**

Diese Phase war die eigentliche Kernphase des gesamten Planungsprozesses. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten innerhalb eines vorgegeben Zeitfensters die Aufgabe, jede einzelne Kundin bzw. jeden einzelnen Kunden ihres Sachgebietes unter dem Aspekt zu betrachten, ob und ggf. welches Instrument innerhalb des nächsten Jahres zum Einsatz kommen sollte.

Grundsätzlich stehen alle Arbeitsmarktdienstleistungen zur Auswahl. Auch die Auswahl von mehreren Instrumenten für eine Kundin bzw. einen Kunden war möglich, da sich in vielen Fällen erst durch die Verbindung von unterschiedlichen Instrumenten Erfolge bei der Heranführung der Kundin / des Kunden an den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen lassen (sogenannte Förderketten). So kann es bei-

spielsweise sinnvoll sein, die Person zunächst einer Maßnahme bei einem Träger (MAT) zuzuweisen, um vorhandene Potenziale festzustellen und aufzubauen. Im Anschluss kann eine berufliche Qualifizierung (FbW) erfolgen, die es ermöglicht, die Person wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei der Planung hatte die Fachkraft die Aufgabe, nicht nur die Art der Arbeitsmarktdienstleistung (also Maßnahme beim Träger, Qualifizierung, etc.) festzulegen, sondern auch konkret das berufliche Handlungsfeld zu bestimmen. Als Vorlage stand den Fachkräften dazu eine Übersicht der derzeit laufenden Maßnahmen zur Verfügung. Im Bereich MAT konnte so eine Auswahl u.a. aus den Bereichen Lager, Pflege, Verkauf getroffen werden. Der FbW-Bereich ist in Bildungsziele gegliedert. Bildungsziele konnten z.B. sein „Schweißtechnik“, „Elektrotechnik“, „Friseurhandwerk“.

Neben der Auswahl von bereits vorhandenen Instrumenten war explizit auch das Einbringen von Vorschlägen für neue, innovative Maßnahmen oder sonstige Angebote gewünscht.

Nach Abschluss der Individualplanungen wurden die Ergebnisse zunächst teamweise gesammelt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hatte die Möglichkeit, ihre / seine Zahlen anonymisiert in ein sogenanntes Planungstool einzupflegen.

### **Abstimmungsphase im Team**

Die gesammelten Ergebnisse wurden in der nächsten Phase in den jeweiligen Teams betrachtet. Eine Bewertung erfolgte auch unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Analysen. Unter Federführung der jeweiligen Teamleitung wurde entschieden, ob eine Anpassung nach oben oder nach unten erfolgen sollte.

### **Abstimmung Gesamtergebnis im Standort**

Aus den jeweiligen Teamergebnissen wurde ein Gesamtergebnis für den jeweiligen Standort erstellt. Die Bereichsleitung des jeweiligen Standortes wägte gemeinsam mit den Teamleitungen ab, ob Veränderungen vorgenommen werden mussten. Auf dieser Ebene spielten vor allem die haushaltswirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Rolle. D.h. das Ergebnis wurde u.a. an den Eingliederungstitel angepasst.

### **Zusammenfassung der Ergebnisse durch den Bereich zentrale Dienste / Maßnahmeplanung**

Die Gesamtergebnisse aller Standorte wurden in einer Datei erfasst. Diese Ergebnisse wurden zunächst von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Bereich Maßnahmeplanung auf ihre Kohärenz überprüft. Nach dieser formalen Prüfung erfolgte eine Bewertung der Ergebnisse in Relation zu den zur Verfügung stehenden Mitteln, um ggf. über die Abteilungsleitung eine Nachplanung durch die Standorte zu initiieren. Anschließend wurden die Ergebnisse der Fachbereichsleitung vorgestellt. Mit deren Zustimmung erfolgte im Bereich Maßnahmeplanung die Vorbereitung zur Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen.

### 3. Finanzen

Die Zuteilung des Budgets für Eingliederungsleistungen (EGL) erfolgt auf Basis einer jährlichen Eingliederungsmittelverordnung. In 2019 standen originär rund 82,60 Mio. € an Ausgabemitteln zur Verfügung. Dies entspricht einer Steigerung um 15,6 Prozent (rund 11,17 Mio. €) gegenüber dem Vorjahr. Die deutliche Anhebung des Budgets erfolgte im Wesentlichen aufgrund des neuen **Teilhabechancengesetzes** (§§ 16e und 16i SGB II).

Im Rahmen der Mittelbewirtschaftung des § 16i SGB II ermöglichte der Bund erstmals den sogenannten **Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)**. Hierbei werden die durch die jeweilige öffentlich geförderte Beschäftigung eingesparten Bundesmittel (**passive Bundesleistungen** ALG II und anteilige LfU) zur **aktiven Arbeitsmarktförderung** in das EGL-Budget verschoben. Das JobCenter Essen verfügte somit über zusätzliche PAT-Mittel in Höhe von rund 2,25 Mio. €.

#### 3.1 Ausschöpfung / Ausgabequote der Eingliederungsleistungen

Das Ziel in 2019 war die Realisierung einer integrationswirksamen EGL-Ausgabequote von mindestens 95 Prozent. Dieses Ziel wurde um 4,0 Prozent-Punkte verfehlt, sodass die tatsächliche Ausgabequote ohne Berücksichtigung von Einnahmen bei 91,0 Prozent lag.

Unter Berücksichtigung der PAT-Finanzierung ergäbe sich eine Quote von 93,7 Prozent.

#### 3.2 Verteilung der Ausgaben

Aus der nachfolgenden Tabelle kann die Verteilung der Ausgaben im Jahr 2019 auf die einzelnen Instrumente entnommen werden (Stand 11.03.2020):

Eingliederungsleistungen bundesfinanziert	Ausgaben 2019	in % an EGL gesamt
<b>A Aktivierung und Eingliederung</b>	<b>21.620.195 €</b>	<b>28,8%</b>
Förderung aus dem Vermittlungsbudget (VB)	830.813 €	1,1%
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (inkl. Reha)	20.295.932 €	27,0%
darunter Maßnahmen bei einem Träger (MAT)	19.262.238 €	25,6%
darunter Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine MAT (AVGS-MAT)	663.333 €	0,9%
darunter Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)	324.000 €	0,4%
darunter Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)	46.361 €	0,1%
Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen	30.278 €	0,0%
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)	463.172 €	0,6%
<b>B Berufswahl und Berufsausbildung</b>	<b>5.855.135 €</b>	<b>7,8%</b>
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) / ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	5.552.522 €	7,4%
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen	48.157 €	0,1%
Einstiegsqualifizierung (EQ)	254.456 €	0,3%
<b>C Berufliche Weiterbildung</b>	<b>11.624.834 €</b>	<b>15,5%</b>
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	10.706.407 €	14,2%
Rehabilitationsmaßnahmen (Reha FbW)	918.427 €	1,2%
<b>D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit</b>	<b>3.438.213 €</b>	<b>4,6%</b>
Eingliederungszuschuss (EGZ)	2.097.914 €	2,8%
Eingliederungszuschuss schwerbehinderte Menschen (EGZ-SB)	452.938 €	0,6%
Einstiegs geld (ESG)	413.956 €	0,6%
Beschäftigungszuschuss (BEZ) unbefristet (Restabwicklung für Fälle bis 31.03.2012)	170.705 €	0,2%
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EVL; Teilhabechancengesetz § 16e SGB II)	302.700 €	0,4%
<b>E Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b>	<b>27.384.196 €</b>	<b>36,4%</b>
Arbeitsgelegenheiten (AGH)	19.360.511 €	25,8%
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV; Ausfinanzierung für Fälle bis 31.12.2018)	1.726.825 €	2,3%
Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM; Teilhabechancengesetz § 16i SGB II)	6.296.860 €	8,4%
<b>F Sonstige und Freie Förderung</b>	<b>5.218.095 €</b>	<b>6,9%</b>
<b>EGL gesamt</b>	<b>75.140.668 €</b>	<b>100,0%</b>
nachrichtlich: Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)	2.249.525 €	

### 3.3 Ausblick auf das Haushaltsjahr 2020

Der Bund stellt dem JobCenter Essen für das Jahr 2020 rund 88,58 Mio. € Budget für Eingliederungsleistungen bereit. Das sind 7,2 Prozent bzw. 5,98 Mio. € mehr als im Vorjahr. Die weitere Anhebung des Budgets erfolgt im Wesentlichen aufgrund des Teilhabechancengesetzes (§§ 16e und 16i SGB II).

Die Übertragung der bundesweiten Restbudgets aus 2019 in Höhe von 5,90 Mio. € erfolgt unmittelbar in den Verwaltungskostentitel.

## 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

### 4.1 Das Maßnahmeangebot im JobCenter Essen

#### Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

<b>Förderungen aus dem Vermittlungsbudget – § 44 SGB III und § 44 i.V.m. § 115 Nr. 1 SGB III</b>	
zur <b>Anbahnung</b> einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung	Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte, Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, können eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget erhalten, soweit dies zur Anbahnung oder Aufnahme der Beschäftigung notwendig ist.
zur <b>Aufnahme</b> einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung	
für <b>Rehabilitanden</b> zur Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung	
für schulische Berufsausbildungen	
<b>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III</b>	
<b>Gruppenmaßnahmen bei einem Träger (MAT)</b> Förderungen durch Anwendung des Vergaberechts / Zuweisung	Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Eignung für Berufsfelder oder Maßnahmen festzustellen, Defizite beim Bewerbungsverfahren zu beheben, Zweifel an der Motivation zu prüfen, Arbeitsbereitschaft /-fähigkeit zu prüfen sowie geringe Qualifikationsdefizite und Vermittlungshemmnisse abzubauen. So soll die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht werden.
<b>Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)</b> (Zuweisung und eingelöste Gutscheine)	
Eingelöste Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für Maßnahmen bei einem Träger ( <b>AVGS-MAT</b> )	
Eingelöste Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für Vermittlungen in versicherungspflichtige Beschäftigung durch eine private Arbeitsvermittlung ( <b>AVGS-MPAV</b> )	Vermittlung in Arbeit über eine private Arbeitsvermittlung

**Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Fortsetzung)**

<b>Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen</b> <b>§ 46 SGB III und § 46 i.V.m. § 115 Nr. 1 SGB III</b>	
Arbeitshilfen für behinderte Menschen § 46 Abs. 2 SGB III	Als Arbeitshilfen im Betrieb werden Aufwendungen gefördert, die für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes zusätzlich notwendig sind. Hierzu können auch erforderliche Umbauten zählen.
Probebeschäftigung (schwer-)behinderter Menschen § 46 Abs. 1 SGB III	Arbeitgebern können die Kosten für die befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden. Voraussetzung der Förderung ist, dass dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.
<b>Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</b> <b>§ 16 h SGB II</b>	Jungen Menschen in schwierigen Lebenslagen wird eine bedarfsorientierte Unterstützung angeboten – auch ohne Bezug von Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II. Ziel ist es, diese jungen Menschen dabei zu unterstützen, individuelle Schwierigkeiten zu überwinden, passive Leistungen und Regelangebote des SGB II und SGB III in Anspruch zu nehmen, Bereitschaft für eine schulische, ausbildungsbezogene oder berufliche Qualifikation oder eine Arbeitsaufnahme zu entwickeln. Gefördert werden zusätzliche Betreuungs- und Unterstützungsleistungen, die über das Regelangebot hinausgehen und an Maßnahmen des SGB VIII anknüpfen.

**Berufswahl und Berufsausbildung**

<b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen</b> <b>§ 73 SGB III und § 73 i.V.m. § 115 Nr. 2 SGB III</b>	
als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung behinderter Menschen § 73 SGB III (Reha-AZ)	Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten.
als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen (AZ-SB) § 73 SGB III	
als Zuschuss im Anschluss an Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen (EGZ-SB-iA) § 73 Abs. 3 SGB III	

**Berufswahl und Berufsausbildung (Fortsetzung)**

<b>Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung - § 74 SGB III und § 74 i.V.m. § 115 Nr. 2 SGB III</b>	
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) § 76 SGB III	Im Rahmen einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten jungen Menschen, die auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Es wird ein frühzeitiger Übergang in eine betriebliche Ausbildung - möglichst bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr - angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt.
> Maßnahmen in integrativer Form	
> Maßnahmen in kooperativer Form	
> Zuschuss zur Ausbildungsvergütung inkl. SV-Beiträge	
ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) - § 75 SGB III	Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen soll förderungsbedürftigen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Es besteht auch die Möglichkeit der Förderung einer Einstiegsqualifizierung (seit dem 01.05.15) oder einer Zweitausbildung mit abH, sofern diese zu einer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist.
<b>Einstiegsqualifizierung (EQ) - § 54 a SGB III</b>	Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können mit einem Zuschuss zur Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden. Mit dem Zuschuss sollen Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden und mehr Ausbildungsplatzsuchenden der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Die Einstiegsqualifizierung ist als Leistung im Vorfeld einer Berufsausbildung dem Bereich Berufsausbildungsvorbereitung zuzuordnen und wurde im Rahmen des nationalen Paktes für Ausbildung initiiert.
Einstiegsqualifizierung in Industrie und Handel	
Einstiegsqualifizierung im Handwerk	
Einstiegsqualifizierung in den freien Berufen	
Einstiegsqualifizierung bei öffentlichen Arbeitgebern	
Einstiegsqualifizierung in einem sonstigen Bereich	

**Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

<b>berufliche Weiterbildung</b> <b>§§ 81 ff SGB III und §§ 81 ff i.V.m. § 115 Nr. 3 SGB III</b>	Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung haben das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Weiterbildungsmaßnahmen können auch zu einem beruflichen Abschluss führen oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit.
<b>eingelöste</b> Bildungsgutscheine (FbW / BGS) - § 81 Abs. 4 SGB III	
<b>eingelöste</b> Bildungsgutscheine (FbW / BGS) für behinderte Menschen (FbW-Reha)	
<b>Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ)</b>	Arbeitgeber können für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerin / ihres Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn eine ungelernete Beschäftigte / ein ungelerner Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.
für berufliche Weiterbildung Ungelernter § 81 Abs. 5 SGB III	
<b>Besondere Maßnahmen zur Weiterbildung Rehabilitanden (spez. Reha-Maßnahmen - Pflichtleistungen) § 117 SGB III</b>	Spezielle, auf die Bedürfnisse von behinderten Menschen abgestellte Weiterbildungsmaßnahmen.
Maßnahme zur Teilhabe: Berufsförderungswerke (Reha, BfW)	
Maßnahme zur Teilhabe in einer Einrichtung der Kat. II (Reha)	
Maßnahme zur Teilhabe, sonst. Maßn. überbetrieblich (Reha)	
Maßnahme zur Teilhabe, sonstige Maßn. betrieblich (Reha)	

## Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

<b>Eingliederungszuschüsse</b>	
Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen ( <b>EGZ</b> ) - § 89 SGB III	Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).
Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen ( <b>EGZ Reha/SB</b> ) - § 90 Abs. 1 SGB III	
Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ( <b>EGZ-SB bes.</b> ) - § 90 Abs. 2 SGB III	
	Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung/ der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung).
	Die Förderung kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Dauer von längstens zwölf Monaten als monatlicher Zuschuss geleistet werden.
	Für ältere, behinderte sowie schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.
<b>Einstiegsgeld - § 16b SGB II</b>	
sozialversicherungspflichtig beschäftigt	Die Förderung durch Einstiegsgeld hat als Zielrichtung die Überwindung der Hilfebedürftigkeit.
selbständige Erwerbstätigkeit	
<b>Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen § 16c SGB II</b>	
Beschaffung von Sachgütern - § 16c Abs. 1 SGB II	Die Gründung oder Weiterführung einer selbständigen hauptberuflichen Tätigkeit mit Erfolgsaussicht kann gefördert werden.
Beratung / Kenntnisvermittlung für Selbständige - § 16c Abs. 2 SGB II	
<b>Beschäftigungszuschuss (BEZ) § 16e SGB II (in der Fassung bis zum 31.03.2012 – Restabwicklung der laufenden Förderungen)</b>	
unbefristeter Beschäftigungszuschuss (Pflichtleistung; Ausfinanzierung)	Der BEZ nach § 16e SGB II i.d.F. bis 31.03.12 konnte Arbeitgebern gewährt werden, die Menschen beschäftigen, die wegen besonders schwerer Vermittlungshemmnisse auf absehbare Zeit keine Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hatten. Seit dem 01.04.12 sind keine Neubewilligungen mehr möglich. In 2019 wurden noch 10 Förderungen fortgeführt.



**Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Fortsetzung)**

<p><b>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)</b> § 16e SGB II i.d.F. seit 01.01.2019</p>	<p>Es handelt sich um eine finanzielle Leistung an einen Arbeitgeber für die sozialversicherungspflichtige (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Mittel- und langfristiges Ziel der Förderung ist die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen und deren langfristige Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe entsprechender finanzieller Förderung (Lohnkostenzuschuss).</p> <p>Das Arbeitsverhältnis muss mindestens für zwei Jahre abgeschlossen werden. Die Förderdauer beträgt zwei Jahre, im ersten Jahr beträgt die Förderung 75 % und im 2. Jahr 50 % des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts.</p>
--	---

**Beschäftigung schaffende Maßnahmen**

<p><b>Arbeitsgelegenheiten (AGH)</b> § 16d SGB II</p>	<p>Berufliche Orientierung und Abbau von Vermittlungshemmnissen bei einem Träger mit dem Ziel der Annäherung an /Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die AGH begründen kein Arbeitsverhältnis. Förderungsfähig sind im öffentlichen Interesse liegende und zusätzliche Arbeiten.</p>
<p><b>Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)</b> § 16e SGB II i.d.F. bis 31.12.18 (Ausfinanzierung)</p>	<p>Arbeitgeber konnten mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt unterstützt werden, wenn sie förderungsbedürftige und zugewiesene Arbeitnehmer/innen bis zum 31.12.18 einstellten, deren Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt aus individuellen Gründen (z.B. Langzeitarbeitslose nach § 18 SGB III) mit multiplen, in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen sehr erschwert war. Der Zuschuss diente dem Ausgleich von Minderleistung. Die bis zum 31.12.18 begonnenen Förderungen werden ausfinanziert.</p>
<p><b>Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)</b> § 16i SGB II</p>	<p>Arbeitsmarktferne Menschen erhalten die Chance, wieder am Arbeitsleben teilzuhaben. Ziel ist es, ihnen neben der sozialen Teilhabe mittel- bis langfristige Perspektiven auf eine Anstellung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu geben. Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt erhalten Arbeitgeber im selben Zusammenhang Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen. Eine Förderung von bis zu fünf Jahren ist möglich. Während der Förderung werden ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika ermöglicht.</p>

## Freie Förderung

<b>Freie Förderung § 16f SGB II</b>	Die Freie Förderung (FF) bietet Raum für neue Ideen im Sinne eines "Erfindungsrechts". Sie ermöglicht Gestaltungsräume, um für erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) Maßnahmen zu entwickeln, die unter Beachtung des Umgehungs- und Aufstockungsverbotes, die gesetzlichen Basisinstrumente erweitern. Dadurch können Leistungen gefördert werden, die auf eine andere Weise der Aktivierung, Stabilisierung, beruflichen Eingliederung oder Betreuung dienen. Dabei können auch Elemente von Basisinstrumenten einfließen. Für Langzeitarbeitslose und jugendliche ELB mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen werden weitergehende Fördermöglichkeiten eröffnet.
Normalförderung	
FF-Projektförderung nach der BHO/ Zuwendungsrecht	
FF-Darlehen	

## Sonstige

<b>Reisekosten nach § 59 SGB II i.V.m. § 309 SGB III (allgemeine Meldepflicht)</b>	Reisekosten zur allgemeinen Meldepflicht
--	--

## 4.2 Exemplarische Maßnahmen

### 4.2.1 Aktivierungshilfe für Jüngere

Vorrangiges Ziel der Maßnahme „Aktivierungshilfe für Jüngere“ (gem. § 16 SGB II i. V. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III) ist die Heranführung und Eingliederung der Teilnehmenden in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem.

Das auf sozialpädagogische Unterstützung ausgerichtete Projekt richtet sich an Jugendliche, deren Ressourcen in den Bereichen der Motivation, der Schlüsselqualifikationen und der sozialen Kompetenzen ausgebaut werden müssen.

Die Herangehensweise ist dabei sehr niederschwellig. Ziel ist es, die Teilnehmenden für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und schrittweise an diese heranzuführen.

Während der Projektlaufzeit können die Jugendlichen ihrer Berufsschulpflicht nachkommen, indem sie an drei Tagen im Rahmen der Maßnahme tätig sind und an zwei Tagen die Berufsschule besuchen (Möglichkeit des Erwerbs des Hauptschulabschlusses nach Klasse 9). Die sozialpädagogischen Kräfte im Projekt und die pädagogischen Kräfte am Berufskolleg arbeiten eng zusammen, damit gegebenenfalls zeitnah sowohl disziplinarisch als auch inhaltlich interveniert werden kann.

Die individuelle Teilnahmedauer beträgt grundsätzlich sechs Monate bei einer Wochenstundenzahl von 39 Stunden. Die Teilnahmezeit kann aber bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Monaten verlängert werden, wobei eine vorzeitige Beendigung durch den Übergang in weiterführende Qualifizierungsangebote oder die Aufnahme einer Ausbildung anzustreben ist. Die Zielgruppe kann es gegebenenfalls erfordern, dass zunächst nur die Teilnahme in Teilzeit möglich ist.

Im Rahmen einer 4-wöchigen Einstiegsphase soll ausgehend von den Beobachtungen und Gesprächsergebnissen ein erstes Bild über die Ressourcen der einzelnen Teilnehmenden gewonnen werden, wobei in dieser Phase bewusst auf „klassische“ Profiling- und Feststellungsverfahren verzichtet wird.

Die sich anschließende Aktivierung der Teilnehmenden erfolgt durch projektbezogene Arbeiten. Durch die Vielfalt der Projekte erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, je nach individuellen Voraussetzungen ihre Fähigkeiten und Stärken zu entdecken, auszubauen und sich beruflich zu orientieren.

Es werden zwei Projekte durchgängig vorgehalten, die beide unter der Überschrift „Du bist WERTvoll!“ stehen. Dieses Motto hat eine zweifache Bedeutung - soziale Wertschätzung, Wert von Gegenständen - und bildet in den jeweiligen Projektansätzen die Handlungsbasis.

In dem Projektansatz „Aus alt mach neu“ lernen die Teilnehmenden bei der Herstellung von Upcycling-Produkten die Berufsfelder Holz / Bau, Metall, Farbe, Elektro, Hauswirtschaft und Schneiderei / Innengestaltung kennen. Im zweiten Projektansatz „create your life“ liegt der Schwerpunkt im kreativen künstlerischen Gestalten. In verschiedenen Workshops können die Jugendlichen sich in Ausdrucksformen (Musik, Theater, Bewegung, Literatur, Kunst) und Kreativangeboten (Theaterpädagogik, künstlerische Aktivitäten, fotografische Erkundung des Lebensumfeldes etc.) ausprobieren.

Ergebnisse:

Die „Aktivierungshilfe für Jüngere“ bietet 25 Maßnahmeplätze. Im Jahr 2019 wurden bei laufendem Einstieg 78 potenzielle Teilnehmende zugewiesen; 45 interessierte Jugendliche mündeten ein.

Ein großer Teil der Jugendlichen weist mehrere Probleme auf, was die Einmündung in weiterführende Maßnahmen oder mögliche Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse vorerst erschwert: 40 Prozent der Teilnehmenden haben Vorstrafen. 80 Prozent fallen durch schulvermeidendes Verhalten und 53 Prozent durch problematisches Sozialverhalten auf. 44 Prozent leiden unter familiären Schwierigkeiten. 29 Prozent leiden an psychischen Auffälligkeiten und 31 Prozent an physischen Krankheiten.

Die Erfolge in der Maßnahme sind deshalb kleinschrittig zu betrachten: Vier Teilnehmende konnten in eine berufsvorbereitende Maßnahme vermittelt werden; zwei wurden in eine schulische Ausbildung vermittelt. Ein Teilnehmer hat durch die Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen können und einer weiterer wurde in eine Arbeitsgelegenheit vermittelt. 17 Teilnehmende haben die Maßnahme aufgrund fehlender Mitwirkung verlassen müssen. Bei sechs Jugendlichen wurde die Maßnahme aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen. Zwei Teilnehmende wurden während der Maßnahmedauer inhaftiert und bei zwölf Jugendlichen wurde die Maßnahme aus „sonstigen Gründen“ beendet (z.B. mangelndes Sozialverhalten, Therapie, Diebstahl, kein ALG II-Anspruch mehr etc.).

#### **4.2.2 „Gesundheitszentrum - Fit for Work“**

Viele Kundinnen und Kunden des JobCenters Essen sind aufgrund ihrer psychischen Beschwerden nicht in der Lage, an den angebotenen Regelinstrumenten teilzunehmen.

Das JobCenter hat daher eine Maßnahme zur psychologischen Begutachtung mit anschließender Stabilisierungs-, Eignungs- und Motivationsphase entwickelt. Im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes wird auf die Beseitigung spezifischer Eingliederungshemmnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen hingewirkt. Eine sozialintegrative Unterstützung ist gewährleistet. Das „Gesundheitszentrum - Fit For Work“ wird in Bietergemeinschaft durch das LVR Klinikum und die Neue Arbeit der Diakonie durchgeführt.

Zielgruppe der Maßnahme sind erwerbsfähige Hilfebedürftige über 25 Jahren mit vermuteter substanzbezogener Störung und / oder psychiatrischer Störung. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Kundinnen und Kunden erhalten zunächst einen Termin zum Erstscreening durch Psychologinnen und Psychologen des LVR Klinikums im jeweiligen JobCenter-Standort. Im Erstscreening wird festgestellt, welche Art der Störung (substanzbezogen oder psychiatrisch) vorrangig ist. Stimmt die Kundin / der Kunde der weiteren Teilnahme zu, wird im Rahmen von zwei bis sechs Terminen ein psychiatrisch-psychologisches Gutachten erstellt.

Anschließend erfolgt auf Basis des Gutachtens der Übergang in die Module, welche durch beide Träger vorgehalten werden. Eine Anwesenheit von 15 Zeitstunden wöchentlich ist vorgesehen, die Anwesenheitszeiten sind individuell planbar. Die Maßnahme läuft grundsätzlich über sechs Monate mit der Option auf eine bis zu dreimonatige Verlängerung. Folgende Module werden angeboten:

**Modul 1:**

Motivationsstärkung für ambivalente Kundinnen und Kunden

- bedarfsgerechte Gesprächstermine

**Modul 2:**

Schlüsselkompetenzen stärken - basale Skills und Soft-Skills

- Verhaltenstraining
- Zeitmanagement
- Tagesstruktur
- lebenspraktische Fertigkeiten etc.

**Modul 3:**

Stabilisierung

- Netzwerke schaffen
- Psychoedukation
- Überblick über den Arbeitsmarkt
- Ängste reduzieren
- Bewerbungstraining etc.

**Modul 4:**

Einzelcoaching

- Lebenslauf erstellen
- beraterische individuelle Hilfestellung
- Stärkenprofilung etc.

**Modul 5:**

aufsuchende Sozialarbeit

- Hausbesuche bei Nichterscheinen
- Begleitung im Rahmen von aufbauender Netzwerkarbeit
- Kennenlernen des Umfeldes etc.

Das „Gesundheitszentrum - Fit for Work“ ist im Januar 2019 gestartet. Bis zum Ende des Jahres haben 680 Personen am Erstscreening teilgenommen. 505 Menschen haben anschließend die Tiefendiagnostik durchlaufen. 241 Kundinnen und Kunden sind in die Modulphase eingemündet.

Mit Beendigung der Maßnahme spricht der Träger Empfehlungen im Hinblick auf die weitere Heranführung an den Arbeitsmarkt aus. Bei 29 Prozent der Kundinnen und Kunden wurde eine Empfehlung in Richtung Arbeitsgelegenheiten (AGH) gegeben. 28 Prozent wurden zu weiteren gesundheitsfördernden Angeboten gesteuert. Empfehlungen zum Beginn einer Maßnahme beim Träger (MAT) wurden für

16 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgesprochen. 10 Prozent der Personen benötigten eine weitergehende soziale Beratung. Anderweitige Empfehlungen gab es für 17 Prozent der Absolventinnen und Absolventen.

Das „Gesundheitszentrum - Fit for Work“ wird sowohl von den Integrationsfachkräften als auch von den JobCenter-Kundinnen und -Kunden sehr gut angenommen und in 2020 entsprechend weitergeführt.

#### **4.2.3 Startschuss Teilzeit (StarTE) U25**

Das Projekt „Startschuss Teilzeit“ (StarTE) für 25 Personen wurde in 2019 mit dem Ziel konzipiert, Jugendliche besser auf eine Teilzeitausbildung z.B. im Projekt „T.E.P. - Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten, Perspektiven öffnen“ vorzubereiten.

Für die Einmündung in das Projekt T.E.P. sind neben der Ausbildungsfähigkeit ein Schulabschluss und angemessene Deutschkenntnisse als Kernvoraussetzungen unabdingbar. Über diese verfügten viele Interessierte nicht. Die möglichen Ursachen dafür können in einer (frühen) Elternschaft oder in der Pflege von Angehörigen liegen. Zudem kommen bei vielen Teilnehmenden weitere persönliche und familiäre Herausforderungen hinzu, z.B. Erziehungsfragen oder psychosoziale Sachverhalte.

Das Projekt StarTE unterstützt die Teilnehmenden sowohl bei dem Erwerb notwendiger Mindestvoraussetzungen wie Schulabschluss, Sprache oder Ausbildungsfähigkeit als auch beim Lösen persönlicher und familiärer Herausforderungen. Die Teilnahme dauert zwischen sechs und zwölf Monaten in Teilzeit. Die Teilnehmenden werden individuell unterstützt, z.B. bei der Anmeldung bei Beratungsstellen, Therapeuten und Institutionen. Die Behandlung unterschiedlicher Themen aus den Bereichen Erziehung, Ernährung oder Alltags- bzw. Zeitmanagement soll den Teilnehmenden dabei helfen, ihren Tagesablauf besser gestalten und strukturieren zu können.

Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnte während der Projektlaufzeit eine Anschlussperspektive entwickelt werden. Fünf Teilnehmende konnten in Ausbildung vermittelt werden, drei haben ein Arbeitsverhältnis aufgenommen. Das Projekt T.E.P. oder das „Freiwillige Soziale Jahr“ (FSJ) stellte ebenfalls eine sinnvolle Anschlussperspektive dar. Zwei Teilnehmende setzten im Anschluss eine schulische Ausbildung fort.

## 5. Überblick Handlungsschwerpunkte

### 5.1 Neukundenbereich

Der Neukundenbereich (NKB) des JobCenter Essen ist seit 2010 zentrale Anlaufstelle für alle Essenerinnen und Essener, die erstmals oder nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten wieder einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II stellen.

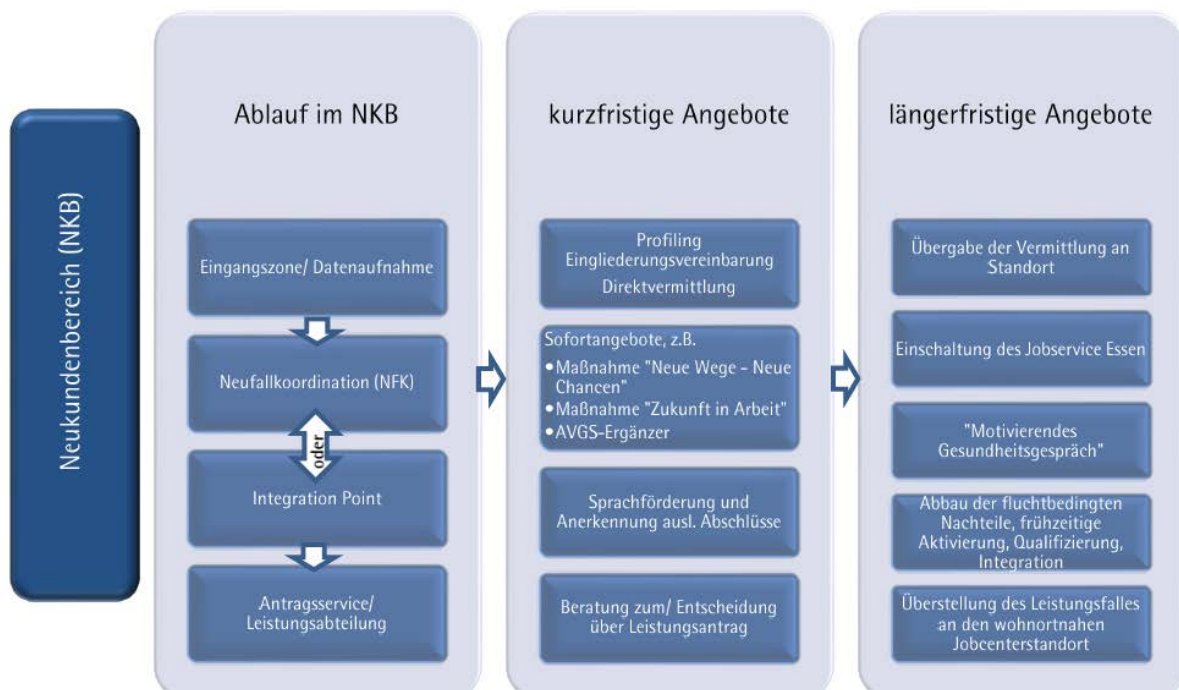
Die Steuerung durch eine zentrale Organisationseinheit gewährleistet die einheitliche Verfahrensweise für alle Neukundinnen und Neukunden im gesamten Essener Stadtgebiet. Zudem werden bereits in dieser frühen Phase des Kundenkontakts Integrationserfolge durch eine konsequente Kundenaktivierung erzielt, so dass der Leistungsbezug möglicherweise vermieden oder verkürzt werden kann.

Der Neukundenbereich (NKB) besteht aus vier Teams:

- Empfang / Eingangszone (EZ)
- Neufallkoordination, Markt & Integration Vermittlung (NFK)
- Integration Point (IP)
- Antragservice, Leistungssachbearbeitung (LSB)

Um Sprachbarrieren bei Migrantinnen und Migranten zu überwinden, werden in allen Teams Sprachmittlerinnen und Sprachmittler eingesetzt.

Folgende Abläufe sind im Neukundenprozess festgelegt:



### 5.1.1 Empfang und Eingangszone

Bei der Erstvorsprache am Empfang der Eingangszone erfolgt eine

- Klärung des Anliegens ggf. mit Verweis an vorrangig zuständige Sozialleistungsträger
- Annahme von Unterlagen
- Weiterleitung vom Empfang noch am Tag der Vorsprache an die Eingangszone, alternativ erfolgt ein Terminangebot

In der Eingangszone erfolgt die Aufnahme der primären Kundendaten im Fachanwendungsverfahren comp.ASS.

Potenzielle Vermittlungskundinnen und -kunden erhalten von der Eingangszone entweder einen Termin für ein Erstgespräch im Team Neufallkoordination (ausgenommen sind Kundinnen und Kunden, die im Schutz des § 10 SGB II stehen, sowie Selbständige) oder im speziell für Geflüchtete eingerichteten Integration Point. Zudem wird das Gespräch zur Antragsabgabe im Leistungsbereich terminiert.

### 5.1.2 Neufallkoordination

Im Team Neufallkoordination beginnt unverzüglich die Integrationsarbeit für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einer Bedarfsgemeinschaft:

- Erstgespräch
- Profiling nach dem ressourcenorientierten Vermittlungsansatz und Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung
- Sofortangebot

Eines der Sofortangebote der Neufallkoordination ist die MAT 45 „Neue Wege - Neue Chancen“, durchgeführt von der Weststadt Akademie. Sie bietet den Kundinnen und Kunden des JobCenters Essen eine passgenaue Unterstützung im Hinblick auf das im Erstgespräch zusammen mit der Integrationsfachkraft erarbeitete Förderziel.

Die MAT 45 „Neue Wege - Neue Chancen“ bedient drei der möglichen vier Förderziele.

- Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit
- Herstellung der Prozessfähigkeit
- Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Aufgeteilt in Basis- und Aufbaumodule erhalten die Kundinnen und Kunden Angebote zu folgenden Themenschwerpunkten:

Basismodul (5 Werktage):

- Kundinnen und Kunden mit dem Förderziel „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“ besuchen ausschließlich das Basismodul (5 Werktage)
- Beratung zur individuellen Ausgangssituation
- Erarbeitung möglicher beruflicher Zielsetzungen
- Erreichbare Wege in den Arbeitsmarkt
- Informationen zum Thema „Gesundheit“
- Informationen zum Thema Arbeits- und Sozialrecht

Aufbaumodule im Förderziel „Herstellung der Prozessfähigkeit“ (9 Werktage):

- Erhebung der Rahmenbedingungen sowie Lösungsansätze aufzeigen
- Alltagsmanagement
- Lebenspraktische Kompetenzen
- Mitwirkung in der Fallsteuerung

Aufbaumodule im Förderziel „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ (14 Werktage):

- Erhebung von formellen Fertigkeiten und Kenntnissen
- Coaching und Beratung
- Berufsorientierung
- Bewerbungsrelevante EDV
- Business-Knigge

Als weiteres Sofortangebot steht für integrationsnahe Kundinnen und Kunden sowie für Akademikerinnen und Akademiker die Maßnahme „Zukunft in Arbeit“, durchgeführt von der ABEG - Arbeit & Bildung Essen, zur Verfügung. Sie bedient das vierte Förderziel „Integration“. Die insgesamt sechswöchige Maßnahme besteht aus dem (an „Neue Wege - Neue Chancen“ angelehntem) Basismodul und einem fünföchigen Aufbaumodul:

- Verbesserung / Training des Bewerbungs- und Stellensuchverhaltens
- Erarbeiten von Selbstvermarktungsstrategien
- Einzel- / Jobcoaching-Termine
- Vertiefungsangebot für Akademiker/innen

Die MAT „Neue Wege - Neue Chancen“ sowie „Zukunft in Arbeit“ werden ausschließlich vormittags in Teilzeit angeboten.

Als alternatives Sofortangebot steht der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) zur Verfügung. Kundinnen und Kunden werden im Rahmen eines Einzelcoachings zu ihrer beruflichen Situation und ggf. Qualifizierung beraten. Sie erhalten Unterstützung beim Ausbau der Wochenarbeitszeit oder der beruflichen Neuorientierung.

Zusätzlich stehen folgende Angebote zur Verfügung:

- Direktvermittlung über die Ausgabe passender Stellenvorschläge
- Einschaltung des JobService Essen (JSE), der Akademikerberatung des JSE oder Einschaltung der Vermittlung des JSE für Rehabilitanden und Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung
- Zusammenarbeit mit der Vermittlung des JSE „Essen.Pro.Teilhabe EPT“ für gesundheitlich eingeschränkte Kundinnen und Kunden
- Vereinbarung einer verpflichtenden Teilnahme an einem Integrationskurs
- Angebot einer Gesundheitsberatung
- Vorstellung der verschiedenen Gesundheits- und Präventionsangebote des JobCenters Essen
- Einleitung eines ärztlichen Gutachtens zur Prüfung der Leistungs- bzw. Erwerbsfähigkeit
- Vorstellung und Angebot weiterer flankierender Beratungsdienstleistungen stadtinterner und externer Partner bzgl. der Wohnsituation, der finanziellen Situation, vermittlungsrelevanter rechtlicher Einschränkungen, der Betreuung von Kindern und der Pflege von Familienangehörigen



### 5.1.3. Integrationpoint

Die Vermittlungsaktivitäten für Migrantinnen und Migranten mit Fluchterfahrung aus den Ländern Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia beginnen im Integration Point. Das Erstgespräch erfolgt in Anlehnung an die Inhalte des Erstgesprächs in der Neufallkoordination. Dabei finden die speziellen Bedarfe der Zielgruppe gemäß dem ressourcenorientierten Vermittlungsansatz besondere Berücksichtigung.

Die Kundinnen und Kunden profitieren abgesehen vom vermittlerischen Spezialwissen der Integrationsfachkräfte insbesondere von:

- einer nahtlosen Fortführung der Vermittlungsaktivitäten der Agentur für Arbeit bei Rechtskreiswechsel in das SGB II.
- den kurzen Wegen zu Angeboten der Kooperationspartner durch eine intensive Netzwerkarbeit.

Aktuell bleiben Menschen mit Fluchthintergrund im Alter zwischen 18 und 35 Jahren nach Bewilligung der Leistungen bis zu 18 Monate in der arbeitsmarktlichen Betreuung des Integration Points. Ziel der Betreuung im Integration Point ist der Ausgleich der durch die Flucht bedingten Nachteile.

Insbesondere sollen:

- der Erwerb und die Erweiterung von Deutschkenntnissen unterstützt werden,
- die Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland gefördert werden,
- frühzeitig Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet werden, die der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen, und
- Maßnahmen getroffen werden, die helfen, fluchtbedingte Nachteile zu verringern (z.B. Traumatisierungen).

Zu diesem Zweck können alle Förderangebote des JobCenters Essen in Form von Sofort- oder Folgeangeboten genutzt werden. Es eignen sich insbesondere die Projekte „Kompetenzzentrum für geflüchtete junge Menschen U25 2.0“ sowie das „Zentrum für berufliche Integration und Sprache“. Beide Angebote wurden für die Zielgruppe konzipiert und werden stetig an die aktuellen Bedarfe angepasst. Um die Inhalte altersgerecht und passgenau ausgestalten zu können, sind die Angebote jeweils auf die Bereiche U25 und Ü25 spezialisiert.

Die Maßnahmen sind modular aufgebaut und können daher auf die Bedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet werden. Die Teilnehmenden werden über die Bedingungen und Anforderungen des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes aufgeklärt und erhalten Informationen über den Alltag und die Kultur in Deutschland. Primäres Ziel der Angebote ist die Identifizierung der individuellen Kompetenzen und Fertigkeiten, um berufliche Perspektiven entwickeln zu können. Ein wesentlicher Bestandteil der Projekte ist daher die Vermittlung in Arbeitserprobungen und die aktive Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Wird ein Unterstützungsbedarf identifiziert, wird der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer ein entsprechendes Angebot gemacht. Sollten beispielsweise die Sprachkenntnisse nicht ausreichen, werden die Teilnehmenden bei der Suche nach einem Sprachkurs unterstützt. Bei fehlender Anerkennung der im Heimatland erworbenen Bildungsabschlüsse erfolgt die Einleitung des Anerkennungsverfahrens.

Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) bietet Menschen mit Fluchthintergrund, die in der Betreuung des Integration Points Essen sind, vor Ort Beratungstermine zur Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse an. Die Termine werden von den Integrationsfachkräften des Integration Points direkt vergeben. So konnten 2019 insgesamt 284 Neuzugewanderte beraten werden.

#### 5.1.4 Antragservice

Parallel zum arbeitsmarktlichen Prozess erfolgen im Antragservice:

- die Beratung, Leistungsprüfung und der Bescheid zu den Leistungen nach dem SGB II
- ggf. die Widerspruchsbearbeitung
- die Soforthilfe bei Mittellosigkeit (z.B. Warengutschein)
- ggf. die Anmeldung von Erstattungsansprüchen gegenüber anderen Sozialleistungsträgern
- ggf. die Verfahrenseinleitung zur Wahrung von Unterhaltsansprüchen
- Nach erfolgter Leistungsbewilligung werden die Kundinnen und Kunden an die dezentralen Standorte überstellt.

Der eng verzahnte Prozess aller Teams im Neukundenbereich bietet eine hohe Kundenorientierung, da durch eine gut organisierte zentrale Kundensteuerung eine zügige Antragsbearbeitung erfolgt und schon früh der Integrationsprozess einer Kundin / eines Kunden angestoßen wird.

Der Grundstein für die erfolgreiche weitere Leistungssachbearbeitung und Integrationsarbeit in den dezentralen Standorten ist gelegt.

#### 5.2 JobService Essen



Seit 2012 ist der JobService Essen (JSE) Ansprechpartner für Unternehmen und Netzwerkpartner, wenn es um die Vermittlung von Arbeitskräften aus der Region geht. Er hat seither seine Marktanteile stetig weiter ausbauen können. Im Mittelpunkt steht die ganzheitliche Personalrekrutierung, die sich auf die komplexen und vielschichtigen Anforderungen der künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen bezieht.

Um den Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarktes künftig noch besser gerecht werden zu können, erfuhr der JobService im Jahr 2019 einige strukturelle Veränderungen. Seit März 2019 hat der JSE sein Angebot erweitert. Intensiv und zielgerichtet betreut und vermittelt das „Reha- / SB-Team“ die Kundengruppe der Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden. Gemäß dem JSE-Prinzip werden arbeitsmarktnahe Rehabilitanden und schwerbehinderte Kundinnen und Kunden aus allen Standorten des JobCenters Essen für das neue „Reha- /SB-Team“ vorgemerkt.

Zum Jahresbeginn 2020 startete zudem im Rahmen des Förderprogramms „reha.pro“ das „Projekt Essen.Pro.Teilhabe (E.P.T)“. Gelebt wird der innovative Ansatz von Modellvorhaben zur Förderung der Rehabilitation und Prävention von chronischen Erkrankungen / Behinderungen. Die Erfahrungen aus dem Projekt „Essen Inklusive Arbeit“ fließen genauso in die Projektarbeit ein, wie die gewonnenen Erkenntnisse aus den Gesundheitsprojekten des JobCenters Essen.

Bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen ist der JobService seit 01.01.2019 mit der Abwicklung der Förderungen nach § 16 i SGB II betraut. Bis zum Jahresende 2019 konnten bereits fast 600 Kundinnen und Kunden nach dem Teilhabechancengesetz in Arbeit gebracht werden.

Das Projekt „Mila“ wurde zum 31.12.2019 abgewickelt. Insgesamt verzeichnet der JobService hier 123 Integrationen.

Viele Projekte, die die Integration von Menschen mit Fluchthintergrund zum Ziel hatten, wurden bereits durch den JSE umgesetzt. Beispielhaft sind hier die Fortsetzung der Weiterbildung / Umschulung im Bereich Betriebselektrik Fachrichtung Windkraft bzw. die Fortbildung im Bereich Sprinklertechnik zu nennen. Beide Projekte bieten Menschen mit Fluchthintergrund langfristige Perspektiven und heben die Teilnehmenden auf ein Fachkräfteniveau.

Zukünftig beteiligt sich der JSE an der Rekrutierung von Menschen zum Führen von Triebfahrzeugen in einer Kooperation mit dem Bündnis „Fokus Bahn“.

Um die Kräfte in der Arbeitsmarktförderung der Stadt Essen besser bündeln zu können, entstand zum 01.12.2019 eine strategische Allianz. Die Kooperationspartner JobCenter Essen, Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft, Competentia MEO und MEO Regionalagentur bilden eine Bürogemeinschaft mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, die regionale Wirtschaft zu stärken und gleichzeitig auch Fachkräftesicherung zu betreiben. Gefördert wird dadurch der intelligente Informationsaustausch, und das jeweilige Portfolio der Akteure wird sinnvoll ergänzt. So entsteht ein neuer Servicegedanke für Unternehmen, die sich in Essen ansiedeln wollen oder eine Vergrößerung planen. Drei Integrationsfachkräfte des JSE unterstützen zukünftig diese neue Allianz.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 im JSE 1661 Kundinnen und Kunden in Arbeit vermittelt. Das Vorjahresergebnis konnte um 4,5 Prozent erhöht werden.

### 5.2.1 Integrationen JSE mit besonderen Personengruppen

#### Akademikerinnen und Akademiker

Akademische Abschlüsse sind nach wie vor am Arbeitsmarkt gefragt und bleiben auch weiterhin eine gute Absicherung gegen Arbeitslosigkeit in der Berufsbiographie.

Mehr als 50 Prozent der Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für die Aufnahme eines Studiums. Allerdings münden einige Studienfächer nicht unmittelbar in einen Beruf, was den Berufseinstieg erschwert. Um den besonderen Beratungsbedarfen der Kundinnen und Kunden gerecht zu werden, wird die Kundengruppe der Akademikerinnen und Akademiker im JSE von einem Spezialteam betreut.

Vermittlungen Akademiker/innen nur JSE	Anzahl
2014	185
2015	220
2016	253
2017	232
2018	259
2019	199

Bei den Akademikerinnen und Akademikern mit Fluchthintergrund gab es 2019 rund 15 Arbeitsaufnahmen.

## Menschen mit Behinderungen

Im Jahr 2019 betrug der Anteil der Menschen mit Behinderung im JobCenter Essen 4,2 Prozent. Für die Kundengruppe der Rehabilitanden und Menschen mit Behinderung wurde der JSE im März 2019 um das Team Reha / SB erweitert.

Im Reha-/ SB-Team erfolgt eine intensive und den besonderen Bedürfnissen der Kundengruppe entsprechende Betreuung. Aufgrund der interdisziplinären Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten, LVR, Inklusionsamt und Reha-Kostenträgern sowie der bedarfsgerechten Akquisition von Arbeitsplätzen konnte das Team bereits zu einer deutlich gesteigerten Integrationsquote dieser Kundengruppe mit einem Anteil von 150 Integrationen beitragen.

Integrationen von Menschen mit einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50)	Anzahl
2014	182
2015	175
2016	204
2017	253
2018	271
2019	281

## Jugendliche unter 25 und junge Erwachsene U35

Die „JSE U25 Integrationsfachkräfte“ konnten im vergangenen Jahr 374 junge Menschen in Ausbildung, Arbeit und Einstiegsqualifizierung vermitteln. Damit wurde der Vorjahreswert um knapp 27 Prozent gesteigert.

Berufsausbildungen sind nicht an formale Altersvorgaben gebunden. Die „Initiative U35“ (Erstausbildung junger Erwachsener bis 35 Jahre) wird deshalb weiter fortgeführt. Im Rahmen der Ausbildungsvermittlung stehen geeignete Bewerberinnen und Bewerber der Altersgruppe 25 bis 35 Jahre besonders im Fokus.

Kundinnen und Kunden, die nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügten, wurde der Weg in eine Beschäftigung geebnet. Auch da, wo der Ausbildungswunschberuf für die Kundin oder den Kunden unerreichbar blieb und wo eine realistische Ausbildungsalternative fehlte, wurde den jungen Erwachsenen der Weg in Beschäftigung aufgezeigt. Im Vergleich zum Vorjahr war dies mehr als doppelt so oft erfolgreich.

	2019	
	Gesamt	Davon im Alter 25-35
EQ	75	20
Ausbildungsverträge	106	25
Arbeitsaufnahmen	193	50

### 5.2.2 Langzeitleistungsbeziehende / Teilhabechancengesetz

Im Rahmen des 2019 neu initiierten Teilhabechancengesetzes (§16i und §16e SGBII) ist es erstmals möglich, langzeitarbeitslose Menschen mit einer großzügigen Förderung an Arbeitgeber wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes erfolgt im JobCenter Essen ebenfalls im JSE.

Über den §16i SGB II konnten im Jahr 2019 insgesamt 574 geförderte Arbeitsverträge geschlossen werden. Ein Schwerpunkt bei den Beschäftigungsfeldern lag dabei im Bereich der Träger und Wohlfahrtsverbände (ca. 63 Prozent), gefolgt von „Kirche, Ehrenamt und Vereinen“. Gegen Ende des Jahres konnten insbesondere auch verstärkt Beschäftigungen in gewerblich / technischen sowie kaufmännischen Berufsfeldern realisiert werden.

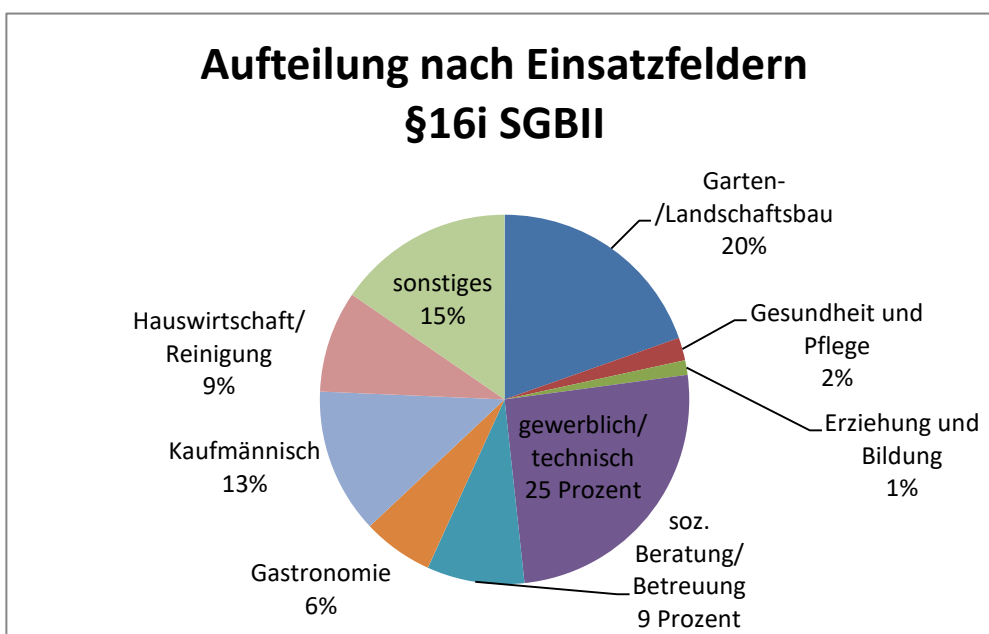
Etwa 30 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse wurden in Teilzeit geschlossen.

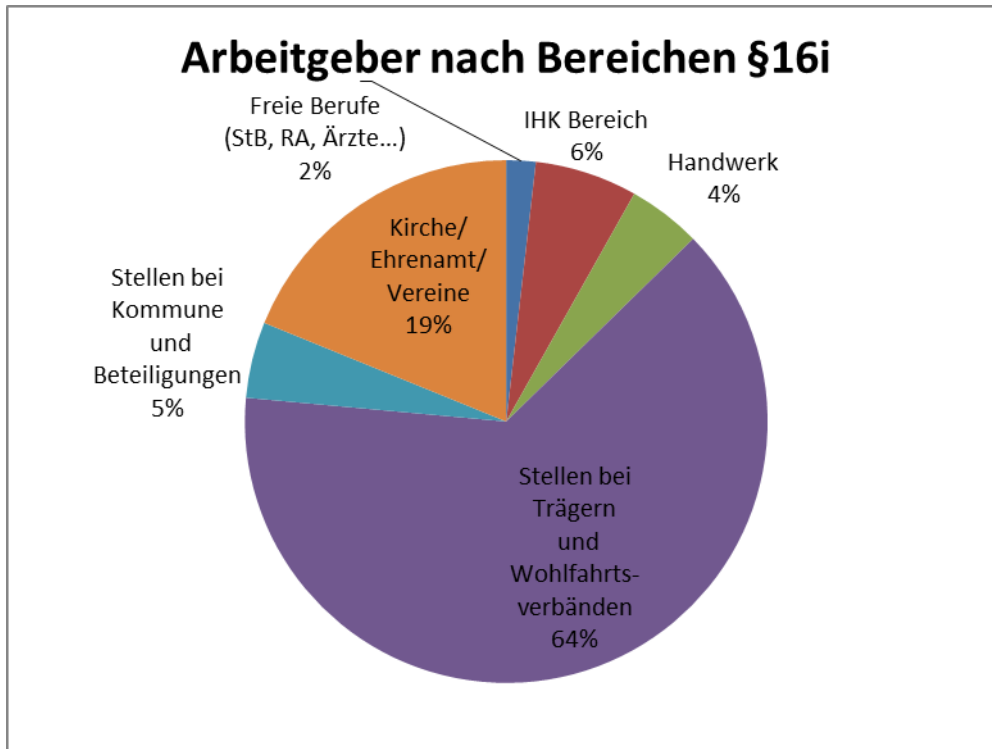
Ein deutliches Ungleichgewicht zeigt sich im Geschlechterverhältnis: ca. 70 Prozent der Vermittelten waren Männer, nur 30 Prozent Frauen.

Die Herausforderung für das Jahr 2020 liegt in einer verstärkten Förderung von Frauen, insbesondere von (Allein-)Erziehenden, um das marktnahe Instrument des § 16i SGB II auch für eine Zielgruppe zu nutzen, die nach wie vor besondere Hürden beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu bewältigen hat.

Zudem sollen Beschäftigungen auf dem freien und allgemeinen Arbeitsmarkt (gewerblich / technisch sowie kaufmännisch) ausgebaut werden, da hier die größten nachhaltigen Erfolge, bezogen auf einen langfristigen Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt auch nach Ende der Förderung, zu erwarten sind.

Im Bereich der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§16e SGG II) konnten im Jahresverlauf 35 Beschäftigungsverhältnisse realisiert werden (18 Frauen und 17 Männer). Gründe für die noch recht niedrige Zahl liegen in der Konkurrenzsituation zum §16i SGB II mit einer deutlich höheren Förderung sowie möglicherweise in der dezentralen Abwicklung in den Standorten. Hieran soll im Laufe des Jahres 2020 gearbeitet werden, um durch zentrale Abwicklung des §16e SGB II die Vermittlungschancen auch für marktnähere Langzeitarbeitslose zu erhöhen.





### 5.2.3 Übersicht Stellenmarkt

Der JSE geht in der Akquisition der Stellenangebote zielgenau vor. Die Arbeitsstellen werden ausgehend vom Bewerberbestand bedarfsgerecht angeworben.

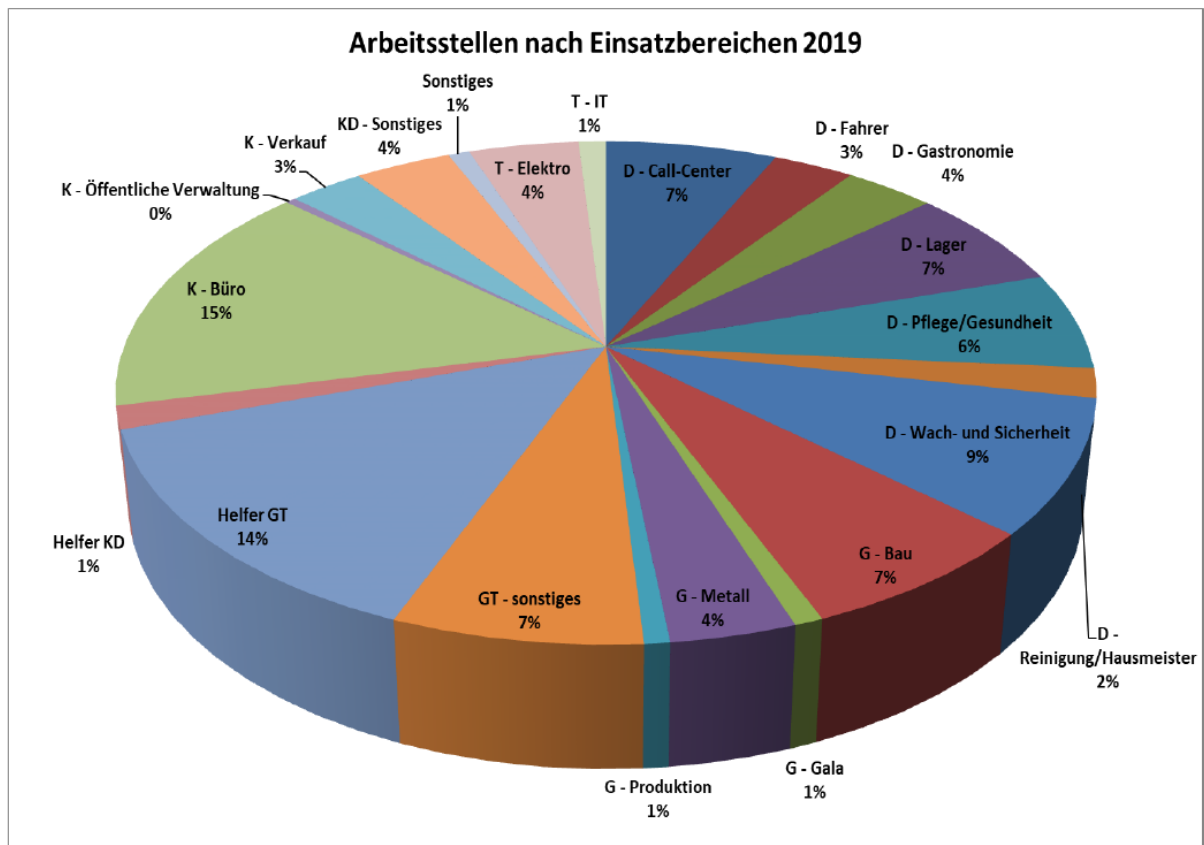
Im Jahr 2019 hat der JSE insgesamt 3215 Stellenangebote angelegt. Neben Arbeitsstellen wird auch der Ausbildungsstellenmarkt durch die Kolleginnen und Kollegen des JSE begleitet.

#### Der regionale Arbeitgebermarkt

(nur JSE, Stellenvolumen nicht nur auf Essen begrenzt):

Stellenvolumen 2019	Veränderung zum Vorjahr	
Erfasste Arbeitsstellen	3.215	- 20,56 Prozent
Erfasste Ausbildungsstellen 2018/2019*	3.756	- 23,63 Prozent
<b>Gesamt</b>	<b>6.971</b>	<b>- 22,24 Prozent</b>

\*Analog der BA Statistik 01. Oktober- 30. September 2019



### 5.3 Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Das JobCenter Essen hat sich vom bisherigen defizitorientierten Beratungsansatz für erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelöst. Der neue Beratungsansatz hat das Ziel, Ressourcen der Kundinnen und Kunden zu entdecken, sie zu stärken und gezielt beschäftigungsorientiert zu nutzen. Die Kundinnen und Kunden des beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM) sollen befähigt werden, ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise aus eigenen Mitteln zu bestreiten, insbesondere durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt oder am sozialen Arbeitsmarkt.

Mit Unterstützung externer Fachexpertise wurde das neue Fachkonzept für das bFM entwickelt. Dabei wurden die bFM-Zielgruppen und deren Steuerung – mit der Ausrichtung einer Verzahnung von Arbeitsvermittlung und bFM – konkret beschrieben.

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager haben im Rahmen ihrer Lernphase der praktischen Erfahrungen ihren bisherigen Kundenstamm mit den neuen konzeptionellen Zugangsvoraussetzungen abgeglichen und revidiert. So entsteht eine Dynamik für die Aufnahme von Neuzugängen mit speziellem Beratungsbedarf im beschäftigungsorientierten Fallmanagement.

## 5.4 Kundengruppe U25 (Ausbildung und Arbeit)

Die erfolgreiche Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit war für das JobCenter Essen auch 2019 von besonderer gesellschaftspolitischer Bedeutung. Die frühzeitige und engmaschige Aktivierung der Jugendlichen unter 25 Jahren ist ein geschäftspolitisches Kernziel, damit ihr dauerhafter Verbleib im System des SGB II vermieden werden kann. Dabei stellt die schnellstmögliche Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein wesentliches Ziel des JobCenters Essen dar. Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Jugendlicher sein Leben dauerhaft ohne staatliche Alimentierung gestalten kann.

Sofern eine direkte Vermittlung in Ausbildung nicht möglich war, konnte auch 2019 auf ein breit angelegtes Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückgegriffen werden. Dabei wurde den Jugendlichen ein auf ihr individuelles Bedürfnis abgestimmtes Angebot unterbreitet. Es war stets Maxime, die Jugendlichen möglichst passgenau zu qualifizieren, zu begleiten und bei Bedarf auch nachgehend zu betreuen.

Da der Großteil der arbeitslosen Jugendlichen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügte, lag in der entsprechenden Qualifizierung ein wesentliches operatives Handlungsziel bzw. ein Handlungsschwerpunkt.

Generell orientiert sich die Integrationsarbeit im Bereich U25 am Grundsatz „Ausbildung vor Helfer-tätigkeit“ und damit an einem strikten Vorrang an einer Ausbildungsaufnahme. Nur wo das auf Sicht nicht erreichbar scheint, ist alternativ eine direkte Vermittlung in Arbeit das Ziel.

Viele arbeitslose Jugendliche im JobCenter Essen verfügen zudem über keinen Schulabschluss. In den Fällen, in denen ein Abschluss für eine Integration unabdingbar erforderlich war, wurde das Nachholen des Hauptschulabschlusses im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder der Teilnahme an einer Produktionsschule unterstützt.

Der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit war somit auch wieder integrativer Bestandteil des Handlungsplans zur Fachkräftesicherung in der Region Mülheim-Essen-Oberhausen.

Der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurde außerdem erneut auch als ein sozialpolitischer Schwerpunkt der Stadt Essen definiert. Daher wurden insbesondere die Kooperationen mit dem Jugendamt, dem Fachbereich Schule, dem Bildungsbüro, den Trägern der Jugendsozialarbeit, der Jugendberufshilfe und der Agentur für Arbeit weiter intensiviert und die Rechtskreise harmonisiert und verzahnt.

Bereits im Herbst 2015 wurde die Jugendberufsagentur (JBA) als zentrale Anlaufstelle für Jugendliche mit multiplen Problemlagen mit der Strategie eröffnet, dort die Kompetenzen des JobCenters Essen, des Fachbereichs Jugend, der Träger der Jugendhilfe, des Fachbereichs Schule sowie der Agentur für Arbeit zu bündeln. Es werden dort gemeinsame Lösungen für und mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen erarbeitet, wenn zwei oder mehr Leistungsträger tangiert sind.

Kontinuierlich wurde die Arbeit der JBA verstetigt und das Dienstleistungsangebot für die Jugendlichen ausgeweitet. Seit 2017 wird unter der Prämisse „Kein Abschluss ohne Anschluss“ die gemeinsame Beratung in ausgewählten Schulen in die Arbeit der Jugendberufsagentur einbezogen. Zwei Mitarbeiterinnen betreuen die Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse und können so zeitnah auf bestehende Probleme reagieren.



Seit Oktober 2017 betreuen die Kolleginnen und Kollegen der Jugendberufsagentur auch das neu implementierte Projekt „Rückenwind“. Es handelt sich um ein Projekt gemäß §16h SGB II, in dem Jugendliche unter 25 Jahren, die aus sämtlichen institutionellen Kontexten gefallen sind, wieder in die Regelinstrumente zurückgeführt werden sollen.

Ziel für 2020 ist ein weiterer Ausbau der Jugendberufsagentur. Die JBA wird dann - ohne Zielgruppenbeschränkung - für alle jungen Menschen in der Stadt Essen die zentrale Anlaufstelle beim Übergang von der Schule in die Ausbildung oder in den Beruf sein. Die Akteure sind dem gemeinsamen Ziel verpflichtet, keinen jungen Menschen auf dem Weg von der Schule in Ausbildung und Arbeit zu verlieren. Rechtzeitiges und aufeinander abgestimmtes Handeln der drei Rechtskreise innerhalb der Jugendberufsagentur soll präventiv wirken und eine Nachsorge unnötig machen. Dabei sorgt die Bündelung von Kräften für Synergieeffekte und ermöglicht eine zielgerichtete Unterstützung für die einzelnen Jugendlichen. Der institutionenübergreifende und datenschutzkonforme Informationsaustausch sichert in diesem Zusammenhang bedarfsgerechte und passgenaue Angebote für die Jugendlichen. Im Sinne eines One-Stop-Governments werden die (Beratungs-)Anliegen des jungen Menschen so gelöst, dass Rechtskreisübergänge für ihn oder sie keine Relevanz haben bzw. nicht spürbar sind. Langfristiges Ziel ist die komplette Zusammenlegung der verschiedenen Rechtskreise, um ein möglichst optimales Angebot für die Jugendlichen im Stadtgebiet vorzuhalten.

Weitere Schwerpunktthemen des JobCenters Essen waren im Jahr 2019:

- die Umsetzung der Ergebnisse bzw. Erkenntnisse der bedarfsorientierten Planung der Fachkräfte, insbesondere durch den Einkauf von effektiven Maßnahmen mit innovativen Ansätzen
- die Weiterentwicklung bestehender Instrumente und Implementierung neuer innovativer Instrumente (Implementierung von niederschweligen Einstiegsangeboten, Angebote für Jugendliche mit psychischen Problemen)
- die Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen bei Jugendlichen, z.B. über die Förderung der Ausbildungsfähigkeit und -eignung durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- die Vermeidung einer Reduzierung bei den geförderten Ausbildungen im Bereich der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- die Optimierung der zielgruppenspezifischen Angebote an Arbeitsgelegenheiten
- die Optimierung der aufeinander aufbauenden Maßnahmeangebote zur Erreichung sinnvoller Förderketten
- die Einbeziehung gesundheitlicher Aspekte in die Integrationsarbeit (insbesondere Support 25)
- die Sicherstellung der Nachhaltigkeit von Integrationen durch Implementierung von JobCoaches
- die Optimierung der Reformansätze im Bereich U25 (Verstetigung des neuen Beratungsansatzes der „Ressourcenorientierung“)
- die Förderung und intensive Betreuung der Geflüchteten U25 (Hauptziel ist dabei die chancenorientierte Aktivierung, Qualifizierung und Stabilisierung sowie die gesellschaftliche Integration der Flüchtlinge)

Darüber hinaus wurde die erfolgreiche Netzwerkarbeit in Essen fortgeführt. Ein wesentlicher Schwerpunkt lag hier in der weiteren Verzahnung der Rechtskreise des SGB II, SGB III und SGB VIII. Ferner erfolgte die Mitarbeit im Ausbildungskonsens und bei der Weiterentwicklung der Netzwerke zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Fazit: Auch im Jahr 2019 wurde stetig an einer Optimierung der vorhandenen Strukturen und einer Verbesserung der Angebote gearbeitet. Insgesamt stand eine breite Angebotspalette für Jugendliche zur Verfügung, die die unterschiedlichsten Problemlagen berücksichtigte.

## 5.5 Erziehende / Berufsrückkehrer/innen

Eine qualifizierte Berufsausbildung oder die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse sind auch für die Zielgruppe der Erziehenden bzw. der Berufsrückkehrer/innen die zentralen Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Vielfach ist für Erziehende, insbesondere nach einer Familienphase, zunächst eine umfassende Beratung und die verlässliche Regelung der Kinderbetreuung erforderlich.

Darüber hinaus ist auch die Gruppe der alleinerziehenden Mütter und Väter aufgrund der hohen Anzahl ein geschäftspolitisches Handlungsfeld: Im Jahr 2019 wurden im JobCenter Essen zuletzt 7.695 Alleinerziehende betreut. Zur besseren Steuerung und Abbildung der Integrationen für alleinerziehende Kundinnen und Kunden wird im JobCenter Essen eine eigene Integrationsquote kontinuierlich erhoben und evaluiert.

### 5.5.1 Organisatorische Verankerung

Um dem Thema und den damit verbundenen besonderen Fragestellungen besser gerecht werden zu können, sind im JobCenter Essen organisatorische Strukturen geschaffen worden:

- **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)**

Im JobCenter Essen wurde die Stelle einer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) eingerichtet. Sie berät und unterstützt die JobCenter-Leitung in „Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern.“ Die BCA wirkt an den lokalen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen mit, berät Arbeitgeber, Leistungsberechtigte und die Akteure des regionalen Arbeitsmarktes. Daneben hat die BCA umfassende Beteiligungsrechte in allen Fragen der Chancengleichheit.

- **Qualitätszirkel „Kinderbetreuung / Alleinerziehende“**

Die berufliche Integration von Alleinerziehenden erfordert vielfältige Betrachtungsansätze und unterschiedlichste Handlungsmöglichkeiten. Zur Erarbeitung von konkreten Empfehlungen wurde mit dem Qualitätszirkel „Kinderbetreuung / Alleinerziehende“ eine dauerhafte organisatorische Einbindung in die Struktur des JobCenters geschaffen. Hier tauschen

- die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den einzelnen JobCenter-Standorten
- die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und
- die Vertreterinnen und Vertreter des JobService Essen (JSE)

ihre Erfahrungen aus, erörtern aktuelle Entwicklungen und definieren Handlungsbedarfe. Zusätzlich werden anlass- und themenbezogen Netzwerk- und Kooperationspartner eingeladen.

- **JobService Essen (JSE)**

Dem JobService Essen (JSE) kommt bei der Integration von Frauen, Müttern und Erziehenden in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt eine besondere Rolle zu. Der JSE wirbt über seine Arbeitgeberkontakte gezielt elterngerechte Arbeits- und Ausbildungsplätze ein, sowohl auf Fachkräfteebene als auch auf Helferniveau.

### 5.5.2 Kinderbetreuung

Für die nachhaltige Integration von Erziehenden in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist eine verlässliche Kinderbetreuung unabdingbar. Das JobCenter Essen nutzt dabei konsequent die Regelbetreuungsangebote wie Kindergarten, Kindertagespflege und auch den offenen Ganzttag in Schulen. In den Beratungsgesprächen werden individuelle Lösungen für die Kundinnen und Kunden im Rahmen dieser bestehenden Strukturen erarbeitet. Konkrete Problemstellungen, die sich aus einer nicht ausreichend geregelten Kinderbetreuung ergeben, werden mit den kooperierenden Fachbereichen – dem Jugendamt und dem Schulverwaltungsamt – lösungsorientiert besprochen.

Da diese instrumentalisierten Angebote allein nicht immer ausreichend sind, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wurde fachbereichsübergreifend durch das JobCenter und das Jugendamt der Stadt Essen eine Kooperation für die Randzeitenbetreuung mit dem Verband allein erziehender Mütter und Väter NRW (VAMV NRW) vereinbart: Mit dem ergänzenden Angebot „Sonne, Mond und Sterne“ bietet der VAMV NRW Betreuungslösungen in häuslicher Umgebung und stets mit Blick auf das Kindeswohl an, die insbesondere die Zeiten am frühen Morgen, späten Abend und am Wochenende abdecken. Eine tragfähige Betreuungslösung in den Randzeiten ist die Voraussetzung dafür, dass das JobCenter SGB II-Leistungsbeziehenden mit Kindern eine Ausbildung / Umschulung oder eine Tätigkeit mit unregelmäßigen Arbeitszeiten wie z.B. in der Pflege anbieten kann. So kann auch dem Fachkräftemangel, wie er beispielsweise im Gesundheitsbereich besteht, entgegengewirkt werden.

### 5.5.3 Beratung

Eine umfassende Beratung ist neben der Sicherstellung der Kinderbetreuung ein wichtiger Baustein für die erfolgreiche Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In einem ersten Schritt werden dazu in allen Standorten des JobCenters Gruppenveranstaltungen zur Weitergabe erster grundlegender Informationen durchgeführt. Zur inhaltlichen Gestaltung stehen zahlreiche Materialien zur Verfügung, die durch den Arbeitskreis Alleinerziehende speziell für diese Zielgruppe aufbereitet wurden. Die Informationsveranstaltungen und gleichzeitig angebotenen Einzelberatungen haben das Ziel, Erziehenden die zur Verfügung stehenden Förderinstrumente zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie die damit verbundenen Chancen vorzustellen.

### 5.5.4 Spezielle Angebote für Erziehende, Frauen und Berufsrückkehrer/innen

Im JobCenter Essen standen 2019 folgende Angebote speziell für die Zielgruppe der Erziehenden, Frauen und Berufsrückkehrer/innen zur Verfügung, die auch in 2020 fortgesetzt werden:

- **„Frauenakademie“**

Die Frauenakademie richtet sich an motivierte arbeitssuchende Frauen mit Ausbildung / Studienabschluss bzw. mehrjähriger Berufspraxis und hat die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Ziel. Im Rahmen dieses Angebots werden die Motivation gestärkt und das Selbstvertrauen gefördert sowie berufs- und arbeitsmarktrelevante Kenntnisse vermittelt. Parallel werden den Frauen sozialpädagogische Einzelcoachings angeboten. Ebenso besteht die Option der betriebspraktischen Erprobung.

- **„Frauenkompetenzzentrum“**

Das Frauenkompetenzzentrum ist ein Angebot für Frauen mit und ohne Kinder, die aufgrund multipler Problemlagen nicht sofort in den Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Das Angebot hat die Herstellung der Vermittlungsfähigkeit zum Ziel; u.a. steht auch ein Intensivcoaching zur Verfügung.

- **Teilzeitqualifizierungen**

Betriebliche Ausbildungen können nach dem Berufsbildungsgesetz auch in Teilzeit organisiert werden, um Betreuungsverpflichtungen gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen mit der Berufsausbildung zu vereinbaren. Das JobCenter Essen bietet daher auch Angebote zur beruflichen Aus- und Fortbildung in Teilzeit an. Dazu gehört z.B. das Projekt „T.E.P. – Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten, Perspektiven öffnen“. Fachexperten unterstützen junge Menschen mit Familienverantwortung im Projekt bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Zusätzlich werden die Teilnehmenden in schwierigen Lebenssituationen – sei es vor und während der Ausbildung – begleitet. Hilfsangebote zur Organisation der Kinderbetreuung stehen ebenfalls zur Verfügung.

- **„StarTE – Startschuss Teilzeit“**

Das Angebot StarTE mit dem Ziel einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsaufnahme richtet sich an Kundinnen und Kunden mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen. Die Bandbreite reicht dabei von Alleinerziehenden mit und ohne Schulabschluss und / oder abgebrochener Ausbildung bis zu Kundinnen und Kunden, die schon eine Ausbildung absolviert haben und einen Wiedereinstieg ins Berufsleben anstreben. Der Einstieg in „StarTE“ erfolgt individuell und stufenweise mit 15 - 30 Wochenstunden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der übergangsweisen Betreuung der Kinder direkt vor Ort. Die Teilnehmenden können sich in verschiedenen Bereichen ausprobieren, sich über Hemmnisse klar werden und eine neue Perspektive entwickeln. Im Anschluss stehen Anschlussangebote wie z.B. „TEP“ (siehe oben) zur Verfügung.

- **„EgP– ein guter Plan für Erziehende“**

Seit November 2019 steht mit „EgP – Ein guter Plan für Erziehende“ ein weiteres Angebot mit Kinderbetreuung, aufsuchender Hilfe und zeitlich flexiblen Schulungsinhalten zur Verfügung. Das Angebot zielt auf die Phase direkt nach der Elternzeit ab und sieht flexible Anwesenheitszeiten und aufsuchende Hilfen vor.

Zielpersonen sind erziehende Frauen und Männer U25 und Ü25, die hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme bereits grundsätzlich orientiert sind und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigen. Die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt steht im Vordergrund. Neben einer breitgefächerten Unterstützung bei der Stellensuche stehen auch Themen wie Zeitmanagement und Ernährung auf dem Stundenplan.

Im Bedarfsfall werden die Kinder der Teilnehmenden vor Ort durch entsprechend ausgebildetes Personal fachkundig betreut. Die Eltern werden darüber hinaus bei der Suche nach einer Kinderbetreuungsmöglichkeit unterstützt. Das Angebot umfasst „aufsuchende Hilfe“.

### **5.5.5 Ausblick auf das Jahr 2020**

Im Jahr 2020 ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in den Zielvereinbarungen mit dem Land NRW verankert und rückt somit in den geschäftspolitischen Fokus. Damit wird gleichzeitig das Potenzial der Zielgruppe der Alleinerziehenden und erziehenden Mütter bzw. Berufsrückkehrerinnen verstärkt erschlossen und gefördert.

## 5.6 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

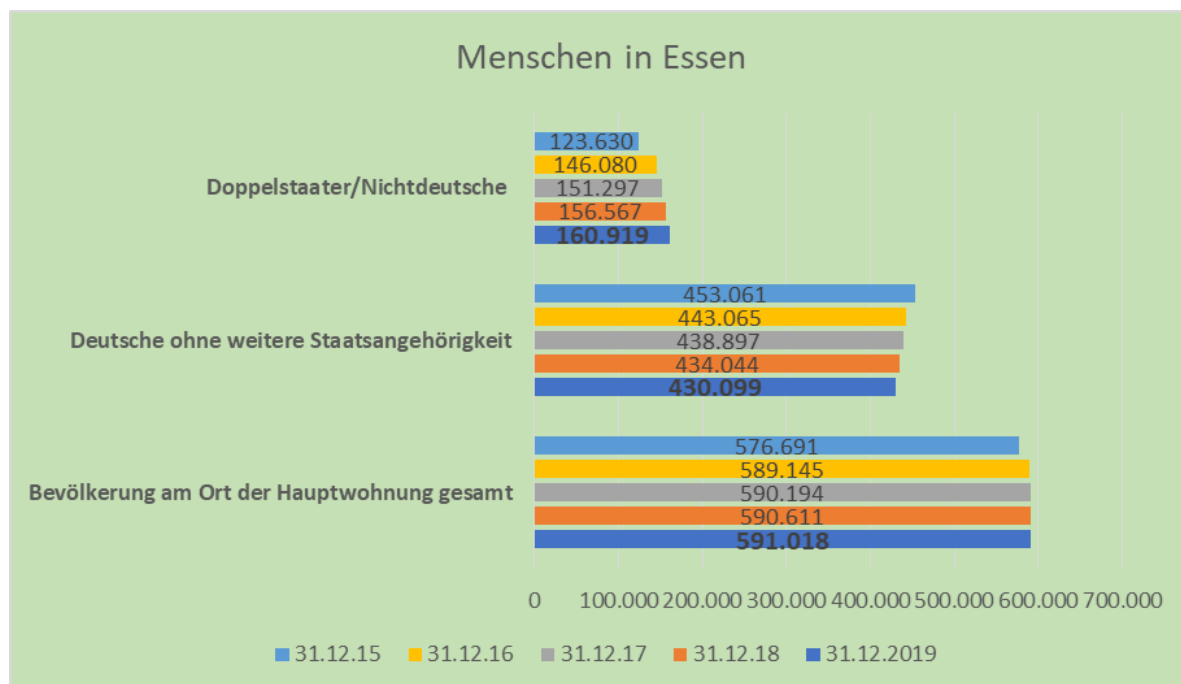
Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund steht nach wie vor im Mittelpunkt der gesellschaftlichen Debatten. Insbesondere in den Jahren 2015 bis 2017 war eine andauernde Zuwanderung – insbesondere aus Nicht-EU-Ländern<sup>10</sup> – erkennbar.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in den vergangenen Jahren in Essen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit, einen Minijob oder einen Ausbildungsplatz gefunden. Trotz vieler Fortschritte weisen die Menschen mit Migrationshintergrund aber immer noch eine sehr viel höhere Arbeitslosenquote auf. Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist die wesentliche Voraussetzung, dass ihre Integration in Essen gelingen kann. Denn Erwerbstätigkeit bedeutet nicht nur ein gesichertes Einkommen und damit die Unabhängigkeit von Transferleistungen, sondern auch die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Die nachhaltige Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt erfordert:

- die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse
- die Feststellung und Anerkennung bereits vorhandener Ausbildungs-, Berufs- oder auch Studienabschlüsse
- den Erhalt und Ausbau vorhandener Qualifikationen
- die Gestaltung des Zusammenlebens in Stadtteilen

### 5.6.1 Ausgangssituation

Essen ist heute die Heimat von Menschen mit 170 unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten. Zum 31.12.2019 sind in Essen 591.018 Personen mit Hauptwohnsitz gemeldet. Die Zahl der Deutschen ohne weitere Staatsangehörigkeit nimmt ab, die Zahl der Nichtdeutschen / Doppelstaater zu. Zwischenzeitlich hat fast jede vierte Person in Essen einen Migrationshintergrund.



<sup>10</sup> Syrien, Irak, Eritrea, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Iran

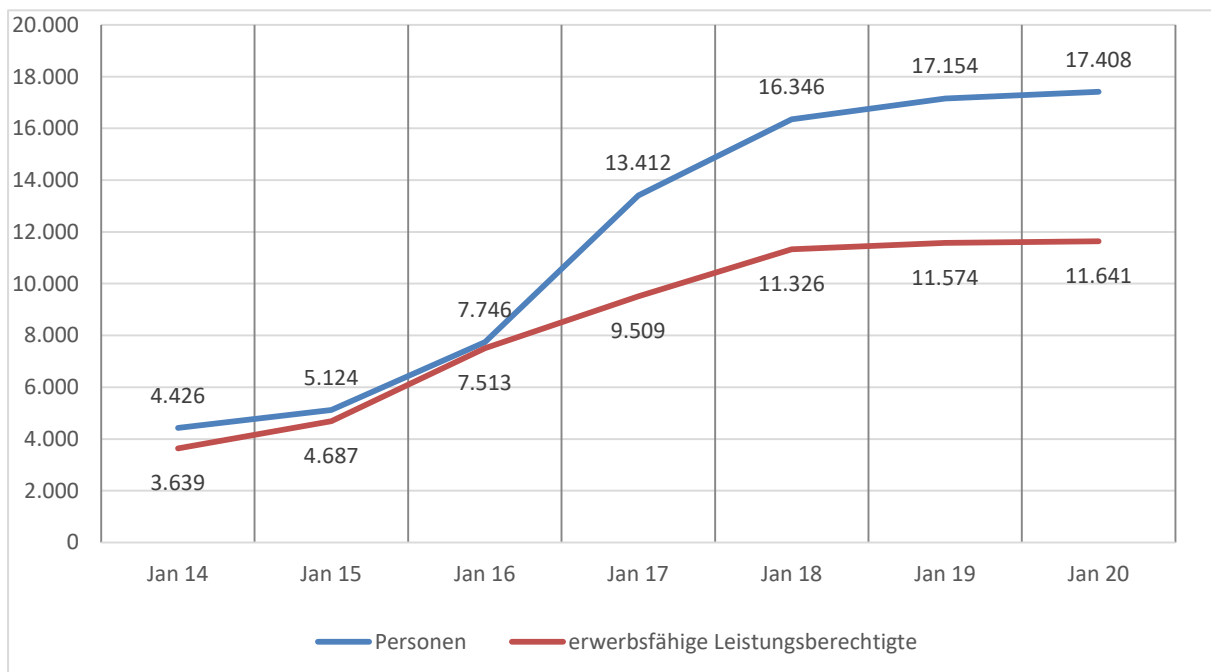
## Eckwerte des Arbeitsmarktes im SGB II

Eine Ursache der hohen Ausländerarbeitslosigkeit in Essen ist der Zustrom von geflüchteten Menschen seit dem Jahre 2015. Die Zahl der Personen mit Fluchthintergrund, die Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II erhalten, ist in 2019 gegenüber dem Vorjahr weiterhin gestiegen. Obwohl sich die Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund positiv entwickelt hat, besteht bei einem Großteil der Menschen mit Migrationshintergrund noch ein erheblicher Bedarf in der deutschen Sprachförderung oder auch in der Qualifizierung.

## Entwicklung Ausländer aus den zugangstärksten Nicht-EU-Ländern

Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern nach Essen hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen.

Die nachfolgende Statistik widmet sich dem Thema „Personen und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II“:



### 5.6.2 Sprachförderung

Die Verständigung in deutscher Sprache ist grundlegend für die Integration in die Gesellschaft sowie zur Aufnahme einer Arbeit.

#### Integrationskurse

Die Integrationskurse sind nach wie vor das zentrale Instrument, um den Spracherwerb von Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Die Sprachförderung des Bundes bietet neben Grundlagen der Deutschförderungen im Rahmen der Integrationskurse auch weiterführende Deutschkenntnisse für den berufsbezogenen Sprachbereich an.

Der allgemeine Integrationskurs ist neben den speziellen Kursarten

- Integrationskurs mit Alphabetisierung
- Integrationskurs für Zweitschriftlernende
- Integrationskurs für Frauen
- Integrationskurs für Eltern
- Integrationskurs für junge Erwachsene
- Intensivkurs

das Basisangebot zur allgemeinen Sprachvermittlung und bildet den Einstieg in die Sprachförderkette des Bundes. Die Zusammenarbeit zwischen dem JobCenter und den Anbietern der Integrationskurse wird über das Netzwerk „Delie.net – Deutsch lernen in Essen“ organisiert. An diesem Treffen nehmen unter Leitung des Kommunalen Integrationszentrums neben Vertretern des JobCenters und der Sprachkursträger auch Vertreter der Ausländerbehörde, des BAMF und der Migrationsdienste teil.

Berechtigt zur Teilnahme an einem Integrationskurs sind:

- alle Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler
- neu zugewanderte Menschen mit auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus
- Ausländerinnen und Ausländer mit einer Duldung
- Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive
- integrationsbedürftige EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie Deutsche

Verpflichtet zur Teilnahme werden:

- neu Zugewanderte ohne Sprachkenntnisse
- integrationsbedürftige Ausländerrinnen und Ausländer
- Ausländerinnen und Ausländer im SGB II Bezug
- Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive
- Geduldete mit Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz

Die nachfolgende Statistik gibt Auskunft über die ab 2016 begonnenen Integrationskurse:

Begonnene Integrationskurse	2016	2017	2018	2019
Allgemeine Integrationskurse	101	101	90	72
Integrationskurse mit Alphabetisierung	72	93	101	73
Integrationskurse für Zweitschriftlernende	0	11	6	3
Integrationskurse für junge Erwachsene	9	5	2	2
andere	10	28	37	23
<b>Summe</b>	<b>192</b>	<b>238</b>	<b>236</b>	<b>173</b>
<b>Anzahl der Teilnehmenden an Integrationskursen 2019</b>				
Allgemeine Integrationskurse	1.022			
Kurse mit Alphabetisierung	416			
andere	106			

Im Jahr 2019 ist eine spürbare Reduzierung der Nachfrage an Integrationskursen zu verzeichnen, wengleich mit 173 begonnenen Kursen der Wert weiterhin auf einem hohen Niveau liegt.

Wie die Entwicklung im Jahr 2020 sein wird, ist schwer abzuschätzen. Aufgrund bislang deutlich geringerer Zuwanderungszahlen ist mit stagnierenden oder leicht rückläufigen Zahlen zu rechnen. Aufgrund des weiterhin hohen Angebots durch die Sprachkursträger wird es auch in 2020 kaum Wartezeiten für potenzielle Kursteilnehmende geben.

Den nächsten Schritt in der Sprachförderkette bilden die „berufsbezogenen Sprachkurse“. Sie sollen die Sprachkompetenz der Teilnehmenden weiter verbessern und gezielt auf kommende berufliche Anforderungen im Rahmen der deutschen Sprache vorbereiten.

### **Berufsbezogene Deutschsprachförderung(DeuFöV)**

Am 01. Juli 2016 wurde die berufsbezogene Sprachförderung zum Regelinstrument der Sprachförderung des Bundes. Sie wird vom BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) umgesetzt und baut unmittelbar auf die Integrationskurse auf.

Die berufsbezogene Sprachförderung bietet eine modulare Struktur mit der Bezeichnung des zu erreichenden Sprachniveaus nach dem europäischen Referenzrahmen (z.B. B2). Zum Abschluss dieser Module wird ein entsprechender Sprachtest durchgeführt und bei Erreichen des Sprachlevels ein Zertifikat ausgestellt. Je nach Sprachniveau umfassen die Kurse 400 oder 500 Unterrichtseinheiten.

In Essen wurden 2019 Module angeboten, die das ganze Spektrum des europäischen Referenzrahmens abdeckten:

- A1 auf A2
- A2 auf B1
- B1 auf B2
- B2 auf C1

Die Tabelle zeigt als Zeitreihe die Anzahl an berufsbezogenen Sprachkursen, die in Essen begonnen haben:

	2016	2017	2018	2019
<b>Anzahl DeuFöV-Kurse (begonnen)</b>	4	55	108	91

### **Berufswegeoaching mit Sprachförderung (BCS)**

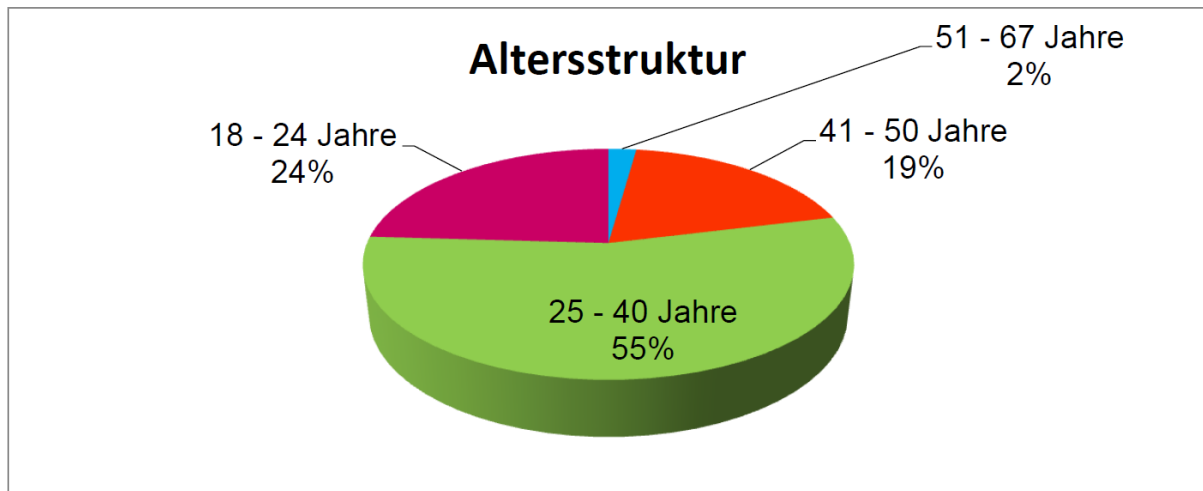
Bereits seit 2014 läuft die Maßnahme „Berufswegeoaching mit Sprachförderung“. Es handelt sich dabei um die Kombination einer Maßnahme nach §45 SGB III mit einem berufsbezogenen B2-Kurs, der vom BAMF finanziert wird. BCS bietet den teilnehmenden Menschen mit Migrationshintergrund Unterstützung und Begleitung bei der Berufsorientierung, der Planung des Berufsweges sowie der Erweiterung des persönlichen und berufsspezifischen Wortschatzes an.

Die Maßnahme richtet sich an marktnähere Menschen mit Migrationshintergrund, die im Idealfall über eine Berufsausbildung oder zumindest über Berufserfahrung verfügen. Dabei soll mit jedem Teilnehmenden unter Berücksichtigung seiner Stärken und Voraussetzungen ein individueller Berufswegeplan festgelegt werden.

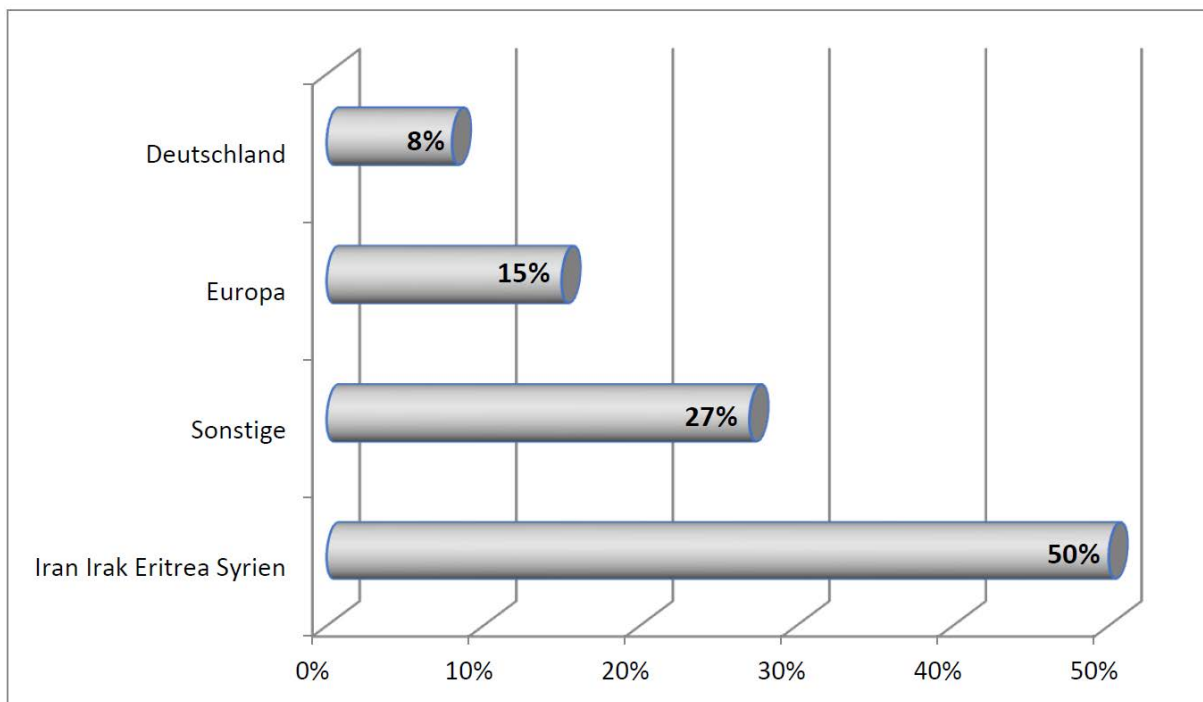


Für den Maßnahmezeitraum 01.04.2019 - 01.11.2019 geben nachfolgende Statistiken Auskunft über die Anzahl und Struktur der Teilnehmenden an der Maßnahme „Berufswegecoaching mit Spracherwerb“:

	weiblich	männlich	gesamt
<b>Teilnehmende</b>	62	75	137



### Herkunftsländer



## **„AGH und Sprache“ – Arbeitsgelegenheiten mit berufsbezogenen Sprachkursen**

Die Deutschsprachkenntnisse vieler Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Neuzugewanderter, reichen nicht aus, um auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Häufig haben sie bereits alle Integrationskursstunden (inklusive Wiederholerstunden) ausgeschöpft, ohne das Zielniveau „B1“ erlangt zu haben. Dies ist aber das Sprachniveau, das mindestens erforderlich ist, um Chancen auch in niederschweligen Beschäftigungssektoren zu haben.

Zum Mangel an Sprachkenntnissen kommen häufig weitere Vermittlungshemmnisse (schwierige Lebensverhältnisse, familiäre Verpflichtungen, gesundheitliche Probleme usw.) hinzu, die die unmittelbare Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren. Um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Zielgruppe zu verbessern und mittelfristig eine Arbeitsmarktintegration möglich zu machen, ist die Idee entwickelt worden, zwei eigenständige arbeitsmarktpolitische Instrumente – AGH / Gemeinwohlarbeit und die berufsbezogene Sprachförderung – miteinander zu kombinieren.

Es ergeben sich Synergieeffekte. Das im Kurs erlernte Deutsch kann im Arbeitsumfeld erprobt und gefestigt werden. Die im Arbeitsumfeld erkannten sprachlichen Defizite können im Unterricht aufgearbeitet werden. Die häufig lernungewohnten Teilnehmenden erfahren die Bedeutung ihrer Lernanstrengungen sehr viel unmittelbarer, da sie neu Erlerntes im Arbeitsumfeld zeitnah umsetzen können. Das neu erworbene Wissen verfestigt sich zudem durch den Gebrauch.

Außerdem ist eine sozialpädagogische Begleitung sowohl bei der Gemeinwohlarbeit als auch bei den niederschweligen „DeuFöV-Kursen“ vorgesehen. Sie trägt dazu bei, Vermittlungshemmnisse abzubauen und den Lernerfolg zu sichern, indem sie sich u.a. mit den Teilnehmenden zusammen um die Planung der beruflichen Eingliederung kümmert, ihnen bei Vorstellungsgesprächen und Bewerbungen zur Seite steht, Krisenintervention macht, weiterführende Hilfen vermittelt, Lernstrategien mit den Teilnehmenden erarbeitet oder mit ihnen am Zeitmanagement arbeitet.

Die konkrete Durchführung soll folgendermaßen aussehen:

- Drei Tage pro Woche Teilnahme an AGH / Gemeinwohlarbeit
- Zwei Tage in der Woche Sprachförderung (à 5 Unterrichtseinheiten)  
(DeuFöV-Kurs mit Zielniveau B1 oder A2)

Bei dieser Kombinationsmaßnahme treten seit Sommer 2018 die Neue Arbeit der Diakonie, die Arbeit und Bildung Essen (ABEG) sowie die Jugendberufshilfe als Träger der Gemeinwohlarbeit auf. Die Durchführung der Sprachkurse obliegt den erfahrenen Sprachkursträgern Neue Arbeit der Diakonie und ABEG.

### **5.6.3 Weitere Handlungsfelder**

#### **„Zentrums zur beruflichen Integration und Sprache“ (ZebIS) und „Kompetenzzentrum“(KomZE)“**

Für die Integration ist es wesentlich, dass Menschen mit Fluchthintergrund grundsätzlich – das heißt zunächst unabhängig von ihren persönlichen, bildungsbezogenen oder beruflichen Hintergründen – in die Lage versetzt werden, ein selbstgesteuertes Leben in Deutschland führen zu können. Die Integration in den Arbeitsmarkt kann sicherlich als das wichtigste Ziel betrachtet werden, um ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland führen zu können.

Mit der Einrichtung des „Zentrums zur beruflichen Integration und Sprache“ (ZebIS) / „Kompetenzzentrum“(KomZE) wird als oberstes Ziel verfolgt, die Integration von geflüchteten Menschen zu erreichen bzw. die Chance auf Integration maßgeblich zu verbessern.

Ziel des Modellprojektes ist es, durch individuell passgenaue Angebote jedem einzelnen Menschen mit Fluchthintergrund die Integration zu ermöglichen und eine adäquate berufliche Perspektive zu eröffnen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die vorhandenen Regelinstrumente den individuellen Bedarf der Menschen mit Fluchthintergrund nicht ausreichend abdecken und zu unflexibel und starr sind. Über dieses Modellprojekt soll das Ziel eines Ansatzes zur Integration geflüchteter Menschen erprobt werden.

Hauptziel dabei ist die chancenorientierte Aktivierung, Qualifizierung und Stabilisierung sowie letztendlich die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Für die unter 25-Jährigen steht die Aufnahme einer Ausbildung im Fokus. Für jeden Teilnehmenden steht am Ende der individuellen Projektlaufzeit eine realistische berufliche Orientierung.

Da die Integrationschancen sehr individuell sind, wird bei den Kompetenzzentren der Fokus auf Einzelcoachings gelegt. Im Rahmen der Vollzeitteilnahme werden die Einzelcoachings in der Regel zweimal wöchentlich durchgeführt. Für Kundinnen und Kunden, die arbeitsmarktnah sind und von den Inhalten des Kompetenzzentrums nicht mehr profitieren, gibt es die Möglichkeit, ein wöchentliches Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen.

Insgesamt standen den erwachsenen Geflüchteten im Jahr 2019 300 Plätze in Vollzeit in „ZebIS“ zur Verfügung. Träger sind die Essener Weststadt Akademie GmbH, die Arbeit & Bildung Essen GmbH und Neue Arbeit der Diakonie Essen gGmbH mit jeweils 100 Plätzen. Jeder der drei Träger bietet außerdem jeweils 20 Plätze im Rahmen des Einzelcoachings an. Für unter 25-Jährige stehen 140 Plätze zur Verfügung, wobei die Plätze nach Bedarf als Vollzeitmaßnahme oder als Einzelcoaching genutzt werden können.

Im Jahr 2019 wurden 1.168 Kundinnen und Kunden dem „ZebIS / Kompetenzzentrum“ zugewiesen. Es konnten davon 122 Teilnehmende in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, drei Teilnehmende wurden in eine betriebliche Ausbildung und 17 in eine geringfügige Beschäftigung vermittelt.

Sowohl das Projekt „ZebIS“ als auch das Projekt „Kompetenzzentrum“ beinhalten das Modul „MachMit“. „MachMit“ richtet sich an Teilnehmende, die ohne Angabe von Gründen die Teilnahme verweigern oder die aufgrund von länger andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht mehr zum Projekt erscheinen. Es handelt sich bei diesem Modul um eine aufsuchende Hilfe. Die Kundinnen und Kunden werden zu Hause aufgesucht, um die Gründe des Fernbleibens festzustellen und sie im Idealfall wieder an das Projekt anzubinden. Dieses Modul haben 2019 210 Teilnehmende durchlaufen, von denen im Anschluss 42 wieder regelmäßig das Projekt „ZebIS / Kompetenzzentrum“ besuchten.

### **Anerkennung von Berufsabschlüssen**

Für eine berufliche Integration in den 1. Arbeitsmarkt ist die Anerkennung oder die Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse von großer Bedeutung, da sie Arbeitgebern und Unternehmen erste konkrete Aufschlüsse über die Qualifikationen und Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern liefert.

Migrantinnen und Migranten, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihres Aufenthaltstitels, haben seit 2012 durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes (BQFG) einen Anspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung ihres im Heimatland erlangten Berufsabschlusses. Zudem ist in NRW seit 2013 im „Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW-BQFG NRW)“ das Verfahren zur Gleichwertigkeitsüberprüfung der Berufe geregelt, welche auf nordrhein-westfälischem Landesrecht beruhen.

In Deutschland wird zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen unterschieden. Reglementierte Berufe sind Berufe, für deren Aufnahme und Ausübung der Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschrieben ist. In Deutschland sind das zum Beispiel Berufe im medizinischen Bereich, Rechtsberufe, Lehrämter an staatlichen Schulen, zahlreiche Meisterabschlüsse sowie Berufe im öffentlichen Dienst. Nicht reglementierte Berufe werden im dualen System (Betrieb und Berufsschule) ausgebildet.

Eine Anerkennung des erworbenen Berufsabschlusses ist in den reglementierten Berufen von entscheidender Bedeutung, in nicht-reglementierten Berufen wird dagegen – um arbeiten zu dürfen – keine formelle Anerkennung eines Abschlusses benötigt.

Im JobCenter Essen unterstützen die Vermittlungsfachkräfte die Kundinnen und Kunden aktiv bei der Einleitung eines Anerkennungsverfahrens. Insgesamt haben sich 347 Kundinnen und Kunden im Jahr 2019 beraten lassen.

### **Beratung der beruflichen Entwicklung**

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bietet in NRW spezielle Beratungsstellen an, die eine kostenlose Beratung zur beruflichen Entwicklung durchführen. Ziele der Beratung sind, die Entscheidungskompetenz der Ratsuchenden im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu stärken, eine Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen vorzunehmen sowie kurz- und langfristige Ziele für die berufliche Entwicklung zu finden. Dies kann eine Beratung zur beruflichen Orientierung, zur Weiterbildung, eine erste Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, zur Nachholung eines Schulabschlusses oder zum Erwerb eines Berufsabschlusses sein. Dieses Angebot stößt zunehmend auf Interesse bei Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Entscheidungskompetenz in Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung in Deutschland verbessern möchten.

Mit der Durchführung der Bildungsberatung für die Kundinnen und Kunden des JobCenter Essen ist der „Bildungspunkt“ als Kooperationspartner beauftragt. Zentral in der Essener Innenstadt gelegen wird diese Einrichtung seit 2010 vom Essener Bildungsträger-Verbund W.I.R. (Weiterbildung im Revier), der Universität Duisburg-Essen und der Stadt Essen als Anlaufstelle für Menschen mit Weiterbildungsabsichten betrieben. Das JobCenter Essen leistet eine Verweisberatung, da die Beratung freiwillig ist. Ein Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bildungspunktes und des JobCenter findet regelmäßig statt. Insgesamt haben sich 202 Kundinnen und Kunden im Jahr 2019 beraten lassen.

### **Frauen mit Migrationshintergrund**

Das JobCenter Essen verfügt über die Stelle einer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Die Beauftragte für Chancengleichheit sorgt im JobCenter Essen beratend und unterstützend dafür, dass das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängig umgesetzt wird.

Die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund bedarf besonderer Unterstützung. Um das Potenzial der Frauen mit Fluchthintergrund und einer pädagogischen Ausbildung oder pädagogischen Vorerfahrung besser nutzen zu können, wurde im Jahre 2019 in Kooperation mit der Jugendberufshilfe und dem Jugendamt ein Pilotprojekt mit 20 Teilnehmerplätzen entwickelt. Die Teilnehmenden werden bei der beruflichen und gesellschaftlichen Integration unterstützt. Darüber hinaus wird ihnen die Möglichkeit eröffnet, mitgebrachte berufliche Vorerfahrungen auch beim Aufbau eines „neuen“ Lebens in Deutschland zu nutzen.

## Kooperation mit Migrationsdiensten

Die Migrationsdienste unterstützen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in sämtlichen Lebenslagen und stellen daher wichtige Netzwerkpartner für das JobCenter Essen dar. Zwei Formen der Migrationsdienste können unterschieden werden. Der **Jugendmigrationsdienst (JMD)** begleitet junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 27 Jahren. Ziel ist es, die Zielgruppe mit individuellen Angeboten und professioneller Beratung bei ihrem schulischen, beruflichen und sozialen Integrationsprozess zu unterstützen. An die Zielgruppe der erwachsenen Migrantinnen und Migranten richtet sich der andere Zweig: Auch die **Migrationsberatung für Erwachsene (MBE)** verfolgt das Ziel der individuellen Unterstützung im Integrationsprozess.

Anfang 2012 schlossen JMD und MBE eine Kooperationsvereinbarung mit dem JobCenter Essen, die 2017 aktualisiert und von weiteren Migrationsdiensten mitgezeichnet wurde. Ziele der Vereinbarung sind u.a.:

- ein passgenauer Zugang zu Integrationsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten insbesondere zu Eingliederungsleistungen des SGB II und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- die Erschließung der Potenziale von Migrantinnen und Migranten.
- eine bessere Vernetzung und eine gute Zusammenarbeit der Akteure vor Ort.
- die gezielte Unterstützung der beruflichen und sozialen Integration für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.
- die Optimierung der Beratung.

Quartalsweise findet im Rahmen des Arbeitskreises „Integrationsvereinbarungen“ ein fachlicher Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Migrationsdienste und des JobCenters Essen statt. Durch fallbezogene Zusammenarbeit der Beraterinnen und Berater der Migrationsdienste sowie der Mitarbeitenden des JobCenter entstehen im operativen Bereich ebenfalls wertvolle Synergieeffekte und ein Wissenstransfer findet statt. So ist es möglich, dass zwischen den Ratsuchenden und den Migrationsdiensten sowie dem JobCenter inhaltlich abgestimmte Förderziele, passgenaue Maßnahmen und individuelle Zeitpläne zur Umsetzung vereinbart werden können. Von dieser Zusammenarbeit profitieren die Migrantinnen / Migranten und folglich auch die Beraterinnen / Berater der Migrationsdienste und die Integrationsfachkräfte des JobCenters.

Durch die **MBE** wurden im Jahr 2019 insgesamt 1.767 Beratungen durchgeführt. Da diese häufig im familiären Kontext stattfinden, ist die Zahl der tatsächlich beratenen Personen allerdings höher. Der Anteil der weiblichen Ratsuchenden ist im Vorjahresvergleich von ca. 39 auf 40 Prozent minimal gestiegen. Der Anteil der männlichen Ratsuchenden liegt mit ca. 60 Prozent weiterhin deutlich höher. Mit einem Anteil von 37 Prozent sind die meisten Ratsuchenden zwischen 27 und 35 Jahren. Der Anteil der 35 bis 40 Jährigen liegt bei 33 Prozent. Mit einem Anteil von 19 Prozent machen die Migrantinnen und Migranten über 40 Jahren den geringsten Beratungsanteil der MBE aus.

Der Anteil der aus Syrien stammenden Ratsuchenden liegt mit 42 Prozent überproportional hoch. Die Gruppe der aus dem Irak stammenden Ratsuchenden liegt mit 14 Prozent auf dem zweiten Platz.

Im Berichtszeitraum 2019 konnten 676 junge Menschen durch den **JMD** begleitet und betreut werden. Auch bei den jungen Ratsuchenden fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Ratsuchenden mit 37 Prozent deutlich unter dem der männlichen mit 63 Prozent liegt. Die Jugendlichen kamen insgesamt aus 47 verschiedenen Ländern, wobei der Anteil der aus Syrien stammenden Ratsuchenden am höchsten ist. Der JMD verweist auf die Auffälligkeit, dass der Großteil der Ratsuchenden erst seit unter zwei Jahren in Deutschland wohnhaft ist.

Insgesamt wurden 55 Prozent der jungen Menschen im Rahmen des Case Management begleitet. Im Case Management werden – ausgehend vom individuellen Bedarf der jungen Menschen – Unterstützungsleistungen geplant und Ziele abgestimmt; dabei werden die vorhandenen institutionellen Ressourcen und Angebote im Gemeinwesen oder Arbeitsfeld koordinierend herangezogen (Fallebene).

Beim Case Management-Verfahren können neben schriftlichen Förderplänen auch von Klient und Berater gemeinsam getroffene (weniger formelle) Zielvereinbarungen eingesetzt werden, um den Beratungsprozess zu strukturieren. Diese Zielvereinbarungen, hier auch als „Integrationsvereinbarungen“ bezeichnet, werden beiderseitig freiwillig geleistet, gelten allerdings als verbindlich. Die Verbindlichkeit setzt voraus, dass die notwendigen Förderangebote vor Ort vorhanden und zugänglich sind.

#### **5.6.4 Zuwanderer aus Europa**

Auch Zugewanderte aus europäischen Ländern benötigen häufig Unterstützung dabei, sich in arbeitsmarktrelevanten Bereichen zurechtzufinden. Dies gilt vor allem für Zugewanderte, die lernungsgewohnt und berufsunerfahren sind und über keine oder lediglich geringe formale Kompetenzen verfügen.

Für diese Zielgruppe wird seit dem 01.06.2019 das Projekt „EuroStarter“ durchgeführt. Es soll die Teilnehmenden dabei unterstützen, durch individuell passgenaue Angebote die schnellstmögliche Integration zu erreichen und ihnen eine adäquate berufliche sowie gesellschaftliche Perspektive eröffnen. Auch die Beratung und Förderung der Familien und Bedarfsgemeinschaften wird in den Blick genommen. Das Zusammenwirken der unterschiedlichen Aktivierungszahnräder ermöglicht eine ganzheitliche Strategie, die die Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigt und einen ergebnisoffenen Prozess zulässt. Zielsetzung bleibt die Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit.

Den Kundinnen und Kunden stehen 30 Plätze im Projekt zur Verfügung. Ein laufender Einstieg und die Teilnahme in Teilzeit sind möglich, damit auch Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung die Chance auf eine Teilnahme haben.

Im Jahr 2019 sind insgesamt 48 Kundinnen und Kunden in das Projekt eingemündet. Von ihnen haben vier eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, drei Teilnehmende konnten in geeignete Sprachförderungen vermittelt werden. Zwölf Personen haben das Projekt aufgrund unentschuldigter Fehlzeiten verlassen müssen.

#### **5.6.5 Kompetenzteams**

Seit August 2017 arbeiten Kompetenzteams in den städtischen Bezirken. Die Teams setzen sich zusammen aus einem Quartiersmanagement und Akteuren aus den Fachbereichen 50 (Amt für Soziales und Wohnen), 53 (Gesundheitsamt), 56 (JobCenter Essen), dem FB Schule, dem Kommunalen Integrationszentrum sowie der Caritas und der Diakonie.

U.a. im Rahmen von Integrationskonferenzen und anderen Veranstaltungen werden die Bedarfe der Menschen mit Migrationshintergrund erhoben. Neue Ideen zu ihrer Integration werden entwickelt und umgesetzt. Auch wird der Zugang zu bereits vorhandenen Angeboten ermöglicht.

In 2019 wurde unter Beteiligung des JobCenters das Integrationskonzept „Zusammenleben in Vielfalt“ als Konzept für die gesamte Stadtgesellschaft entwickelt. Beschäftigung und Existenzsicherung bezeichnen eines der sieben Handlungsfelder.

### 5.6.6 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Erfolgreiche interkulturelle Kommunikation setzt einen bewussten Umgang mit anderen Kulturen voraus. Eine kulturelle Sensibilität, hohe Empathiefähigkeit und Frustrationstoleranz sind auch für die Arbeit im JobCenter wichtige Erfolgsfaktoren.

Seit Januar 2017 wurden 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen M&I und Leistung von der G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in einer umfassenden „Train the Trainer“-Schulung auf das Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ vorbereitet.

Auf dieser Basis hat das JobCenter Essen bis heute insgesamt 419 Mitarbeitende geschult. Allein im Jahr 2019 wurden in sieben Schulungen insgesamt 73 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.

Schulungsinhalte der regelmäßig stattfindenden hausinternen Fortbildungen sind:

- Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Zielgerichteter und sensibler Umgang mit fremden Kulturen
- Definition interkultureller Kompetenz, um beidseitig ein Verständnis für die jeweils andere Kultur zu schaffen
- Empathie
- Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten

Bei der Schulung geht es in erster Linie darum, dass die Teilnehmenden die eigenen kulturellen Sichtweisen reflektieren, wertvolle Schlüsselkompetenzen erwerben und lernen, einen Blick über den Tellerrand werfen.

Der Fokus liegt darüber hinaus darauf, dass die Teilnehmenden lernen, wie sie Einzelkulturen holistisch, aus sich heraus verstehen, gleichzeitig aber auch miteinander vergleichen können. Es wird ihre kritische Wahrnehmung von fremden Kulturen geschärft und sie entwickeln Sensibilität für die Komplexität kultureller Unterschiede. Sie lernen, dass soziales Handeln und Kommunikationsstile in einer kulturell variablen Weise miteinander zusammenhängen und dass interkulturelle Differenzen und Konflikte in der Regel nie einseitig auf eine einzige - individuelle, gesellschaftliche oder sprachliche - Quelle zurückgeführt werden können.

Auf dieser Grundlage werden die Teilnehmenden - auch über Rollenspiele und Simulationen - an den Erwerb interkultureller Kompetenz herangeführt. Die Teilnehmenden erleben einen Perspektivwechsel und erfahren, welchen Einfluss Kulturen auf das Erleben, Wahrnehmen und Handeln von Menschen haben.

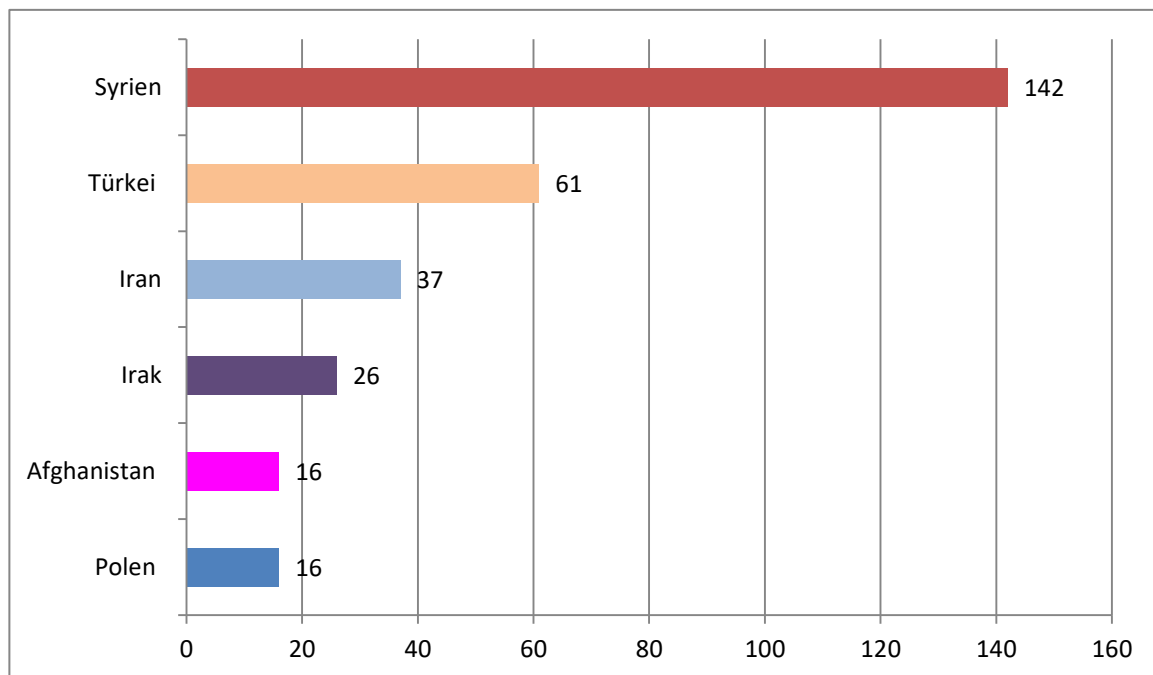
Zum Schluss soll die Schulung dazu dienen, Missverständnisse im Berufsalltag zu verhindern. Dabei wird die Fähigkeit gefördert, konstruktiv in unterschiedlichen Umgebungen zu kommunizieren, Vorurteile zu überwinden, verschiedene Standpunkte auszudrücken, zu verstehen und dabei Vertrauen aufzubauen sowie Empathie zu empfinden.

### 5.6.7 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW)

Menschen mit Migrationshintergrund bringen ganz unterschiedliche Qualifikationen mit. Viele dieser Menschen haben in ihren Heimatländern berufliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben, die für Unternehmen in Deutschland interessant sein können.

Wir stehen im Zeitalter der Digitalisierung, des Fachkräftemangels und weiterer vielfältiger Veränderungen in Branchen, Betrieben und Berufen. Die berufliche Weiterbildung ist notwendig, um Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig beruflich einzugliedern. Passgenaue Weiterbildungsangebote erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2019 haben 418 Menschen mit Migrationshintergrund eine berufliche Weiterbildung begonnen. Die nachfolgende Statistik zeigt die Zahl der durchgeführten Weiterbildungen gegliedert nach den Herkunftsländern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.



### 5.6.8 Arbeitsgelegenheiten (AGH)

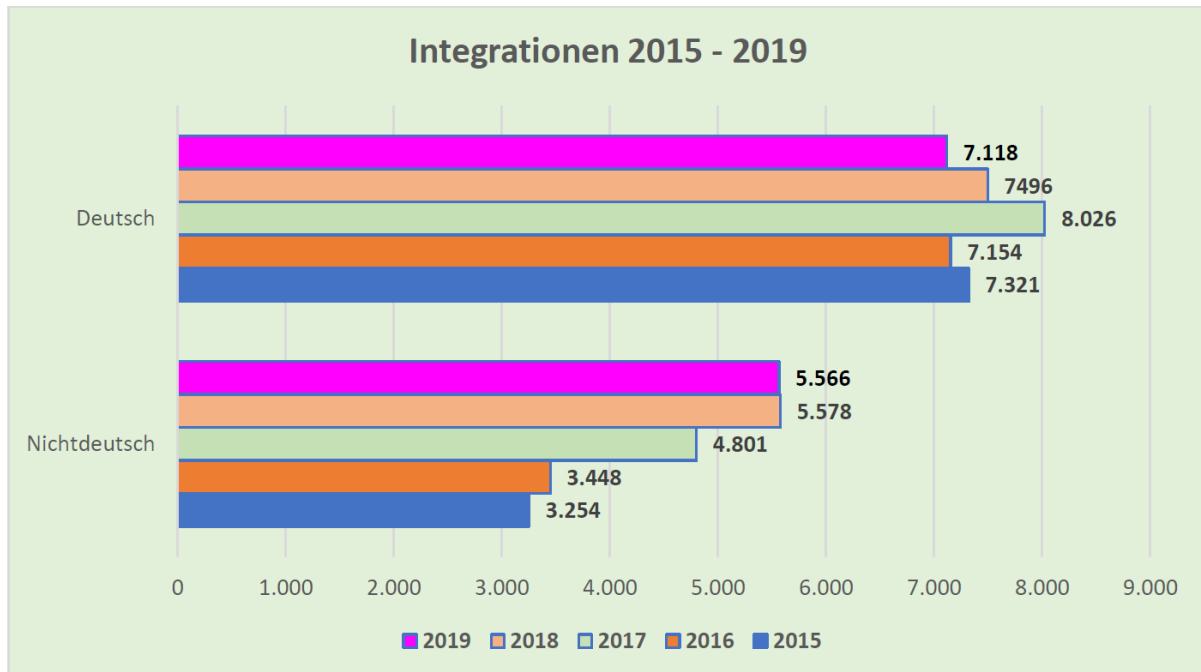
Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten geben auch Menschen mit Migrationshintergrund die Chance, Zugang zu Beschäftigung zu finden. In 2019 stellt sich die Verteilung der Teilnehmenden wie folgt dar:

Gesamt Ü 25			
	männlich	weiblich	gesamt
alle Teilnehmenden	3.369	2.687	6.056
deutsch	2.634	1.795	4.429
nichtdeutsch	735	892	1.627



### 5.6.9 Integrationen

Die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gelingt zunehmend besser, die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist auf einem ähnlich hohen Niveau wie 2018.



### 5.6.10 Netzwerk

Die Netzwerke verfolgen das Ziel, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern und so zur Chancengerechtigkeit beizutragen. Die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs ist unverändert ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Thema des JobCenters Essen. Das Ziel kann besser und nachhaltiger mit der Vielzahl von Netzwerkpartnern erreicht werden:

- W.I.R (Weiterbildung im Revier)
- KI (Kommunales Integrationszentrum Essen)
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)
- IHK (Industrie- und Handelskammer Ruhr)
- Kreishandwerkerschaft
- Agentur für Arbeit Essen
- Ehrenamtagentur Essen
- Delie.net (Netzwerk „Deutsch lernen in Essen)
- Amt für Soziales und Wohnen
- G.I.B. (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung)
- Schulverwaltungsamt
- Migrationsdienste
- Jugendamt
- Runde Tische
- Kompetenzteams

### 5.6.11 Fazit

Trotz vieler Verbesserungen in den letzten Jahren besteht weiterhin beträchtlicher Handlungsbedarf. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird immer heterogener. Es sind unterschiedliche Bedarfe erkennbar.

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund gelingt besser als erwartet, wenngleich geringe respektive mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende formale Berufsabschlüsse der Arbeitssuchenden erschwerend wirken. Ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse und ohne berufliche Weiterbildung ist die Integration in den Arbeitsmarkt erst verzögert möglich.

## 6. Ergebnis

Die Arbeitsmarktplanung im JobCenter Essen und auch das Arbeitsmarktprogramm für 2019 tragen der Tatsache Rechnung, dass es weiterhin unter den Kundinnen und Kunden einen hohen Anteil von Menschen mit besonderem Stützungs- und Stabilisierungsbedarf sowie eine hohe Zahl von Arbeitssuchenden mit Qualifizierungsnotwendigkeit gibt.

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (27,0 Prozent) und das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (25,8 Prozent) waren folglich die beiden größten Positionen im Eingliederungstitel 2019.

Diese Richtung wird aufgrund der Kundenstruktur somit auch bei der Planung des Mittel- bzw. Instrumenteneinsatzes für 2020 fortgesetzt.

Mit einem Ergebnis von rund 91,0 Prozent erreichte das JobCenter Essen im Jahr 2019 eine Ausgabequote, die - gemessen an der originären Mittelzuteilung, also ohne Berücksichtigung evtl. Umschichtungen in den Verwaltungshaushalt - über dem Bundes- und Landesdurchschnitt lag.

Die arbeitsmarktliche Wirkung der eingesetzten Mittel lässt sich nicht zuletzt anhand der sogenannten Förderstatistik darstellen.

### Förderstatistik: Eingliederungs- und Verbleibsquoten<sup>11</sup>

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Informationen zeigen auf, inwieweit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Fördermaßnahme in einem bestimmten Zeitintervall (sechs Monate) nach Austritt aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben (Eingliederungsquote - EQ) bzw. nicht mehr arbeitslos sind (Verbleibsquote - VQ).

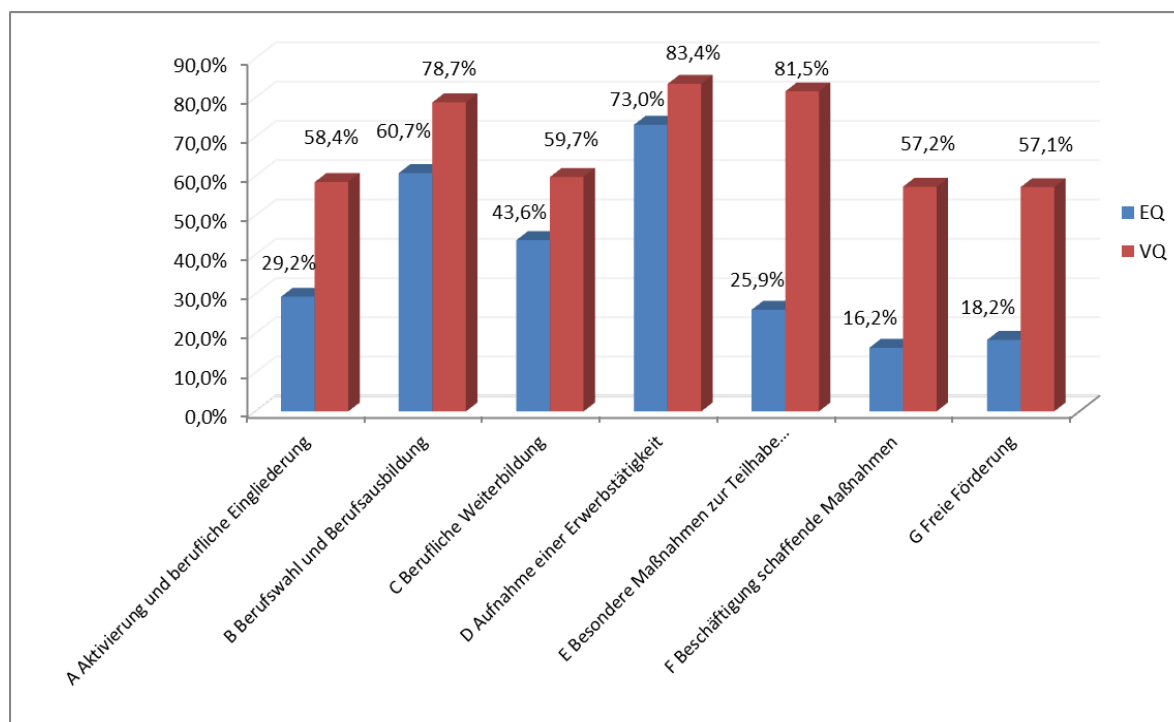
Zum Redaktionsschluss lagen statistische Daten für das JobCenter Essen bis zum Berichtsmonat Juli 2019 vor.

---

<sup>11</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Förderstatistik“; Erstellungsdatum 30.04.2020; Datenstand April 2020; Berichtsmonat Juli 2019.

Förderbereich	Eingliederungsquote (EQ)	Verbleibsquote (VQ)
A. Aktivierung und Eingliederung	29,2 %	58,4 %
B. Berufswahl und Berufsausbildung	60,7 %	78,7 %
C. Berufliche Weiterbildung	43,6 %	59,7 %
D. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	73,0 %	83,4 %
E. Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen	25,9 %	81,5 %
F. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	16,2 %	57,2 %
G. Freie Förderung	18,2 %	57,1 %

### JobCenter Essen: Eingliederungs- und Verbleibsquoten – Berichtsmonat Juli 2019:



Die Eingliederungsquoten (EQ) im Bereich der Maßnahmentearten „Berufliche Weiterbildung“, „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“, „Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“ und „Beschäftigung schaffende Maßnahmen“ lagen über bzw. auf dem Durchschnittswert der umliegenden Ruhrgebiets-Jobcenter sowie des Landes NRW.

Die Verbleibsquoten (VQ) befanden sich in den Bereichen „Aktivierung und Eingliederung“, „Berufliche Weiterbildung“, „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ und „Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“ über dem NRW-Durchschnitt sowie den Durchschnittswerten der umliegenden Jobcenter.