

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2022

Stand: 04.11.2021

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Grundsatz Markt & Integration

Ines Hickmann
Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, November 2022

Disclaimer

Jedes noch so gut geplante Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist lediglich eine Momentaufnahme der im Augenblick seiner Aufstellung herrschenden Rahmenbedingungen. Veränderungen in der Gesellschaft, am Arbeitsmarkt, in der Personalausstattung und/oder fiskalischer Natur führen dazu, dass mehr oder weniger Anpassungen an die veränderte Lebensrealität erforderlich sind. Zu einem stetigen Planungsprozess gehört folglich immer eine Wirkungs- und Nachfrageanalyse des bestehenden Angebots und eine etwaige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen. Diese Erkenntnisse werden auch schon unterjährig im Sinne der Zielerreichung umgesetzt. Der hierfür notwendige Spielraum wird beispielsweise durch die erweiterte Nutzung von Rahmenverträgen bei eingekauften Maßnahmen eröffnet. Daher kann es bei der Umsetzung unter geänderten finanziellen, tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten zu anderen als den in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm veröffentlichten Eintrittszahlen und Budgetannahmen kommen.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	4
A. Einleitung.....	6
B. Ziele und Handlungsfelder 2022	8
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	10
I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen.....	10
II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug.....	10
vermeiden & verringern	10
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	11
IV. Existenzsichernde Leistungserbringung als notwendige Grundlage der operativen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden.....	12
V. Chancen der Digitalisierung für das jobcenter Duisburg und die betreuten Kundinnen und Kunden nutzen	12
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2022.....	13
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2022.....	13
II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg	15
III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	16
IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)	16
V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit.....	17
VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	17
VII. Langzeitbezug von Leistungen.....	18
VIII. Finanzielle Ausstattung	18
E. Handlungsansätze.....	21
I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen.....	21
II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden & verringern	21
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	22
1. Frauen	22
2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund	23
3. Menschen mit Behinderung.....	25
IV. Digitalisierung vorantreiben.....	26
1. jobcenter.digital.....	27
2. Videokommunikation SGB II	27
3. Jobcenter der Zukunft	30
V. Umgang mit Pandemiefolgen	30
1. Betriebliches Hygienekonzept des jobcenter Duisburg.....	31
2. Fünf-Stufen-Plan zum operativen Übergang	32
VI. Zusätzliche Hilfen.....	33
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.....	34

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente.....	34
II. Geplante Eintritte	35
G. Bildungszielplanung.....	36
I. Gesamtübersicht.....	36
II. Bildungsziele.....	36
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)	36
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)	36
H. Anhang	37
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II.....	37
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II	37
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg.....	38
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus den acht häufigsten nichteuropäischen Herkunftsländern*	39

A. Einleitung

Mit dem ablaufenden Geschäftsjahr 2021 geht zum zweiten Mal in Folge ein überaus ereignisreiches und erheblich durch die Auswirkungen der covid-19 Pandemie geprägtes Jahr dem Ende entgegen. Wer gehofft hatte, das Sars-Cov2-Virus sei nur eine vorübergehende Erscheinung, wurde eines Besseren belehrt. Das Virus ist gekommen um zu bleiben und wird - ob es uns gefällt oder nicht - auch auf lange Sicht Teil unserer Lebensrealität bleiben.

Infolgedessen gab es von lockdown und Bundesnotbremse bis hin zu einer vorsichtigen wirtschaftlichen Erholung in kurzer Folge die unterschiedlichsten Herausforderungen für uns und unser jobcenter Duisburg. Dabei bin ich sehr beeindruckt, mit welcher Veränderungsbereitschaft, Kreativität, Kundenorientierung und Vertrauen sich die Mitarbeiterschaft den ständig verändernden rechtlichen, arbeitsschutzbezogenen und pandemischen Rahmenbedingungen angepasst hat. Denn eines ist sicher - zu jedem Zeitpunkt konnten sich die Duisburgerinnen und Duisburger auf ihr jobcenter Duisburg und seine Belegschaft verlassen.

Umso mehr freut mich, dass wir zum heutigen Zeitpunkt eine Ausgangslage vorfinden, die uns deutlich optimistischer als noch vor wenigen Monaten in die Zukunft schauen lässt. Der Impffortschritt in der Bevölkerung und natürlich auch unter Mitarbeitenden sowie unserer Kundschaft schafft die Voraussetzungen, dass persönliche Gespräche wieder zur Normalität in der Kundenbetreuung werden können. Selbstverständlich wird die Rückkehr zur Normalität nicht von heute auf morgen erfolgen können, sondern hat sich stets an den jeweiligen Rahmenbedingungen zu orientieren. Mit unserem Fünf-Stufen-Plan zum operativen Übergang haben wir das Werkzeug in der Hand, um situationsangepasst und mit größtmöglicher Sicherheit für alle Beteiligten unseren Aufgaben nachkommen zu können.

Ich bin überzeugt, dass unsere Arbeit im kommenden Jahr wichtiger sein wird denn je. Denn es gilt, unsere Kundinnen und Kunden bei der Rückkehr aus teilweise monatelanger pandemiebedingter Isolation und Arbeitslosigkeit herauszuholen und zu einer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Teilhabe entsprechend beizutragen. Auf der anderen Seite wird es eine herausfordernde Aufgabe sein, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der (Wieder-) Aufstockung ihrer zum Teil enorm geschrumpften Personalkörper zu unterstützen und durch die Vermittlung erforderlicher Arbeitskräfte den erwarteten und dringend herbeigesehnten wirtschaftlichen Aufschwung personell zu unterfüttern und abzusichern.

Mit dem verhaltenen Anspringen der Wirtschaft ist allerdings auch wieder ein Dauerthema in den Fokus gerückt, dass in der Vergangenheit leider ein wenig in den Hintergrund getreten ist, nämlich der Fachkräftemangel. Wie in vielen anderen Bereichen wirkt die covid-19 Pandemie auch hier wie eine Art Brennglas, unter dem Probleme und auch Versäumnisse sichtbarer und stärker als bisher zu Tage treten. Folgerichtig stellt der Bereich der Qualifizierung in verschiedensten Ausprägungen - sei es in Teilzeit, in Vollzeit, in Präsenz, digital oder hybrid - wie in den Vorjahren einen wichtigen Bestandteil unserer Arbeitsmarktplanung für das kommende Geschäftsjahr dar.

Als besondere Herausforderung erachten wir dabei die weitere Verbesserung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, die in der Vergangenheit aufgrund verschiedenster und vom jobcenter Duisburg oftmals nicht oder nur schwer beeinflussbarer Faktoren nicht immer zu unserer Zufriedenheit erreicht

werden konnte. Umso mehr begrüße ich die Weiterentwicklung des Zielsystems im SGB II, die in diesem Jahr erstmalig die individuelle Beplanung der Integrationsquoten für Frauen und Männer vorsieht. Durch diese Akzentuierung stellen wir ausdrücklich die verstärkte Bekämpfung des so genannten "gender gap" ins Zentrum unserer Anstrengungen.

Ebenfalls hat sich während der Pandemie gezeigt, dass es gerade im Bereich der öffentlichen Verwaltung einen hohen Nachholbedarf bei der Digitalisierung gibt. Für diese Aufholjagd sind wir im jobcenter Duisburg mit Eigenentwicklungen wie unserer überaus erfolgreichen jobcenter Duisburg App, dem ständig sich weiterentwickelnden Angebot von jobcenter.digital sowie weiteren innovativen Angeboten im Portfolio - man denke hier nur an die Videoberatung oder unser Inhouse-Bewerbercenter "fitforjob digital" - bestens gerüstet.

Ich habe daher vollstes Vertrauen, dass wir die an uns gestellten Herausforderungen in gewohnter Art und Weise zur vollsten Zufriedenheit von Gesellschaft und Politik erfüllen werden. In diesem Sinne freue ich mich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit und ein spannendes Geschäftsjahr 2022.

Ihr Frank Böttcher

B. Ziele und Handlungsfelder 2022

Im jobcenter Duisburg entspricht es seit vielen Jahren der erklärten Geschäftspolitik, sämtliche Prozesse stets konstruktiv und kritisch zu hinterfragen und alle Ressourcen optimal zu nutzen, um eine kontinuierliche Verbesserung des gesamten Dienstleistungs- und Angebotsspektrums zu erreichen. Unabhängig davon bietet die jährliche Aufstellung der geschäftspolitischen Schwerpunkte und die Arbeitsmarktplanung für das Folgejahr nebst dem zugrundeliegenden Planungsprozess eine ideale Gelegenheit, um inne zu halten und sich einen Moment für eine gemeinsame Reflexion Zeit zu nehmen. Was ist im ablaufenden Geschäftsjahr gut gelaufen - wo gibt es Nachsteuerungsbedarf? Haben sich unsere Prognosen erfüllt und wenn nicht, woran hat es gelegen? Diese spezifischen Überlegungen sind es, die in jedem Planungsprozess eine wesentliche Rolle spielen und dementsprechend vollkommen zu Recht dessen Ausgangspunkt bilden. Bei allen damit verbundenen Problemen hat gerade die covid-19 Pandemie Perspektiven und Möglichkeiten eröffnet, von denen vorher niemand auch nur entfernt zu träumen gewagt hätte. Daher werden wir auch im kommenden Jahr konsequent die lokale Agenda "Jobcenter der Zukunft" weiterverfolgen und die (digitale) Modernisierung des jobcenter Duisburg weiter vorantreiben.

Auf dieser Basis hat unter Einbeziehung der Träger und der Gremien eine lebhaft Diskussion über die zu vereinbarenden Zielwerte im Sinne eines gelebten Gegenstromverfahrens stattgefunden. Dabei wurden wie in der Vergangenheit die Orientierungswerte der Bundesagentur für Arbeit für die Integrationsquote (IQ) und den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) verwendet (s.u.). Im Planungsprozess sind dabei folgende Zielgrößen festgelegt worden:

	Planung 2022	Veränderungsrate
Integrationsquote gesamt (IQ)	19,50%	+3,8%
IQ "Frauen"	10,70%	+4,0%
IQ "Männer"	28,60%	+4,3%
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	34.941	-0,8%

Orientierungswerte IQ

Zum Ende des laufenden Geschäftsjahres 2021 gehen die Prognosen von einem Jahresdurchschnittswert (JDW) von 49.724 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bestand des jobcenter Duisburg aus. Hiervon sind 25.158 Frauen (50,59%) und 24.566 Männer (49,61%). Mit Unterstützung des jobcenter Duisburg werden voraussichtlich insgesamt 9.322 Integrationen (Jahresendwert - JEW) in den Arbeitsmarkt erfolgt sein. Dabei fanden 2.572 Frauen (27,6%) und 6.750 Männer (72,4%) eine neue Beschäftigung. Dies entspräche für 2021 einer Integrationsquote (IQ 2021) von 18,7% (Frauen 10,2%, Männer 27,5%).

Aufgrund der weiterhin volatilen Rahmenbedingungen wird konservativ für 2022 ein geringer Aufwuchs im Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) erwartet, der im Jahresdurchschnitt 49.735 erreichen soll. Das aller Voraussicht nach günstigere konjunkturelle Umfeld lässt eine Steigerung der Integrationsquote auf 19,5% realistisch erscheinen. Dies entspräche 9.678 Integrationen in 2022 und damit einer Steigerung von 3,8% bezogen auf die IQ 2021 (Veränderungsrate).

Für 2022 wird im Zuge der Weiterentwicklung der Zielsteuerung die Integrationsquote erstmals geschlechterdifferenziert geplant, vereinbart und nachgehalten. Von den 49.735 eLB werden 25.290 weiblich (50,84%) und 24.445 männlich (49,16%) sein. Die 9.678 Integrationen werden sich dabei voraussichtlich mit 2.697 auf Frauen und 6.985 auf Männer verteilen, was einer "IQ-Frauen" von 10,7% und "IQ-Männer" von 28,6% entspräche.

Hieran zeigt sich leider auch, dass trotz umfangreicher und zielgerichteter Bemühungen der vergangenen Jahre immer noch ein "gender-gap" zu Lasten der Frauen besteht. Auch wenn dies oftmals Bedingungen geschuldet ist, auf die das jobcenter Duisburg keinen oder bestenfalls wenig Einfluss hat (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, traditionelle Rollenbilder etc.), hat sich das jobcenter Duisburg dieses Jahr das ambitionierte Ziel gesetzt, dieses "gender-gap" zu verringern.

Orientierungswerte LZB

Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (JDW LZB) wird zum Ende des Jahres 2021 im Schnitt bei 35.223 Personen liegen. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden konjunkturellen Erholung wird für das Jahr 2022 ein Rückgang um -282 auf 34.941 Personen geschätzt. Dies entspräche einem Rückgang um -0,8%.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Zielsteuerung im SGB II ist für das Jahr 2023 eine geschlechterspezifische Planung der Zielwerte LZB beabsichtigt.

Wie im ablaufenden Geschäftsjahr werden keine Zielwerte auf Ebene der Prozesskennzahlen mehr festgelegt, sondern die Überwachung der Prozessqualität erfolgt in eigener Verantwortung.

Die Grundlagen der Planung ergeben sich wie in den vorigen Jahren aus dem bundesweiten Planungsbrief der Bundesagentur für Arbeit, den (bundesweiten) gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II der Bund-Länder-Arbeitsgruppe sowie dem gemeinsamen NRW-Planungsbrief der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (RD NRW). Hieraus leiten sich folgende Schwerpunkte in der Grundsicherung ab:

- Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern
- Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten
- Ausgleich am Ausbildungsmarkt
- Chancengleichheit am Arbeitsmarkt / Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen
- Bewältigung der Auswirkungen der covid-19 Pandemie und einem sich verstärkenden Fachkräftemangel

C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen

Ausgehend von dieser Schwerpunktsetzung leiten sich unter Berücksichtigung der lokalen Ausgangsbedingungen die so genannten Top-Themen nebst den entsprechenden Handlungsansätzen ab. Die fünf Top-Themen für das Geschäftsjahr 2022 lauten dabei wie folgt:

I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen

Jedes Mal, wenn die Konjunktur und der Arbeitsmarkt unter Druck geraten, sind es erfahrungsgemäß die schwächsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am stärksten darunter zu leiden haben. Leider stellt auch die covid-19 Pandemie mit ihren erheblichen Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft hier keine Ausnahme dar. Geringfügig Beschäftigte, Ungelernte, ehemalige (Langzeit-)Arbeitslose oder einfach nur diejenigen, die als Letzte in einen Betrieb gekommen sind meist die Ersten, die sich in der Arbeitslosigkeit wiederfinden. Die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und Jobverlust ist dabei weiterhin eine hochwertige Qualifikation. Kaum jemand wird sich - auch in konjunkturell turbulenten Zeiten - von einer Fachkraft trennen, ist doch allgemein bekannt, dass es sehr lange dauern kann, eine vergleichbare Neue zu finden. Aus diesem Grund stellt die bedarfsgerechte Qualifizierung der Kundinnen und Kunden des jobcenter seit vielen Jahren einen wesentlichen Eckpfeiler in der Arbeitsmarktplanung des jobcenter Duisburg dar. Eine bessere Ausbildung und ein qualifizierter Berufsabschluss steigern das zu erwartende Einkommen, verkürzen die Zeiten der Arbeitssuche und minimieren das Risiko eines Jobverlustes. Dies sind die besten Voraussetzungen für eine langfristige Verbesserung der Integrationschancen sowie eine bedarfsdeckende und dauerhafte Integration. Dies gilt umso mehr, da sich bereits heute deutlich abzeichnet, dass der Arbeitsmarkt mit weiter voranschreitender Belegung der Konjunktur und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels durch einen immer stärker werdenden Fachkräftemangel geprägt sein wird. Daher gilt es jede Chance zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Das jobcenter Duisburg wird im kommenden Geschäftsjahr daher einen besonderen Fokus auf die folgenden Bereiche legen:

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

II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden & verringern

Als *Langzeitarbeitslose* (LZA) gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet waren. *Langzeitleistungsbeziehende* (LZB) sind gemäß den Kennzahlen nach § 48a SGB II erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB), die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen bezogen haben.

Die wirksame Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) setzt strategisch eine doppelte Herangehensweise voraus.

Zunächst gilt es, mit existenzsichernden und nachhaltigen Integrationen in den Arbeitsmarkt dem Zugang oder Verbleib in LZA/LZB entgegen zu wirken. Gelingt dies aufgrund der individuellen Voraussetzungen und Problemlagen nicht, muss oftmals eine kleinteilige und längerfristige Integrationsplanung entwickelt werden, bei der schrittweise aufeinander abgestimmte Leistungen zur Eingliederung zum Einsatz kommen.

Insbesondere der Instrumentenkasten des Teilhabechancengesetzes (THCG) - Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung - hat sich dabei für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden als überaus wirksam erwiesen. Dies galt nicht nur in den Zeiten vor Corona, sondern die geförderten Arbeitsverhältnisse haben sich auch während der Pandemie als äußerst robust und stabil erwiesen. Umso erfreulicher ist, dass es sogar während der Phasen strenger Einschränkungen durch lockdowns o.Ä. zu weiteren Neueinstellungen gekommen ist. Folgerichtig nimmt das THCG auch in 2022 einen wichtigen Platz im Angebotsportfolio des jobcenter Duisburg ein. Darüber hinaus sollen zur weiteren Fokussierung dieses Top-Themas die folgenden Handlungsansätze verfolgt werden:

- Ausschöpfung vorhandener Förderinstrumente, insbesondere Qualifizierung und Teilhabechancengesetz
- Erhöhung der Abgänge aus dem Leistungsbezug, primär durch Beschäftigungsaufnahme
- Vermeidung von Zugängen in Langzeitleistungsbezug durch frühzeitige Integration

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Das jobcenter Duisburg versteht sich seit jeher als Partner am Arbeitsmarkt, der für alle seine Kundinnen und Kunden ohne Berücksichtigung von Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft etc. gleichermaßen und damit unter ausdrücklicher Anerkennung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes aus Art. 3 GG Leistungen erbringt. Folgerichtig steht auch der Großteil des Maßnahmen- und Leistungsportfolios sämtlichen Kundinnen und Kunden in gleicher Weise offen. Nur dort, wo es aus Gründen der Effizienz oder aus sonstiger Notwendigkeit erforderlich erscheint bestimmte Zielgruppen in den Fokus zu stellen, werden Ausnahmen von diesem Grundsatz gemacht. Für das Jahr 2022 wird eine zielgruppenorientierte Integrationsarbeit u.a. bei den folgenden Personengruppen angestrebt:

- Integrations- und Förderquote von Frauen steigern
- Sprach- und Qualifikationserwerb von Menschen mit Migrationshintergrund fördern und so Beschäftigung und Teilhabe ermöglichen
- Ausgleich am Ausbildungsmarkt unterstützen, nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs
- Beschäftigungssituation behinderter Menschen verbessern
- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Fokus nehmen

IV. Existenzsichernde Leistungserbringung als notwendige Grundlage der operativen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden

Die hohe Bedeutung einer zuverlässigen Leistungserbringung ist während der covid-19 Pandemie noch stärker in den Fokus gerückt, als dies bisher bereits der Fall war. Gerade wenn man sich finanziell am unteren Rande der Einkommensskala befindet und in der Regel über keine finanziellen Rücklagen verfügt ist es wichtig, dass man sich darauf verlassen kann, seine Leistung vollständig, pünktlich und zu 100% zuverlässig zu erhalten. Nur wer "den Kopf frei" hat und sich darum keine Sorgen machen muss, kann sich voll und ganz der Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit und damit seiner Integration in den Arbeitsmarkt widmen. Dementsprechend erachtet das jobcenter Duisburg die existenzsichernde Leistungserbringung als notwendige Grundlage der operativen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden. Dies setzt einen schnellen, möglichst unbürokratischen und team- sowie bereichsübergreifenden Informationsfluss voraus. In diesem Sinne werden wir auch in 2022 die folgenden Handlungsansätze konsequent weiterverfolgen:

- Sicherstellung der pünktlichen und vollständigen Auszahlung von Geldleistungen
- Umfassende Beratung zu allen in Frage kommenden Leistungsansprüchen

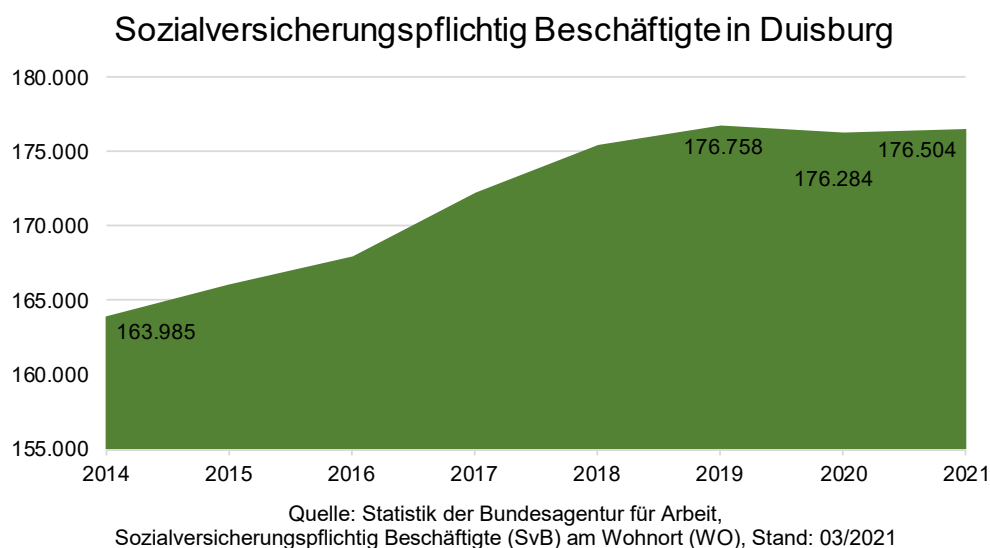
V. Chancen der Digitalisierung für das jobcenter Duisburg und die betreuten Kundinnen und Kunden nutzen

Das jobcenter Duisburg legt bereits seit vielen Jahren ein besonderes Augenmerk auf die Chancen der Digitalisierung. Im Ergebnis war daher immer das jobcenter Duisburg eines der ersten im Bundesgebiet, dass sich an der Einführung neuer Verfahren und Techniken wie z.B. der e-Akte, der Videokommunikation oder jobcenter.digital beteiligt hat. Innovationsfreude und Kundenorientierung wurden zuletzt 2021 mit Einführung der lokalen jobcenter Duisburg App unter Beweis gestellt. In diesem Sinne werden wir auch die Entwicklungen der kommenden Jahre aufgreifen und zum Vorteil unserer Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen. Dabei kommt im Geschäftsjahr 2022 vor allem den folgenden Handlungsfeldern ein besonderes Gewicht zu:

- Versteigerung und Weiterentwicklung der Projektansätze „Jobcenter der Zukunft“
- Steigerung der digitalen Kompetenz der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Optimierung bestehender Prozesse im jobcenter Duisburg hinsichtlich Digitalisierung
- Angebot alternativer Eingliederungsleistungen (z.B. hybrid oder in Teilzeit)

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2022

Die wirtschaftliche Dynamik in Deutschland hat bedingt durch die Auswirkungen der covid-19 Pandemie stark nachgelassen. Obgleich ein Teil der Wirtschaftsakteure von einem Nachholen der aufgestauten Nachfrage profitiert, genügt dies nicht für einen branchenübergreifenden Konjunkturaufschwung. Dies gilt umso mehr, da das Konsumklima derzeit durch Inflationsängste und gestörte Lieferketten jedenfalls erheblich tangiert, wenn nicht sogar nachhaltig beeinträchtigt wird. Anziehende Verbraucherpreise und das Fehlen von Investitionsgütern sind jedenfalls keine guten Voraussetzungen für einen Wirtschaftsaufschwung. Dementsprechend wächst - gerade im industriellen Sektor - bereits die Sorge vor einer kommenden und länger anhaltenden Rezession. Aktuell bewegt sich die Produktion gerade einmal auf dem Durchschnittsniveau des Krisenjahres 2020. Rückläufige Auftragseingänge und vorsichtige Marktteilnehmer sind Vorboten für handfeste Probleme in der Industrie. Impulse aus dem öffentlichen Sektor sind eher nicht zu erwarten, da die Staatsverschuldung in D und der EU bereits zum jetzigen Zeitpunkt historische Dimensionen erreicht hat und die niedrigen Leitzinsen wenig Spielraum für gestalterische fiskalische Maßnahmen lassen.



I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2022

Über alle Branchen hinweg ist festzustellen, dass sich die Märkte sprunghaft wie nie zuvor verändern. Die Planbarkeit für die Betriebe hat massiv abgenommen. Am deutlichsten zugenommen hat die Sorge vor steigenden Energie- und Rohstoffkosten. Fehlende Rohstoffe, Materialien und Vorprodukte sorgen für stockende Produktionen. Die Verbraucherinnen und Verbraucher blicken pessimistisch auf die konjunkturelle Entwicklung und bremsen ihren Konsum.

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

Die kürzlich verabschiedeten Wasserstoffstrategien des Landes NRW, des Bundes und der Europäischen Union unterstützen den Aufbau einer *Wasserstoffwirtschaft und -infrastruktur*. Der Stadt Duisburg und der Stahlindustrie kann dabei eine Schlüsselrolle zukommen. Vor diesem Hintergrund ist vor allem die Förderung und Einrichtung des Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff (TIW) in Duisburg ausdrücklich zu begrüßen. Perspektivisch kann dies z.B. zu neuen Beschäftigungsfeldern und Ausbildungsgängen für zukünftige Wasserstoff-Techniker führen. Für das Jahr 2022 sind hier jedoch noch keine nennenswerten Impulse für den Arbeitsmarkt zu erwarten.

Das Umfeld für die *Logistikbranche* muss zwar positiver eingeschätzt werden. Gleichwohl bleibt die wirtschaftliche Erholung stark von der Entwicklung der Nachfragesituation in den europäischen Nachbarstaaten sowie von möglichen Lieferengpässen abhängig. Ein sich abzeichnender Fachkräftemangel bei Fahrzeugführern trägt sein Übriges zum Problemdruck bei.

Das *Handwerk* hat die Erschütterungen aus der Corona-Krise überwunden. Die Betriebe melden viele offene Stellen, aber sie profitieren kaum von der Zunahme der Erwerbstätigkeit (Fachkräfteengpass).

Die öffentlichen Mittel zur Bewältigung der Pandemie haben viele kleinere *Krankenhäuser* vorübergehend wirtschaftlich entlastet. Der wiederholte Fallzahlenanstieg bedeutet jedoch eine zusätzliche Belastungsprobe für die personell, organisatorisch und finanziell strapazierten Häuser.

Es wird noch eine Weile dauern, bis die Folgen der Krise mit monatelangen Lockdowns im *Hotel- und Gaststättengewerbe* überwunden sind. Erschwerend kommt der Personalmangel hinzu. Gerade viele leistungsstarke Fachkräfte haben sich während der Pandemie beruflich umorientiert und es ist alles andere als sicher, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt an ihre ehemaligen Arbeitsplätze zurückkehren.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nachdem die Stellenzugänge pandemiebedingt im Bereich der *Personaldienstleister* eingebrochen waren, nahm der Kräftebedarf wieder deutlich zu, hat das Vorkrisenniveau allerdings noch nicht wieder erreicht.

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

Deutliche Fortschritte beim Impfen und rückläufige Inzidenzen lassen die Hoffnung auf ein besseres Jahr 2022 aufkeimen. Im Zuge der prognostizierten wirtschaftlichen Erholung rechnet das IAB für das Jahr 2022 gegenüber dem laufenden Jahr mit einem weiteren Beschäftigungsaufbau in Höhe von 1,6 Prozent für das gesamte Bundesgebiet.

II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg

Während bei den gemeldeten *Ausbildungsbewerbern* in den vergangenen Jahren ein rückläufiger Trend zu beobachten war, konnte dieser in 2021 gestoppt werden. Bei den *Ausbildungsstellen* ist jedoch weiterhin ein Rückgang zu vermerken. Ein Teil des Rückgangs ist auf den konjunkturellen Abschwung des letzten Jahres zurückzuführen, ein anderer Teil auf die Einschränkungen durch die Corona-Krise.

Rückgänge bei der Zahl der *Ausbildungsbetriebe* sind auch auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (ein bis neun Beschäftigte) zurückzuführen, die allerdings die breite Masse der Betriebe ausmachen. Hier ist auch ein Zusammenhang mit den zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten kleinerer Betriebe und Unternehmen zu sehen. Klein- und Kleinstunternehmen verfügen üblicherweise nämlich nicht über vergleichbare finanzielle und personelle Ressourcen, um mit größeren Unternehmen bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender konkurrieren zu können. In der Folge werden beispielsweise deutlich weniger Kanäle genutzt, um potentielle Ausbildungssuchende auf sich aufmerksam zu machen. Darüber hinaus fällt es schwer, jedenfalls auf den ersten Blick hinsichtlich der Attraktivität der Arbeitsbedingungen mit größeren Unternehmen mithalten zu können (z.B. hinsichtlich unterschiedlicher Einsatzorte, flexibler Arbeitszeitmodelle etc.). Dies führt im Ergebnis dazu, dass gerade in kleinen Unternehmen die Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden als noch gravierender als in größeren Unternehmen empfunden werden.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die *Handwerksbetriebe* begreifen Ausbildung als Schlüssel zur Fachkräftesicherung und planen, wie im Vorjahr einzustellen. Hier - wie auch im *Hotel- und Gaststättengewerbe* - werden jedoch die nachfragenden Bewerber fehlen (Besetzungsprobleme).

Weiterhin bestehen aufgrund der covid-19 Pandemie Hindernisse bei der Durchführung der Berufsorientierung und Berufsberatung. Gleichzeitig bieten sich auch immer noch deutlich weniger Praktikumsmöglichkeiten. Darüber hinaus ist der Trend zu einer fortschreitenden Akademisierung weiterhin ungebrochen. Trotz guter beruflicher Perspektiven auf dem Ausbildungsmarkt entscheiden sich stattdessen immer mehr junge Menschen für ein Studium.

Eine gewichtige Rolle spielt zudem, dass unter den Jugendlichen eine große Neigung besteht, angesichts der hohen Unsicherheit über die zukünftigen Entwicklungen länger im Schulsystem zu verbleiben und erst zu einem späteren Zeitpunkt zu versuchen, eine Berufsausbildung zu beginnen.

Die positive Nachricht für Betriebe ist, dass die Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen Demografie bedingt nicht weiter zurückgehen wird.

III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

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

Komponenten der Unterbeschäftigung	Sep 21	Veränderung zum Vorjahresmonat (09/2020)	
	(absolut)	(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	6.424	-2.592	-28,7
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	7.527	-2.568	-25,4
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	85%	x	x
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	24.392	-29	-0,1
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	32.076	1041	3,4
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	76%	x	x

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, September 2021

IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Im Berichtsmonat Juni 2021 (Datenstand Oktober) waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 13.626 Personen bzw. 56,15 % aller Arbeitslosen länger als 12 Monate ohne Beschäftigung. Im Vergleich zu dem ohnehin bereits hohen Sockel im Vorjahresmonat nahm der Bestand Langzeitarbeitsloser um weitere 21,68 % oder 2.428 Personen zu.

	Bestand	
	06/2021	06/2020
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	24.265	24.578
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	13.626	11.198
Anteil an Arbeitslosen gesamt	56,15%	45,56%
LZA differenziert nach Geschlecht		
Frauen	6.746	5.574
Männer	6.880	5.624
LZA differenziert nach Alter		
15 bis unter 55 Jahren	10.849	8.980
55 Jahre und älter	2.777	2.218
differenziert nach Berufsausbildung*		
ohne Berufsausbildung	10.452	9.128
mit Berufsausbildung/akadem.	3.449	3.214

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen), Stand: 10/2021

Hieran zeigt sich, dass das Jahr 2021 deutlich durch die Auswirkungen der covid-19 Pandemie beeinflusst war. Erneut erfolgten mehr Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit, weil Beschäftigungsaufnahmen und Förderungen vor Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit immer noch nicht an den Stand vor der Pandemie anknüpfen konnten. Auch der verhalten optimistische Trend in der Wirtschaft und den Betrieben konnte nicht verhindern, dass weniger Langzeitarbeitslosen eine Integration in Beschäftigung gelungen ist. Eine geringere Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen, die zum Teil auf Hygieneschutzerwägungen und zum Teil auf komplexere Bedingungen für die Teilnahme (z.B. Testverpflichtung, hybrider Unterricht o.Ä.) zurückzuführen ist, trägt ihr Übriges zur weiteren Verschärfung der Problematik bei.

V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit

Arbeitslosigkeit ist ohne Zweifel die Hauptursache für Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II. Die Zahl der Menschen, die tatsächlich auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen sind, ist allerdings deutlich größer als die Zahl der Arbeitslosen in der Arbeitslosenstatistik. Dies liegt z.B. daran, dass vorhandenes Erwerbseinkommen aufgrund der Familiengröße oder aus anderen Gründen nicht zur Deckung des Lebensbedarfs ausreicht. In Duisburg gibt es derzeit insgesamt 72.403 Leistungsberechtigte¹ (LB), d.h. Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II haben.

Wie groß der Anteil von hilfebedürftigen Personen, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist, lässt sich anhand der SGB II-Hilfequote darstellen. Im Zähler werden alle Personen in Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt, die Leistungen nach dem SGB II erhalten. Das sind einerseits Regelleistungsberechtigte (RLB), darunter erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF), sowie sonstige Leistungsberechtigte (SLB). Der Nenner enthält die Anzahl der Bevölkerung unter der Altersgrenze nach § 7a SGB II. Hieraus ergibt sich für Duisburg eine SGB II-Quote von 18,1 %.² Damit bezieht mehr als eine von sieben in Duisburg wohnhaften Personen Leistungen vom jobcenter Duisburg.

VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Betrachtet man nur die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, also Personen im Alter zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die die Leistungsvoraussetzungen des § 7 SGB II erfüllen und Arbeitslosengeld II beziehen, so waren es im Juni 2021 ca. 50.399 Duisburgerinnen und Duisburger, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können. Das sind 588 Menschen weniger als im Vorjahresmonat. Im Status "arbeitslos" sind hiervon 24.265 Personen; die anderen sind z.B. Teilnehmer an arbeitspolitischen Maßnahmen, besuchen noch die Schule, betreuen ihre aufsichtsbedürftigen Kinder oder verdienen trotz Erwerbstätigkeit nicht genug, um von der Unterstützung des jobcenter Duisburg unabhängig zu sein. Insbesondere bei den letztgenannten Personengruppen sowie bei den 13.626 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturen der Grundsicherung SGB II, Berichtsmonat 07/2021, Stand: 10/2021.

² aaO.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		06/2021	06/2020	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	50.399	50.987	-588	-1,15%
darunter					
Alleinerziehende	100,00%	5.801	5.871	-70	-1,19%
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	50,48%	25.439	25.755	-316	-1,23%
Männer	49,52%	24.960	25.232	-272	-1,08%
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	18,70%	9.423	9.620	-197	-2,05%
25 bis unter 55 Jahren	65,38%	32.949	33.440	-491	-1,47%
55 Jahre und älter	15,93%	8.027	7.927	+100	+1,26%
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	54,72%	27.576	28.259	-683	-2,42%
Ausländer	45,28%	22.823	22.728	+95	+0,42%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturen der Grundsicherung SGB II, Berichtsmonat 06/2021, Stand: 09/2021.

VII. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im Juni 2021 in Duisburg insgesamt 35.777. Als Langzeitleistungsbezieher/-in (LZB) zählt, wer zum Stichtag Leistungen in einer Bedarfsgemeinschaft (BG) bezieht, erwerbsfähig ist, das 17. Lebensjahr vollendet hat und innerhalb der vergangenen 24 Monate (730 Tage) mindestens 21 Monate (638 Tage) leistungsberechtigt nach dem SGB II war (Verweildauer). Gegenüber dem Vorjahresmonat ist die Anzahl der LZB damit um 250 gestiegen. Vor dem Hintergrund der herausfordernden Rahmenbedingungen der vergangenen Monate kann dies nicht verwundern. Dass der Anstieg nicht stärker ausgefallen ist, ist zum wiederholten Male auch auf einen erfolgreichen Einsatz der Leistungen nach dem Teilhabechancengesetz (§§ 16e/i SGB II) zurückzuführen.

Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt im Juni 2021 bei knapp 71 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahresmonat 2020 (69,68%) ebenfalls gestiegen. Erfreulicherweise liegt dies jedoch immer noch unter dem Niveau des Juni 2019 (71,84%), so dass wenigstens ein Teil des Erfolges bei der Bekämpfung von LZB in das zweite Pandemiejahr mitgenommen werden konnte. Unabhängig davon wird insbesondere die Bekämpfung der breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im kommenden Geschäftsjahr eine der wesentlichen Herausforderungen darstellen.

VIII. Finanzielle Ausstattung

Wie in den vorherigen Geschäftsjahren erfolgt die Mittelverteilung, d.h. die Zuteilung von Eingliederungs- und Verwaltungsmitteln, aufgrund von Anteilen der jeweiligen Jobcenter auf Basis der Grundsicherungsstatistik. Zu beachten

ist allerdings, dass es sich hierbei zunächst nur um vorläufige Orientierungswerte handelt, die voraussichtlich nicht den Werten entsprechen werden, die nach Erlass der entsprechenden Rechtsgrundlagen tatsächlich verteilt werden. Die Richtigkeit der Orientierungswerte unterstellt, würde das Jobcenter Duisburg für die Bewältigung seiner Aufgaben im Geschäftsjahr 2022 voraussichtlich Eingliederungsmittel i.H.v. 68.242.356,- € erhalten. Das Verwaltungskostenbudget läge bei 63.589.382,- €, woraus sich ein Globalbudget i.H.v. insgesamt 131.831.738,- € ergäbe.

Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies zum ersten Mal eine spürbare Reduzierung der zugeteilten Haushaltsmittel um insgesamt -2.825.071,- € bzw. -2,10%. Hierbei ist noch erschwerend zu berücksichtigen, dass in den prognostizierten Eingliederungsmitteln noch gesondert ausgewiesene Mittel i.H.v. 704.602,- € zur Bewältigung der Hochwasserkatastrophe enthalten sind. Diese wurden über ganz NRW anteilig an die Jobcenter verteilt. Die Mittel unterliegen allerdings einer strengen Zweckbindung. Sie können ausschließlich für Eingliederungsleistungen oder - im Wege einer möglichen Umschichtung - Verwaltungsausgaben verwendet werden, die nachweislich in direktem Zusammenhang mit der Hochwasserkatastrophe 2021 sowie deren Folgen stehen. Da die Stadt Duisburg nach den hiesigen Erkenntnissen glücklicherweise nicht von der Hochwasserkatastrophe tangiert gewesen ist, dürfte eine zweckentsprechende Verwendung der Mittel nicht möglich sein, woraus sich deren faktische Nichtverfügbarkeit herleitet. Infolgedessen fällt der tatsächliche Minderbetrag gegenüber der Mittelausstattung 2021 noch um 704.602,- € höher aus.

	2018	2019	2020	2021 (unterjährige Betrachtung)	2022 (Schätzwert)
Eingliederungstitel (in Mio. €)	57.701.589	64.956.980	68.912.043	70.713.936	68.242.356
verfügbare Eingliederungsmittel	50.676.589	62.232.991	68.205.298	66.778.082	62.332.350
Veränderung (zum Vorjahr)	+5,73%	+12,57%	+6,09%	+2,61%	-3,50%
Verwaltungsbudget inkl. KFA	72.409.028	76.995.911	75.016.519	80.003.347	82.022.534
Veränderung (zum Vorjahr)	+3,02%	+6,33%	-2,57%	+6,65%	+2,52%
darin enthalten: Umschichtungsbetrag	7.025.000	2.723.989	706.744	3.935.854	5.910.006

Mittelverteilung 2022 lt. Schreiben des BMAS vom 19.10.2021 (Orientierungswerte)

Die voraussichtlichen finanziellen Rahmenbedingungen im Verwaltungs- und Eingliederungshaushalt für das Jahr 2022 ermöglichen trotz gesunkener Zuteilungen dennoch einen differenzierten Instrumentenmix, der von öffentlich geförderter Beschäftigung bis hin zu Umschulungen eine breite Palette an Förderangeboten für alle Kundinnen und Kunden des Jobcenter Duisburg bietet.

Das geplante Gesamtbudget für "Integrationsorientierte Instrumente" beträgt 46,24 %, dies entspricht 29.952.365 €. Die größten Einzelposten darunter bilden mit 21,70 % und einem Anteil von 13.874.047 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABE) sowie mit 17,70 % und einem Anteil von 11.314.519 € die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Betrag von 1.845.896 € im Gesamtbudget enthalten, was einem Anteil von 2,89 % entspricht. Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis natürlich vom gesamten weiteren Produktportfolio des Jobcenter Duisburg.

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

Bis zu 27,61 % - das sind 17.652.215 € - werden in Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II investiert.

Die Förderinstrumente "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § § 16e SGB II" sowie "Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II" nach dem Teilhabechancengesetz wurden mit 20,98 %, mithin 13.411.765 € veranschlagt.

Zusätzlich aktiviert das Jobcenter Duisburg auch im Jahr 2022 Mittel über den so genannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT), welche aus haushalterischer Perspektive zwar keine Eingliederungsmittel sind, das Eingliederungsbudget jedoch erheblich entlasten, da sich der erforderliche Mitteleinsatz zur Finanzierung einer Maßnahme nach § 16i SGB II um den PAT reduziert. Wie hoch diese Entlastung ausfällt, ist im Vorfeld schwer zu beziffern, da dies von Anzahl und Bedingungen der tatsächlich realisierten Förderfälle nach § 16i SGB II abhängt. Unter Annahme der Planungsgrundlagen für 2021 und 2022 (ca. 210 Neufälle) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2022 bis zu 4.300.000 Mio. € betragen. (ca. 800.000 € für neue Fälle in 2022 und bis zu 3.500.000 € für ca. 600 Bestandsfälle).

E. Handlungsansätze

I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen

Die besondere Bedeutung des Bereichs Qualifizierung findet auch in der Arbeitsmarktplanung 2022 ihren akzentuierten Niederschlag. Die zu erwartende konjunkturelle Aufhellung nährt die optimistische Erwartung, im kommenden Jahr wieder an die guten Erfolge der Bemühungen in der Zeit vor der covid-19 Pandemie anknüpfen zu können. Dementsprechend wird an den bestehenden, hohen Standards bei Teilnehmerauswahl, Teilnehmerbefähigung, sowie Teilnehmer- und Absolventenmanagement auch in 2022 weiter festgehalten.

Wie bisher erfolgt dies unter ausdrücklicher Einbeziehung des Berufspsychologischen Service (BPS) der Agentur für Arbeit sowie der Teams "QM" und "Restart". Daneben existiert eine intensive und proaktive Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S).

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

Das Team für Qualitätsmanagement (QM-Team) nimmt seit 2020 alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem Angebot von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) wahr. Dies umfasst mit Ausnahme einzelner Leistungen in der Zuständigkeit zielorientierter Teams (U25, Reha/SB, Selbständigenförderung) die Produktverantwortung für alle Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und beruflichen Weiterbildung und das damit verbundene Maßnahmenmanagement sowie die Bildungsträgerbetreuung.

Infolge der ergriffenen Maßnahmen konnte sich das jobcenter Duisburg in Bezug auf die Abbruchquote bei Förderung der beruflichen Weiterbildung im NRW-weiten benchmark leicht verbessern und damit einen effizienteren und wirtschaftlichen Mitteleinsatz erreichen. Dies ist umso positiver zu bewerten, da ein außerordentlich herausforderndes Geschäftsjahr hinter uns liegt. Unabhängig davon ist durch aus noch "Luft nach oben", so dass die unternommenen Anstrengungen fortgesetzt werden.

II. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden & verringern

Die drei ergriffenen Interventionsansätze zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB), nämlich "Prävention", "Integration" und "soziale Teilhabe", haben ihre Wirksamkeit erneut unter Beweis gestellt. Daher schließt das jobcenter Duisburg auch im Jahr 2021 nahtlos hieran an.

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

übernehmen auch die Vermittler des gemeinsamen Arbeitgeberservice jeweils mindestens fünf Kundinnen und Kunden in die enge Bewerberbetreuung.

Darüber hinaus betreibt das jobcenter Duisburg auch in 2022 das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC), welches unter anderem die generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden, zum Gegenstand hat.

Als "LZA-Schwerpunktregion" verfolgt das jobcenter Duisburg weiterhin den Ansatz, dem Entstehen von LZA/LZB innovativ zu begegnen. Im Rahmen der umfangreichen Anstrengungen ist dabei das Maßnahmenformat "fitforjob digital - das e-novative Bewerbercenter für den @rbeitsmarkt 4.0" entstanden. Hierbei handelt es sich um ein hauseigenes Maßnahmenformat bei dem das Dienstleistungsangebot vielfältige Hilfestellungen bei der Erstellung von (elektronischen) Bewerbungsunterlagen bis hin zu deren Versand umfasst. Dieser erfolgreiche Ansatz soll nicht nur weiterverfolgt, sondern mit einem deutlichen Akzent auf IT Wissens- und Kenntnisvermittlung an die digitalen Veränderungen der letzten Jahre angepasst werden.

Das jobcenter Duisburg wird zudem sämtliche Chancen, die sich aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) ergeben, auch in 2022 bestmöglich ausschöpfen. Dies umfasst bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II bis zu 210 geplante Neueintritte; bei § 16e SGB II weitere 108. Vor und während der Maßnahmen nach dem THCG erfolgt eine enge, beschäftigungsbegleitende Betreuung (coaching) durch Mitarbeiter des jobcenter Duisburg. Fiskalisch nutzt das Jobcenter die sich aus dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) ergebenden finanziellen Spielräume.

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

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind Querschnittsaufgaben, welche im jobcenter Duisburg ohnehin portfolioübergreifend verstärkt Berücksichtigung finden. Im kommenden Geschäftsjahr 2021 wird sich das jobcenter Duisburg verstärkt den Zielgruppen Frauen, Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung widmen.

1. Frauen

Wie bereits weiter oben ausgeführt, hat die covid-19 Pandemie das bestehende "gender-gap" noch weiter zuungunsten der Zielgruppe der Frauen verändert. Frauen werden in der Regel früher entlassen, später eingestellt und bekommen oftmals geringeren Lohn. Vor diesem Hintergrund unterstützt das jobcenter Duisburg jede zielgerichtete Bemühung, hier eine entsprechende Veränderung nicht nur zu initiieren, sondern auch nachhaltig zu verstärken. Hierbei werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung, den Frauenförderanteil und nicht zuletzt auf die Integrationsquote der Frauen legen. Erste Erfolge - z.B. bei der Steigerung der Integrationsquote bei Alleinerziehenden - konnten aufgrund der Weichenstellungen des ablaufenden Geschäftsjahres 2021 trotz widriger Arbeitsmarktbedingungen bereits erreicht werden.

Wie in jedem Jahr wurden die Maßnahmen zur Fokussierung auf die Zielgruppe der Frauen in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) entworfen und sind in ein schlagkräftiges Netzwerk von Partnern auf lokaler und regionaler Ebene eingebettet.

Einen Schwerpunkt der Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) wird wie gewohnt die frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung Erziehender, die wegen der Betreuung ihrer Kinder dem Arbeitsmarkt derzeit nicht zur Verfügung stehen. Dies erfolgt gemeinsam mit den Integrationsfachkräften auf Basis des bewährten Kundenkontaktkonzepts für Erziehende.

Seit April 2021 fördert das Jobcenter Duisburg im Wege der so genannten "freien Förderung" gem. § 16f SGB II überdies noch bis mindestens 21.04.2024 das Modellprojekt "GuiDe - Gut in Duisburg etablieren". Projektträgerin ist das Diakoniewerk in Duisburg, welches mit einem innovativen Konzept überzeugen konnte. Gegenstand des Projektes ist die Unterstützung geflüchteter und aus der EU zugewanderter Frauen, die Kinder betreuen, bei ihrer sozialen und wirtschaftlichen Integration. Dies soll insbesondere durch die schrittweise Reduzierung evtl. vorhandener Vermittlungshemmnisse, als auch durch die Begründung neuer bzw. die Stabilisierung und Ausbau bestehender Beschäftigungsverhältnisse, die Heranführung an Beschäftigung und das Angebot betrieblicher (Teilzeit-) Ausbildung sowie Spracherwerb geschehen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

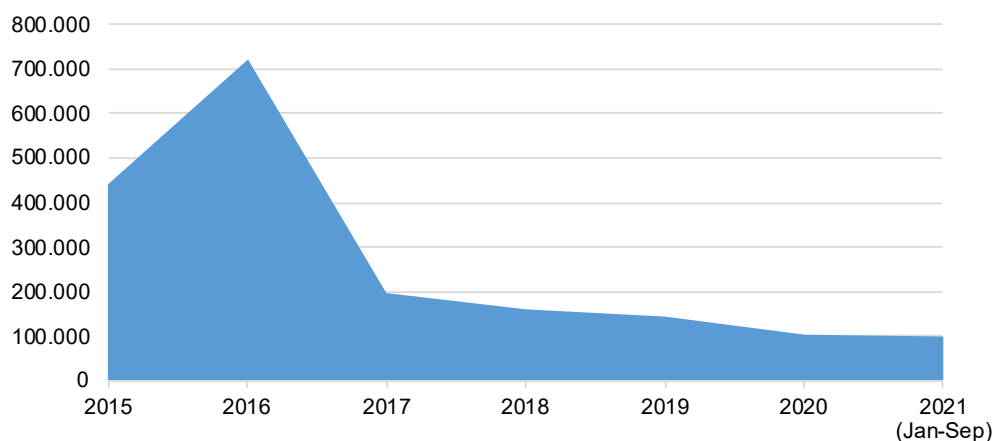
2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund

Duisburg ist seit Jahren "Einwanderungsstadt" und daher von Zuwanderung mit dem Hintergrund Flucht/Asyl sowie aufgrund der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit stark betroffen. Beides wirkt sich erheblich auf Größe und Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials aus. Da die Zuwanderungsbewegungen grundsätzlich sehr volatil ausfallen und aufgrund der COVID-19 Pandemie sowie sich stetig ändernder politischer Rahmenbedingungen zusätzlich stark beeinflusst werden, ist die zukünftige

Entwicklung schwer vorher zu sehen. Seit dem Jahr 2013 gibt es jedenfalls pro Jahr bundesweit mehr als 100.000 Erstanträge auf Asyl. Das stärkste Jahr in der jüngeren Vergangenheit war 2015; seitdem haben sich die Zahlen auf hohem Niveau bis 2020 nach unten bewegt. Nichtsdestotrotz wurden auch in 2020 allein 102.581 Erstanträge gestellt. In der ersten Jahreshälfte 2021 waren es dann bereits 58.927.

Berücksichtigt man, dass gerade in den vergangenen Wochen ein hoher Anstieg der Zuwanderung, insbesondere über die Ostgrenzen, zu verzeichnen ist, dürfte der Wert 2021 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit wieder deutlich über dem Vorjahreswert liegen. Inwiefern diese Trendumkehr dauerhaft ist, ist allerdings aus heutiger Sicht nicht mit der nötigen Sicherheit abschätzbar. Die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer, d.h. der Anteil der positiven Asylentscheidungen an der Gesamtzahl der in einem bestimmten Zeitraum getroffenen Asylentscheidungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), lag in 2020 bei 43,1 %; derzeit liegt sie immer noch bei 38,7%.

Entwicklung der jährlichen Asyl-Erstanträge ab 2015



Quelle: Statistik des BAMF, Aktuelle Zahlen, Stand: September 2021

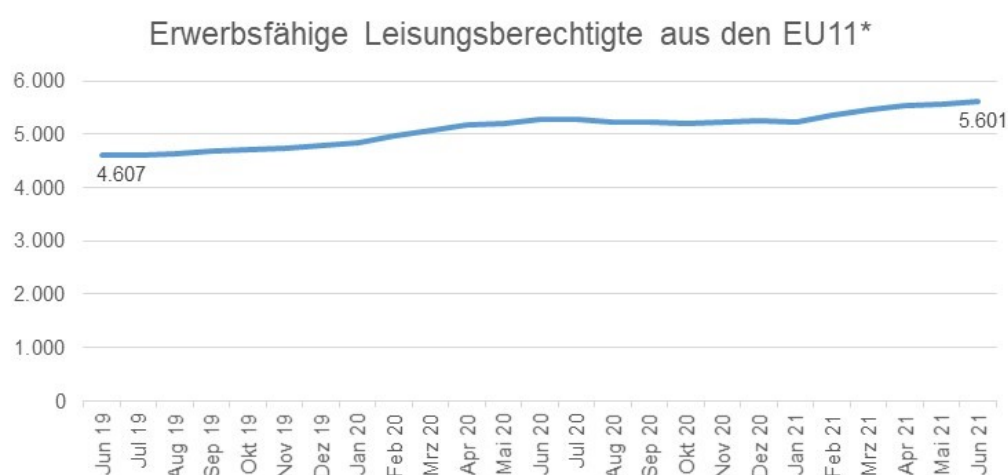
Dementsprechend ist für das jobcenter Duisburg davon auszugehen, dass der Zugang von Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund nach einer kurzen Dämpfung durch die Grenzschließungen in Folge der covid-19 Pandemie im Geschäftsjahr 2022 wieder ansteigen wird. Dieser Anstieg trifft dann auf einen bereits stetig gestiegenen Bestand, der im Juni bei insgesamt 12.429 Regelleistungsberechtigten (davon 7.543 erwerbsfähige Leistungsberechtigte) aus den acht nichteuropäischen Haupt-Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien gelegen hat (s.u. H. Anhang).

Um den Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern und die Vermittlung der notwendigen Sprachkenntnisse sicherzustellen, wurde in Duisburg der Integration Point (IP) sukzessive ausgebaut. Damit hat das jobcenter Duisburg den Grundstein für eine erfolgreiche Integrationsarbeit mit der Zielgruppe der Geflüchteten geschaffen. Gerade die räumliche Zusammenlegung des IP mit der Sprachberatung hat zu spürbaren Synergie- und Rationalisierungseffekten sowie vor allem kürzeren Wegen und beschleunigten Verfahren für die Kundschaft geführt. Der IP wird auch in 2022 an seinem bestehenden Standort weiterbetrieben.

INTEGRATION POINT



Ergänzend zu den Migrationsbewegungen mit dem Hintergrund Asyl/Flucht sieht sich die Stadt Duisburg einer anhaltend hohen Zuwanderung insbesondere in Folge der EU-Osterweiterung gegenüber. Die Osterweiterung der EU wurde in mehreren Etappen vollzogen. Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen traten 2004 der EU bei und erlangten die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 1. Mai 2011. Es folgten am 1. Januar 2007 die Beitritte von Bulgarien und Rumänien und am 1. Juli 2013 der von Kroatien; die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit erhielten diese Länder zum 1. Januar 2014 und zum 1. Juli 2015. Für die Menschen in den genannten Ländern stellt sich die Situation auf ihrem heimischen Arbeitsmarkt überwiegend schwierig dar. Darüber hinaus haben die im Verhältnis hohen Sozialleistungen einen zusätzlichen "pull-effect". Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit laufendem Bezug von Leistungen nach dem SGB II in Duisburg bezogen auf die elf vorstehend bezeichneten Ländern (*sog. EU11) kann der nachstehenden Grafik (s. Folgeseite) entnommen werden.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Migrations-Monitor-Arbeitsmarkt, Stand: 10/2021

Die größten Untergruppen unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den EU11 stellen in Duisburg die bulgarischen und rumänischen Unionsbürger dar. Deren Anteil an der Duisburger Stadtbevölkerung wächst seit Jahren stetig. Obwohl damit auch ein Anstieg an der Erwerbsbeteiligung korreliert, haben die Menschen beider Staatsangehörigkeiten häufig umfangreiche Vermittlungshemmnisse wie fehlende Schul- und Berufsabschlüsse sowie nur unzureichende Sprachkenntnisse. Bedarfsdeckende Integrationen werden überdies durch verhältnismäßig große Bedarfsgemeinschaften erschwert. Aus diesen Gründen und aufgrund der komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen bei Prüfung des Bestehens der Leistungsvoraussetzungen im EU-rechtlichen Kontext setzt das Jobcenter Duisburg weiterhin auf eine Zentralisierung der Betreuung der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger am Standort in Duisburg Homberg. So ist auch weiterhin sichergestellt, dass die zielgruppenorientierte Vermittlungsarbeit sowie die Prüfung der Anspruchs- und Leistungsvoraussetzungen durch spezialisierte Verwaltungseinheiten erfolgt.

3. Menschen mit Behinderung

Auch im kommenden Geschäftsjahr bildet der Reha-Spezialist bzw. die Reha-Spezialistin im gAG-S an der Schnittstelle zur arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung Netzwerke, um über Kooperationen, z.B. mit der örtlichen Fürsorgestelle, dem Integrationsamt und Schwerbehindertenvertrauensleuten in den Betrieben geeignete Stellenangebote für arbeitslose (schwer)behinderte Menschen zu akquirieren. Damit passgenaue Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden

können, erfolgen in enger Absprache mit dem gAG-S Planungen und Umsetzungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Im Rahmen einer "warmen Übergabe" (persönlich/telefonisch) wird dabei sichergestellt, dass eine zielgerichtete und individuell abgestimmte Arbeitgeberansprache erfolgen kann.

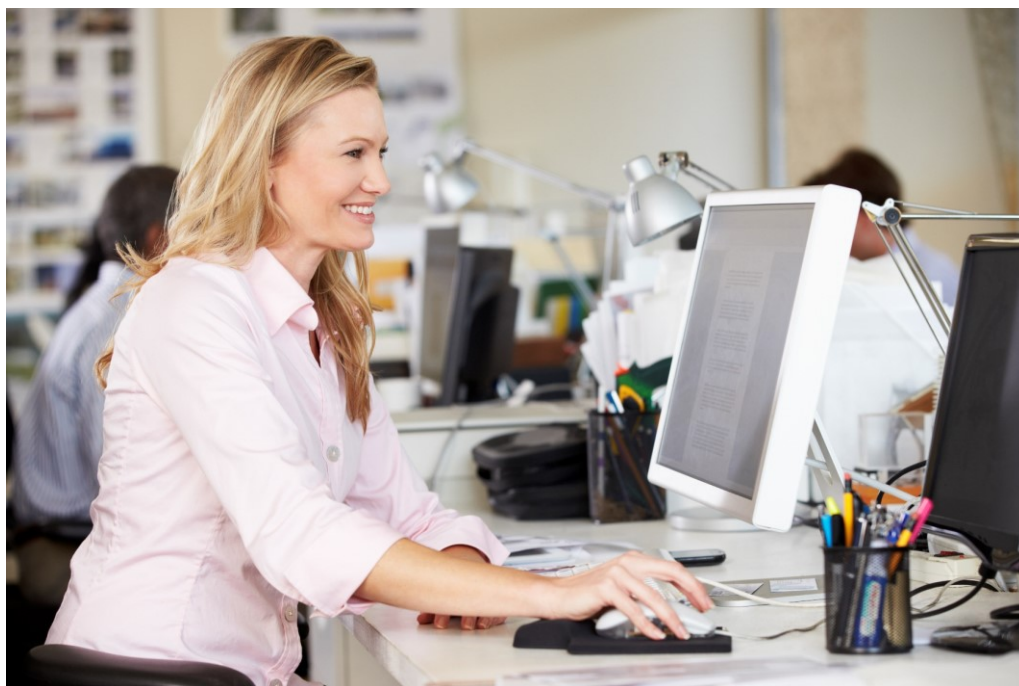
Das Reha-SB Team nutzt auch in 2022 neben den allgemeinen Leistungen zur Eingliederung aus dem Portfolio des jobcenter Duisburg weitere spezielle, auf die Belange (schwer-)behinderter Menschen zugeschnittene Angebote, wie z.B. die Arbeitsgelegenheiten für schwerbehinderte Menschen, das Bewerbungstraining „Handzeichen“ für Gehörlose und die Probeschäftigung für (schwer)behinderte sowie gleichgestellte Menschen und Rehabilitanden (Reha-Träger BA).

Dabei wird in 2022 ein besonderer Akzent auf der digitalen Befähigung behinderter Menschen zur Nutzung elektronischer Angebote liegen. Dies geschieht konkret durch den Einsatz entsprechender Instrumente wie des "AVGS digital"³ oder dem "Förderzentrum SB". Die Erfahrungen aus vielen Jahren Vermittlungsarbeit im Reha-SB Team haben außerdem gezeigt, dass trotz umfangreicher Verbesserungen immer noch häufig Vorbehalte bei Arbeitgebern gegenüber der Beschäftigtengruppe der (schwer)behinderten Menschen bestehen. Dabei ist es erwiesen, dass (schwer-)behinderte Menschen überproportional bei Arbeitgebern „punkten“ können, wenn sie nur die Gelegenheit erhalten, sich unter praktischen Bedingungen zu bewähren. Zur Auflösung dieses Widerspruchs behält das jobcenter Duisburg das bestehende Gutscheilverfahren zur Probeschäftigung von (schwer-)behinderten Menschen bei. Über das Instrumentarium „Probeschäftigung“ nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III können Menschen mit Behinderung, Rehabilitanden (Reha-Träger BA) und gleichgestellte Menschen eine bis zu drei Monate befristete Beschäftigung bei einem Arbeitgeber aufnehmen, bei der alle Kosten bezuschusst werden, die üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, wie Lohn/Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Regelungen.

IV. Digitalisierung vorantreiben

Digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für ein modernes und zukunftsfähiges Jobcenter. Die erheblich eingeschränkten Kundenkontaktmöglichkeiten während der COVID-19-Pandemie haben die Notwendigkeit der Einführung digitaler Prozesse unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes verstärkt. Zudem wünschen sich unsere Kundinnen und Kunden, ihre Anliegen künftig verstärkt online erledigen zu können. Um diese Bedarfe zu erfüllen, greift das jobcenter auf ein breit gefächertes Angebotsportfolio zurück. Ziel ist es, jedem Kunden und jeder Kundin des jobcenter Duisburg die Kontaktmöglichkeit anzubieten, die die Kundenwünsche und -bedarfe bestmöglich bedient.

³ AVGS = Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 SGB III i.V.m. § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Arbeit sichtbar machen

1. jobcenter.digital

jobcenter.digital stellt den Kundinnen und Kunden der gemeinsamen Einrichtungen (gE) ein modernes Online-Angebot zur Verfügung und wird zentral durch die Bundesagentur für Arbeit entwickelt und zur Verfügung gestellt. Das Angebot umfasst derzeit u.a. das Stellen von Weiterbewilligungsanträgen (WBA), die Einreichung von Veränderungsmitteilungen (VÄM), die Nach- bzw. Einreichung von Unterlagen sowie den so genannten "Postfachservice SGB II" zum Senden von Nachrichten, Anregungen und Wünschen ans jobcenter Duisburg. Das Angebot von jobcenter.digital wird kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt.

2. Videokommunikation SGB II

Unter dem Begriff „Videokommunikation“ ist die Gesprächsführung von Kundinnen und Kunden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jobcenter Duisburg unter Zuhilfenahme des Mediums „Video“ sowie jeweils einem Endgerät mit der Anwendung Skype for Business (SfB) zu verstehen. Dies erfolgt plattformübergreifend, d.h. unabhängig vom verwendeten Endgerät und Betriebssystem. Die Videokommunikation stellt im jobcenter Duisburg seit März 2021 ein neues Interaktionsformat dar und soll die unmittelbare persönliche Beratung nicht ersetzen, sondern ergänzen. Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen mit dem Einsatz der Videokommunikation wird eine Ausweitung der vorhandenen Kapazitäten nicht nur im jobcenter Duisburg, sondern bundesweit angestrebt.



So klAppt's ganz einfach mit uns!



3. Jobcenter der Zukunft

Nach Abschluss der Planungsphase und mit zunehmenden Öffnungsperspektiven werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen „Jobcenter der Zukunft“ nun schrittweise in die Praxis umgesetzt. Ein wesentlicher Meilenstein konnte mit dem „go live“ der lokalen jobcenter Duisburg App bereits verwirklicht werden. Die jobcenter Duisburg App bietet auf (mobilen) Endgeräten mit den Betriebssystemen iOS und Android ein umfassendes Serviceangebot „im Hosentaschenformat“. Hierzu gehören insbesondere die folgenden Themen:

- Arbeit und Ausbildung
- Dokumente einreichen (verschlüsselt)
- Rückrufwunsch
- Fragen zur Leistung / zu Anträgen
- Nachricht ans jobcenter
- Aktuelles



Die jobcenter DU App unter iOS

Die jobcenter Duisburg App wird von den Kundinnen und Kunden gut angenommen. Im Juli 2021 wurden überdies sämtliche Bedarfsgemeinschaften des jobcenter Duisburg per Brief angeschrieben, um über das umfassende Angebot der jobcenter Duisburg App zu informieren.

Für das Geschäftsjahr 2022 ist außerdem eine komplette Neugestaltung der vorhandenen Eingangsbereiche in den Geschäftsstellen vorgesehen. Neben einer allgemeinen Verbesserung der Kundenfreundlichkeit und Wertigkeit sollen so genannte „Self Service Bereiche“ eingerichtet werden, in denen die Kundinnen und Kunden verschiedenste Dienstleistungen des jobcenter Duisburg nutzen können. Dies umfasst z.B. Möglichkeiten zur Stellensuche, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zur umfassenden Kommunikation mit dem jobcenter Duisburg über jobcenter.digital oder die Jobcenter-App.

V. Umgang mit Pandemiefolgen

Seit mehr als anderthalb Jahren zwingt uns das SARS-CoV2-Virus, unser Leben und unsere Arbeit täglich neu zu organisieren und Risiken ständig neu zu bewerten. Dazu kommen rechtliche Rahmenbedingungen in Bund und Land, die regelmäßig überarbeitet und angepasst werden. Nichtsdestotrotz ist es uns gelungen, den Überblick zu behalten und niemals unsere Ziele aus dem Blick zu verlieren. Dementsprechend haben wir es geschafft, Leistungen zum Lebensunterhalt über den gesamten Pandemiezeitraum pünktlich und verlässlich auszuführen und durchgängig für unsere Kundinnen und Kunden ansprechbar und erreichbar zu bleiben. Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass ein persönlicher Kontakt für eine gute Aufgabenerledigung nicht zwingend notwendig ist, sondern das Zusammenspiel verschiedenster Kontakt- und Zugangswege einen idealen Mix für das Jobcenter der Zukunft darstellt.

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

1. Betriebliches Hygienekonzept des jobcenter Duisburg

Die zentrale Grundlage des jobcenter Duisburg zur Bewältigung der durch die covid-19 Pandemie induzierten Herausforderungen ist dabei das betriebliche Hygienekonzept (BHK). Das BHK beinhaltet eine Zusammenstellung der aktuell spezifischen, dem betrieblichen Infektionsschutz dienenden Arbeitschutzmaßnahmen. Das BHK wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Das BHK wird in seiner jeweils gültigen Form an zentraler Stelle intern veröffentlicht und schafft damit Transparenz und Rechtssicherheit für alle Mitarbeitenden. Das BHK umfasst dabei umfangreiche

- Maßnahmen zur Kontaktreduktion
- Maßnahmen zur Verringerung der Konzentration luftgetragener Viren in der Arbeitsumgebung
- Maßnahmen zur Reinhaltung von Oberflächen
- sowie weitere Schutzmaßnahmen

Ein Aufgreifen des kompletten Maßnahmenpaketes würde den Rahmen dieses Arbeitsmarktprogrammes sprengen. In Hinblick auf die Erbringung der Leistungen der Beratung und Vermittlung an die Kundinnen und Kunden sind aber die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen von besonderem Interesse.

So wurde in Übereinstimmung mit dem Fünf-Stufen-Plan zum operativen Übergang (s.u.) bereits ein erheblicher Teil der Beratungsbüros mit so genannten Luftreinigern mit HEPA-Filteranlagen ausgerüstet, um eine signifikante Reduzierung luftgetragener Aerosole sicherzustellen.

Darüber hinaus wurden im erforderlichen Umfang Hygieneschutzwände aus Acryl (sog. Spuckschutz) beschafft, um die Atembereiche von Mitarbeitenden und Kundschaft bestmöglich zu trennen. Die Ausrüstung weiterer Büros erfolgt sukzessive in dem Umfang, wie der operative Übergang dies erfordert.

Weiterhin wurde in allen Geschäftsstellen des jobcenter Duisburg in analoger Anwendung der in der Agentur für Arbeit derzeit geltenden Regelungen ein freiwilliger 3G-Standard eingeführt. Dies bedeutet nichts anderes, als dass alle Kundinnen und Kunden gebeten werden, vor Betreten des Hauses ihren entsprechenden Status (geimpft, getestet, genesen) freiwillig anzugeben. Möchte ein Kunde dies (ohne Angabe von Gründen) nicht oder verfügt er nicht über einen entsprechenden 3G Status, so ist eine Beratung dennoch möglich. Hierbei gelten aus Gründen des Gesundheitsschutzes jedoch zwei Voraussetzungen. Entweder ist das persönliche Gespräch auf eine Dauer von weniger als 15 Minuten zu begrenzen (sog. Kurzzeitermin/Kurzzeitkontakt) oder das Gespräch kann - mit beliebiger Dauer - in einem der weiterhin verfügbaren Präsenzbüros stattfinden, die gegenüber den herkömmlichen Büros ein besonders hohes Schutzniveau gewährleisten. Selbstverständlich gelten diese Regelungen nicht nur für unsere Kundinnen und Kunden, sondern in entsprechender Anwendung auch für unsere Mitarbeiterschaft. Dies schafft beiderseits ein Klima des Vertrauens, der Wertschätzung und der Sicherheit.

Zu den weiteren Schutzmaßnahmen gemäß des geltenden Hygienekonzepts gehörte z.B. auch die Durchführung von zwei überaus erfolgreichen Impfkampagnen - jeweils für die Kundinnen und Kunden sowie für die Mitarbeiterschaft. Hierbei konnten in einer sehr guten Kooperation mit der Stadt Duisburg - hier insbesondere mit der Berufsfeuerwehr - direkt vor Ort im jobcenter Impfangebote unterbreitet werden. Dazu wurden sämtliche Bedarfsgemeinschaften im Zuge einer ohnehin stattfindenden Werbeaktion

zugunsten der Jobcenter-App darüber informiert, covid-Impfungen mit den gängigen Impfstoffen einfach, unbürokratisch und selbstverständlich freiwillig und anonym im jobcenter Duisburg wahrnehmen zu können. Hiervon haben fast 1.000 Kundinnen und Kunden und zahlreiche Mitarbeitende profitieren können.

2. Fünf-Stufen-Plan zum operativen Übergang

Die Geschäftsführung des jobcenter Duisburg hat einen Fünf-Stufen-Plan zur Gestaltung des operativen Übergangs vom Zustand der pandemiebedingten Einschränkungen bis hin zu einem uneingeschränkten Geschäftsbetrieb entwickelt. Oberste Prämisse bleibt dabei immer die Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeitenden sowie der Kundschaft des jobcenter Duisburg. Da die weitere Entwicklung nicht linear, sondern eher weiter dynamisch verlaufen wird, werden Öffnungsschritte nur vollzogen, wenn dies unter den dann vorliegenden Rahmenbedingungen als vertretbar bewertet wird. Wesentliche Aspekte sind dabei die Entwicklung des Pandemiegeschehens, der Fortschritt der Impfkampagnen, die Erwartungshaltungen der Träger des jobcenter Duisburg sowie der Umsetzungsfortschritt des Projektes „Jobcenter der Zukunft“. Entsprechende Entscheidungen werden jeweils mit ausreichendem Vorlauf und unter Einhaltung der erforderlichen Beteiligungsrechte getroffen. Sämtliche Öffnungsschritte sind vor dem Hintergrund der weiteren Pandemieentwicklung reversibel.

1. Stufe

Die erste Stufe des Fünf-Stufen-Plans gilt seit dem 01.07.2021 und sah die Wiedereröffnung der Präsenzbüros und deren Nutzung auf freiwilliger Basis (sowohl für Mitarbeitende als auch für Kundinnen und Kunden) vor. Seitdem können persönliche Termine nicht nur in Notfällen, sondern grundsätzlich in allen erforderlichen Fällen stattfinden.

2. Stufe

Die zweite Stufe gilt seit dem 15.07.2021 und sieht zusätzlich zu den Rahmenbedingungen aus Stufe 1 eine verpflichtende Nutzung der Präsenzbüros vor.

3. Stufe

Die dritte Stufe gilt seit dem 02.11.2021 und ermöglicht die Durchführung von persönlichen Gesprächen nicht nur in den Präsenzbüros, sondern zusätzlich auch in den herkömmlichen Büroräumen. Die Nutzung der herkömmlichen Büroräume ist anders als die Nutzung der Präsenzbüros, die weiterhin verpflichtend ist, zunächst freiwillig.

4. Stufe

Die vierte Stufe sieht eine verpflichtende Nutzung der Büroräume vor. Eine noch weitere Reduzierung des Pandemiegeschehens ist hierfür ebenso erforderlich wie ein noch weiterer Fortschritt der Impfkampagne. Wann dies der Fall sein wird, ist aktuell noch offen.

5. Stufe

Mit Inkrafttreten der fünften Stufe öffnen zusätzlich die Self-Service-Bereiche. Voraussetzung hierfür ist, dass die allgemeine Pandemielage es zulässt, dass Menschen sich wieder in größerer Zahl in geschlossenen Räumen aufhalten können.

VI. Zusätzliche Hilfen

Die Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug setzen längerfristige Eingliederungsstrategien und entsprechend darauf konzentrierte Ressourcen voraus. Hierbei kommt dem Ansatz des SGB II, die Leistungen der Arbeitsförderung mit sozialintegrativen Leistungen eng zu verzahnen und abgestimmt zu erbringen, hohe Bedeutung zu. Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II unterstützen im Rahmen der integrierten Leistungserbringung bedarfsgerecht und bieten passgenaue Hilfen für bestimmte Problemlagen.

Die Bedarfsplanung für die flankierenden Leistungen im Geschäftsjahr 2022 orientiert sich am voraussichtlichen Bedarf unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme im laufenden Geschäftsjahr und entspricht den Planwerten der beiden Vorjahre.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung 2022 (keine "Soll-Planung")
Betreuung minderjähriger Kinder (§ 16a Nr. 1 SGB II)	über Regelangebote	nach Bedarf
Schuldnerberatung (§ 16a Nr. 2 SGB II)	Beratungsstellen freier Träger	ca. 800
Psychosoziale Betreuung (§ 16a Nr. 3, 1. Alt. SGB II)	Beratungsstellen AWO / Diakonie	ca. 550 (zzgl. ca.450 Clearingfälle)
Suchtberatung (§ 16a Nr. 3, 2. Alt. SGB II)	Suchtberatungsnetzwerk (Suchthilfeverbund)	ca. 200

Schätzung der Fallzahlen nach § 16a) SGB II für das Jahr 2022

F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente

Förderinstrument		Haushaltsmittel (in Euro)
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget	Vermittlungsbudget	850.000
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahmen bei Trägern	2.173.420
	Maßnahmen bei Arbeitgebern	26.400
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	3.992.618
	Privater Arbeitsvermittler	156.000
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung		7.429.990
1.4 Eingliederungszuschüsse		1.291.680
1.5 Einstiegsgeld		849.078
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		Einkauf im Vorjahr
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung		12.952.515
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		833.229
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		2.138.378
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen		222.709
Assistierte Ausbildung flexibel		Einkauf im Vorjahr
Einstiegsqualifikation		56.763
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen		108.116
4. Leistungen für behinderte Menschen		
		540.240
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	25.061
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	8.012
Gesamt (Neufallbudget ohne Verbindungen aus 2021)		33.654.208

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget	Vermittlungsbudget	nach Bedarf
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahmen bei Trägern	2.911
	Maßnahmen bei Arbeitgebern	632
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	2.013
	Privater Arbeitsvermittler	156
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung * inkl. AEZ		1.745
1.4 Eingliederungszuschüsse		330
1.5 Einstiegsgeld		510
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		60
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung		4.410
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		108
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		210
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen		55
Assistierte Ausbildung flexibel		32
Einstiegsqualifikation		43
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen		16
4. Leistungen für behinderte Menschen		84
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	nach Bedarf
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	nach Bedarf
Gesamt		13.315

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
I. Umschulungen / Fortbildungen	552 / 1.178
II a. Gewerblich-technische Berufe	404
II b. Kaufmännische/verwaltende Berufe	314
II c. Sozial- und Gesundheitsberufe	166
Sonstige Bildungsziele	776
Vorbereitende Qualifizierungen	80
Gesamt	1.740

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

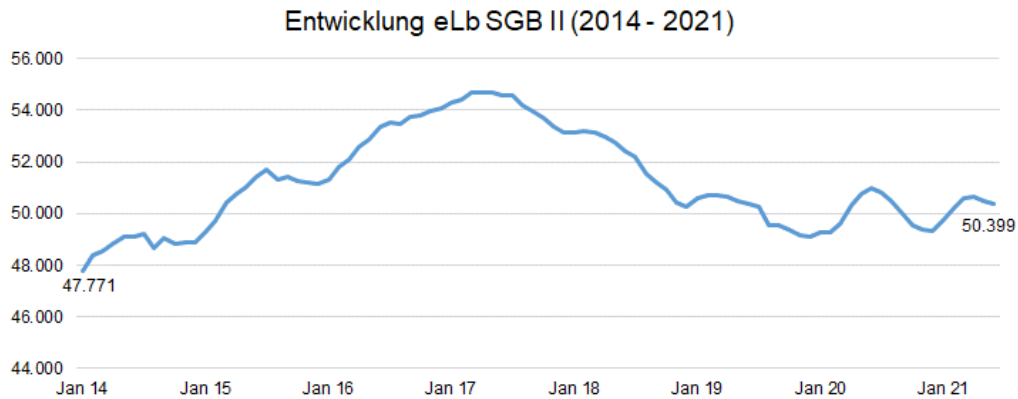
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	6
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistungen)	79
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	149
Betriebliche Einzelumschulungen	4
Erzieher/innen	6
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	15
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	87
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	90
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	25
Pool-Umschulungen Sonstige	42
Umschulung Büromanagement	8
Teilqualifikation Verkauf (Voll- und Teilzeit)	16
Gesamt	527

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

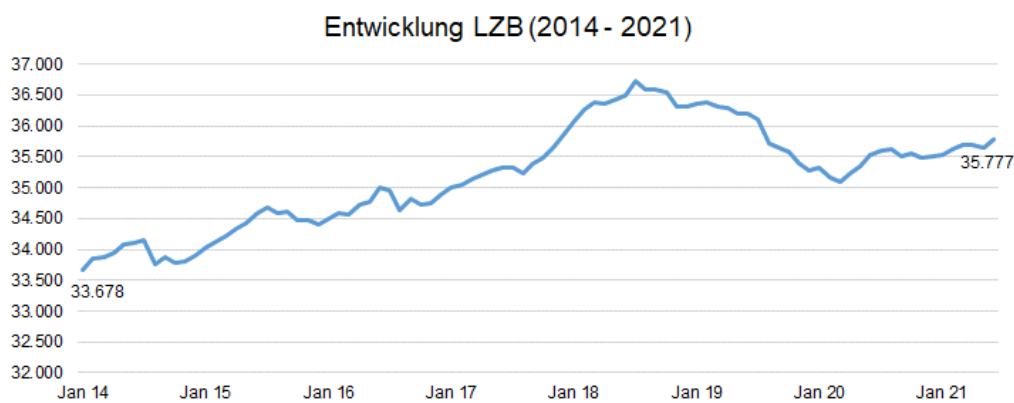
Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	110
Kinderpflegerin	4
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	290
Nachholen des Hauptschulabschlusses	30
Grundkompetenzen (VZ 3-6 Monate/ TZ 6-9 Monate)	35
Examinierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	15
Fahrlehrer (Aufstiegsfortbildung)	6
Weiterbildungen Sonstige 6-12 Monate	100
Weiterbildungen Sonstige 3-6 Monate	110
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	80
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	80
Weiterbildungen sozial-pflegerisch (medizinische Anpassungen, Helfer-Pflege)	55
Vergabe Übungsbüro - Helfer Büro/Verwaltung	120
Vergabe Übungsbüro - Pflege und Betreuung	80
Vergabe Schweißer inkl. Sprachförderung	50
Übungswerkstatt Lagerhelfer inkl. Sprachförderung	48
Gesamt	1.213

H. Anhang⁴

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

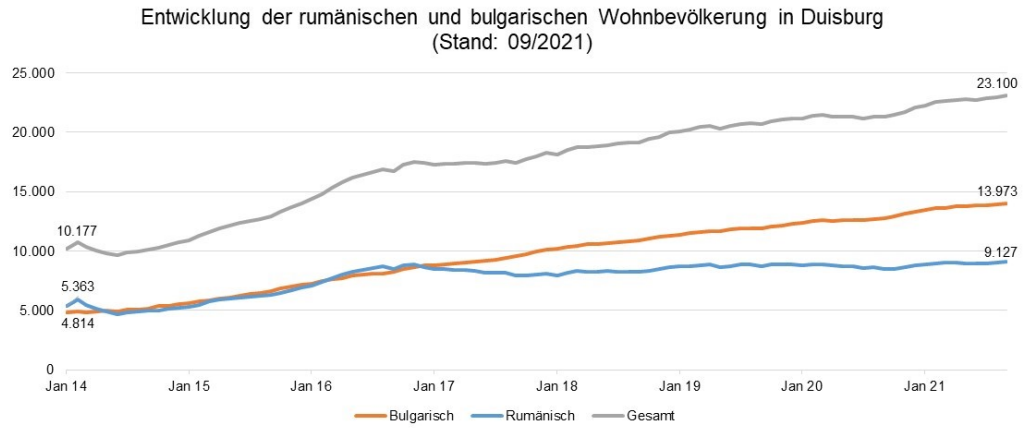


II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II

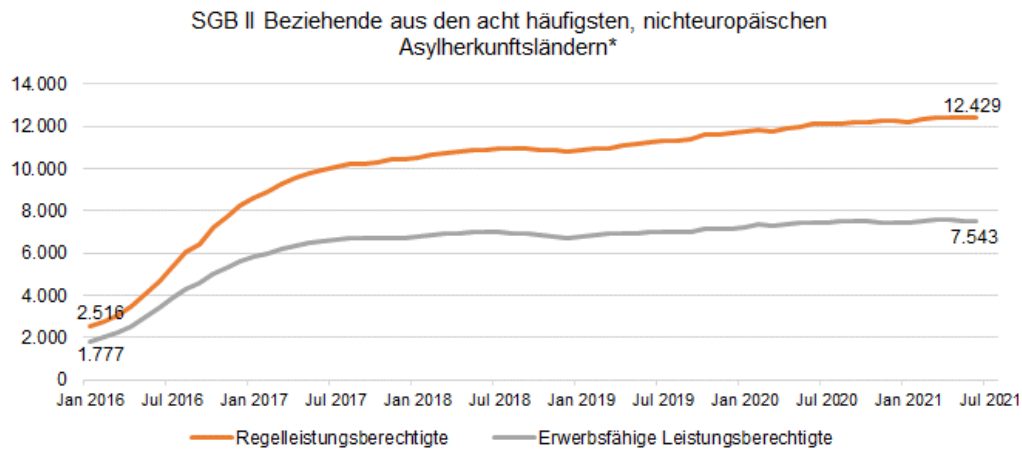


⁴ Quellen: I. & II. - Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturen der Grundsicherung SGB II, Stand: 10/2021; IV. - dto. Migrations-Monitor Arbeitsmarkt, Stand: 10/2021; III. Stadt Duisburg - Stabsstelle für Wahlen und Informationslogistik, Entwicklung der Zuzugsdaten, Stand: 10/2021.

III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg



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



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

