



# **Arbeitsmarkt- und Integrations- programm 2014**

## Inhalt

1.	Einleitung .....	3
2.	Fiskalische Eckdaten.....	5
3.	Geplante Eintritte und Förderungen.....	7
4.	Arbeitsmarkt.....	8
5.	Kundenstrukturanalyse.....	12
6.	Bildungszielplanung .....	17
7.	Gender Mainstreaming und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt .....	24
8.	Qualitätsmanagement Arbeitsmarktdienstleistungen .....	27
9.	Beratung und Vermittlung.....	28
9.1	Darstellung der wesentlichen Beratungs- und Vermittlungsstrategien .....	31
10.	Besondere Schwerpunkte .....	37
10.1.	Personenkreis der Aufstocker .....	37
10.2.	Langzeitleistungsbezieher .....	43
10.3.	„AusBILDUNG wird was“ - Erstausbildung junger Erwachsener.....	46
11.	Darstellung der wesentlichen Produkte in 2014 .....	48
11.1.	Aktivierung und berufliche Eingliederung .....	48
11.2.	Berufswahl und berufliche Ausbildung .....	57
11.3.	Berufliche Weiterbildung .....	58
11.4.	Aufnahme einer Erwerbstätigkeit .....	58
11.5.	Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben .....	59
11.6.	Öffentlich geförderte Beschäftigung .....	60
11.7.	Freie Förderung .....	62
12.	Kommunale Eingliederungsleistungen .....	63
13.	Angebote für besondere Zielgruppen.....	65
13.1.	Jugendliche unter 25 Jahren.....	65
13.2.	Frauen .....	76
13.3.	Alleinerziehende .....	78
13.4.	Menschen mit Migrationshintergrund .....	83
13.5.	Langzeitarbeitslose über 50 Jahre .....	87
13.6.	Haftentlassene.....	89
13.7.	Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII .....	90
14.	Glossar und wichtige Rechtsquellen .....	93
	<b>§ 16 SGB II Leistungen zur Eingliederung .....</b>	<b>95</b>

## 1. Einleitung

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 ist das zehnte Programm der gemeinsamen Einrichtung Düsseldorf und Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses.

Im Jobcenter Düsseldorf ist das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm traditionell immer mehr als ein reines Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm mit strategischer Ausrichtung, sondern auch ein operatives Programm, um größtmögliche Transparenz über die Arbeitsweise des Jobcenters zu schaffen.

Maßgabe im Planungsprozess ist es, unter Beachtung der Erfordernisse des lokalen Arbeitsmarkts, der Potenziale und Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden, der gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, der Zielvorstellungen der Trägern wie auch der erwartbaren fiskalischen Ausstattung ein Programm aufzustellen, das einen signifikanten Beitrag zur Zielerreichung leisten kann, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Beitrag zur Steigerung der Integrationen durch passgenaue und effektive Integrationsangebote,
- Beitrag zur Unterstützung der Umsetzung der Joboffensive durch Ausrichtung von Maßnahmen an diesen Personenkreis,
- Beitrag zur Reduzierung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher durch personengerechte und leistungsfähige Angebote der Aktivierung, auch in Verknüpfung mit Leistungen nach § 16a SGB II,
- Beitrag zur Reduzierung der Zahl der Aufstocker durch wirksame Angebote in Form von Maßnahmen (z.B. für Minijobber), Einzelfallhilfen und Beratungsstrategien,
- Beitrag zur Fachkräftesicherung und Umsetzung der Initiative „AusBILDUNG wird was“ durch eine wirkungsorientierte Bildungszielplanung,
- Beitrag zur sozialen Integration durch Beibehalt eines entsprechenden Angebots an öffentlicher Beschäftigung in Form von Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II.

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

Zum 01.06.2013 startete das Jobcenter Düsseldorf planmäßig mit der Umsetzung der Joboffensive. Im Zuge der Vorbereitungsarbeiten für die Joboffensive wurde das Maßnahmenportfolio für die marktnahen und –näheren Kundinnen und Kunden entsprechend angepasst. So wurden die nicht-zielgruppenspezifischen Vermittlungsprojekte eingestellt und nur noch solche Angebote fortgesetzt, die sich auf die Zielgruppen Minijobber, Frauen/ Alleinerziehende und Migrantinnen und Migranten beziehen. Die Angebote für marktferne Kundinnen und Kunden wurden nicht tangiert und werden entsprechend fortgesetzt.

Entscheidend für die Inhalte und Schwerpunkte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2014 ist der sich aus dem SGB II ergebende gesetzliche Auftrag des Jobcenters, durch Vermittlung in Arbeit Hilfebedürftigkeit zu reduzieren bzw. zu vermeiden und Vermittlungshemmnisse durch geeigneten Instrumenteneinsatz und Beratungstechniken abzubauen. Diese Zielvorgaben spiegeln sich im Zielsystem SGB II wider.

Allein kann das Jobcenter Düsseldorf seinen Auftrag nicht erfüllen. Dazu bedarf es – wie auch in den Vorjahren – funktionierender lokaler Netzwerke und einer partnerschaftlichen

und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen Akteure des Arbeitsmarkts. Diese lang geübte Zusammenarbeit gilt es fortzusetzen und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln.

In Düsseldorf hat die gute Zusammenarbeit in der Region mit den Trägern des Jobcenters und mit der Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann Tradition: Die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann setzen gemeinsam die „Perspektive 50plus“ um. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf und das Jobcenter arbeiten bei verschiedenen Initiativen und Projekten eng zusammen.

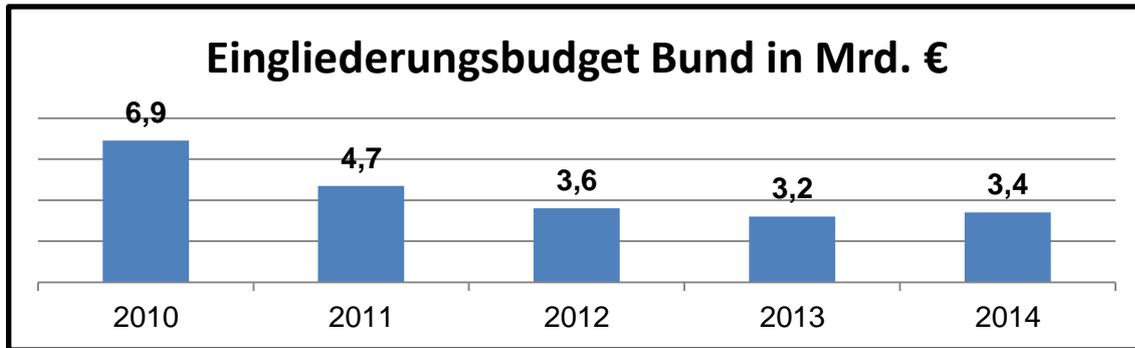
Förderungen nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF), die über die Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann administriert werden, haben in Düsseldorf schon seit langem einen hohen Stellenwert, nicht erst seit der Reduzierung der Eingliederungsmittel. Durch diese gute Zusammenarbeit besteht die Möglichkeit einer erheblichen Einflussnahme auf die zustandekommenden ESF-Projekte. Je nach Zielgruppen werden die geplanten bzw. schon umgesetzten ESF-Projekte in den entsprechenden Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2014 vorgestellt.

Abgeleitet aus den Zielen des SGB II erfolgt in einem nächsten Schritt der Zielvereinbarungsprozess 2014. In einem gestuften Verfahren über die Bundesebene auf die lokale Ebene mit ihren spezifischen Problemlagen werden mit den Trägern des Jobcenters Düsseldorf, d.h. der Agentur für Arbeit Düsseldorf und der Landeshauptstadt Düsseldorf, Ziele für 2014 vereinbart.

Die vorliegende Planung trägt diesem Umstand Rechnung. Sie bildet einen Rahmen, der bei sich gravierend ändernden Zielvorgaben oder Rahmenbedingungen zeitnah ein flexibles Umsteuern ermöglicht, zumal auch die weitere wirtschaftliche Entwicklung nur schwer einzuschätzen ist.

## 2. Fiskalische Eckdaten

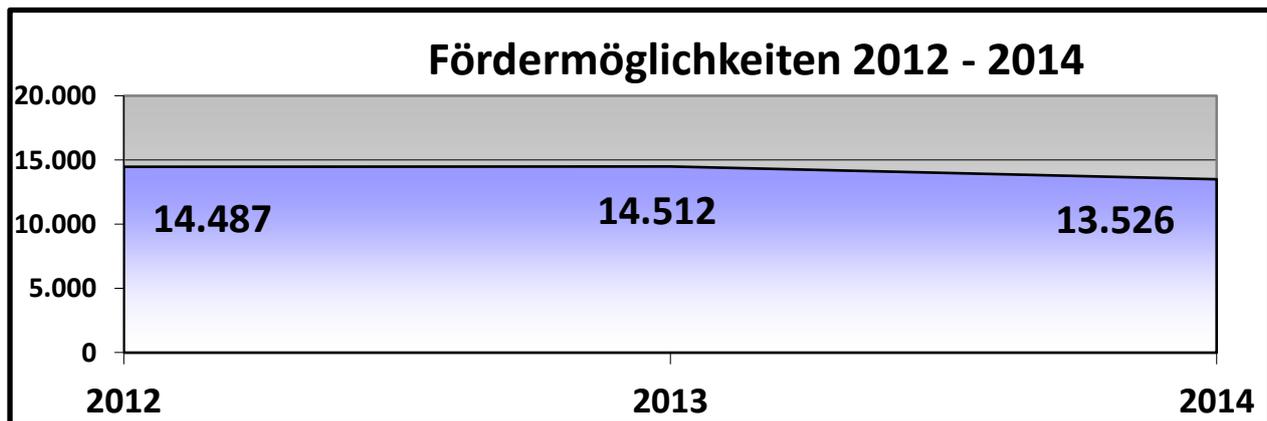
Für die finanzielle Ausstattung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2014 wird aufgrund der mittelfristigen Finanzplanung des Bundes bei gleichem Globalbudget von 8 Mrd. € von einer leichten Steigerung der Mittel im Eingliederungstitel ausgegangen. Nach der mittelfristigen Finanzplanung des Bundes ergibt sich folgendes Bild:



Der leicht verbesserten Ausstattung im Eingliederungstitel steht jedoch ein erhöhter Umschichtungsbedarf in das Verwaltungskostenbudget gegenüber, so dass für Arbeitsmarktdienstleistungen rd. 29,3 Mio. € zur Verfügung stehen. Der Umschichtungsbetrag ist zwangsläufig höher als in 2013, weil die Joboffensive in 2014 ganzjährig umgesetzt wird und weil die Verwaltungskostenzuteilung nicht die Tarifsteigerungen in Gänze berücksichtigt.

Insoweit bedurfte es einer moderaten Anpassung der Platzzahlen, um der reduzierten Mittelausstattung Rechnung zu tragen. Dabei wurde so vorgegangen, dass nur dort gekürzt wurde, wo sich Alternativen aufzeigen lassen bzw. wo die Nachfragesituation dieses ohne spürbare Reduzierung der Chancen für die arbeitslosen Kunden in der Betreuung des Jobcenters erlaubt.

Insoweit können 2014 immer noch 13.526 Fördermöglichkeiten angeboten werden:



Der leicht reduzierten Zahl an Maßnahmeplätzen steht ein Mehr an persönlichen Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen durch Integrationsfachkräfte gegenüber.

Die rd. 980 weniger Fördermöglichkeiten bzw. Eintritte gegenüber 2013 resultieren primär aus der geschäftspolitischen Entscheidung zur Einführung der Joboffensive und dem daraus resultierendem Rückbau verschiedener Vermittlungsprojekte (siehe auch Kapitel 11.1) wie auch der geringeren Nachfragesituation bei Eingliederungszuschüssen und Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, der Beschreitung alternativer Wege im Bereich der Fort- und Weiterbildung (Siehe dazu auch die Ausführungen zur Praxisintegrierten Ausbildung Erzieher (Kapitel 6) oder der Umstellung von U 25- Projekten auf eine passgenauere Förderbasis

(Kapitel 13.1). Hinzu kommen zusätzliche Fördermöglichkeiten durch die Mittel aus dem Sonderprogramm „Perspektive 50plus“, die besonders bei Eingliederungszuschüssen und Fort- und Weiterbildung den Eingliederungstitel entlasten.

Seit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 analysiert das Jobcenter noch intensiver die Wechselwirkung zwischen Mitteleinsatz und Erfolgsbeitrag, die sogenannte Budget-Wirkungsrelation. Nicht nur vor dem Hintergrund gesunkener Mittel und gesteigener Erwartungen des Gesetzgebers an Wirkung und Wirtschaftlichkeit ist eine solche Betrachtung geboten, sondern auch wegen des gesetzlichen Auftrags des Trägers der Grundsicherung für Langzeitarbeitslose, den Kundinnen und Kunden möglichst schnell, effizient und nachhaltig einen Weg in Arbeit und damit die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben zu eröffnen.

<b>Unterstützungsleistung in Arbeitsmarkt-kontexten</b>	<b>Ansatz 2014</b>	<b>Anteil Mittel</b>	<b>Plätze 2014</b>	<b>Anteil Plätze</b>	<b>Integrationsquote</b>	<b>Zielbeitrag</b>
	<b>29.285.017 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>13.526</b>	<b>100,00%</b>	<b>27,11%</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Aktivierung und berufliche Eingliederung</b>	8.575.587 €	29,28%	9.578	70,81%	25,18%	65,77%
<b>Berufliche Weiterbildung</b>	10.000.000 €	34,15%	1.550	11,46%	29,90%	12,64%
<b>Aufnahme einer Erwerbstätigkeit</b>	2.400.000 €	8,20%	555	4,10%	95,41%	14,44%
<b>Berufswahl und Berufsbildung</b>	2.759.430 €	9,42%	143	1,06%	42,05%	1,64%
<b>Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben</b>	700.000 €	2,39%	50	0,37%	26,30%	0,36%
<b>Öffentlich geförderte Beschäftigung</b>	4.780.000 €	16,32%	1.600	11,83%	10,98%	4,79%
<b>Freie Förderung</b>	70.000 €	0,24%	50	0,37%	27,00%	0,37%

Der höchste Zielbeitrag wird – wie in den Vorjahren auch - von den Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erwartet. Deren Qualität, Ausgestaltung, Nutzung und Steuerung kommt also eine besondere Bedeutung zu. Mit einer Investition von knapp über 29% des Eingliederungstitels wird ein Zielbeitrag von rd. 66% erwartet. Bei der beruflichen Bildung handelt es sich um eine Investition in die Zukunft, da nicht in jedem Falle eine Integration in Arbeit unmittelbar nach der Fortbildung realisierbar ist. Dafür verbessern sich erheblich die Vermittlungschancen und die Aussicht auf eine nachhaltige Integration.

Etwas über 16% des Eingliederungstitels werden für öffentliche Beschäftigung in Form von Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II investiert, obwohl der Zielbeitrag bei nur knapp 5% liegt, was auch als Ausdruck der sozialen Verantwortung des Jobcenters angesehen werden kann.

Die Zuordnung der Mittel zu den einzelnen Positionen ist vorläufig und kann sich im weiteren Planungsprozess noch etwas verschieben.

### 3. Geplante Eintritte und Förderungen

Für 2014 plant das Jobcenter folgende Förderungen und Eintritte:

	Plätze 2014	Plätze 2013	Vergleich
<b>Zweckbestimmung</b>	<b>13.526</b>	<b>14.512</b>	<b>-7%</b>
<b>I. Aktivierung und berufliche Eingliederung</b>	<b>9.578</b>	<b>9.992</b>	<b>-4%</b>
Vermittlungsbudget	2.500	3.000	-17%
Vermittlungsgutscheine	120	160	-25%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.958	6.832	2%
<b>II. berufliche Weiterbildung</b>	<b>1.550</b>	<b>1.650</b>	<b>-6%</b>
Förderung berufliche Weiterbildung	1.550	1.650	-6%
<b>III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit</b>	<b>555</b>	<b>930</b>	<b>-40%</b>
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	750	-40%
Einstiegsgeld	75	100	-25%
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit nach § 16c SGB II	30	80	-63%
<b>IV. Berufswahl und Berufsbildung</b>	<b>143</b>	<b>130</b>	<b>10%</b>
Förderung benachteiligter Auszubildender	103	90	14%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	40	40	0%
<b>V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>0%</b>
<b>VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung</b>	<b>1.600</b>	<b>1.600</b>	<b>0%</b>
Arbeitsgelegenheiten MAE	1.500	1.500	0%
Ausfinanzierung JobPerspektive	0	0	0%
öffentliche Beschäftigung (Neu)	100	100	
<b>VIII. Freie Förderung nach § 16 f</b>	<b>50</b>	<b>160</b>	<b>-69%</b>

Eine Finanzierung der geplanten Eintritte und Förderfälle ist mit dem erwarteten Mittelvolumen umsetzbar.

Die gesetzlichen Budgetgrenzen für Förderung von Arbeitsverhältnissen und Freier Förderung an den Gesamtmitteln werden eingehalten.

Mit der Eingliederungsmittel-Verordnung erfolgt dann wie bisher auch die buchungsstellen-scharfe Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel.

## 4. Arbeitsmarkt

Maßgeblich für die Vermittlungserfolge des Jobcenters ist die Aufnahmefähigkeit des lokalen und regionalen Arbeitsmarkts. Diese ist auch bestimmende Größe für die Bildungszielplanung. Von daher legt das Jobcenter Düsseldorf seit Jahren Wert darauf, den Planungsprozess so zu gestalten, dass möglichst viel Expertise die Einschätzungen zum Arbeitsmarkt untermauert.

Dabei steht das Jobcenter Düsseldorf in einem intensiven Austausch mit der Agentur für Arbeit, dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und über die Düsseldorfer Task Force für Arbeit mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren. Hinzu kommen die Einschätzungen der Bundesregierung zur wirtschaftlichen Entwicklung und die Auswertungen der Struktur der Zugänge und Abgänge von Kundinnen und Kunden in unterschiedliche Berufe wie auch die Entwicklung der offenen Stellen.

Für 2014 erwartet die Bundesregierung beim Bruttoinlandsprodukt unverändert einen Zuwachs von 1,6 %. Forschungsinstitute gehen hier bisher von 1,9 % aus. Die Konjunkturerwicklung soll sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken. Auch die EU-Kommission geht für 2014 für den deutschen Arbeitsmarkt von einer insgesamt positiven Entwicklung aus.

Gleichwohl sind solche Prognosen immer mit Unsicherheitsfaktoren behaftet, so dass sie nur Tendenzen abbilden können. Diese aber weisen für Düsseldorf und die Region in wesentlichen Parametern hohe Konstanten auf.

Bezogen auf den regionalen Arbeitsmarkt ist die Einschätzung der Lage differenzierter: *„Betrachtet man nur die Entwicklung der letzten beiden Monate hat sich der Bedarf an neuen Arbeitskräften verstetigt. Der Düsseldorfer Arbeitsmarkt ist nach wie vor robust. Wenn eingestellt wird, dann aber im hohem Maße zur Besetzung von frei gewordenen Stellen in der Stammbesetzung. Von einem Beschäftigungsaufbau sind wir noch ein gutes Stück entfernt. Dies muss man auch vor dem Hintergrund sehen, dass wir in Düsseldorf mit über 374.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen sehr hohen Beschäftigtenstand haben. Eine spürbar anziehende Dynamik wird erst mit der Frühjahrbelebung 2014 erwartet“*, heißt es in einer Presseerklärung der Agentur für Arbeit Düsseldorf vom 30.10.2013.

Untermauert wird diese Einschätzung auch durch die gemeinsame Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammern Düsseldorf und Mittlerer Niederrhein, an der sich über 900 Unternehmen mit 110.000 Beschäftigten beteiligt haben. So hat sich zum Spätsommer 2013 die Stimmung der Unternehmen in der Region Düsseldorf / Mittlerer Niederrhein weiter verbessert. Es überwiegen mit 30% die „Gut“- Meldungen zur Geschäftslage gegenüber nur 15% „Schlecht“- Meldungen. Für das Jahr 2014 erwarten mit 36% deutlich mehr Unternehmen eine Verbesserung ihrer Lage als eine Verschlechterung (13%). Die regionale Wirtschaft rechnen also mit einer leichten Konjunkturbelebung, auch wenn sich selbstverständlich die Euro- und Staatsschuldenkrise weiter auch auf die Region auswirke. Risiken für die Konjunktur sehen nach dieser Umfrage die Betriebe insbesondere in der Entwicklung der Inlandsnachfrage (65%), den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen wie auch den Energiepreisen (43% bzw. 42%). Per Saldo würden die Unternehmen eine leichte Steigerung ihrer Investitionsaktivitäten beabsichtigen mit entsprechenden positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Ein weiterer wichtiger Indikator ist die Entwicklung der offenen Stellen. Vergleicht man hier 2012 mit der ersten Jahreshälfte 2013 so wurden 19% weniger an offenen Stellen gemeldet (- 2.064).

Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf ist nach wie vor stark kaufmännisch geprägt. Die Ausprägung setzt auf qualifizierte Arbeitskräfte und stellt für die Bildungszielplanung eine Herausforderung dar. Für Ungelernte ist der Düsseldorfer Arbeitsmarkt traditionell schwierig.

Die Attraktivität Düsseldorfs als Arbeitsstandort kommt zum einen in der sehr hohen Arbeitsplatzdichte zum Ausdruck, die mit 609 Beschäftigten pro 1.000 Einwohner den zweithöchsten Wert aller Vergleichsstädte in Deutschland erreicht, zum anderen in der hohen Zahl von täglich rd. 230.000 Einpendlern. Der Einpendleranteil in Düsseldorf liegt nach den Auswertungen im „Masterplan Industrie für Düsseldorf“ mit 62 % deutlich über dem des IHK-Bezirks mit rd. 30 %. Wegen dieser hohen Zentralität herrscht auf dem Düsseldorfer Arbeitsmarkt eine große Konkurrenz, die die Integration langzeitarbeitsloser SGB II Beziehenden und Bewerber erschwert, stehen diese doch mit Schulabgängern und Kurzarbeitslosen aus der Region im Wettbewerb.

Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befinden sich in folgenden Branchen:

- Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen
- Finanz- u. Versicherungsdienstleistung
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
- Einzelhandel (ohne Kraftfahrzeughandel)
- Großhandel (ohne Kraftfahrzeughandel)

Sehr gute bis gute Beschäftigungschancen werden vom gemeinsamen Arbeitgeberservice und vom Jobcenter nach dem jetzigen Kenntnisstand in folgenden Branchen gesehen:

- Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
- Informations- und Kommunikationsbranche
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- Einzelhandel (ohne Kraftfahrzeughandel)
- Gesundheitswesen
- Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Personaldienstleister)
- Gastgewerbe
- Heime- und Sozialwesen, insbesondere in den Pflegeberufen
- Baugewerbe
- Verkehr, Landverkehr, Luft- und Schifffahrt
- Erziehung und Unterricht, hier insbesondere bei Erzieherinnen und Erziehern

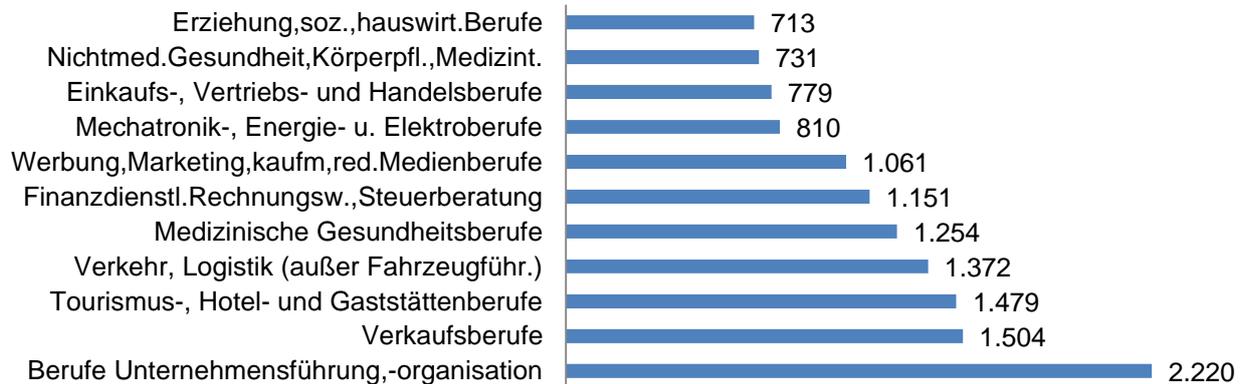
Beschäftigungsrisiken hingegen bestehen nach Einschätzung des gemeinsamen Arbeitgeberservice in folgenden Bereichen:

- Maschinenbau
- Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
- Handel mit Kraftfahrzeugen, Reparatur und Instandhaltung

Ergänzt werden die Einschätzungen zum lokalen Arbeitsmarkt durch Auswertungen der Struktur der offenen Stellen und der Zu- und Abgänge der Kundinnen und Kunden aus dem SGB II aus bzw. in entsprechende Berufe. Diese Daten werden durch das Jobcenter seit Jahren ausgewertet und die Ergebnisse weisen eine gewisse Konstanz auf.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden jeweils die „Top Ten“ der Berufe/ Branchen dargestellt. Datenquelle ist jeweils der Statistiks-service West der Bundesagentur für Arbeit. Betrachtet wurde der Zeitraum Mai 2012 bis Mai 2013.

## Top Ten offene Stellen



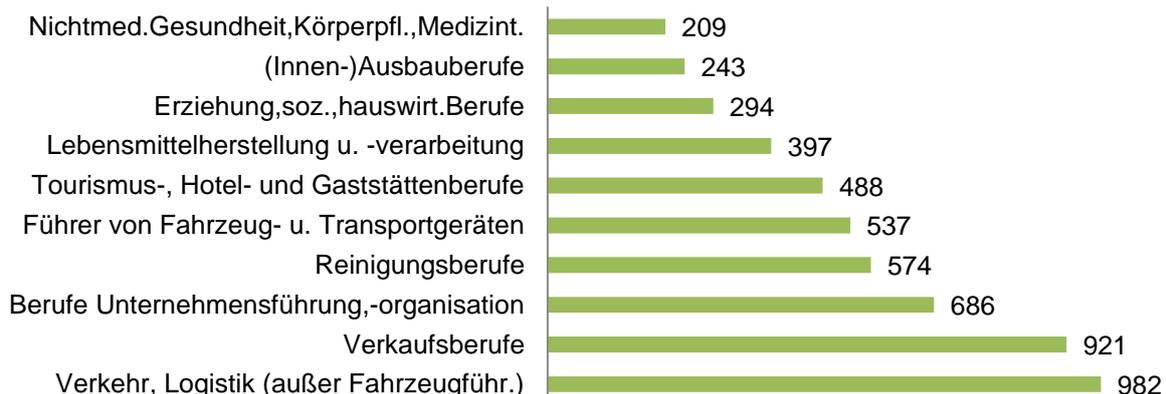
Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

In diesem Zeitraum stellt sich der Zugang offener (ungeförderter) Stellen wie folgt dar: Der eindeutige Schwerpunkt der offenen Stellen liegt nach wie vor im kaufmännischen, Dienstleistungs- und Lager-/Logistikbereich (insgesamt rd. 40 % der offenen Stellen). Das hohe Anforderungsniveau des lokalen Arbeitsmarktes zeigt sich am hohen Anteil von rund 9 – 10 % von Stellen für gehobene Fach- und Führungskräfte. Dem gegenüber weisen knapp 4 % der offenen Stellen keine besonderen Anforderungen an Qualifikationen aus. Der Großteil der Stellen richtet sich an Fachkräfte.

Der Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsbereich nimmt wie in den Vorjahren auch einen erheblichen Stellenwert mit rd. 10 % ein. Allerdings zeichnen sich diese Berufe durch ein hohes Anforderungsprofil aus.

Welche Berufszweige aufnahmebereit für die Kundinnen und Kunden aus dem SGB II sind, zeigt die nachfolgende Auswertung:

## Abgänge aus SGB II in Berufe



Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

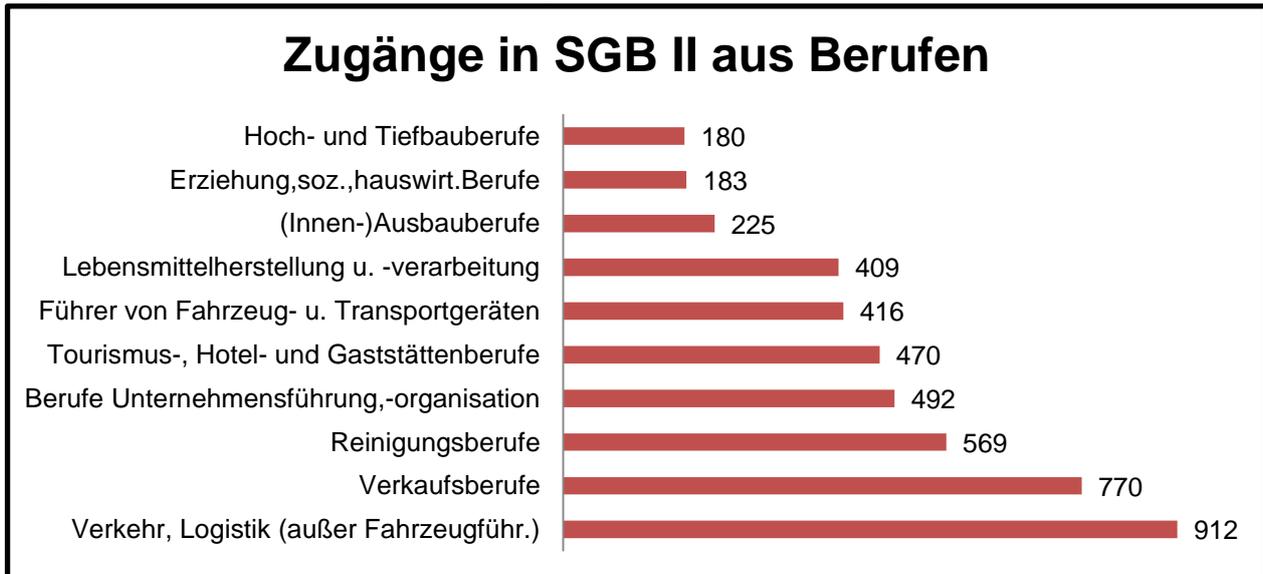
Es zeigt sich, dass die Integrationen der Kundinnen und Kunden aus dem SGB II nicht deckungsgleich sind mit den Top Ten der offenen Stellen. Erklärlich ist dieses mit dem Anforderungsprofil, das viele Kundinnen und Kunden – auch über Fort- und Weiterbildung – nicht erfüllen können.

Im Gegensatz zu den Vorjahren zeigt sich aber hier nun auch der Erfolg der Bildungszielplanung, auch wenn es mit Sicherheit noch Optimierungspotenziale gibt. Die-

ses zeigt sich insbesondere daran, dass knapp 6,5% der Kundinnen und Kunden aus dem SGB II in Gesundheits- und Erziehungsberufe einmünden.

Aufgrund der Struktur im Kundenbestand und der vorhandenen bzw. in vertretbarer Zeit erzielbaren Ergänzungsqualifikationen weisen der Verkehr/ Logistik (wie in allen Vorjahren) und Verkaufsberufe die höchste Aufnahmebereitschaft auf, gefolgt von den Bürofachkräften. Obwohl hier die größte Zahl offener Stellen zu finden ist, erfolgen in dieser Branche nicht die meisten Abgänge. Ursächlich hierfür sind die höheren Anforderungen im Büro-/Verwaltungsbereich und die verschärfte Konkurrenzsituation.

Die Integrationsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden durch die Untersuchung bestätigt, aus welchen Berufen die Neuzugänge in ALG II kommen:



Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

Diese Übersicht spiegelt wie auch in den Vorjahren nahezu alle Bereiche wider, in die die größte Zahl von Abgängen aus Arbeitslosigkeit SGB II zu verzeichnen ist. Kundinnen und Kunden, die in diesen Berufen gearbeitet haben und aus den unterschiedlichsten Gründen ihre Stelle verloren haben, weisen Ressourcen auf, auf die die individuelle Bildungszielplanung aufsetzen kann, um eine spätere Integration wieder krisensicherer bzw. nachhaltiger zu ermöglichen.

Integrationen in den regionalen Arbeitsmarkt sind hiernach besonders in den oben genannten Branchen möglich. Hier setzt die Bildungszielplanung des Jobcenters Düsseldorf an. Es müssen bei einer Vielzahl von Kundinnen und Kunden erst Schlüsselqualifikationen trainiert und grundlegende Arbeitstugenden erworben werden, danach gilt es, branchenspezifische Qualifikationen zu vermitteln.

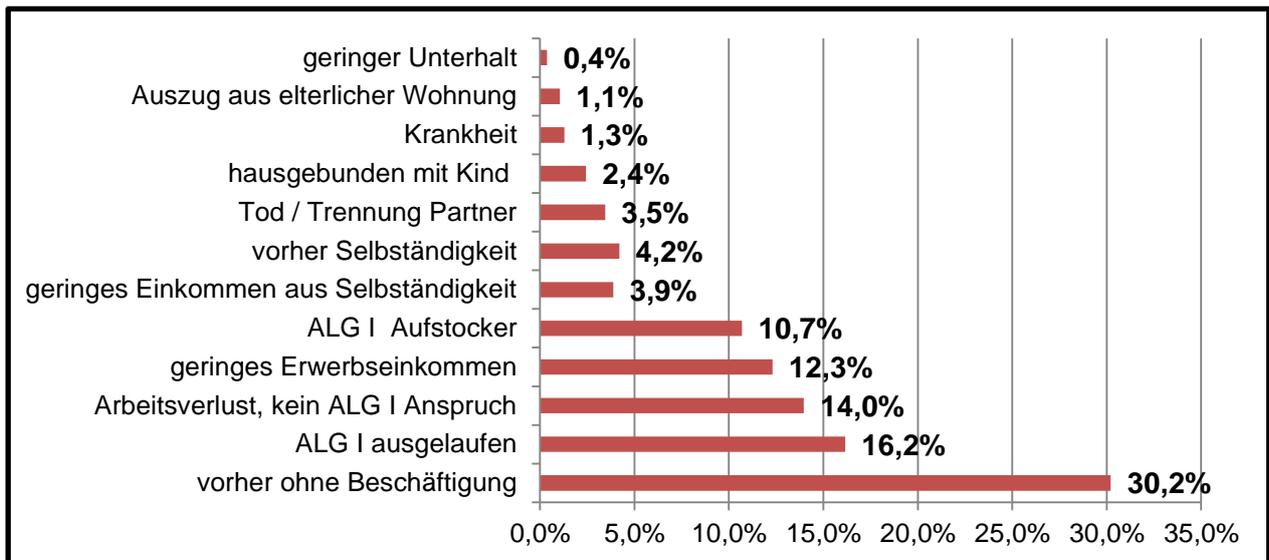
Bezüglich der weiteren allgemeinen Darstellungen des lokalen Arbeitsmarktes und Ausbildungsmarktes wird auf die umfängliche monatliche Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit verwiesen, aus der auch die Verteilung der Arbeitslosigkeit und der Integrationshemmnisse zwischen den Rechtskreisen des SGB II und des SGB III hervorgeht.

## 5. Kundenstrukturanalyse

Um einen möglichst passgenauen Angebotsmix zu planen, müssen nicht nur die Anforderungen des regionalen und lokalen Arbeitsmarkts betrachtet werden, sondern auch die Ressourcen und Potenziale wie auch der Unterstützungsbedarf der Kundinnen und Kunden und die sich daraus ergebenden Handlungsstrategien. Basis für die Kundinnen und Kunden und Kundenstrukturanalysen sind Auswertungen aus VERBIS.

Dabei weist der Kundenstamm des Jobcenters wegen der Zugangsvoraussetzungen nach dem SGB II keine homogene Struktur auf sondern eine breite Palette unterschiedlichster Problemlagen, Handlungserfordernisse aber auch zu gestaltender Integrationschancen. Das Jobcenter betreut den Hochschulabsolventen, der frisch von der Universität kommt, Menschen mit gebrochener Erwerbsbiografie und wechselnden Aushilfstätigkeiten, in Insolvenz gegangene Kleinselbständige, Alleinerziehende mit unzureichendem Unterhaltsanspruch ebenso wie Wohnungslose und Haftentlassene. Aus der Vielzahl der Hilfeursachen ergibt sich die Notwendigkeit eines sehr differenzierten Maßnahmenportfolios, wie es das Jobcenter Düsseldorf mit diesem und vorherigen Arbeitsmarktprogrammen bietet.

Die Auswertung der Zugangsgründe in den Leistungsbezug nach dem SGB II im Jobcenter Düsseldorf weist auf eine breite Palette von Ursachen hin. Dabei sind diese Ursachen in ihrer Gewichtung nahezu konstant.



Datenquelle: Controlling des Jobcenters Düsseldorf

Der Großteil der Kundinnen und Kunden kommt wie in den Vorjahren aus Arbeitslosigkeit in den Leistungsbezug (knapp über 30%), dicht gefolgt durch Menschen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld I ausgelaufen ist (rd. 16 %). Die nächstgrößere Gruppe sind die Menschen, die ihre Arbeit verloren haben und aufgrund geringer Beschäftigungsdauer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben begründen können (rd. 14%). Nicht zu vernachlässigende Größen sind die Ergänzter zu nicht ausreichendem Einkommen aus abhängiger (rd. 12%) und selbständiger Tätigkeit (rd. 4%) bzw. die Aufstocker zu Arbeitslosengeld I (knapp 11%).

Die Struktur des Kundenbestands im Jobcenter Düsseldorf unterliegt in den wesentlichen Parametern keinen großen Schwankungen: Der Kundenbestand verteilt sich zu 56 % auf Männer und zu 44 % auf Frauen. Rd. 35 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit und knapp 40 % weisen einen Migrationshintergrund auf. Rund 12 % der Kundinnen und Kunden im Jobcenter Düsseldorf sind Alleinerziehende.

Das Qualifikationsniveau der arbeitslosen Kundinnen und Kunden des Jobcenters Düsseldorf zeichnet sich durch folgende Verteilung aus:

Art des Bildungsabschlusses	Zahl	%-Satz
Insgesamt	20.801	100,0%
Kein Hauptschulabschluss	3.768	18,1%
Hauptschulabschluss	7.607	36,6%
Mittlere Reife	3.296	15,8%
Fachhochschulreife	1.482	7,1%
Abitur/Hochschulreife	2.333	11,2%
keine Angabe/keine Zuordnung	2.315	11,1%

Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

Rund 82% der Kundinnen und Kunden können hiernach einen Schulabschluss nachweisen, knapp über 11% sogar die Hochschulreife. Allerdings reicht die formale Bildung oft allein nicht aus für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

36% der Kundinnen und Kunden können eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen und haben damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bei 64 % der Kundinnen und Kunden ist dieses nicht der Fall, so dass hier über die Bildungszielplanung versucht werden muss, das Qualifikationsniveau zu verbessern. In den letzten Jahren hat sich diese Relation kontinuierlich verbessert.

Das Qualifikationsniveau der Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss gibt Aufschluss über mögliche Potenziale für die Bildungszielplanung:

Art des Bildungsabschlusses	Zahl	%-Satz
insgesamt	13.721	100,0%
Kein Hauptschulabschluss	3.526	25,7%
Hauptschulabschluss	5.161	37,6%
Mittlere Reife	1.694	12,3%
Fachhochschulreife	475	3,5%
Abitur/Hochschulreife	932	6,8%
keine Angabe/keine Zuordnung	1.933	14,1%

Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

Knapp zwei Drittel der Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss verfügen über einen Schulabschluss, immerhin knapp über 12 % über die Fachoberschulreife und knapp 7 % über das Abitur. Insoweit bestehen bei diesen Kundinnen und Kunden gute Chancen auf das erfolgreiche Absolvieren einer abschlussorientierten Fort- und Weiterbildung. Auch für die Kundinnen und Kunden ohne Schulabschluss bestehen Möglichkeiten einer Kombination von Nachholen des Hauptschulabschlusses in Kombination mit einer beruflichen Fort- und Weiterbildung. Allerdings ist hier die Nachfrage sehr gering, wohl auch wegen der großen Herausforderung einer solchen Doppelbelastung für lernentwöhnte Menschen.

Ein weiteres maßgebliches Kriterium bei der Strategiebildung für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese stellt sich so dar:

Dauer der Arbeitslosigkeit	Anzahl	Anteil in %
Insgesamt	20.801	100,0
bis unter 6 Monate	5.817	28,0
6 Monate - u. 1 Jahr	3.650	17,5
1 - unter 2 Jahre	4.422	21,3
2 Jahre und länger	6.912	33,2
davon 5 Jahre und länger	2.218	

Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

Rd. 33 % der Kundinnen und Kunden sind zwei Jahre und länger arbeitslos und bedürfen daher einer schrittweisen Wiederheranführung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts.

Aus der Analyse der Profillagen der Kundinnen und Kunden nach dem 4-Phasen-Modell ergibt sich folgendes Bild über die Marktchancen und Vermittlungsperspektiven des Kundenbestands.

Die Profillagen charakterisieren sich wie folgt:

**Marktprofile** weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen („Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“, „Motivation“ und „Rahmenbedingungen“) auf und haben in der Regel eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.

**Aktivierungsprofile** weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“ auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten. Diese Profile bedürfen primär der Aktivierung („Fordern“), ihre Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber sie bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen und/oder fachlichen Arbeitsmarkt; ggf. muss eine berufliche Alternative erarbeitet oder die Bereitschaft zur Mobilität/ Flexibilität erhöht werden.

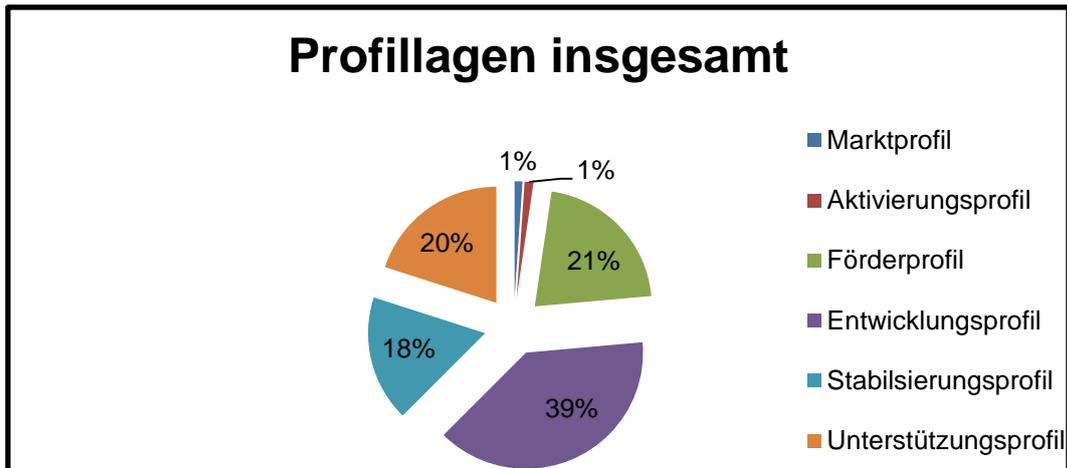
**Förderprofile** weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ (alle drei Schlüsselgruppen tangieren den Bereich „Fördern“) auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 12 Monaten.

**Entwicklungsprofile** weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der drei Förder-Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer weiteren Dimension (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt) und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten.

**Stabilisierungsprofile** weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Leistungsfähigkeit“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in bis zu 12 Monaten wahrscheinlich.

**Unterstützungsprofile** weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt Rahmenbedingungen). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.

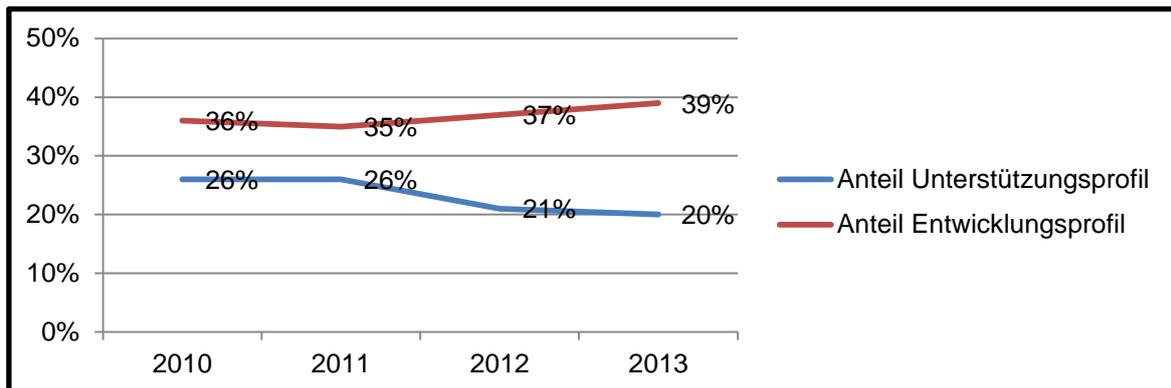
Im Bereich der Kundinnen und Kunden über 25 Jahre stellt sich das Bild so dar:



Nach dieser Einstufung sind rd. 24 % der Kundinnen und Kunden als marktnah anzusehen, während 76 % als mehr oder minder arbeitsmarktfremd einzustufen sind. Marktfremde Kundinnen und Kunden sind in der Regel nur mit einem gestuften Mitteleinsatz, ggf. unter Einbeziehung kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II in den Arbeitsmarkt integrierbar. Das Angebot des Jobcenters trägt diesem Umstand durch entsprechende Schwerpunktsetzungen und Mittelverwendungen Rechnung, wie in den einzelnen Kapiteln zu den Beratungsstrategien (beschäftigungsorientiertes Fallmanagement), unterschiedlichen Angebotstypen und Zielgruppen dargestellt werden wird.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich keine signifikante Verschiebung ergeben. Ein leichter Rückgang ist bei der Profillage Unterstützungsprofil zu beobachten mit einer entsprechenden Steigerung bei den weniger komplexen Profillagen. Dies liegt u.a. anderem an dem vielfältigen Maßnahmeangebot des Jobcenters Düsseldorf speziell für diese Kundengruppe, wie z.B. den Aktivcentern.

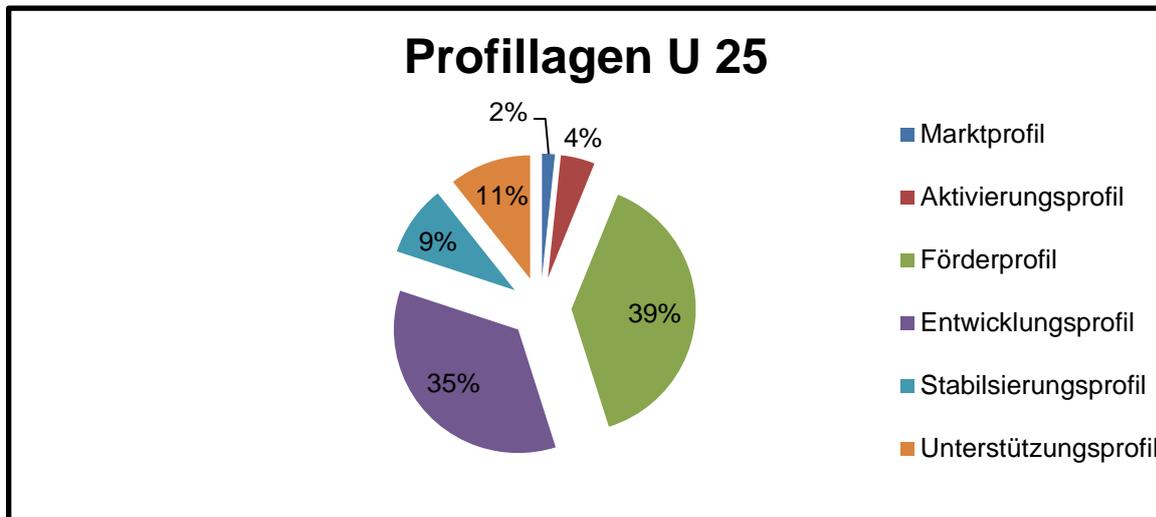
Deutlicher wird das Bild allerdings, wenn man den Zeitraum ab 2010 betrachtet. Der Anteil der extrem marktfremden Kundinnen und Kunden im Unterstützungsprofil ist erheblich zurückgegangen, während der Kundenanteil im Entwicklungsprofil gestiegen ist.



Im Bereich der Zielgruppe U 25 sieht das Bild etwas anders aus und hat sich gegenüber dem Vorjahr auch verschoben. Waren in 2011 nur rd. 32 % und in 2012 bereits rd. 40% der Kundinnen und Kunden U 25 als marktnah einzustufen, so sind es jetzt knapp über 45%.

Es zeigt sich, dass gerade im Bereich U 25 der stärkenorientierte Ansatz der Beratungsarbeit Wirkung zeigt. Der Anteil der marktfremden Kundinnen und Kunden U 25 hat sich entsprechend von 60% auf nur noch 55% reduziert, wobei nach wie vor zu konstatieren ist, dass gerade bei marktfremden Jugendlichen eine Reihe von Defiziten abzubauen ist, bevor überhaupt an Ausbildung bzw. Arbeit gedacht werden kann.

Gerade für diesen Personenkreis zeigt sich die Leistungsfähigkeit der behördenübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit, Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter im Jugend-Jobcenter.



Auf die weiteren Spezifika der Zielgruppe U 25 wird im entsprechenden Kapitel noch ausführlich eingegangen.

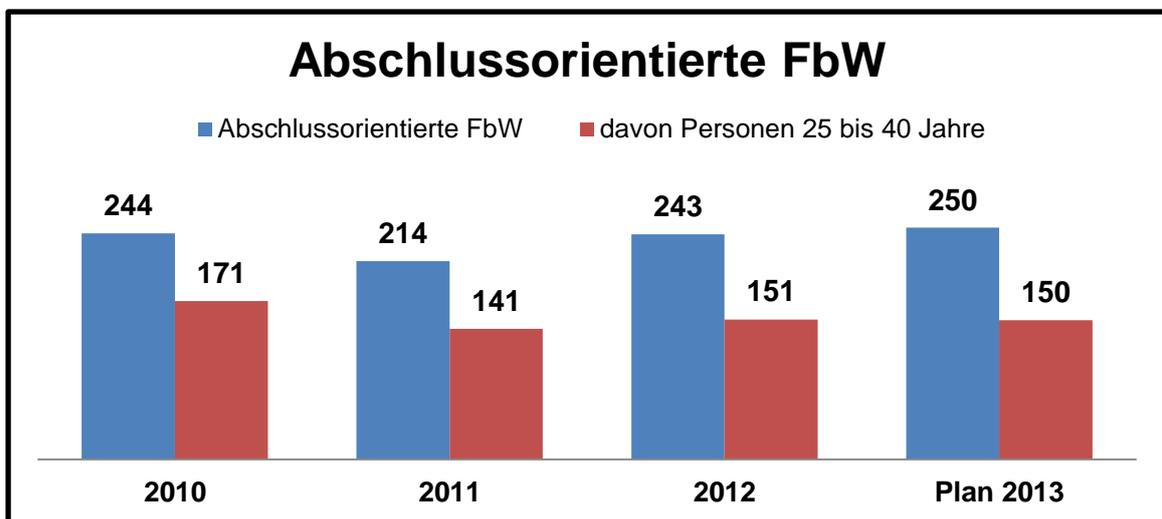
## 6. Bildungszielplanung

„Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit“ lautet der Titel eines Berichts des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem April 2013. Nach der Untersuchung des IAB tragen Personen ohne Berufsabschluss am Arbeitsmarkt nach wie vor das größte Arbeitslosigkeitsrisiko. Während jeder Fünfte ohne Abschluss arbeitslos ist, sind dies nicht einmal drei von hundert Akademikern. Mit steigender Qualifikation verbessern sich für den Einzelnen die Position auf dem Arbeitsmarkt und dies nahezu unabhängig vom Geschlecht. Die Analyse bestätigt, dass Qualifikation der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist. Dies unterstreicht den Stellenwert von Aus- und Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik.

Aufgabe der Bildungszielplanung ist es, einen wirksamen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Erhöhung der Zahl nachhaltiger Integrationen zu leisten. Dabei setzt die Bildungszielplanung auf den Ressourcen und Möglichkeiten der Kundinnen und Kunden auf und versucht diese, mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

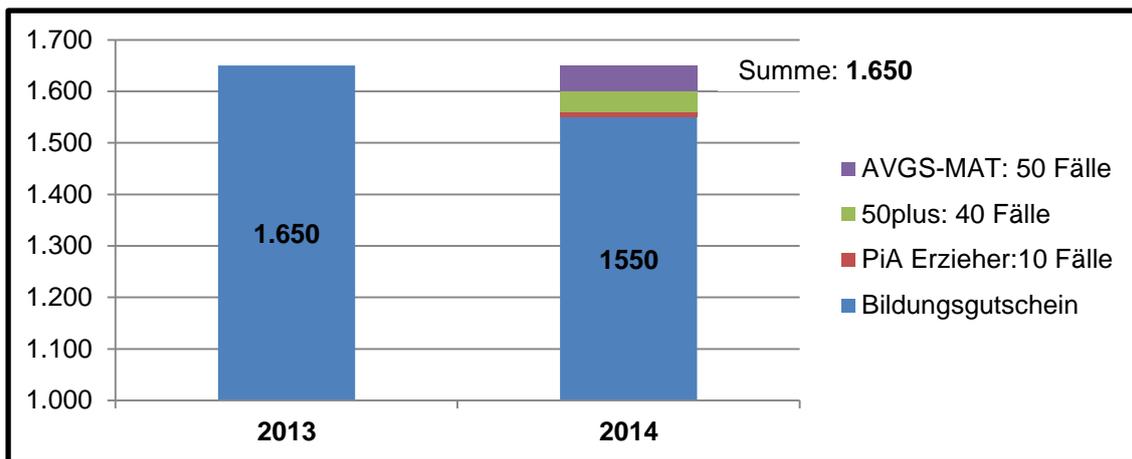
Basis der Bildungszielplanung ist eine gemeinsame Markt- und Kundenpotenzialeinschätzung durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, bei der auch die Erfahrungen und Erkenntnisse des gemeinsamen Arbeitgeberservices eingeflossen sind.

Die Bildungszielplanung ist dabei nicht eine statische Planung, sondern setzt lediglich den Rahmen der möglichen und sinnvollen Hauptqualifizierungsstrategien und ermöglicht flexibles und bedarfsorientiertes Handeln der Vermittlungsfachkräfte. Seit Mitte 2013 steht im Rahmen der Initiative „AusBILDUNG wird was“ die abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung von Kundinnen und Kunden im Alter zwischen 25 und 40 Jahren besonders im Fokus. Bereits in der Vergangenheit lag gerade stets bei diesem Personenkreis ein Schwerpunkt der Bildungszielplanung. Unter Punkt 10.3 „Besondere Schwerpunkte“ wird auf diese Initiative detailliert eingegangen.



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

Aus diesen Gründen sieht das Jobcenter Düsseldorf für 2014 ein nach wie vor hohes Fördervolumen vor. Von daher wird planerisch von einem Zielwert von 1.550 Förderfällen ausgegangen.



Gegenüber dem Vorjahr sind dieses 100 Förderfälle weniger, allerdings fallen diese Chancen nicht weg, sondern werden über andere Förderwege realisiert. So erfolgt die Förderung für künftige Erziehungsfachkräfte außerhalb von FbW über die Praxisintegrierte Ausbildung. Unter anderem werden die bisher über Bildungsgutschein geförderten innovativen Projekte U 25 über den Aktivierungsgutschein (AVGS-MAT) zielgerichteter gefördert. Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ kann künftig die Fort- und Weiterbildung aus Sondermitteln gefördert werden. Das Förderniveau bleibt gleich, verschiebt sich nur auf andere Rechtsgrundlagen.

Je nach Anteil der abschlussorientierten Fort- und Weiterbildungen kann es zu leichten Verschiebungen kommen.

Passgenaue und kurzfristige Qualifizierungen auf Basis des 4-Phasenmodells stehen im Vordergrund. Im Rahmen der Initiative „AusBILDUNG wird was“ werden auch Umschulungen gefördert, insbesondere in den Bereichen Pflege und Erziehung bzw. dort, wo eine Übernahme durch einen Arbeitgeber gesichert ist.

Der Arbeitsmarkt der Region Düsseldorf zeichnet sich dadurch aus, dass er zwar sehr dynamisch, aber dafür auch sehr anspruchsvoll ist. Zudem ist kontinuierlich zu beobachten, dass die Anforderungen der Arbeitgeber an künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher steigen als sinken. Mit der Bildungszielplanung leistet das Jobcenter einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des schon bestehenden und sich wegen des demografischen Wandels abzeichnenden erheblichen Fachkräftemangels. Aus der Analyse des Arbeitsmarktes und der Kundenstruktur geht die Diskrepanz zwischen der Zahl der offenen Stellen im Segment gering qualifizierter Beschäftigungsressourcen und der Zahl der Kundinnen und Kunden ohne verwertbare Qualifikation hervor.

Hier setzt die Bildungszielplanung des Jobcenters auf zwei Ebenen an: Zum einen gilt es für die arbeitsmarktnäheren Kundinnen und Kunden, die aus einem Beschäftigungsverhältnis direkt oder nach kurzfristigem ALG I Bezug in das System SGB II überwechseln, durch geeignete, in der Regel kurzfristige Qualifizierung eine schnelle und nachhaltige Eingliederung in Arbeit zu sichern. Auf der anderen Seite muss die Bildungszielplanung des Jobcenters Düsseldorf aber auch die Vermittlungschancen der arbeitsmarktfremden, länger im Bezug befindlichen Kundinnen und Kunden verbessern. Oft reichen allerdings reine Qualifizierungselemente nicht aus, da erst die Schlüsselqualifikationen trainiert und grundlegende Arbeitstugenden erworben werden müssen. Dieses setzt dann einen längerfristigen Prozess voraus, bei dem Instrumente aus dem Angebotsportfolio des Jobcenters zu einer stringenten Förderkette kombiniert werden.

In beiden Konstellationen setzt die Bildungszielplanung auf den konkreten Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes und den Ressourcen der zu fördernden Kundinnen und Kunden auf, um die Lücke zwischen den Anforderungsprofilen der Beschäftigungsressourcen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und den individuellen Fähigkeiten der Arbeitslosen zu schließen.

Die Arbeitsmarktanalyse hat mit den entsprechenden Unsicherheitsfaktoren die maßgeblichen Branchen und Segmente des lokalen Arbeitsmarktes identifiziert, in denen Integrationen von SGB II Kundinnen und Kunden möglich sind. Durch erforderliche fachliche Basis-, Zusatz- oder Nachqualifizierung soll hier eine Integration bewirkt werden. Dabei sollen nicht nur Anpassungs- oder Basisqualifizierungen gefördert werden, sondern auch Maßnahmen, die zu einem regulären Berufsabschluss führen.

Wie auch in den Vorjahren sollen Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit ihren arbeitsmarktlichen Chancen genutzt werden. Hierzu zählen insbesondere der weitere Ausbau der Kinderbetreuung und der nach wie vor erhebliche Bedarf im Pflegesektor. Auch werden Beschäftigungschancen in der beschlossenen Energiewende und der Förderung von Energiesparmaßnahmen gesehen. Damit die sich hier aufgrund gesetzlicher Rahmenvorgaben ergebenden Beschäftigungszuwächse auch für den Personenkreis des SGB II, besonders auch für Frauen und Ältere genutzt werden, sind gestufte Qualifizierungsangebote einschließlich vorgeschalteter Eignungsfeststellung in Voll- und Teilzeit erforderlich. Diese soll in der Regel über Maßnahmen bei einem Arbeitgeber erfolgen.

In der Regel handelt es sich um Aufgabenfelder, bei denen höhere Ansprüche an Ausbildung und/ oder persönliche Eignung gestellt werden. Das Jobcenter ist hier in regem Austausch mit den Akteuren des Arbeitsmarkts wie auch dem örtlichen Träger der Jugendhilfe und Sozialhilfe, um Einstellungschancen zu generieren.

Ein weiteres Element in der Bildungszielplanung ist die Forcierung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, um diese Ressource an künftigen Fachkräften zu nutzen und Arbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig zu beenden. Das zum 01.04.2012 in Kraft getretene Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz eröffnet einen individuellen Rechtsanspruch auf Überprüfung. Hier werden Einzelförderungen erforderlich sein, um die Zulassung im Wege der sogenannten Ausgleichsmaßnahmen zu ermöglichen.

Im Folgenden werden exemplarische Qualifizierungsbedarfe genannt, die mit der Bildungszielplanung 2014 umgesetzt werden sollen:

Berufsfeld des Arbeitsmarktes		Qualifizierungsbedarfe
gewerblich/ Gastronomie	Malerberufe	Isolierung, Bautenschutz, Trockenbau
	Dachdecker/-helfer	Solarthermie, Isolierung
	Installateure	Regenerative Energien
	Gebäudereinigung	Modulare Anpassungsqualifizierung und Umschulung
	Gastronomie/ /Gastgewerbe	Hotel- Modulare Anpassungsqualifizierung und Umschulung Koch/ Service-Fachkraft/ Systemgastronomie; Eignungsfeststellungen und Kurzqualifizierungen für Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau
fe kaufmännisch	Call-Center	Qualifizierung Dialog Marketing (in-bound)
	Kaufmännische Berufe	Modulare Anpassungsqualifizierung, Englisch und Zusatzkenntnisse EDV wie SAP Programme
	Fach- und Führungskräfte	Modulare Anpassungsqualifizierungen, Englisch
	Einzelhandel	Modulare Anpassungsqualifizierung
	Büro-/Verwaltungs-Orga-Berufe	Modulare Anpassungsqualifizierung im Bereich EDV, Englisch
	Altenpflegehelfer/in (APH)	Ausbildung als staatlich anerkannten APH

Berufsfeld des Arbeitsmarktes		Qualifizierungsbedarfe
	Altenpfleger/in	Ausbildung als staatlich anerkannten Altenpfleger/in
	Familienpfleger/innen	Ausbildung als staatlich anerkannten Familienpfleger/in
	Tagespflegepersonen	Ausbildung als zertifizierten und zugelassenen Tagespflegeperson; Nutzung ESF-Projekt Kindertagespflege
	Kinderpfleger/in	Ausbildung als staatlich geprüften Kinderpfleger/in
	Erzieher/In	Praxisintegrierte Ausbildung als staatlich anerkannten Erzieher/in
	Gesundheitsberufe	Medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte Anerkennung im Ausland erworbener Arztausbildungen/ Medizinstudium
Lager/ Logistik/ Sicherheit	Berufskraftfahrer/in (auch Busfahrer)	Lager/ Logistik/ Transport mit LKW-Führerschein; Gefahrgutschein
	Lager/ Logistik	Modulare Anpassungsqualifizierung (Flurförderscheine, Lager-EDV, Zollrecht)
	Führerscheine	Einzelförderung bei Einstellungszusage zur Integration in Beschäftigung
	Lager/ Logistik	Umschulung zur Fachkraft
	Beförderungsgewerbe	Modulare Anpassungsqualifizierung (Personenbeförderungsschein, Ortskunde), Busfahrer; Eisenfahrzeugführer
	Sicherheitsgewerbe (insbesondere am Flughafen Düsseldorf)	Modulare Anpassungsqualifizierung Luftsicherheitsassistent/in, Sicherheitsfachkraft

Darüber hinaus soll auch die Externenprüfung zum Nachholen des Berufsabschlusses gefördert werden, einschließlich einer etwaig erforderlichen individuellen Vorbereitungsmaßnahme. Ziel ist es, hierdurch auf der einen Seite einen Beitrag zur Beseitigung des Fachkräftemangels zu leisten und auf der anderen Seite durch Qualifikation die Nachhaltigkeit der Integration zu erhöhen. Instrumente hierbei sind das Vermittlungsbudget und Maßnahmen nach § 45 SGB III.

#### Exkurs zu Erziehungsberufen:

Ende 2012 und 2013 haben sich Agentur für Arbeit, Kommune und Jobcenter mit der Frage beschäftigt, wie die Beschäftigungschancen für Erzieher besser als bisher für den Personenkreis arbeitsloser Menschen zu nutzen sind. Hintergrund sind sehr geringe Erfolgsquoten bei der erforderlichen Externenprüfung. Dieses ist kein lokales Düsseldorfer Phänomen.

Der IAB-Kurzbericht 08/2013 titelt „Qualifizierung von Arbeitslosen aus dem SGB II - Begrenztes Potenzial für Erziehungsberufe“. Das IAB kommt dabei zu folgendem Schluss:

*„Auf Basis unserer Ergebnisse sehen wir durchaus Potenziale bei den SGB-II-Leistungsbezieherinnen, allerdings darf man das quantitativ mögliche Angebot nicht überschätzen. Mit Blick auf die qualitativ hohen Ansprüche der neuen Bildungs- und Erziehungspläne für die Kindertagesbetreuung (...) können hier wohl nur wenige Personengruppen direkt und in relativ kurzer Zeit erschlossen werden. Dazu zählen sicherlich sehr gut ausgebildete Fachkräfte, die aufgrund von ausländischen Bildungsabschlüssen, Sprachhemmnissen oder langen beruflichen Auszeiten bisher den Weg in das Berufsfeld Kinderbetreuung nicht (wieder) gefunden haben.*

*Andererseits interessieren sich auch solche SGB-II-Leistungsbezieherinnen für eine Qualifizierung im Berufsfeld Kinderbetreuung, die bisher nicht in einem vergleichbaren Beruf gearbeitet haben. Allerdings erfüllen viele die formalen Voraussetzungen wie mittleren Schulabschluss oder abgeschlossene Berufsausbildung nicht. Dabei gilt aber zu bedenken, dass*

*neben den Erzieherinnen auch Kinderpflegerinnen oder Pflegehelferinnen nachgefragt werden, ebenso wie hauswirtschaftliches Personal. Hier könnte es weitere Ansatzpunkte für die Qualifizierung von interessierten Langzeitarbeitslosen geben.“*

In Düsseldorf wird zum Schuljahr 2013/2014 mit dem Modell der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) für Erzieher gestartet. Dieses Modell läuft über drei Jahre. Die Teilnehmer müssen dabei mindestens 20 Stunden bei einem Kinder- und Jugendhilfeträger beschäftigt sein (als Praktikant z.B.) und besuchen die reguläre Fachschule. In dieser absolvieren sie im Klassenverband die Regelprüfung und können bei Bestehen sofort als Erzieher arbeiten. Das Anerkennungsjahr fällt weg.

In Düsseldorf wird im September 2013 mit 10 Plätzen gestartet, von denen 5 für das Jobcenter reserviert waren und durch das Jobcenter besetzt werden. Diese Kundinnen und Kunden werden bei der Stadt Düsseldorf beschäftigt. Hinzu kommen noch drei weitere Teilnehmer, die den Praxisteil bei anderen Trägern absolvieren. Aus Sicht des Jobcenters handelt es sich um eine zukunftsweisende Alternative zum bisherigen Weg über die Externenprüfung. Je nach Erfolg der Umsetzung und Möglichkeiten der Jugendhilfeträger vor Ort soll dieses Modell in 2014 fortgesetzt und ggf. ausgebaut werden.

Bezogen auf die Chancen und Möglichkeiten vieler Kundinnen und Kunden im SGB II stellt auch die Ausbildung zum Kinderpfleger eine gangbare und erfolgversprechende Alternative dar. Zum einen sind weder die Anforderungen an die Person und ihre bisherige Erwerbsbiografie wie auch schulische Qualifikation so hoch wie bei sich schon auf Bachelor-Niveau bewegendem Erzieherprüfung. Zum anderen bestehen auch für Kinderpfleger gute Einstellungschancen, oft verbunden mit einem späteren, berufsbegleitenden „Aufstieg“ zum Erzieher. Für diesen Berufsweg werden im Kundenstamm des SGB II größere Potenziale gesehen. Auch ist hier die Externenprüfung nicht das Problem, da diese von rd. 70 bis 80% der Teilnehmer bestanden wird. Insoweit kann hier ohne Weiteres das Angebot zertifizierter Bildungsangebote genutzt werden.

#### Umsetzung der Bildungszielplanung:

Die im Eingliederungstitel eingestellten Mittel sind so bemessen, dass sie gegenseitig deckungsfähig sind und eine größtmögliche Flexibilität erlauben, so dass die unterschiedlichen, im Folgenden beschriebenen Instrumente bedarfsorientiert umgesetzt werden können.

Bei der Umsetzung der Bildungszielplanung kommen primär folgende Angebote und Instrumente zum Tragen:

- betriebliche Maßnahmen nach § 45 SGB III als Eignungsfeststellung
- Eignungsfeststellung über Kompetenzdiagnostik bzw. den Berufspsychologischen Service
- Bildungsgutscheine für zertifizierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, längerfristige Umschulungen im Einzelfall, in der Regel über Bildungsgutschein
- Kurzfristige Qualifizierungen bei Vorliegen einer Einstellungszusage über das Vermittlungsbudget
- umschulungsbegleitende Hilfen

#### Betriebliche Maßnahmen nach § 45 SGB III zur Eignungsfeststellung:

Als sehr hilfreiches Instrument der Eignungsfeststellung haben sich betriebliche Maßnahmen nach § 45 SGB III bewährt, das zudem eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet. Gerade in Berufen wie Pflege und Erziehung kann eine Fort- und Weiterbildung nicht ohne eine vorgeschaltete betriebliche Maßnahme gefördert werden, die dem Kundinnen und Kunden und dem Jobcenter die Sicherheit gibt, dass die geplante Fortbildung erfolgreich sein kann.

#### Eignungsfeststellung über Kompetenzdiagnostik bzw. den Berufspsychologischen Service:

Je nach angestrebter Fort- und Weiterbildung reicht eine betriebliche Maßnahme nicht aus, die Eignung festzustellen, insbesondere wenn es um kognitive oder charakterliche Eignung geht. Hier kann das Jobcenter auf die entsprechenden Dienstleistungen der Kompetenzdi-

agnostik bzw. des Berufspsychologischen Services zurückgreifen. Im Zuge der Umsetzung der Initiative „AUSBildung wird was“ kommt diesem Angebot eine besondere Bedeutung zu.

Bildungsangebote über den Bildungsgutschein:

Der Bildungsgutschein ist für die Fort- und Weiterbildung das Instrument der Wahl, da er eine viel größere Flexibilität und Bandbreite als die vor Ort selber eingekauften Maßnahmen zur Kenntnisvermittlung nach § 46 SGB III ermöglicht.

Im Tagespendelbereich um Düsseldorf herum gibt es ein nahezu alle Bereiche umfassendes Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verschiedenster zertifizierter Anbieter, welches den Kundinnen und Kunden des Jobcenters Düsseldorf zur Verfügung steht.

Das Instrument Bildungsgutschein (BGS), das Eigenständigkeit und ein gewisses Maß an Initiative voraussetzt, hat sich eindeutig bewährt.

Ziel: bis zu 1.650 Eintritte

Kurzfristige Qualifizierungen bei Vorliegen einer Einstellungszusage:

Neben den oben genannten Instrumenten ist ein Element der Bildungszielplanung die Vermittlung erforderlicher, kurzfristig vermittelbarer Qualifikationen in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber vom Vorliegen dieser Qualifikation eine Einstellung abhängig macht. Bei vorliegender Einstellungszusage können dann je nach Branchenerfordernissen oder Stellenprofil beim Arbeitgeber zum Beispiel Führerscheine für PKW, LKW oder Bus, Flurförderscheine oder spezielle Erlaubnisse finanziert werden. Instrument ist hier in der Regel das Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III.

Ziel: bis zu 500 Eintritte

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH):

Umschülerinnen und Umschüler haben in der Regel ihre schulische oder berufliche Ausbildung schon länger beendet und sind daher häufig schul- und lernentfremdet. Da Umschulungen in einer verkürzten Ausbildungszeit durchgeführt werden, können schwierige Lernsituationen entstehen, die durch umschulungsbegleitenden Hilfen entschärft werden sollen und so Abbrüche vermeiden und den erfolgreichen Abschluss der Umschulung sicher stellen sollen.

Umschulungsbegleitende Hilfen kann grundsätzlich jeder Teilnehmer beantragen, der sich in einer betrieblichen Einzelumschulung befindet. Über die Teilnahme entscheidet das Jobcenter. Das Jobcenter stellt den konkreten Bedarf fest und händigt einen entsprechenden Bildungsgutschein (BGS) aus, welcher bei einem für die Durchführung von ubH zugelassenen Bildungsträger nach Wahl eingelöst wird. Die Förderung kann für einzelne Ausbildungsabschnitte oder für die gesamte Zeit der Umschulung in Anspruch genommen werden.

Umschulungsbegleitende Hilfen werden in der Regel außerhalb der regulären Arbeitszeit angeboten / durchgeführt. Zu den Leistungen der Maßnahme gehören u. a.

- Aufarbeitung von schulischen Grundlagen wie zum Beispiel Mathematik, Deutsch,
- Wiederholung und Vertiefung fachtheoretischer Inhalte, z. B. Fachrechnen, Fachzeichnen, Technologie, Wirtschaftslehre,
- Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung,
- Vermittlung und Förderung von Lerntechniken und Schlüsselkompetenzen.

Grundsätzlich nicht förderfähig sind beratende und begleitende Unterstützung bei persönlichen Problemen, Schwierigkeiten im sozialen Umfeld und/oder Spannungen im Betrieb sowie Unterstützung/ Begleitung bei Behördengängen oder bei der Wohnungssuche. Hier greifen im Bedarfsfall die Hilfen nach § 16a SGB II, die die Kommune vorhält.

Bisher gibt es kaum derartige Angebote, die aber aus Sicht des Jobcenters erforderlich sind, um nachhaltige Ausbildungserfolge zu garantieren. Daher ist das Jobcenter auf die Trägerlandschaft zugegangen, um die Schaffung geeigneter Angebote zu befördern.

Zusammengefasst werden folgende Eintritte für 2014 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung geplant. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

<b>Bildungszielplanung 2014</b>		<b>Förderung BGS</b>
	<b>Bereich</b>	
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	10
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	140
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	90
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	150
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	330
6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	150
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	470
8	Soziales/ Gesundheit	160
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften	50
	<b>Summe</b>	<b>1.550</b>

## **7. Gender Mainstreaming und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt**

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist als durchgängiges Prinzip im § 1 des SGB II festgeschrieben. Ergänzend dazu werden im § 1 SGB II im Sinne eines Nachteilsausgleichs Aussagen zu Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen. So soll den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt werden. Die Förderquote für die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gibt hierbei den Handlungsrahmen vor. Durch den Verweis des § 16 Abs. 1 SGB II, dass § 8 SGB III entsprechend anzuwenden sei, überträgt sich die Förderquote auf das SGB II. Das Nachhalten der Zielerreichung bei der Frauenförderquote erfolgt im Rahmen der Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II in Verbindung mit § 11 SGB III. Mit dem Arbeitsmarktprogramm 2009 wurde erstmals für das Jobcenter Düsseldorf eine Frauenförderquote festgelegt. Dieses Ziel wird auch für 2014 formuliert. Hiernach sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Grundsätzlich stehen alle Angebote des Jobcenters allen berechtigten Leistungsbeziehenden je nach Eignung zur Verfügung. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen die Lebensverhältnisse der Hilfebedürftigen berücksichtigt werden, wobei hier ein enger Zusammenhang zur Zumutbarkeit nach § 10 herzustellen ist. Gerade bei Alleinerziehenden und Personen mit Kindern ist also die besondere Berücksichtigung der Lebensumstände und Vermittlung kommunaler Eingliederungsleistungen, z.B. für Kinderbetreuung, integrativer Bestandteil der Beratungsstrategie.

Maßgeblich für das Erreichen der Frauenförderquote ist, zusammen mit den Anbietern von Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die Angebote für Frauen und Männer attraktiv gestaltet sind und diesem Ziel genügen. Hierzu gehören insbesondere Angebote in Teilzeit und mit Kinderbetreuung bzw. der Hilfestellung bei der Organisation von Kinderbetreuung über die Kommune. Diese Vorgaben sind Standard bei Bewilligungen und Vergabeverfahren. Hier funktioniert die Zusammenarbeit mit dem i-Punkt Familie des Jugendamtes sehr gut.

Strategien des Jobcenters bestehen vor allem im Schaffen zusätzlicher frauenspezifischer Angebote im Bereich der Vermittlungsprojekte (siehe Maßnahmen für Frauen nach § 45 SGB III), dem Ausbau frauenspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen (zum Beispiel Erzieherin, Pflege, Hotel- und Gaststättenbereich, Dialog-Marketing oder Kooperationsprojekt Diakonie für Sozialberufe) wie auch in der Intensivierung des Absolventenmanagements für besondere Zielgruppen. Für weitere Details wird auf das entsprechende Kapitel verwiesen.

Seit der Neuorganisation des SGB II zum 01.01.2011 hat auch das Jobcenter eine eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, deren Aufgaben im § 18e SGB II geregelt werden. Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase. Dazu gehört es auch, ein Netzwerk von Partner aufzubauen und zu pflegen, Projekte zu initiieren und durchzuführen, Informationen zu sammeln und bereitzustellen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist Mitglied im Beirat des Jobcenters und in den entsprechenden Facharbeitskreisen des Jobcenters. Sie wirkt bei der Planung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms mit.

Informationen für Alleinerziehende:

Ein Herzstück der Arbeit sind Informationsveranstaltungen für Alleinerziehende. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt lädt monatlich 30 Kundinnen und Kunden ohne Rechtsfolgebelehrungen ein. Ungefähr die Hälfte folgt dieser Einladung. Zielgruppe sind alle Kundinnen und Kunden, die alleinerziehend sind, unabhängig vom Alter der Kinder. Es werden auch insbesondere Erziehende in Elternzeit angesprochen. Bei den Informationsveranstaltungen erhalten die Teilnehmenden Informationen über den Arbeitsmarkt, über Möglichkeiten der Förderung. Die Kundinnen und Kunden können dabei an ihrem persönlichen Netzwerk arbeiten und Erfahrungen mit anderen Teilnehmern austauschen.

Informationsveranstaltung Arbeitgeberservice und BCA:

Für marktnahe erziehende Kundinnen und Kunden wird eine solche gemeinsame Veranstaltung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice durchgeführt. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Veranstaltung sind Bewerbungsstrategien und Stellensuche. Es besteht die Möglichkeit, unmittelbar im Anschluss an die Veranstaltung Vermittlungsvorschläge auszuhändigen.

Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem operativen Bereich:

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wirkt auch nach innen im Jobcenter und bietet für die Integrationsfachkräfte Schulungen bzw. Informationen an. Das Jobcenter spricht auch Kundinnen und Kunden in der Elternzeit an und sucht das Gespräch auch mit schwangeren Kundinnen. Das Jobcenter bietet diesen Unterstützung und regt dazu an, das Thema Kinderbetreuung und beruflicher Wiedereinstieg nicht erst am dritten Geburtstag des Kindes anzugehen, da die Organisation von Kinderbetreuung Zeit benötigt (siehe auch Kapitel 13.3).

Um diesen Prozess zu unterstützen hat die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Informationspakete für den operativen Bereich über die Themen Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit (Informationen zum Gesetz, Linkliste, Handreichung mit den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, Kita-Navigator, Linkliste) erstellt und diese in Dienstbesprechungen vorgestellt. Alle Informationen befinden sich für den Zugriff in einer entsprechenden Ablage. Zudem steht die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Kolleginnen und Kollegen vor Ort für Rückfragen zur Verfügung.

Darüber hinaus gibt es in jedem Team des operativen Bereiches eine Multiplikatorin bzw. einen Multiplikator für die BCA-Themen. Diese werden in 2-4 Veranstaltungen pro Jahr von der BCA extra in den für den operativen Bereich relevanten Themen geschult und informiert. Diese fungieren ebenfalls als Ansprechpersonen in den jeweiligen Teams und sichern den Informationsfluss.

Die BCA ist ebenfalls eingebunden in die Aktivitäten des Jobcenter zu „AusBILDUNG wird was - Spätstarter gesucht“ sowie zu den Aktivitäten in den Bereichen „Erzieher/-innen und Altenpfleger/-innen“. Hier unterstützt sie die Fach- und Führungskräfte durch Informationen und auf den Bedarf abgestimmte Aktionen.

Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Projekte:

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist in drittmittelgeförderten Zielgruppenprojekten eingebunden und vertritt dort die Interessen der Kundinnen und Kunden des Jobcenters. Hierzu gehören „Competentia“ (Kompetenzzentrum Frau und Beruf), „TEP“, um die Teilzeitausbildung für Menschen mit Erziehungsverantwortung zu unterstützen und das Transferprojekt „Neue Wege (Wieder-) Einstieg“. Das Projekt „Alleinerziehende können mehr“ (Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe erschließen) ist zunächst ausgelaufen, eine Fortsetzung von Seiten des BMAS ist angedacht. Diese Projekte werden durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, das Land NRW oder das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Netzwerkarbeit:

Eine weitere Kerntätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist die Netzwerkarbeit. Kooperationen und Zusammenarbeit bestehen u.a. mit den kommunalen Partnern, insbesondere dem i-Punkt Familie und dem Jugendamt als örtlichem Träger der

Jugendhilfe, dem Lokalen Bündnis für Familie (Familientisch), den Schwangerschaftsberatungsstellen, der Frauenberatungsstelle, dem Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV), Familienzentren, dem Mehrgenerationenhaus, dem Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Düsseldorf, mit Bildungsträgern und der IHK und HWK.

Die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beinhaltet auch eine enge Zusammenarbeit mit der BCA der Agentur für Arbeit. Beide planen und führen gemeinsame Aktionen und Projekte durch. Gemeinsam sind sie in dem Projekt „Neue Wege (Wieder-) Einstieg“ engagiert wie auch in der „Task Force“ (Frauenerwerbsbeteiligung). Beide planen eine gemeinsame Veranstaltung für Arbeitgeber und den jeweiligen Boys- oder Girls-Day. Auch an der von der Agentur ausgerichteten Veranstaltung „Frauen gründen anders“ ist die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters beteiligt.

## 8. Qualitätsmanagement Arbeitsmarktdienstleistungen

Qualitätsmanagement im SGB II hat das Ziel, eine rechtmäßige, wirtschaftliche und wirksame sowie möglichst kundenfreundliche Dienstleistung zu erbringen. Der Wirkung und Wirtschaftlichkeit von Angeboten kommt dabei eine sehr große Bedeutung zu. Hier setzt das Qualitätsmanagement des Jobcenters an. Neben der fachaufsichtlichen Führung sind für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm besonders die Maßnahmen von Bedeutung, deren Ziel die Kontrolle der Qualität der Eingliederungsmaßnahmen ist.

Im Jobcenter Düsseldorf gehören zum Qualitätsmanagement drei Elemente:

- Maßnahmebetreuung durch Integrationsfachkräfte
- Zentrales Qualitätsmanagement
- Zusammenarbeit mit dem Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit

### Maßnahmebetreuung durch Integrationsfachkräfte

Um mit den eingekauften Maßnahmen die größtmögliche Wirkung zu erzielen, ist es notwendig, dass sie auf dem zugesicherten Qualitätsniveau durchgeführt und etwaige Qualitätsdefizite möglichst frühzeitig erkannt und abgestellt werden. Einen maßgeblichen Beitrag zur Erfüllung dieses Auftrags leisten die Integrationsfachkräfte des Jobcenters im Rahmen ihrer Maßnahmebetreuung. Für jede Maßnahme wurde ein verantwortlicher Maßnahmebetreuer benannt. Diese Aufgabe umfasst beispielsweise die Maßnahmeeröffnung beim Träger, situative Präsenz während der Laufzeit wie auch die Wahrnehmung der Funktion als Ansprechpartner für Träger. Der verantwortlichen Integrationsfachkraft ist der Besetzungsstand der Maßnahme bekannt, so dass freie Plätze durch rechtzeitige Zuweisungen der Teilnehmer vermieden werden. Sie hat darüber hinaus zu den Teilnehmern zum Ende der Maßnahme neue Erkenntnisse gewonnen und bindet sich in das Absolventenmanagement sowie die Aktualisierung des Bewerberinnen und Bewerberdatensatzes ein. Ein kontinuierlicher Kontakt zu Träger und Teilnehmern während der laufenden Maßnahme bietet frühzeitig Erkenntnisse zur Durchführungsqualität. Diese können bei zukünftigen Maßnahmeplanungen zur Weiterentwicklung verwendet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen zentral und dezentral in die zukünftige Produktentwicklung einfließen.

### Zentrales Qualitätsmanagement

Das bestehende System der Maßnahmebetreuung durch die Arbeitsvermittlung allein kann nicht sicherstellen, dass alle vom Jobcenter finanzierten Maßnahmen auch wirklich auf Einhaltung der Verdingungsunterlagen und Qualitätsanforderungen geprüft werden. Hier setzt das zentrale Qualitätsmanagement an, das in enger Zusammenarbeit mit den Maßnahmebetreuern steht, jedoch auch unabhängig von diesen tätig wird.

Der Prüfumfang umfasst neben Hospitationen in allen aus dem Eingliederungstitel finanzierten Maßnahmen, den Abgleich der Umsetzung mit den Verdingungsunterlagen und gesetzlichen Vorgaben wie auch Teilnehmerbefragungen. Zudem geht das Zentrale Qualitätsmanagement Beschwerden nach.

### Zusammenarbeit mit dem Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Ergänzt wird das lokale Qualitätsmanagement durch Prüfungen des Prüfdienstes für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit, bei denen das Jobcenter beteiligt wird. Diese Prüfungen beziehen sich auf ausgewählte Maßnahmen und sind sehr umfangreich, da alle Parameter der Leistungserbringung erfasst werden.

## 9. Beratung und Vermittlung

Die Aufbau- und Ablauforganisation des Jobcenters Düsseldorf tragen der gesetzlichen Aufgabe nach dem im § 2 SGB II formulierten Grundsatz des „Förderns und Forderns“ Rechnung: Schnelle, effektive, nachhaltige und personengerechte Beratung und Vermittlung sollen den Kundinnen und Kunden den Weg in ein Leben möglichst ohne Transferleistungsbezug durch Aufnahme einer Beschäftigung ebnen. Das Jobcenter als zuständiger Leistungsträger ist verpflichtet, durch ein passgenaues und auskömmliches Angebot an Integrationshilfen und Beratungsstrukturen und –prozessen die entsprechenden Voraussetzungen für das „Fördern“ zu schaffen. Dabei steht der Mensch mit seinem individuellen Hilfebedarf im Mittelpunkt. Auf der anderen Seite sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verpflichtet, aktiv beim Wiedereingliederungsprozess mitzuwirken. Im Falle mangelnder Mitwirkung folgen gesetzlich definierte Sanktionen.

Die Integrationsteams des Jobcenters sind ganzheitlich für die Kundinnen und Kunden auf seinem, zum Teil langen, Weg in Arbeit zuständig und erfüllen hier also die Funktion eines persönlichen Ansprechpartners.

Gleichwohl gibt es Personengruppen, bei denen aus in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten von diesem Grundprinzip durch „Spezialistenteams“ abgewichen werden muss:

- Für den Bereich U 25 stellt das gemeinsam von Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter betriebene **Jugend-Jobcenter** die ganzheitliche Beratung sicher, in die auch die Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung und die Angebote der Jugendberufshilfe des städtischen Jugendamtes eingebunden sind. Das Jugend-Jobcenter kooperiert eng mit allen in diesem Feld in Düsseldorf tätigen Akteuren. Seit 2012 erstellt das Jugend-Jobcenter ein eigenes Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, das im Bereich der Produkte aus dem SGB II auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm basiert.
- Die **Joboffensive-Teams** sprechen die marktnäheren Kundinnen und Kunden an und fördern durch eine hohe Kontaktdichte bei niedrigeren Betreuungsschlüsseln den unmittelbaren Zugang in Arbeit. In jedem Standort befinden sich zwei Joboffensive-Teams. Der bisherige Personalservice des Jobcenters ist mit seinem Bewerberinnen und Bewerberorientierten Ansatz in den Joboffensive-Teams aufgegangen.
- Das **Selbständigenteam** aus Fallkoordination, Sachbearbeitung und Arbeitsvermittlung bündelt die Kompetenzen in leistungsrechtlichen Fragen und bietet Hilfestellung beim Start in die Selbständigkeit wie auch bei der Sanierung des Betriebes durch Organisation von Beratungsleistungen und anderen Hilfen oder als Alternative die schnelle Vermittlung in eine abhängige Beschäftigung. Das Selbständigenteam wurde ausgeweitet und betreut alle Selbständigen im Leistungsbezug.
- Der gemeinsame **Arbeitgeberservice** von Agentur für Arbeit und Jobcenter tritt nach dem Prinzip „one face to the customer“ auf dem Arbeitsmarkt auf.
- **Wohnungslose Menschen** finden in einem Sonderteam spezialisierte Ansprechpartner für ihre besonderen Belange im Bereich Leistung wie auch Markt und Integration.
- Für Akademiker und Führungskräfte wird das **Hochschulteam** tätig.

### Beratungskonzeption „Vier-Phasen-Modell“

Das „Vier-Phasen-Modell“ für die rechtskreisübergreifende Vermittlungsarbeit stellt einen ressourcenorientierten und nachhaltigen Vermittlungsprozess und zielgerichteten Instrumenteneinsatz sicher. Ressourcenorientiert bedeutet in diesem Kontext, zu schauen, was die Kundinnen und Kunden können, ihre vorhandenen Stärken auszubauen, anstatt sich auf vorhandene Defizite zu fokussieren.

Die nachfolgende Übersicht stellt neben den Handlungsstrategien nach dem „Vier-Phasen-Modell“ auch die entsprechenden Produktempfehlungen dar. Diese Produktempfehlungen

spiegeln den jeweils idealtypischen Handlungsbedarf wider und werden im jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm in lokale Angebote übersetzt.

	Handlungsbedarf	Handlungsstrategie	Produktempfehlung
Qualifikation	Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben Berufsausbildung vorbereiten	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme Fort- und berufliche Weiterbildung
	Berufliche Qualifikation	Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren Absolventenmanagement	Fort- und berufliche Weiterbildung Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung beim Träger (MAT) Vermittlungsbudget
	Berufserfahrung	Berufsabschluss erwerben Ausl. - Bildungsabschlüsse/ Qualifikationen/ Zertifikate anerkennen Berufserfahrung ermöglichen	
	Sprachkenntnisse	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern Integrationsrelevante Fremdsprachenkenntnisse erwerben	Sprachkurse des BAMF Fort- und berufliche Weiterbildung
Leistungsfähigkeit	Intellektuelle Leistungsfähigkeit	Leistungsfähigkeit feststellen Leistungsfähigkeit fördern	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme MAT, Einstiegsqualifizierung
	Vermittlungsrelevante gesundh. Einschränkungen	Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren	kommunale Eingliederungsleistungen, Einschaltung des Psychologischen Dienstes
	Arbeits- und Sozialverhalten	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen) Arbeits- und Sozialverhalten stärken	MAT, Arbeitsgelegenheiten, Einstiegsqualifizierung
Motivation	Eigeninitiative/ Arbeitshaltung	Perspektiven verändern	MAG, MAT, Vermittlungsbudget, Einstiegsgeld bei Erwerbstätigkeit
	Lern-/ Weiterbildungsbereitschaft	Lernbereitschaft fördern	MAT, Arbeitsgelegenheiten
Rahmenbedingungen	Persönliche Rahmenbedingungen	Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen	Eingliederungszuschuss, MAG, Einstiegsgeld bei Erwerbstätigkeit, Vermittlungsbudget
	Örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen	Vermittlungsbudget
	Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren	kommunale Eingliederungsleistungen
	Familiäre Situation und Betreuungsverhältnisse	Familiäre Situation stabilisieren Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen/ ausbauen Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen/ ausbauen	kommunale Eingliederungsleistungen
	Finanzielle Situation	Finanzielle Situation stabilisieren	kommunale Eingliederungsleistungen
Übergreifend	Auswahl erfolgt unabhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	Vermittlung Nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit Beendigung/ Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten Beendigung/ Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbständigen Verfügbarkeit prüfen Mitwirkung überprüfen	

### Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Zum 01.12.2010 hat das Jobcenter Düsseldorf zur Komplettierung der Beratungsprozesse ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement eingeführt. Auch im Jahr 2014 wird dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement im Integrationsprozess eine wichtige Rolle zugeteilt, da sich dieses um Kundinnen und Kunden aus den unteren drei Profillagen mit komplexen Problemlagen kümmert.

Beim beschäftigungsorientierten Fallmanagement handelt es sich um einen auf den Kundinnen und Kunden ausgerichteten Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeits- und/oder Ausbildungsmarkt. Hierbei kann es bei komplexen Profillagen zunächst auch darum gehen, Vermittlungshemmnisse abzubauen bzw. Integrationsfortschritte zu erreichen.

Um in dem kooperativen Prozess des beschäftigungsorientierten Fallmanagements den Anforderungen der zu betreuenden Kundinnen und Kunden mit multiplen Problemlagen umfänglich gerecht zu werden, werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden. Dieser Prozess ist grundsätzlich in fünf Prozessschritte untergliedert:

#### 1. Beratung und Herstellung eines Arbeitsbündnisses

In dieser Grundberatung wird die Entscheidung über die Aufnahme ins Fallmanagement getroffen und ein erster Kontrakt wird im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung geschlossen.

2. *Assessment/ Probleme und Ressourcen der Kundinnen und Kunden herausfinden*  
Der Schwerpunkt im zweiten Prozessschritt liegt in der transparenten, gemeinsamen Datenerhebung der komplexen Problemlagen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt behindern, sowie den vorhandene Ressourcen der Kundinnen und Kunden. Die aktive Beteiligung der Kundinnen und Kunden ist hierbei zwingend erforderlich, zudem besteht die Möglichkeit, Angehörige und übrige Leistungserbringer mit einzubeziehen.
3. *Integrationsplanung, Zielvereinbarung abschließen und Hilfsangebot planen*  
Im weiteren Prozessverlauf werden aus den Diagnosen gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden realistische Ziele abgeleitet. Das bedeutet, dass Ziele in Relation zu den aktuellen und künftigen Möglichkeiten der Kundinnen und Kunden und den regionalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes entwickelt werden. Dabei werden insbesondere die Ressourcen der Kundinnen und Kunden berücksichtigt, sprich die persönliche Gesamtsituation der Kundinnen und Kunden wird im Auge behalten. Rechnung wird dem vor allem durch den Integrationsplan getragen.
4. *Leistungssteuerung/ Leistungen Dritter einzelfallbezogen steuern*  
Die Leistungssteuerung ist eingebunden in die einzelfallunabhängige Vernetzung von Dienstleistungen (s. hierzu auch vorhandenes Maßnahmeangebot). Gleichzeitig ist die Vernetzungsarbeit im Einzelfall eine wichtige Aufgabe der Fallmanagerinnen und Fallmanager.
5. *Ergebnissicherung/ abschließende Bewertung*  
Es existiert ein organisationsübergreifendes Dokumentationssystem, in welchem die ständig aktualisierten Daten genutzt werden, um Diagnosen, Zielsetzungen und den Integrationsplan kontinuierlich zu überprüfen und fortzuschreiben.

Im Idealfall steht am Ende des Prozesses die Integration in Arbeit oder Ausbildung bzw. die Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit und die Einbindung in den normalen Vermittlungsprozess.

#### „Durchstarten- Vermittlung aus einer Hand“

Im Oktober 2011 startete das Jobcenter Düsseldorf das Projekt „Durchstarten- Vermittlung aus einer Hand“, dem das sogenannte „Herner Modell“ Pate gestanden hat, mit einer kaufmännischen und einer gewerblichen Gruppe. Grundgedanke ist, mit eigenem Personal aus der Arbeitsvermittlung in eigenen Räumlichkeiten einem arbeitsmarktnahen Personenkreis eine wirkungsvolle Unterstützungsleitung anzubieten, um auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Dabei werden Elemente von Bewerbungstraining, Selbstvermarktung, Eigenrecherche im Netz mit gezielter Stellensuche und Bewerberinnen und Bewerberbezogenen Vermittlungsvorschlägen kombiniert.

„Durchstarten“ hat bewiesen, dass es wirksam ist. Die achtwöchige Coachingmaßnahme soll auch in 2014 mit eigenem Personal fortgesetzt werden. Die wöchentlichen Präsenzzeiten der Kundinnen und Kunden sollen individuell festgelegt werden und in der Regel von montags bis freitags in Summe 12 bis 15 Stunden betragen. Dieses hat sich ebenfalls bewährt.

Die Umsetzung findet in klarer Abgrenzung zu den bestehenden und auch weiter zu beauftragenden Arbeitsmarktdienstleistungen statt. Komplexe Vermittlungshemmnisse werden besser, wirksamer und wirtschaftlicher in beauftragten Angeboten umgesetzt. Fort- und Weiterbildungsbedarfe sind weiterhin im bestehenden System „Bildungsgutschein und zertifizierte Maßnahmen“ zu decken. Stellt sich bei einem Kundinnen und Kunden ein solcher Bedarf heraus, der einer Vermittlung zurzeit entgegensteht, wird die Projektteilnahme beendet und der Kundinnen und Kunden an die reguläre Arbeitsvermittlung zurückgegeben.

„Durchstarten“ beweist, dass das Jobcenter mit eigenem Personal für bestimmte Zielgruppen durch eine intensive Betreuung, mit einer hohen Kontaktdichte und durch Aufbau einer neu-

en Art von Arbeitsbeziehung Jobcenter – Kundinnen und Kunden erfolgreicher arbeiten kann.

In allen Standorten des Jobcenters sollen in Anlehnung an „Durchstarten“ PC-Inseln geschaffen werden, die dann von Integrationsfachkräften betreut werden und für Selbstrecherche und Bewerbungen genutzt werden können.

#### KodiaK (Kompetenzdiagnostik für Kundenprofile)

Seit Ende 2012 steht dem Jobcenter mit KodiaK ein zusätzliches Instrumentarium zur Verfügung. Die Integrationsfachkraft kann bei der Einschätzung der Kompetenzen der Kundinnen und Kunden in der Regel auf Erkenntnisquellen wie Zeugnisse, Gesprächsbefunde etc. zurückgreifen. Für eine Beurteilung der überfachlichen, sogenannten „weichen“ Kompetenzen (soft skills) sowie die Beurteilung der Auffassungsgabe ist die Integrationsfachkraft in einigen Fällen (z.B. bei gering qualifizierten Kundinnen und Kunden) auf zusätzliche Datenquellen angewiesen.

Hier soll es nun durch das neue Angebot eine Unterstützung geben, um die Beratung noch passgenauer zu machen. KodiaK ist zur Unterstützung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Kompetenzfeststellung bei erwachsenen Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise vorgesehen. Die Entscheidung, für welchen Kundinnen und Kunden und wann im Vermittlungsprozess eine der Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung genutzt wird, trifft allein die Vermittlungs- und Integrationsfachkraft. Sie informiert den Kundinnen und Kunden über Zweck und Ablauf der jeweiligen Dienstleistung, händigt einen Flyer zur jeweiligen Dienstleistung zur Kompetenzfeststellung aus und holt das Einverständnis ein.

Es gibt vier unterschiedlich, separat zu beauftragende Dienstleistungen:

- K 1 Überblick - Fragebogen zur Selbsteinschätzung von Verhalten im Berufsleben
- K 2 Auffassungsgabe - Test zur Erfassung der Auffassungsgabe
- K 3 Leitungsorientierung - Begutachtung der Leistungsorientierung
- K 4 Assessment Center - Assessment Center zur Erfassung der sozial-kommunikativen Kompetenzen

Die Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung werden bundesweit nach einheitlichen Standards vom Berufspsychologischen Dienst der Agentur für Arbeit durchgeführt und ausgewertet.

## **9.1 Darstellung der wesentlichen Beratungs- und Vermittlungsstrategien**

Beratung und Vermittlung gehören zum Kerngeschäft des Jobcenter und sind von eminenter Bedeutung für den Integrationserfolg. Im Folgenden werden die wesentlichen Beratungs- und Vermittlungsstrategien des Jobcenter Düsseldorf dargestellt. Maßgeblich beim Integrationsprozess ist ein frühzeitiger Beginn, so dass bei der Darstellung folgerichtig mit dem Neukundenprozess begonnen wird.

#### Neukundenprozess

Wie bereits dargestellt, legt das SGB II Wert auf eine schnelle, passgenaue und möglichst nachhaltige Beseitigung der Hilfebedürftigkeit. Von daher kommt dem Neukundenprozess eine besondere Bedeutung zu. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Eingangszonen, die Fallkoordination und die Arbeitsvermittlung arbeiten hier „Hand in Hand“. Der Neukundenprozess umfasst den Zeitraum der ersten Kundenvorsprache bis zur Entscheidung über den Leistungsantrag, einschließlich der Erstellung des Bewilligungs- bzw. Ablehnungsbescheides. Im Rahmen dieses Prozesses erfolgt eine qualitative Beratung über Leistungsvo-

raussetzungen und Leistungsansprüche. Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungspotenziale findet bereits hier die Einsteuerung in den Vermittlungs-/Integrationsprozess, ggf. unter gezielter Aushändigung von Vermittlungsvorschlägen statt. Auch das frühzeitige Vorbereiten von Aktivierungsprozessen kann im Neukundenprozess ein zielführendes Mittel sein.

Die Bundesagentur für Arbeit hat zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende Mindeststandards definiert. In Bezug auf die Kundenfreundlichkeit der Leistungserbringung ergeben sich daraus folgende Anforderungen an den Neukundenprozess:

Über 25jährige:

Der Mindeststandard gilt als erfüllt, wenn mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung eine Erstberatung mit Profiling durchgeführt wurde.

Unter 25jährige:

Der Mindeststandard gilt als erfüllt, wenn mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung eine Erstberatung mit Profiling durchgeführt wurde und innerhalb von 30 Arbeitstagen ein Integrationsangebot erfolgt ist.

Die nachfolgend dargestellten Beratungs- und Vermittlungskonzepte beziehen sich auf den sich anschließenden Vermittlungsprozess. Kontaktdichte und Absolventenmanagement sind dabei die beiden Kernelemente, die hier vorgestellt werden sollen.

Kontaktdichtekonzept

Eine hohe Kontaktdichte und eine für jede Kundin bzw. jeden Kunden individuelle Strategie sind die Schlüssel zum Integrationserfolg und zur Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit. Bei den persönlichen Kundenkontakten führen die Arbeitsvermittler grundsätzlich mit allen Kundinnen und Kunden ein stärken- und potenzialorientiertes Profiling durch, nehmen eine gemeinsame Zielfestlegung vor und legen eine Strategie fest, auf welche Weise und in welcher zeitlichen Perspektive das arbeitsmarktliche Ziel erreicht werden soll. Sie leiten Vermittlungsaktivitäten und Maßnahmen ein und treffen Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen. Dabei werden die Qualitätsstandards beachtet. Jedes Folgegespräch dient der Überprüfung des vereinbarten Umsetzungs- bzw. Integrationsfahrplans, der Nachhaltung der Vermittlungsvorschläge sowie der Beurteilung von möglichen Integrationsfortschritten bzw. -rückschritten und hat damit einen direkten Rückkopplungseffekt auf die Ausprägungen des Profilings. Bei einem Profillagenwechsel wird die Kontaktdichte entsprechend angepasst. Die Kontaktintensität wird entsprechend der dargestellten Mindestkontaktdichte realisiert. Die vorgesehenen Kontakte sind Mindeststandards. Bei Teilnahme an Maßnahmen sind die Vorgaben des Absolventenmanagements zu beachten.

Qualität und Quantität der Kontaktdichte stehen in einem unauflösbaren Verhältnis zur Betreuungrelation und damit zur Personalausstattung.

Kontaktdichtekonzept Joboffensive

Für die Joboffensive gibt es eine festgelegte monatliche Kontaktdichte.

Absolventenmanagement

Das Absolventenmanagement unterstützt die Kundinnen und Kunden auf ihrem Integrationsprozess durch passgenaues Verzahnen erforderlicher Unterstützungsangebote und Reflexion über den Prozessfortschritt. Es soll die Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Maßnahmenesatzes unterstützen, indem sichergestellt wird, dass neue Aspekte und Fortschritte im Qualifikations- und Leistungsprofil des Kundinnen und Kunden laufend und zeitnah in den Vermittlungsprozess einbezogen werden. Zum Absolventenmanagement gehört auch die regelmäßige Betreuung während und nach einer Maßnahme.

Der Eingliederungsvereinbarung kommt im Rahmen des Absolventenmanagements eine besondere Bedeutung zu. Sie bietet ein wirkungsvolles Instrument zur Erzeugung von Verbindlichkeit mit dem Kundinnen und Kunden im Integrationsprozess und stellt im Zusammenhang mit einer sorgfältigen Standortbestimmung die Grundlage für eine erfolgreiche Eingliederungsstrategie dar. Die Eingliederungsvereinbarung enthält individuell ausgestaltete und konkrete Leistungen und Pflichten.

Beendete Maßnahme	Ziel	Positive Entwicklung	Beratungsgespräch
Fort- und Weiterbildung bis zu 6 Monate Dauer	Qualifizierung im Beruf oder Umschulung in einen neuen Beruf mit anschließender Integration in den ersten Arbeitsmarkt.	Ja	Spätestens 2 Wochen nach Maßnahmeende
Fort- und Weiterbildung ab bzw. über 6 Monate Dauer	Qualifizierung im Beruf oder Umschulung in einen neuen Beruf mit anschließender Integration in den ersten Arbeitsmarkt.	Ja	Innerhalb der letzten 90 Tage der Maßnahme
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber	Durch die Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sollen Vermittlungshemmnisse festgestellt, verringert oder beseitigt bzw. die berufsfachliche Eignung für die Besetzung von Arbeitsplätzen festgestellt werden.	ja	Arbeitgeberkontakt im letzten Drittel der Maßnahme
		nein	Arbeitgeberkontakt im letzten Drittel der Maßnahme  Beratungsgespräch mit dem Kundinnen und Kunden innerhalb von 2 Wochen nach Ende
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger	Je nach Bedarf Erhalt von alternativen, zielgerichteten und intensiven Unterstützungsangeboten. Mit den Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung sollen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert und die Teilnehmer umfassend bei ihren beruflichen Eingliederungsbestrebungen unterstützt werden.	Ja/nein	4 Wochen vor Ende der Maßnahme bei Maßnahmen ab bzw. über 6 Monaten Dauer  spätestens 2 Wochen nach Ende bei Maßnahme von bis zu 6 Monaten Dauer
Arbeitsgelegenheiten	Stärkung persönliches Profil bei Qualifikation (Berufserfahrung), Leistungsfähigkeit; (Wieder-) Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt, Förderung der sozialen Integration/Teilhabe, Aufrechterhaltung u. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit,	ja/ nein	Spätestens zwei Wochen nach Maßnahmeende zur Besprechung der Abschlussbeurteilung

In den Beratungsgesprächen werden gemeinsam mit dem Kundinnen und Kunden die Maßnahmeergebnisse besprochen, Gründe bei einer nicht erfolgreichen Teilnahme analysiert und weitere Maßnahmen besprochen und per Eingliederungsvereinbarung festgelegt. Ziel ist ein durchgängiger, stringenter Vermittlungsprozess.

Im Folgenden werden zwei Beratungskonzepte für zwei Zielgruppen innerhalb des Kundenbestands des Jobcenters Düsseldorf vorgestellt, die für die Zielerreichung besonders relevant sind. Dabei handelt es sich zum einen um integrierte, aber weiter hilfebedürftige Kundinnen und Kunden (siehe auch Kapitel 10.1. zum Personenkreis der Aufstocker) und zum anderen um Kundinnen und Kunden, die aufgrund von § 10 SGB II aus unterschiedlichen Gründen vom Vermittlungsprozess zurückgestellt werden. Zwischen der letztgenannten Personengruppen und der Problematik des Langzeitleistungsbezugs (siehe auch Kapitel 8.2.) gibt es erhebliche Wechselwirkungen.

Beratungs- und Vermittlungskonzept für integrierte, aber hilfebedürftige Kundinnen und Kunden („I-Kundinnen und Kunden“)

Das Ziel des „I-Kundinnen und Kunden -Konzeptes“ ist die schnelle Beendigung des Leistungsbezuges unter Berücksichtigung der gesamten Bedarfsgemeinschaft im Hinblick auf die Ausschöpfung der individuellen Möglichkeiten zur Beendigung und Verringerung des Leistungsbezuges.

Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Leistungsbereich, der etwaige vorrangige, den Leistungsbezug beendende Leistungsansprüche prüft (zum Beispiel Wohngeld).

Bestehen keine vorrangigen Ansprüche und sind die Möglichkeiten der Kundinnen und Kunden noch nicht voll erschöpft, den Leistungsbezug zu beenden, werden sie in die Betreuung der Arbeitsvermittlung übernommen. Im Rahmen einer individuellen Beratung werden Möglichkeiten geprüft, durch welche geeigneten Mittel bzw. Vermittlungsbemühungen die Kundinnen und Kunden ihre Potenziale so ausschöpfen können, dass ein Ausscheiden aus dem Leistungsbezug möglich wird. Sofern diese Möglichkeiten zu verneinen sind (zum Beispiel bei Großfamilien und Vollzeitbeschäftigung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten) erfolgt mindestens einmal jährlich eine Überprüfung, ob sich nicht doch Potenziale entwickeln lassen.

Im bereits angesprochenen Kapitel 8.1. wird dieser Prozess anhand der unterschiedlichen Konstellationen noch vertieft.

Beratungs- und Vermittlungskonzept für Kundinnen und Kunden nach § 10 SGB II („Z-Kundinnen und Kunden“)

§ 10 SGB II regelt die Zumutbarkeit und normiert Ausnahmetatbestände wie Betreuung eines Kindes, Pflege von Angehörigen oder einen sonstigen wichtigen Grund (Schulbesuch, Ausbildung).

Je nach individueller Lage oder auch Verknüpfungsmöglichkeit mit den Leistungen nach § 16a SGB II besteht jedoch durchaus die Möglichkeit, Teile dieses Personenkreises für einen Integrationsprozess zu aktivieren. Hier setzt das „Z-Kundinnen und Kunden -Konzept“ an. Die Umsetzungsstrategien und –verantwortlichen definieren sich nach den Gründen im Sinne des § 10 SGB II und beschreiben daher unterschiedliche Zielgruppen:

Zielgruppe	Strategie	Standards
(Allein)Erziehende mit einem Kind unter drei Jahren	Die Kundinnen und Kunden sollen früher als bisher und regelmäßig eingeladen werden. Ziel ist die schnellere und kontinuierliche Betreuung und Beratung während der Erziehungszeit. Hierdurch sollen möglichst frühzeitig Potenziale von marktnahen Kundinnen und Kunden erkannt werden (sie-	Einladung <i>ohne</i> Rechtsfolgenbelehrung erstmals nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes zur Besprechung der familiären und beruflichen Situation. Erste Information über Betreuungsmöglichkeiten und Ausgabe eines Handouts der Beauftragte für Chancengleichheit am

Zielgruppe	Strategie	Standards
	<p>he Fachkräftesicherung) und die (Wieder-) Eingliederung systematisch begleitet werden, um z.B. notwendigen Qualifizierungsbedarf frühestmöglich zu erkennen und umzusetzen.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren. Ergänzt wird dieses durch das Beratungsangebot der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.</p>	<p>Arbeitsmarkt.</p> <p>Erneute Einladung <i>ohne</i> Rechtsfolgenbelehrung nach Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes</p> <p>Erneute Einladung <i>mit</i> Rechtsfolgenbelehrung 3 Monate vor Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Abklärung, welche Schritte bisher zur Realisierung von Betreuungsmöglichkeiten unternommen wurden. Sollten bis dahin keine Aktivierungen entfaltet worden sein, Verpflichtung per Eingliederungsvereinbarung u.a. zur Inanspruchnahme des I-Punktes Familie innerhalb von 4 Wochen</p>
Fehlende Erwerbsfähigkeit	<p>Unterscheidung nach Dauer und Art der Erwerbsminderung:</p> <p>Überprüfung des Sachverhaltes und Klärung des aktuellen Sachstandes.</p> <p>Falls noch nicht erfolgt: Eröffnung des ärztlichen Gutachten und Aufforderung zur Rentenantragstellung. Anschließend Übergabe der erforderlichen Unterlagen an den Leistungsbereich zur Anmeldung des Erstattungsanspruches und weiteren Veranlassung.</p>	<p>Eingliederungsvereinbarung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>
Personen, die einen anerkannten allgemein- oder berufsbildenden Abschluss in Vollzeit absolvieren	Sicherstellung des Erreichens des angestrebten Abschlusses als Beitrag zur Verbesserung der späteren Vermittlungschancen.	<p>Nachweisforderung über laufende Ausbildung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>
Personen mit einer festen Einstellungszusage innerhalb der nächsten 8 Wochen	Nachhaltung, ob die Einstellungszusage realisiert wird.	Wiedervorlagesystem
Pflegebedürftige Angehörige („pflegende Hilfebedürftige“ im Sinne des § 10 Absatz 1 Nummer 4 SGB II)	<p>Prüfung der Einschränkungen (bestehen diese gravierenden Einschränkungen noch immer bei den zu Pflegenden?) und Prüfung der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt.</p> <p>Der Kundinnen und Kunden wird auf Nutzung der Beratungsmög-</p>	<p>Eingliederungsvereinbarung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>

Zielgruppe	Strategie	Standards
	lichkeit des Pflegebüros der Stadt Düsseldorf hinweisen.	
Personen nach § 53a SGB II	<p>Prüfung, ob eine gültige Eingliederungsvereinbarung ein plausibles Profiling mit aktivierter Handlungsstrategie vorliegen.</p> <p>Über die gültige Eingliederungsvereinbarung wird die Kontaktdichte eingehalten.</p>	<p>Korrektes Profiling</p> <p>Gültige Eingliederungsvereinbarung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>
Bundesfreiwilligen Dienst bzw. „sonstige Gründe“	<p>Prüfung, ob eine gültige Eingliederungsvereinbarung ein plausibles Profiling mit aktivierter Handlungsstrategie vorliegen.</p> <p>Über die gültige Eingliederungsvereinbarung wird die Kontaktdichte eingehalten.</p>	<p>Korrektes Profiling</p> <p>Gültige Eingliederungsvereinbarung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>

## 10. Besondere Schwerpunkte

Erstmalig mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 wurden neben den geschäftspolitischen Schwerpunkten für die Arbeit der Jobcenter auch lokale Schwerpunkte für die Arbeit beschrieben. Diese Schwerpunkte für den Personenkreis der Aufstocker und der Langzeitleistungsbezieher werden auch die Arbeit in 2014 prägen, ebenso wie die Nutzung der Beschäftigungsmöglichkeiten in den Pflege- und Erziehungsberufen. Diesbezüglich wird auf die umfangreichen Darstellungen zur Bildungszielplanung verwiesen.

Der Schwerpunkt der Verbesserung der Vermittlungsarbeit für Ärzte und Ingenieure mit Kundinnen und Kunden im Bestand wird in 2013 abgeschlossen sein. Die dort gewonnenen Erkenntnisse gehen in das Tagesgeschäft über. Etwaige spezifische Unterstützungsbedarfe werden über Einzelfallförderungen und das Instrument des Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein abgedeckt.

Zusätzlicher Schwerpunkt für das Jahr 2014 wird die Initiative „AusBILDUNG wird was – Erstausbildung junger Erwachsener“, bei der Kundinnen und Kunden bis 40 Jahren durch Ausbildung oder eine abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung der Weg in eine nachhaltige Beschäftigung ermöglicht und dem Fachkräftebedarf Rechnung getragen werden soll.

### 10.1. Personenkreis der Aufstocker

In der öffentlichen Diskussion hat sich die Bezeichnung „Aufstocker“ für erwerbstätige Leistungsbezieher in der Grundsicherung für Arbeitsuchende durchgesetzt. Wurden bisher als „Aufstocker“ nur diejenigen genannt, deren Arbeitslosengeld I nicht ausreicht, den Lebensunterhalt zu decken und die daher aufstockend ALG II bezogen, bezieht sich heute dieser Begriff auf beide Konstellationen (siehe IAB-Bericht 14/2013: *„Aufstocker im SGB II - Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug“*).

Dabei werden Aufstocker/ Ergänzter häufig gleichgesetzt mit Vollzeitbeschäftigten, deren Lohn nicht ausreicht, um auf dem soziokulturellen Existenzminimum zu leben.

Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit und damit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt führen nicht zwangsläufig auch zu einer Loslösung aus dem Hilfebezug nach dem SGB II. Diese Entwicklung ist auch im Jobcenter Düsseldorf zu beobachten.

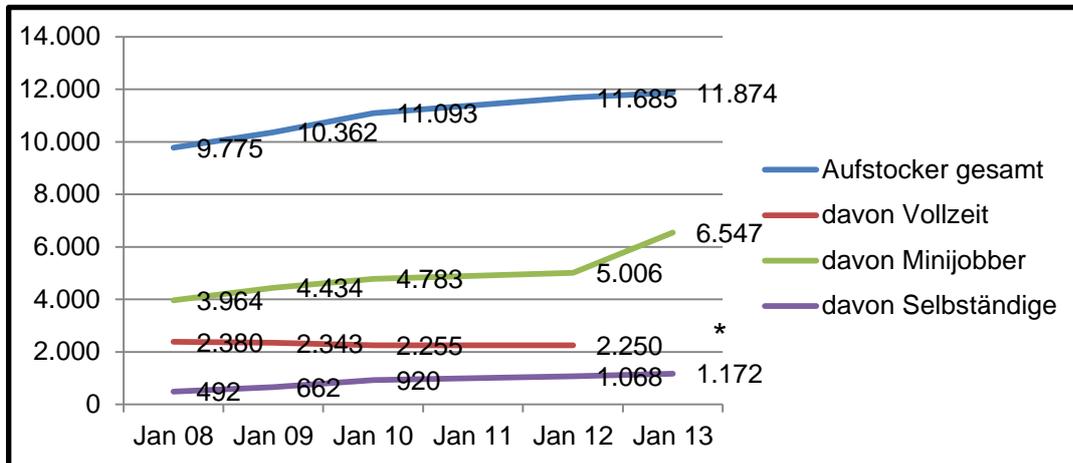
*„Aufstocker im SGB II - Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug“* beschreibt auch für Düsseldorfer Verhältnisse passend die Ausgangslage, mögliche Stellhebel und auch die Grenzen der Interventionsmöglichkeiten. Von daher wird diese Studie hier vertieft dargestellt. Die Abbildungen sind dem IAB-Bericht entnommen.

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitsmarktlage verbessert und die Zahl der ALG II Bezieher ist zurückgegangen. Unabhängig davon gibt es in Deutschland fast 1,3 Mio. Personen, die zugleich Erwerbseinkommen erzielen und Transferleistungen erhalten.

Der wachsende Anteil der Erwerbstätigen unter den Leistungsbezieher entzieht sich nach Ansicht des IAB einer pauschalen Bewertung. Einerseits schaffe ein immer größerer Teil der Leistungsbezieher eine – wenn auch nur geringe – Integration in den Arbeitsmarkt. Das könne die individuellen Chancen erhöhen, den Leistungsbezug zu beenden. Zumindest reduzieren die Aufstocker ihre Hilfebedürftigkeit und damit auch ihre Abhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen. Andererseits gelinge es ihnen nicht, mit dem erzielten Erwerbseinkommen ihren eigenen Lebensunterhalt und gegebenenfalls den ihres Haushalts vollständig zu bestreiten.

Diese Entwicklung ist auch in Düsseldorf zu beobachten, wobei eine besonders starke Steigerung bei den Menschen zu verzeichnen ist, die eine geringfügige Beschäftigung bzw. eine selbständige Tätigkeit ausüben. Auf beide Entwicklungen hat das Jobcenter Düsseldorf bereits in der Vergangenheit durch entsprechende Angebote reagiert.

Die Zahl der Menschen hingegen, die Vollzeit arbeiten und dennoch ergänzend SGB II Leistungen beziehen müssen, ist rückläufig:



\* Keine Datenlieferung für 2013 möglich.  
Quelle Statistik Service West

Maßgeblich für eine strategisch ausgerichtete Schwerpunktsetzung für den Personenkreis der Kundinnen und Kunden, die erwerbstätig sind, als in den Arbeitsmarkt integriert gelten, aber dennoch im Hilfebezug stehen, ist eine binnendifferenzierte Betrachtung. Maßgeblich für die folgende Analyse sind der oben angeführte Bericht des IAB, Auswertungen des Statistikservice West der Agentur und eigene Auswertungen des Jobcenters.

Die Binnenstruktur der Aufstocker in Düsseldorf stellt sich so dar:

ausgewählte Region	erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	erwerbstätige AlgII-Bezieher	davon <sup>1)</sup>							selbständig erwerbstätige AlgII-Bezieher
			abhängig erwerbstätige AlgII-Bezieher	davon: nach Höhe des Brutto-Einkommens aus abhängiger Erwerbstätigkeit				nachrichtlich		
				<= 450 Euro	> 450 - <= 850 Euro	> 850 - <= 1.200 Euro	> 1.200 Euro	> 400 - <= 450 Euro	> 800 - <= 850 Euro	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Februar 2013	45.292	11.874	10.791	6.547	1.991	1.202	1.051	383	207	1172
in %	100,0%	26,2%								
in %		100, %	90,9%	55,1%	16,8%	10,1%	8,9%	3,2%	1,7%	9,9%

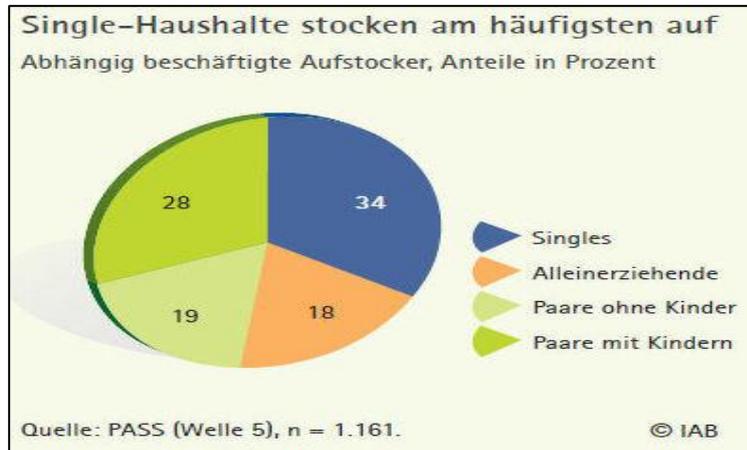
90 % der Aufstocker sind abhängig beschäftigt, knapp über 55 % üben einen Minijob aus. Knapp 10 % sind selbständig tätig. Knapp 17 % sind in der Gleitzone bis 850 € beschäftigt, knapp 10 % verdienen immerhin mehr als 1.200 € im Monat.

Bedeutsam ist auch, wie sich die aufstockende Transferleistung zusammensetzt:

- Rund 35 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Aufstocker beziehen nur noch Leistungen für Kosten der Unterkunft, 65 % hingegen Bundesleistung plus Kosten der Unterkunft.

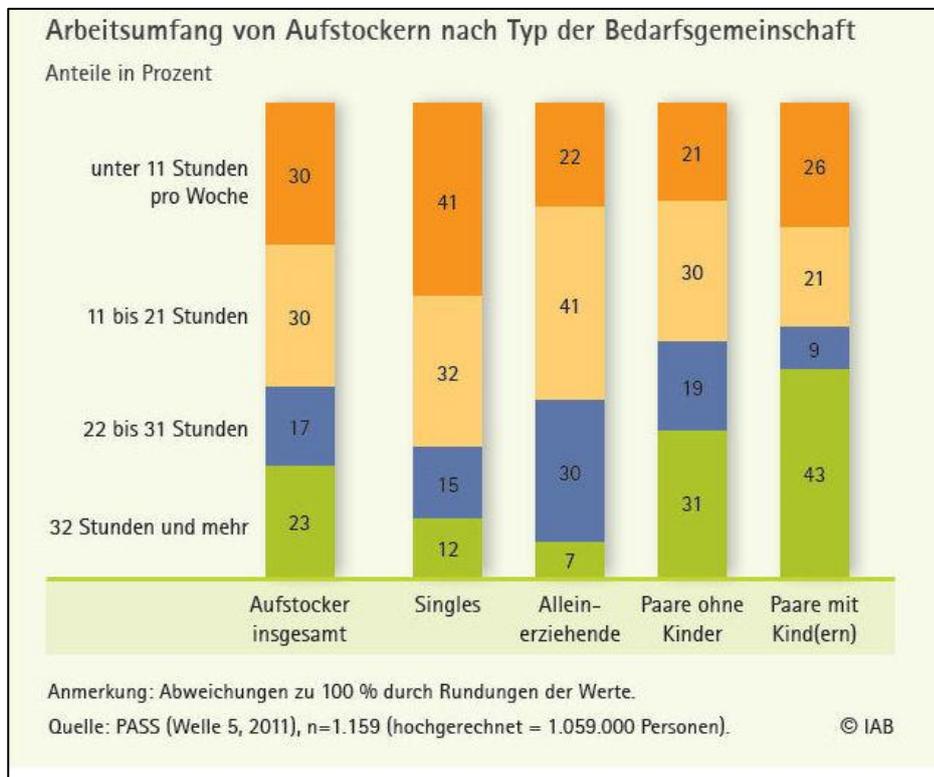
- Ander sieht es bei den Selbständigen aus. Hier beziehen nur rund 10 % ausschließlich Leistungen für Kosten der Unterkunft, 90 % hingegen Bundesleistung plus Kosten der Unterkunft.

Für eine strategische Betreuung der Aufstocker ist die Sozialstruktur von besonderem Belang. Bundesweit sind die meisten Aufstocker Singles, stammen also aus 1-Personen-Bedarfsgemeinschaften. Auch in Düsseldorf sind knapp 34 % aller Aufstocker Singles.



Dieser Tatbestand ist für den weiteren Umgang von besonderer Bedeutung, denn die bedarfsdeckende Integration Alleinstehender ist einfacher erreichbar als die von großen Bedarfsgemeinschaften.

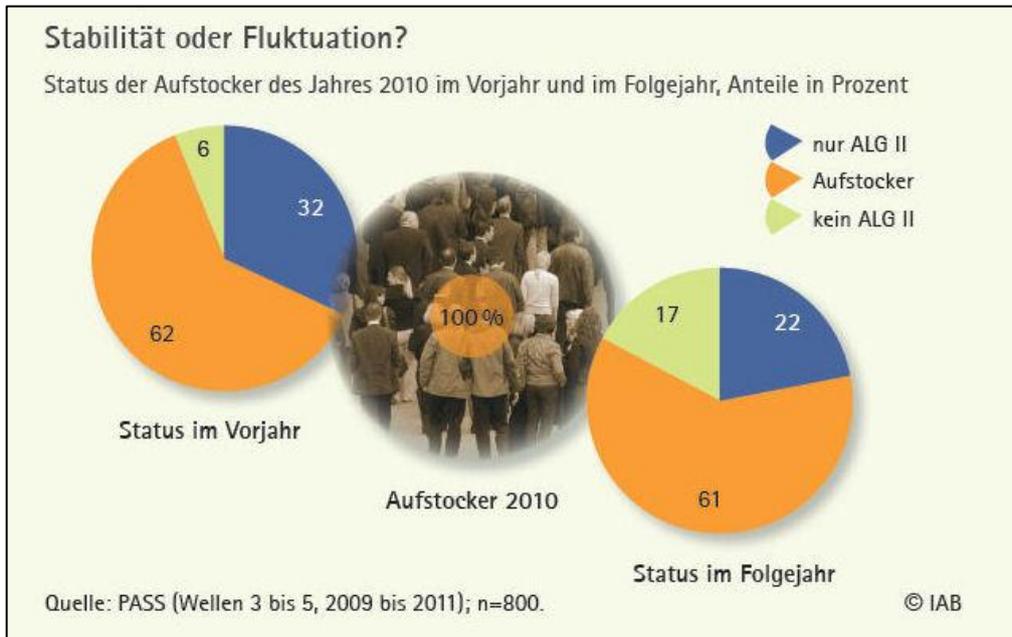
Von Bedeutung sind ferner der Erwerbsumfang und das erzielte Entgelt. Im Durchschnitt ist nach der IAB-Studie der Erwerbsumfang nicht sehr groß, da rund 40% einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.



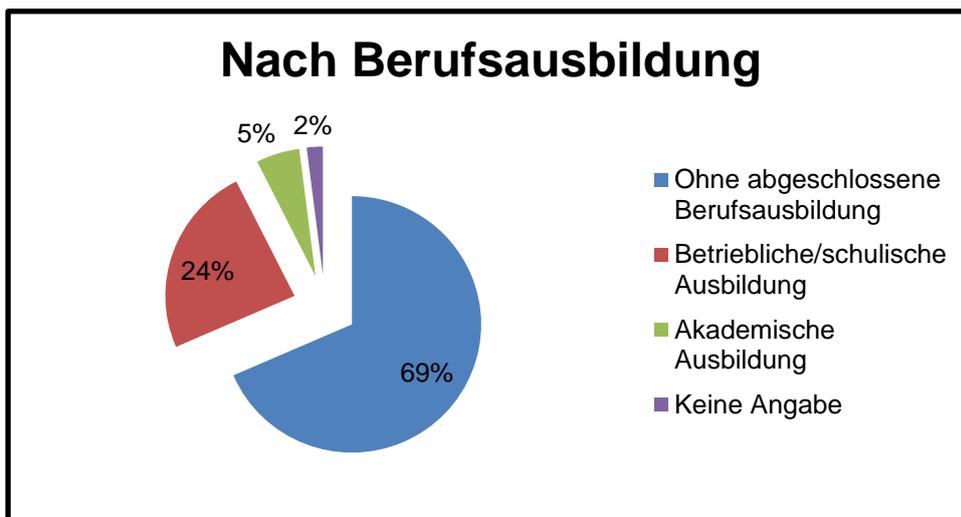
Das IAB hat auch die sogenannte Persistenz von Aufstockern im Leistungsbezug betrachtet, also die Frage nach dem Verharren im Leistungsbezug. Dazu wurde ermittelt, welchen Status Aufstocker im Jahr 2010 hatten und wie dieser im Vor- und im Folgejahr aussieht.

62% stockten auch im Vorjahr ihr Einkommen durch ALG II auf. Aber fast ein Drittel aller Aufstocker des Jahres 2010 war im Vorjahr nicht erwerbstätig und bezog nur Arbeitslosengeld II, lediglich 6% erhielten im Vorjahr gar kein Arbeitslosengeld II. Im Folgejahr bezogen 22% Arbeitslosengeld II ohne erwerbstätig zu sein, während 17% nicht mehr im Arbeitslosengeld-II-Bezug waren.

Hier kann insoweit eine positive Entwicklung gesehen werden, als dass es mehr Übergänge von „nur ALG II“ zu „Aufstocker“ oder vom „Aufstocker“ zu „kein ALG II“ gegeben hat als in umgekehrter Reihenfolge.



Ergänzt werden können diese Analysen noch um das Qualifikationsniveau der Aufstocker in Düsseldorf, wo immerhin 24% eine abgeschlossene Berufsausbildung und 5% sogar über eine akademische Ausbildung verfügen.



Quelle Statistik-Service Stand Juni 2013

Für die Strategiebildung für diesen Personenkreis sind folgende Feststellungen bedeutsam: Zum einen ist zu konstatieren, dass Aufstocker bereits in Beschäftigung sind damit sowohl näher am Arbeitsmarkt als auch an einer eigenständigen Existenzsicherung sind als Personen, die ausschließlich Grundsicherung beziehen.

Maßgeblich für eine Strategiebildung ist die Ermittlung von Stellhebeln, die dem Jobcenter zur Verfügung stehen könnten, um bei der Zielgruppe, die nicht homogen ist, eine vollständi-

ge bzw. möglichst weitgehende Loslösung aus dem Hilfebezug zu erreichen. Dabei ergeben sich je nach Haushaltstyp und individuellen Chancen und Problemlagen sehr unterschiedliche Ansatzpunkte für wirksame Maßnahmen zur Abhilfe. Die Beendigung des Hilfebezugs von Aufstockern erfolgt in der Regel nicht durch einen klassischen Matchingprozess in der Arbeitsvermittlung, da das Matching ja bereits stattgefunden hat. Die Kundinnen und Kunden sind beschäftigt, der Arbeitgeber kennt das Profil des Kundinnen und Kunden und seine Stärken in der Regel auch besser als die zuständige Vermittlungsfachkraft. Wenn aus einer aufzustockenden Beschäftigung eine den Lebensunterhalt deckende werden soll, dann gelingt dieses nur mit dem Arbeitgeber gemeinsam. Eine Strategie muss sowohl Kundinnen und Kunden wie auch den Arbeitgeber in den Blick nehmen.

Beim Umgang mit Aufstockern kann man von zwei Adressaten und fünf Hebeln sprechen. Die Adressaten sind die Kundinnen und Kunden und der Arbeitgeber.

Adressaten	Kundinnen und Kunden	Arbeitgeber
Hebel	Bisher nicht Erwerbstätige in der Bedarfsgemeinschaft in Voll- oder Teilzeit in Arbeit integrieren	Erhöhung des Stundenlohns
	Unterstützung alternative Stellensuche	Erhöhung der Arbeitszeit
	Senkung Kosten der Unterkunft?	

Hebel 1: Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Hier ist primär die Frage des geleisteten Stundenumfangs von Bedeutung. Nach dem eingangs zitierten IAB Bericht ist nur ein kleiner Teil der Aufstocker trotz Vollbeschäftigung wegen geringer Stundenlöhne auf ergänzende Transferleistungen angewiesen. Dieses bedeutet, der überwiegende Teil arbeitet nicht Vollzeit.

In der Praxis kommt es hier zu folgenden Hemmnissen.

*Hemmnis „Fehlende Kinderbetreuung“*

In vielen Untersuchungen wird dieses als Haupthemmnis genannt, den Stundenumfang auszubauen. Insoweit sind hier Strategien erforderlich, die Rahmenbedingungen für eine Stundenausweitung durch Ausweitung einer bestehenden Kinderbetreuung zu schaffen. Dazu kann das Jobcenter auf die gute Zusammenarbeit mit dem i-Punkt Familie des Jugendamtes zurückgreifen. Betrachtet man aber die Sozialstruktur der Aufstocker mit einem Großteil Singles relativiert sich die Bedeutung dieses Hemmnisses wieder.

*Hemmnis „Teilzeitinteresse des Arbeitgebers“*

Eine Teilzeitbeschäftigung kann aus vielerlei Gründen im unternehmerischen Interesse des Arbeitgebers liegen, wie auch die bundesweite Zunahme solcher Beschäftigungsformen nahelegt. Wenn es sich um eine bewusste Unternehmensstrategie handelt, sind die Handlungsmöglichkeiten des Jobcenters sehr limitiert. Diese Problematik stellt sich oft auch bei Minijobs, wenn diese Beschäftigungsform zum „Unternehmensmodell“ gehört.

*Hemmnis „Komfortzone Teilzeit“*

Teilzeit kombiniert mit dem Bezug von ergänzenden Transferleistungen kann ein aus Sicht mancher Kundinnen und Kunden ein akzeptables Beschäftigungsmodell sein. Es liegt wenig persönliches Interesse vor, diesen Zustand zu ändern und unter Umständen für eine ähnliche Summe verfügbarer Mittel mehr zu arbeiten. Hier ist es Aufgabe der Integrationsfachkraft, den notwendigen Anreiz und die angemessene Unterstützung zu geben, damit die Kundinnen und Kunden ihre gefundene Nische verlassen. Ein Ansatzpunkt liegt in der Auf-

klärung der Kundinnen und Kunden, was es langfristig bedeutet, nicht oder nur geringfügig Beiträge für die Alterssicherung zu leisten. Hinzu kommen zur Unterstützung der Motivation flexible Maßnahmen, die parallel zur Teilzeitbeschäftigung angeboten werden (hier das Projekt für Minijobber).

#### *Hemmnis „Unternehmerisches Risiko“*

Auch Unternehmen schaffen sich eine „Komfortzone“ und ändern den Status quo nur ungern. Zum Teil scheuen sie auch das unternehmerische Risiko, die Arbeitszeit aufzustocken. Bei der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann unter bestimmten Umständen durch Eingliederungszuschüsse die Bereitschaft des Arbeitgebers gesteigert werden.

#### *Hebel 2: Möglichkeiten durch Qualifikationsverbesserung positiv auf Stundenlöhne/ Arbeitszeit einzuwirken*

Viele Aufstocker (siehe Auswertung zu beruflichen Qualifikationen) können aufgrund mangelhafter oder fehlender Ausbildung nur einfachen Tätigkeiten nachgehen und daher nur einen geringen Lohn erwarten. Zwar können Ungelernte nicht „über Nacht“ zum Facharbeiter werden, dennoch gibt es ausreichende Möglichkeiten, durch individuell erforderliche Zusatzqualifikationen (zum Beispiel fehlt oft der Führerschein) den Zugang zu besser vergüteten Tätigkeiten im selben Unternehmen zu öffnen.

Unter gewissen Voraussetzungen sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 81 ff. SGB III möglich, ebenso wie das über die Agentur für Arbeit administrierte Programm WE-GEBAU. Zudem kann unter Umständen der Bildungsscheck NRW als Einsatzmöglichkeit in Frage kommen. Es muss sich um solch qualifikatorische Defizite handeln, die mit einer kürzeren Intervention behebbar sind.

#### *Hebel 3: Können weitere Personen in der Bedarfsgemeinschaft in Arbeit bzw. je nach Deckungslücke auch in einen Minijob vermittelt werden?*

Bei einer ganzheitlichen Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft unterliegen alle erwerbsfähigen Personen Vermittlungsbemühungen. Je nach ergänzender Höhe der Transferzahlungen kann u.U. durch einen Minijob die gesamte Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug losgelöst werden.

#### *Hebel 4: Unterstützung bei alternativer Stellensuche*

Sofern es keine Chancen auf Ausweitung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gibt, kommt eine Vermittlung in alternative Beschäftigungsverhältnisse in Betracht.

Allerdings muss man sich der Grenzen der Möglichkeiten für das Handeln des Jobcenters bewusst sein: Geringe Löhne in Helferbereich, gesundheitliche Einschränkungen, erhebliche und nicht mehr aufholbare Defizite in der Qualifikation, Großfamilienstrukturen und ein hohes Mietniveau sind Rahmenbedingungen, die das Jobcenter nicht ändern kann.

#### *Hebel 5: Senkung der Kosten der Unterkunft?*

Gerade in einem prosperierenden Ballungsraum wie Düsseldorf spielt das Mietniveau eine nicht zu unterschätzende Rolle. Diese wird auch durch eine aktuelle Bertelsmann-Studie untermauert. „In mehr als jeder zweiten größeren Stadt erhöhen die Mietpreise das Armutsrisiko von Kindern. Vielerorts herrscht ein erheblicher Mangel an Wohnungen, die für Familien geeignet und auch bei niedrigem Einkommen erschwinglich sind. Kinder wachsen daher längst nicht nur dann in armen Verhältnissen auf, wenn ihre Familie staatliche Grundsicherung bezieht. Eine aktuelle Studie der empirica AG im Auftrag der Bertelsmann Stiftung belegt: Wer als Familie weniger als 60 Prozent des ortsüblichen mittleren Einkommens verdient, hat in 60 der 100 größten deutschen Städte nach Abzug der Miete im Durchschnitt weniger Geld zur Verfügung als eine Hartz-IV-Familie.“ (Pressemeldung der Bertelsmann-Stiftung vom 22.07.2013 zur Veröffentlichung der Studie „Wohnungsangebot für arme Familien in Großstädten“)

Die zusammengefassten Ergebnisse aller lokalen Auswertungen bestätigen einen Einfluss von Armut auf die Möglichkeiten der Wohnungswahl. Weiterhin zeigen die differenzierten Auswertungen, dass Familien, die bei einer bundesweiten Betrachtung der Einkommen nicht als arm gelten, unter Berücksichtigung der zu zahlenden lokalen Mietkosten dennoch unter die Armutsschwelle gelangen können und damit in den Bezug von Transferleistungen fallen. Arme Familien sind gezwungen, einen höheren Anteil ihres Einkommens aufzuwenden als andere Haushalte. Während durchschnittlich ca. ein Drittel des Einkommens für Wohnen ausgegeben wird, ist es bei armen Familien im Durchschnitt etwa die Hälfte.

Das hohe Mietniveau setzt also den Möglichkeiten des Jobcenters enge Grenzen: Zum einen „produzieren“ hohe Mieten auch bei einer Vermittlung in Arbeit auch mit durchschnittlichem Einkommen mehr Aufstocker als in anderen Regionen. Zum anderen ist wegen dieses hohen Mietniveaus der Prozess der Loslösung aus dem Leistungsbezug ungleich schwieriger.

#### Übersicht über Angebotsformen für Aufstocker

Zielgruppe	Angebotsform	Hinweis
Minijobber	Maßnahme nach § 45 SGB III mit 400 Plätzen im Jahr.	Die zeitliche Inanspruchnahme kann um die Arbeitszeit herum angepasst werden.
Selbständige	Nutzung der Beratungsmodule der Wirtschaftsseniorinnen NRW „Alt hilft Jung“ zur Einzelfallberatung	Ein Angebot in Maßnahmeform wurde 2012/2013 erprobt und hat sich nicht bewährt, da die Problemlagen zu heterogen sind.
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Aufstocker	Strategische Bewerberinnen und Bewerberbetreuung als Einzelfallberatung	Wegen der heterogenen Rahmenbedingungen und Problemlagen kommt nur eine Einzelfallhilfe in Frage.

## 10.2. Langzeitleistungsbezieher

Die Gruppe der Langzeitleistungsbezieher stellt für die Jobcenter allgemein eine sehr herausfordernde Kundengruppe dar, da hier mehrere oft komplexe Problemlagen zusammenkommen. Zudem spielen auch Motivationsprobleme bei ihnen teilweise eine Rolle.

Zur Konkretisierung des Ziels „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ wird der Zielindikator „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern“ herangezogen. Langzeitleistungsbezieher (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben. Der Zielindikator erfasst damit sowohl die präventiven Bemühungen der gemeinsamen Einrichtungen, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen, als auch ihre Leistungsfähigkeit, den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern zu reduzieren.

„Dass die Chancen eines Wiedereinstiegs in Beschäftigung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken, ist empirisch gut belegt“ schreibt das IAB in seinem Kurzbericht 9/2013 „Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen“. Betriebe, die bereits Erfahrungen gesammelt hätten und Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess berücksichtigten, bewerteten diese Personen deutlich positiver als Betriebe, die dazu nicht bereit sind. Hier könne angenommen werden, dass diese Betriebe zuvor schlechte Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht hätten und diese Personengruppe deshalb nicht mehr in Betracht zögen.

Das IAB stellt fest, dass durch geeignete Fördermaßnahmen die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser verbessert werden können. Ein gutes Coaching oder beschäftigungsorientiertes Fallmanagement, aber auch geeignete Tätigkeiten in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen seien hier beispielsweise geeignete Instrumente. Bei Personen, die dem Arbeitsmarkt lange fern waren, könnten in diesem Rahmen arbeitsrelevante Soft Skills wie Flexibilität oder das Selbstbewusstsein gesteigert werden.

In diesem Sinne will das Jobcenter wie bisher auch, durch gezielte Angebote und intensives „Fördern und Fordern“ hier einen entscheidenden Beitrag zur sozialen und beruflichen Integration von Langzeitleistungsbeziehern leisten. Mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm sollen Strategien und Maßnahmen weiterentwickelt werden, um den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden zu reduzieren. Neben bestehenden Konzepten der strategischen Bewerberinnen und Bewerberaktivierung gehören dazu auch primär Überlegungen zur Verbesserung der Kontaktdichte, Ansprachestrategien für Personen nach § 10 SGB II und Strategien für Risikogruppen für den Langzeitbezug. Diese sind aber direkt abhängig von der Personalausstattung. Die Strategien zur Zielerreichung wirken hier auf zwei Ebenen:

Zielgruppe	Kundinnen und Kunden, die bereits Langzeitleistungsbezieher sind	Kundinnen und Kunden, die drohen, Langzeitleistungsbezieher zu werden
<b>Strategien und Maßnahmen</b>	Aktivcenter nach § 45 SGB III	Strategische Bewerberinnen und Bewerberbetreuung
	Praxiscenter nach § 45 SGB III	Beratungs- und Aktivierungskonzepte für Kundinnen und Kunden nach § 10 SGB II
	Empowerment-Angebote wie „bewegen-bewerben“ und „Sprungbrett“	Beratungs- und Aktivierungskonzepte für Selbständige, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte und Minijobber im Leistungsbezug
	Bundesprogramm „Perspektive 50plus“	Integration von „Schülern“ in die Integrationsoffensive U 25
	Angebote über AVGS-MAT wie „Kenne gute Arbeit für Alleinerziehende“ und „Selbstvermittlungskoaching“	
	Arbeitsgelegenheiten zum Erwerb Tagesstruktur und Soft Skills	
	Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e	

In Düsseldorf gehören rd. 32.600 Menschen insgesamt zu diesem Personenkreis. Nach dem Datenstand Juni 2013 betreut das Jobcenter Düsseldorf rd. 44.860 erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab 15 Jahren. Bezogen auf diese Größenordnung beträgt der Anteil der Langzeitleistungsbezieher knapp über 72%.

Eine Analyse des Personenkreises auf Basis der Daten des Statistik Services West der Agentur für Arbeit liefert folgende Strukturdaten:

Rund 46% der Langzeitleistungsbezieher sind arbeitslos, 30% sind vom Bewerberinnen und Bewerberstatus her nicht arbeitslos, weil sie unter § 10 SGB II fallen, eine nicht den Lebensunterhalt deckende Tätigkeit ausüben, sich in Schule/ Ausbildung oder Maßnahmen befinden.

48% der Langzeitleistungsbezieher sind Männer, 52% Frauen. 61% sind Deutsche, 39 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Anteil an Langzeitleistungsbeziehern bei

Nichtdeutschen entspricht in etwa ihrem Kundenanteil an allen Kundinnen und Kunden und ist nicht auffällig. 14% der Langzeitleistungsbezieher sind Alleinerziehende.

34 % sind älter als 50 Jahre, 4 % sind jünger als 25 Jahre. 68 % sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Bezogen auf die unter Umständen arbeitsmarktlich verwertbaren Qualifikationen ergeben sich zwischen den Langzeitleistungsbeziehern und dem Gesamtkundenbestand zwar Unterschiede, aber keine erheblichen.

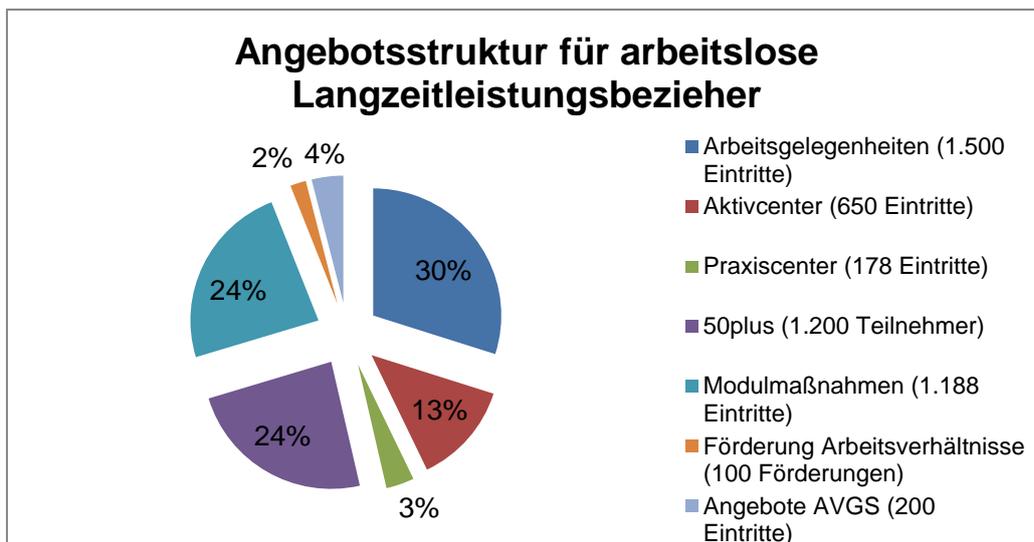
Angebote und Strategien für Kundinnen und Kunden, die bereits Langzeitbezieher sind

Passgenaue Aktivierung und kundengerechte Ansprache sind hier die Schlüssel zum Erfolg. Für Langzeitbezieher steht je nach individueller Problemlage, Chancenanalyse und Hilfebedarf die gesamte Palette der vorhandenen Maßnahmen nach diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm zur Verfügung. Da es sich in der Regel um Kundinnen und Kunden in komplexen Profillagen handelt, sind niederschwellige Maßnahmen wie Aktivcenter die primären Angebote. Je nach weiterer Entwicklung können sich Arbeitsgelegenheiten oder öffentliche Beschäftigung bzw. auch Vermittlungsprojekte bzw. Praxiscenter anschließen.

Weitere Angebote und Strategien für diesen Personenkreis werden unter den Kapiteln für die besonderen Zielgruppen des Jobcenters dargestellt, die alle auch geeignet sind, Langzeitleistungsbezieher zu aktivieren und durch Vermittlungserfolge die Zahl abzubauen. Hierzu gehören insbesondere die Angebote 50plus, die 34 % der Zielgruppe theoretisch ansprechen können und die Angebote für Alleinerziehende und Migrantinnen und Migranten.

In 2013 wurden im Bereich 50plus erprobte Ansprache- und Empowermentangebote für Langzeitleistungsbezieher geöffnet, um über einen neuen Weg der Ansprache hier einen erfolgreichen Integrationsprozess zu starten. Es handelt sich dabei um die individuellen Modulmaßnahmen nach § 45 SGB III „bewegen – bewerben“ mit 288 Plätzen Jahreskapazität und „Sprungbrett“ mit 144 Plätzen im kommenden Jahr. Da sich dieser neue Weg der Ansprache als erfolgreich erwiesen hat, wird er fortgesetzt.

Zusammengefasst stehen für diesen Personenkreis folgende Angebote mit folgenden möglichen Eintritten zur Verfügung:



Aus Sicht des Jobcenters handelt es sich um ein auskömmliches Angebot für den Personenkreis der zu aktivierenden arbeitslosen Langzeitleistungsbezieher. Rund 14.800 der Langzeitleistungsbezieher sind arbeitslos und stehen damit potenziell als Zielgruppe für die oben beschriebenen Angebote zur Verfügung. Allerdings liegen bei einer Vielzahl persönliche Gründe vor (beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen, familiäres Umfeld, zu pfl-

gende Angehörige, Wohnverhältnisse), die zurzeit zumindest eine Aktivierung nicht zulassen.

Zudem ist zu beachten, dass neben den beschriebenen Angeboten je nach Marktnähe der Zielgruppe auch weitere Förderungen in Anspruch genommen werden können.

Angebote und Strategien für Kundinnen und Kunden, die drohen, Langzeitbezieher zu werden

Dem Präventionsgedanken wird durch die beschriebenen zielgruppenspezifischen Strategien und Angebote Rechnung getragen.

### **10.3. „AusBILDUNG wird was“ - Erstausbildung junger Erwachsener**

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



Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter haben ein gemeinsames Konzept zur Umsetzung dieser Initiative erstellt. Für die Initiative kommen grundsätzlich alle motivierten, umschulungs- bzw. ausbildungswilligen und -fähigen Kundinnen und Kunden, also auch Arbeitssuchende, § 10 SGB II – Fälle und integrierte aber noch hilfebedürftige Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter von 25 – 35 Jahren in Frage. Darüber ist es möglich, die Zielgruppe nach den jeweiligen Erfordernissen zu erweitern, z.B. um ältere Kundinnen und Kunden. Im Jobcenter Düsseldorf wird die Altersgrenze bei 40 Jahren gezogen.

Diese Initiative soll dabei auf zwei Ebenen wirken:

- Vorrangig durch die Nutzung von Ausbildungskapazitäten, die durch geeignete Jugendliche nicht mehr besetzt werden können;
- Des Weiteren durch die Nutzung der bestehenden Möglichkeiten abschlussorientierter Fort- und Weiterbildungen im Rahmen der lokalen Bildungszielplanung von Jobcentern und Agenturen.

Hintergrund für diese Initiative ist der durch den demografischen Wandel zu erwartende Rückgang des Erwerbs- und damit auch des Fachkräftepotenzials. Rund 21 % der bundesweiten Bevölkerung zwischen 25 bis 35 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Rd. 300.000 Menschen zwischen 25 bis 35 Jahren ohne Berufsabschluss sind arbeitslos, während gleichzeitig der Fachkräftebedarf ansteigt.

Zur Umsetzung der Initiative sind unterschiedliche Handlungsansätze erforderlich, die von der Einbeziehung in die Bildungszielplanung und das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm über Aktivierungs- und Mobilisierungsstrategien bis zur Bereitstellung passgenauer Förderangebote reichen.

Während die Nutzung der bestehenden Möglichkeiten abschlussorientierter Fort- und Weiterbildungen für das Jobcenter Düsseldorf seit Jahren geübte Praxis ist, stellt die Nutzung von Ausbildungskapazitäten für diesen Personenkreis Neuland dar, das das Jobcenter nur

gemeinsam mit den lokalen Akteuren der Wirtschaft betreten kann. Daher wurde diese Initiative bereits im Beirat des Jobcenters im März 2013 vorgestellt und um Unterstützung geworben.

Die Präferenz zur Umsetzung der Initiative liegt in der Nutzung betrieblicher Ausbildungsstellen. Es ist daher erforderlich, die Gegebenheiten und den Arbeitsmarkt vor Ort intensiv zu betrachten, die Engpassberufe herauszuarbeiten und gemeinsam mit den Arbeitgebern und Kammern die örtlichen Bedarfe an qualifizierten Fachkräften festzulegen. Diese Analyse wird durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice in Abstimmung mit dem Jobcenter vorgenommen.

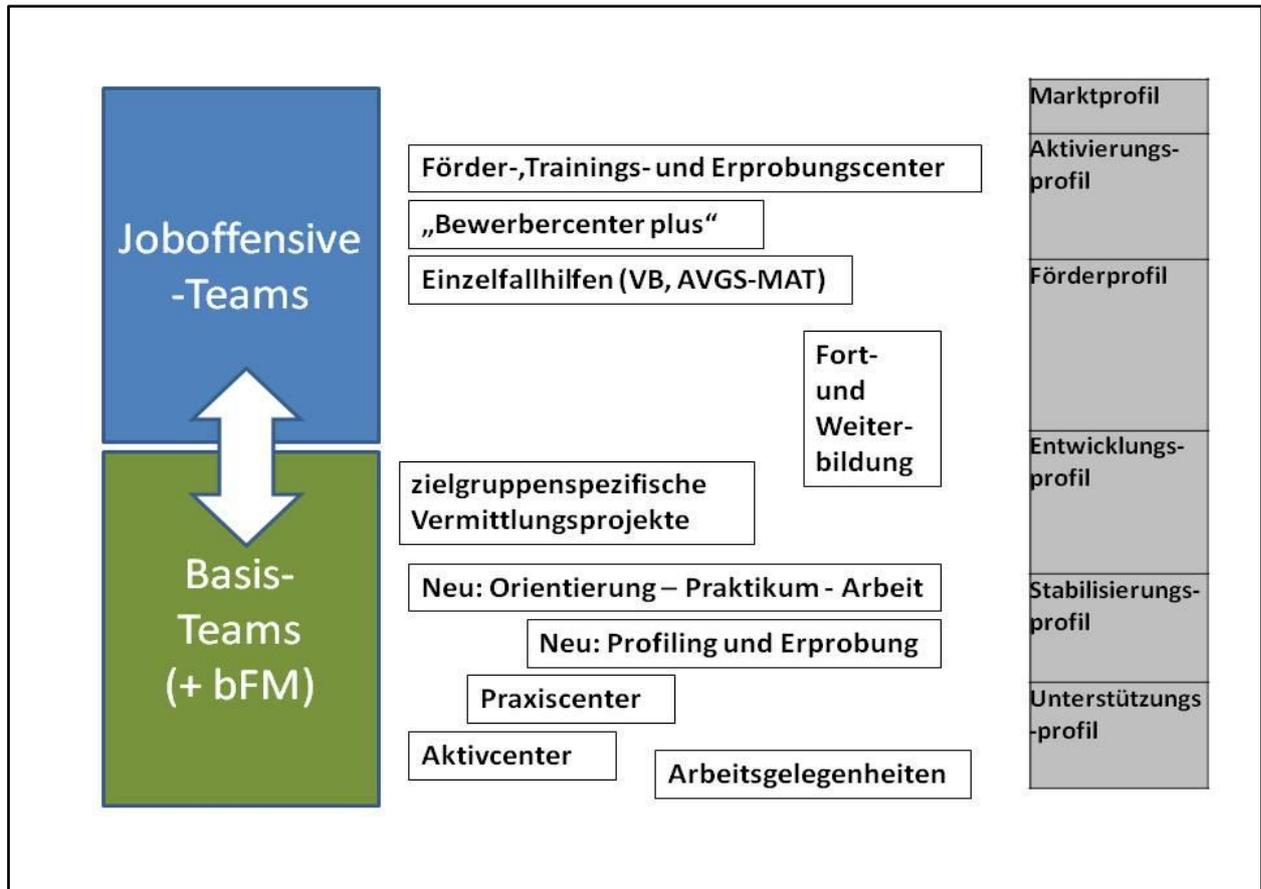
Die dann zu erfolgende Erschließung von Ausbildungsstellen in Branchen mit Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gehört zu den Aufgaben des gemeinsamen Arbeitgeberservices, der für die Vermittlungsfachkraft bei der Umsetzung der Initiative eine der wichtigsten Schnittstellen darstellt. Zur erfolgreichen Umsetzung wird daher ein Ansprechpartner im gemeinsamen Arbeitgeberservice benannt.

Ein weiterer, für den Erfolg der Umsetzung der Initiative entscheidender Punkt, ist die Information der Arbeitgeber, die betriebliche Ausbildungsstellen anbieten, dass eine solche Initiative, mit den daraus für sie entstehenden Vorteilen, existiert. Die Arbeitgeber sollten dabei bei der Beratung intensiv auf die zu erwartenden Auswirkungen der demographischen Entwicklung hingewiesen und auf die durch die Initiative entstehenden Rekrutierungsmöglichkeiten von Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen aufgeklärt werden. Hiernach dürfte eine Akquise zusätzlicher Ausbildungsstellen, insbesondere in solchen Branchen mit vorhandenem bzw. absehbarem Fachkräftebedarf, Erfolg versprechend sein.

## 11. Darstellung der wesentlichen Produkte in 2014

Im Folgenden werden die wesentlichen Produkte im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 vorgestellt. Ziel ist es, ein leistungsfähiges, effizientes und benutzerfreundliches System an Arbeitsmarktdienstleistungen vorzuhalten, das den unterschiedlichen Belangen der Joboffensive-Teams, der Basisteams der Arbeitsvermittlung wie auch dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement Rechnung trägt.

In schematischer Form lässt sich dieses System so darstellen:



### 11.1. Aktivierung und berufliche Eingliederung

Die unter diesen Produktbereich fallenden Angebote stellen die Hauptstellhebel zur Zielerreichung dar. Zu diesem Bereich gehören folgende Instrumente:

- Leistungen nach dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III

Für diesen Produktbereich werden für 2014 geplant:

Produkt	Geplante Eintritte/ Förderfälle
Vermittlungsbudget	2.500
Maßnahmen bei einem Träger (über Ausschreibung)	4.858
Maßnahmen bei einem Träger (über AVGS-MAT)	250
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber	1.000
Maßnahmen bei einem privaten Arbeitsvermittler („Vermittlungsgutschein“)	120
Summe	8.728

Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III:

Das Vermittlungsbudget eröffnet eine breite Palette individueller Fördermöglichkeiten zur Anbahnung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses oder einer schulischen Berufsausbildung (sofern diese nicht mit Berufsausbildungsbeihilfe oder BAFÖG gefördert wird) wie auch zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen.

Dabei stehen keine fest beschriebenen Instrumente im Vordergrund, sondern es wird für das jeweils individuell zu erreichende Ziel geprüft, wie dieses zu erreichen ist. Mit dem Vermittlungsbudget wurde den Integrationsfachkräften ein Instrument zur Verfügung gestellt, mit dem sie bei verschiedenen Problemlagen im Einzelfall Hilfestellungen gewähren können. Dabei steht nicht mehr die Frage im Vordergrund, welche Leistungen beantragt werden können, sondern ob und wenn ja welche Unterstützung zur Überwindung von Integrationshemmnissen erforderlich ist. Damit wird einerseits die zielgerichtete und bedarfsorientierte Überwindung von unterschiedlichen Hemmnissen ermöglicht und andererseits werden die Leistungen auf die notwendigen Sachverhalte beschränkt.

Förderungen: 2.500

Mittelbedarf: 700.000 €

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III:

Für die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III gibt es verschiedene Zugangswegen:

- öffentliche Ausschreibung von Maßnahmen bei einem Träger nach § 45 SGB III und Zuweisung der Kundinnen und Kunden ;
- zertifizierte Maßnahmen bei einem Träger nach § 45 SGB III und Zugang über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT);
- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
- Vermittlung über private Arbeitsvermittler mit Zugang über einen Gutschein (AVGS-MPAV)

Durch den Weg, verstärkt Maßnahmen über Rahmenverträge zu beschaffen, will das Jobcenter auf der einen Seite die notwendige Flexibilität für eine wirtschaftliche Instrumentennutzung schaffen (Rahmenverträge erlauben in einem entsprechenden Rahmen flexible, also bedarfsgerechte Platzabrufe). Andererseits können bei Rahmenverträgen längerfristige Beauftragungen von zwei Jahren statt einem Jahr einschließlich entsprechender Verlängerungsoptionen ausgesprochen werden, die nach Ansicht des Jobcenter sowohl die Prozessqualität der Zusammenarbeit mit dem beauftragten Dritten positiv beeinflussen wie auch die gesamte Qualität der Dienstleistungserbringung.

Folgende Maßnahmen bei einem Träger nach § 45 SGB III werden für 2014 geplant:

<b>Maßnahme</b>	<b>Geplante Eintritte</b>
Aktivcenter	650
Praxiscenter	178
Bewerberinnen und Bewerbercenter plus	800
Selbstvermarktung für Akademiker (läuft aus)	84
Feststellungs-, Trainings- und Erprobungcenter	250
„OPTIMA“	720
Erprobungswerkstatt	180
„Sprungbrett“	144
„bewegen – bewerben“	144
Zielgruppenspezifische Vermittlungsprojekte	1.708
<b>Summe</b>	<b>4.858</b>

Maßnahmen nach § 45 SGB II bei einem Träger

Maßnahmen bei einem Träger zur Aktivierung und beruflichen Eingliederungen unterliegen zwingend dem Vergaberecht und werden mit individuellen Ausprägungen über das Regionale Einkaufszentrum (REZ) der BA ausgeschrieben. Diese Maßnahmen erlauben eine sehr breite Individualisierung und Anpassung auf lokale Verhältnisse und Bedürfnisse, so dass nahezu alle denkbaren und erforderlichen Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden abgedeckt werden können. Das Jobcenter Düsseldorf scheut den notwendigen Aufwand individualisierter Ausschreibungen nicht, um ein möglichst passgenaues Angebot vorhalten zu können.

Im Einzelnen werden folgende Angebote für die Zielgruppe der Erwachsenen geplant:

*Aktivcenter:*

Aktivcenter haben sich in 2012 bewährt und sollen auch in 2014 fortgesetzt werden. Sie stellen für arbeitsmarktferne Kundinnen und Kunden mit multiplen Problemlagen das erste Einstiegsmodul in einen Integrationsprozess dar. Das Aktivcenter ist ein sehr niederschwelliges Angebot für arbeitsmarktferne Kundinnen und Kunden. Ein Teil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 25 Jahre weist vielfältige und schwerwiegende Hemmnisse (multiple Problemlagen), insbesondere im Bereich Motivation, Schlüsselqualifikation, sozialer Kompetenzen sowie berufliche Defizite auf. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Teilnahme an weiterführenden Qualifizierungen ist dadurch wesentlich erschwert. Die Aktivierung, Heranführung und Eingliederung in das Beschäftigungssystem soll im Maßnahmeverlauf vorrangig durch Einbindung der Teilnehmer in projektbezogenes Arbeiten erreicht sowie durch intensive sozialpädagogische Betreuung unterstützt werden.

Inhalte des Aktivcenters sind neben der Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern, dem Aufbau arbeitsbezogener Motivation und der Unterstützung bei der Aufarbeitung vorhandener Bildungsdefizite auch soziale Aktivierung, der Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum sowie Kenntnisvermittlung in gesunde Lebensführung, Ernährungsberatung und Aspekte der Sucht- und Schuldenprävention.

Die projektbezogene praktische Erprobung erfolgt in Tätigkeitsfeldern wie Metall, Holz, Farbe/Raumgestaltung, Hauswirtschaft, HoGa, Lager/Logistik, Handel und EDV – Medien. Für 2014 wird das Angebot inhaltlich zusammengefasst und benutzerfreundlich gestrafft.

Plätze im Aktivcenter: 278

Mögliche Eintritte: 650

Mittelbedarf: rd. 1,55 Mio. €

*Praxiscenter:*

Ein wesentlicher Bestandteil des Praxis-Centers sind außerbetriebliche praxisnahe Übungsphasen im Rahmen von simulierten betrieblichen Arbeitsabläufen im Anschluss an die Kenntnisvermittlung. Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit verstärktem Unterstützungsbedarf beim Erwerb von praktischen Fertigkeiten.

Bausteine des Praxis-Centers sind:

- Einführung in das Praxis-Center
- Eignungsfeststellung
- Kenntnisvermittlung in den festgelegten Berufsfeldern im kaufmännischen, HoGa- und Lager-/Logistikbereich
- außerbetriebliche praxisnahe Übungsphasen in Form eines simulierten Unternehmens beim Auftragnehmer

Darüber hinaus sind folgende ergänzende Fördererlemente vorzuhalten:

- Betriebliche Erprobung
- Bewerbungs- und Jobcoaching, aktive Bewerbungsbemühungen und Eigenrecherche
- Wirtschaftliches Verhalten

- Gesundheitsorientierung (bis zu 20 % der grundsätzlichen Wochenstundenzahl) – in Ergänzung zu kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II
- Sozialpädagogische Betreuung

Plätze im Praxiscenter: 71

Mögliche Eintritte: 178

Mittelbedarf: 357.840 €

*Modulmaßnahmen zur Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung:*

Durch den vollzogenen Einkauf sind Maßnahmen bis Juni 2014 bereits geplant und umgesetzt. Im Rahmen der weiteren Planungsschritte erfolgt eine Feinplanung für den Rest des Jahres 2014.

Für 2014 werden folgende Maßnahmen geplant:

Die Maßnahme „Selbstvermarktungsstrategien für Akademiker“ läuft noch bis Juni 2014 und wird dann in das neue Angebot des „Bewerberinnen und Bewerbercenter plus“ aufgehen. Insgesamt werden bis zum Auslaufen 84 Eintritte erwartet (Kosten rd. 12.500 €).

Die bisher bestehenden Modulmaßnahmen wurden ab Juli 2012 durch das neue Produkt „Feststellungs-, Trainings- und Erprobungscenter“ (FTEC) ersetzt. Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in den Arbeitsmarkt durch Eignungsfeststellung, berufliche Kenntnisvermittlung und praktische Erprobung. Dabei werden ein flexibler Einstieg und eine auf die individuellen Belange der Teilnehmer abgestimmte Leistung sichergestellt. Die Eigenbemühungen der Teilnehmer sollen gefordert und gefördert werden. Ein wesentlicher Bestandteil des FTEC ist die Einbindung von Betrieben.

Um eine realistische, arbeitsplatzbezogene und betriebsnahe Durchführung zu gewährleisten ist die Maßnahme so auszurichten, dass Teile in Betrieben durchgeführt werden. Dies gilt auch, wenn beim Anbieter die räumlichen Voraussetzungen für die Durchführung aller geforderten Themenblöcke bzw. Berufsfelder in seinen Räumlichkeiten vorhanden sind. Die Betriebe sind, ausgerichtet auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmer, vom Auftragnehmer zu akquirieren. Die Gesamtverantwortung für den gesamten Maßnahmenverlauf liegt beim Auftragnehmer.

Das Angebot soll folgende Ziele erreichen:

- Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren
- Absolventenmanagement
- Berufserfahrung ermöglichen
- Intellektuell angemessene Beschäftigung realisieren
- Arbeits- und Sozialverhalten stärken
- Perspektiven verändern
- Lernbereitschaft fördern
- Vermittlung

Bausteine des Feststellungs-, Trainings- und Erprobungscenters sind:

- Einführung in das Feststellungs-, Trainings- und Erprobungscenter
- Eignungsfeststellung
- Kenntnisvermittlung im Berufsfeldern (Hotel/Gastronomie, Verkauf, Kaufmännisch)
- Bewerbungstraining/aktive Bewerbungsbemühungen und Eigenrecherche

Das Angebot hat sich bewährt und soll 2014 fortgesetzt werden.

Es sind 54 Plätze vorhanden mit möglichen 250 Eintritten bei einem Mittelbedarf von 369.360 €.

*„Bewerbercenter plus“ nach § 45 SGB III als innovatives Modellprojekt:*

Bisher hat das Jobcenter Düsseldorf ein Bewerberinnen und Bewerbercenter nach § 45 SGB III beauftragt. Zur Realisierung angemessener Beschäftigung benötigen integrationsnahe erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rechtskreis SGB II ein flexibles Instrument, das individuelle Unterstützungsleistungen bei den Bewerbungsaktivitäten zeitnah ermöglicht. Die Teilnehmer sollen befähigt und motiviert werden, sich eigenständig und erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bewerben. Durch die Unterstützung im Bewerberinnen und Bewerbercenter werden die Eigenbemühungen der Teilnehmer gefordert und gefördert. Darüber hinaus wird ein Beitrag zur Stärkung ihrer Eigeninitiative geleistet. Ein flexibler Eintritt und eine auf die individuellen Belange der Teilnehmer abgestimmte Leistung werden sichergestellt.

Durch die Teilnahme zusammen mit der Agentur für Arbeit an einem rechtskreisübergreifenden Modellprojekt soll hier ein qualitativer Quantensprung erreicht werden. Mit dem Modellprojekt sollen neue Wege beschritten werden:

- Gemeinsamer Einkauf für beide Rechtskreise SGB II und SGB III
- vor-Ort-Präsenz einer Integrationsfachkraft in der Maßnahme zur Optimierung der Zusammenarbeit und Qualitätssteigerung
- Durch Planungssicherheit mehr Qualität durch Beauftragung für zwei Jahre mit entsprechender Verlängerungsoption
- Laufender Einstieg möglich
- passgenaue Förderung durch beschriebene Module als Einzel- und Kleingruppenangebote
- modulare Nutzung nach dem „Baukastensystem“ möglich

Zielgruppe sind marktnähere Neukunden, Kundinnen und Kunden in der Joboffensive und der Perspektive 50plus.

Das „Bewerberinnen und Bewerbercenter plus“ beinhaltet folgende Bausteine:

Bewerbungsmanagement und Umgang mit der JOBBÖRSE (1 Tag)	individuelles Bewerberprofil optimieren (2 Tage)	Verbesserung des bisherigen Bewerberverhaltens (1 Tag)
Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch (3 Tage)	Optimales Verhalten im Vorstellungsgespräch (1 Tag)	Vorbereitung auf Teilnahme an einem Assessment-Center (2 Tage)
Selbstvermarktungsstrategien für Akademiker (5 Tage)	Selbstvermarktungsstrategien individuell (2 Tage)	Perspektivwechsel (4 Tage)
Motivation und Aktivierung (5 Tage)		

Die Teilnehmer können sowohl in Voll- als auch in Teilzeit dem Bewerberinnen und Bewerbercenter zugewiesen werden. Die individuelle Teilnahmedauer legt das Jobcenter je nach Förderbedarf fest. Sie beträgt mindestens einen Tag und maximal zwei Wochen in Vollzeit (in Teilzeit entsprechend länger).

Es ist im Gesamtsystem so verortet, dass es sowohl als Neu- wie auch als Bestandskundenangebot genutzt werden kann. Dabei ermöglicht die oben beschriebene Flexibilität eine individuell erforderliche und passgenaue Zuweisung.

Ziel: 800 Eintritte

Mittelbedarf: 250.000 € (es liegt noch kein Schätzpreis vor)

*Individuelle Maßnahme „OPTIMA“ nach § 45 SGB III*

Mit der neuen Maßnahme OPTIMA (**O**rientierung, **P**raktikum, **A**rbeit), die im September 2013 startet, will das Jobcenter Düsseldorf folgende Ziele erreichen:

- Aktivierung und Motivierung der Kundinnen und Kunden,
- Heranführung an Erfordernisse des Arbeitsmarkts, so dass Kundinnen und Kunden für die Joboffensive gewonnen werden können,
- bei Eignung: weitere Prüfung, hinsichtlich FbW oder Initiative „AusBILDUNG wird was“,
- unmittelbare Übergänge in Arbeit.

Die individuelle Teilnahmedauer ist auf drei Monate in Vollzeit angelegt, wobei zur Vermeidung von Überforderung und zur Steigerung der Akzeptanz der Unterricht 30 Stunden pro Woche beträgt.

Zielgruppe sind Langzeitleistungsbezieher in der Profillage Entwicklungsprofil (und bei guter Aussicht auch Stabilisierungsprofil) ab 25 Jahren, die perspektivisch für die Joboffensive bzw. auch für die Initiative „AusBILDUNG wird was“ in Frage kommen können, zurzeit aber einer intensiven Intervention bedürfen. In der Regel sind Schulabschlüsse vorhanden, bei Migrantinnen und Migranten Sprachkenntnisse nach dem Niveau B 1. Die Zielgruppe weist keine schwerwiegenden, in der Person liegenden Vermittlungshemmnisse vor.

Die Zielgruppe zeichnet sich durch folgende Handlungsbedarfe aus:

- fragliche oder gering ausgeprägte Motivation,
- fehlende oder unrealistische Berufsvorstellungen,
- keine, abgebrochene oder veraltete Berufsausbildung,
- Kundinnen und Kunden waren immer nur kurzfristig integriert, Stellen wurden nicht durchgehalten.

Die Maßnahme sollte mindestens folgende Inhalte abdecken:

- Eignungsfeststellung und Erarbeitung von realistischen Berufszielen,
- Analyse der Entwicklungspotenziale,
- Abbau von bestehenden Beschäftigungsbarrieren,
- Stärkung des Verantwortungsbewusstsein,
- Förderung, Stärkung und Ausbau der eigenen Handlungsmöglichkeiten,
- Bewerbungcoaching als praktische Unterstützung, nicht als theoretischer Unterricht,
- assistierte Stellenrecherche und Angebotsanalyse,
- Optimierung von Bewerbungsunterlagen,
- Vor- und Nachbereitung von Vor- und Einstellungsgesprächen,
- Probearbeitstage und eine begleitete betriebliche Erprobung von 6 Wochen (in Fällen, in denen keine betriebliche Erprobung möglich ist, muss dieses begründet werden). In jedem Fall sind Probearbeitstage durchzuführen,
- optional bei Bedarf: Lebensbewältigungsstrategien,
- operationalisierbare Rückmeldung an Auftraggeber.

Die Methodik zeichnet sich durch Einzel- und Gruppencoaching aus. Monatlich stehen 60 Plätze zur Verfügung:

Ziel: 720 Eintritte

Mittelbedarf: 592.594 €

*Arbeitstitel Orientierungswerkstatt „Stärken finden“: Individuelles Angebot für Kundinnen und Kunden mit unklaren gesundheitlichen (physischen) Einschränkungen nach § 45 SGB III*

In den Integrationsteams befindet sich eine größere Anzahl von Kundinnen und Kunden mit unklaren gesundheitlichen Einschränkungen (physische Einschränkungen), die zwar formal arbeitsfähig sind, deren weitere Berufswegplanung aber kaum umsetzbar ist. In der Regel kommen noch unklare Motivationslagen hinzu.

Für diese Kundengruppe soll eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Berufswegplanung vorbereitet werden, die über ein reines Profiling hinausgeht und durch praktische Erprobung in einem oder mehreren Berufsfeldern validiert wird. Erwartet werden folgende Zielbeiträge:

- Aktivierung Langzeitleistungsbezieher,
- Motivierung der Kundinnen und Kunden und Erarbeiten realistischer beruflicher Perspektiven,
- operationalisierbare Empfehlungen für die Integrationsteams,
- Integrationen von rd. 10% der TN.

Zielgruppe sind arbeitsfähige Kundinnen und Kunden über 25 Jahre, in der Regel Langzeitleistungsbezieher mit gesundheitlichen Einschränkungen (physisch) und unklarer Motivationslage. In der Regel handelt es sich um Kundinnen und Kunden der unteren Profillagen.

Neben Intensivprofilung steht die praktische Erprobung in den Berufsfeldern Büro/Verwaltung, Farbe/Trockenbau und Service/ Dienstleistung/ Handel im Vordergrund. Mit den Kundinnen und Kunden sollen für ihn passende und realistisch umsetzbare berufliche Perspektiven bzw. berufliche Alternativen erarbeitet werden. Für den neuen Zielberuf sollen aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellt werden. Wenn der Kundinnen und Kunden geeignet ist, soll eine betriebliche Erprobung von zwei bis vier Wochen stattfinden. Hinzu kommen Empowerment und Gesundheitsorientierung.

Die Regeldauer soll 12 Wochen umfassen. Die wöchentliche Maßnahmezeit soll 30 Stunden betragen, um Überforderung zu vermeiden und Abbrüche zu minimieren. Fehlzeiten jeder Art verlängern entsprechend die Teilnahmedauer.

Die Maßnahme soll zum Januar 2014 starten.

Ziel: 180 Eintritte

Mittelbedarf: Schätzpreis rd. 380.000 € für 2014

*„bewegen – bewerben“ und „Sprungbrett“*

Beide Maßnahmen wurden zunächst vom Jobcenter Düsseldorf im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ erprobt. Im Rahmen des Transfergedankens des Bundesprogramms erfolgte eine Übernahme in das Regelgeschäft für die Zielgruppe langzeitleistungsbeziehender Kundinnen und Kunden. Durch eine andere Ansprache, durch einen anderen Angebotsverlauf und den ausgeprägten Empowermentanteil sollen auch „maßnahmemüde“ Kundinnen und Kunden angesprochen werden.

*„Bewegen – Bewerben“* ist vom Titel her programmatisch: Die Kundinnen und Kunden müssen sich bewegen, im wörtlichen wie auch im übertragenen Sinne, um ihre Situation zu überwinden und die Eingliederung in Arbeit zu schaffen. Sie müssen neue Perspektiven für sich erarbeiten, alte Vorstellungen und Erwartungen aufgeben, zum Teil aus ihrer isolierten Situation herauskommen und offen für Neues werden. Dieser Akt des geistigen sich Bewe-gens wird unterstützt durch ein zielgruppenadäquates Sportangebot.

Die Maßnahmeinhalte verteilen sich wie folgt:

- 60 % Profiling, Bewerbungstraining, Betriebspraktikum von vier Wochen
- 20 % Gesundheitsorientierung, Lebensbewältigungsstrategien
- 20 % Sport/ Bewegung. Angebot im Kontext mit örtlichen Sportvereinen bereithalten

Der Ablauf beginnt „klassisch“ mit einem Profiling. Die Module „Gesundheit“ und Sport“ begleiten das wöchentliche Bewerbungstraining/ Selbstvermarktungsstrategien. Während der betrieblichen Phase findet einmal wöchentlich eine Feedback-Runde statt.

Die Teilnahmedauer beträgt 12 Wochen.

Ziel: 144 Eintritte  
Mittelbedarf: 65.000 €

Das Angebot „*Sprungbrett*“ hat Kurscharakter, unterscheidet sich damit von einer „klassischen Maßnahme“ und deckt modularisiert jeweils folgende Inhalte ab:

- Selbstbewusste (Neu)Orientierung
- Individuelle Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität, Veränderungsbereitschaft
- Ängste – Hemmungen – Innere Konflikte
- Kompetenzen ermitteln und stärken
- Bewerbungs- und Selbstvermarktungsstrategien
- Körperbewusstsein und Typberatung

Für die o.g. 6 Module ist ein Umfang von jeweils 10 – 12 Unterrichtseinheiten vorgesehen, in Summe also ca. 60 – 70 Unterrichtseinheiten. Die Unterrichtseinheiten sind so gestaltet, dass der Hauptteil in 1 Monat abgedeckt werden kann und zusätzlich 20 Unterrichtseinheiten als 4 Coachingtage noch dazukommen.

Die Maßnahme findet vormittags bzw. nachmittags statt, die Coachingtage ganztags. Diese Maßnahme dient ausschließlich der Stärkung der intrinsischen Motivation der Teilnehmenden. Die Module können durchaus Themen wie Körperbewusstsein, Typberatung und gesunde Ernährung beinhalten. Ziel ist es, Langzeitarbeitslose aus ihrer bereits akzeptierten Arbeitslosigkeit wieder herauszuholen und für den Arbeitsmarkt zu motivieren.

Ziel: 144 Eintritte  
Mittelbedarf: 36.000 €

#### *Vermittlungsprojekte nach § 45 SGB III*

Im Zuge der Einführung der Joboffensive in 2013 wurden die bestehenden Vermittlungsprojekte kritisch dahingehend hinterfragt, welche wegfallen können. Entschieden wurde, dass die zielgruppenspezifischen Angebote für Frauen/ Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund und Minijobber erhalten bleiben, ebenso wie das Angebot Vermittlung intensiv mit Präsenzpflicht für einen schwächeren Kundenkreis.

Für alle diese individuell ausgeschriebenen Angebote gilt grundsätzlich, dass der Maßnahmeninhalt sich an den Bedürfnissen der Teilnehmer und den regionalen arbeitsmarktlichen Gegebenheiten orientieren muss. Die Maßnahme ist in unterschiedliche Phasen gegliedert. Ziel der Startphase ist die Erfassung beruflich relevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Motivation des Teilnehmers und stellt somit die Grundlage für den Aktivierungs- und Eingliederungsplan dar. Im Rahmen der Startphase soll ausgehend von den Beobachtungen und Gesprächsergebnissen ein umfassendes Bild über die Eingliederungshemmnisse und die physische und psychische Belastbarkeit der Teilnehmer gewonnen werden. Diese Beobachtungen sind Grundlage für die Planung des Aktivierungsprozesses und dessen kontinuierliche Weiterentwicklung im Rahmen des Aktivierungs- und Eingliederungsplanes. Den Teilnehmern ist Gelegenheit zu geben, sich in unterschiedlichen Berufsfeldern zu erproben. Zum Ende der Startphase ist jedem Teilnehmer eine individuelle Rückmeldung in einem Ein-

zelgespräch zu geben. Das Ergebnis sowie das weitere individuelle Vorgehen sind im Aktivierungs- und Eingliederungsplan festzuhalten.

Die Teilnahme an der sich anschließenden Eingliederungsphase ist individuell auszurichten und muss nicht allumfassend von jedem Teilnehmer durchlaufen werden.

Die Eingliederungsphase umfasst folgende Elemente mit den dazu gehörenden Fördermodulen:

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
  - Bewerbungstraining
  - Berufsorientierung
  - Förderung von Schlüsselqualifikationen
- Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
  - Allgemeiner Grundlagenbereich
  - Kenntnisvermittlung in festgelegten Berufsfeldern
  - Betriebliche Erprobung
  - IT- und Medienkompetenz
  - Sprachförderung
- Vermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung
- Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme
- Sozialpädagogische Begleitung

Die Aufzählung der Fördermodule ist nicht abschließend. Der Maßnahmeträger hat im Rahmen dieser Maßnahme auch alternative, zielgerichtete und intensive Unterstützungsangebote zu unterbreiten, die auf die dauerhafte Eingliederung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung gerichtet sind.

Die Gesamtkonzeption (Inhalt, Durchführung und Methodik) liegt in der Gestaltungsfreiheit des Maßnahmeträgers. Der Inhalt ist so auszurichten, dass die vorgegebene Eingliederungsquote erreicht werden kann.

Folgende, bereits in den Vorjahren bewährte Angebote sollen in 2014 fortgesetzt werden:

- Vermittlungsprojekt für Migrantinnen und Migranten mit 384 Plätzen
- Vermittlungsprojekt Frauen/ Alleinerziehende mit 384 Plätzen
- Vermittlungsprojekt für geringfügig Beschäftigte mit 400 Plätzen
- Vermittlung mit intensiver Betreuung und Präsenzpflicht mit 540 Plätzen

Ziel: Mögliche Eintritte 1.798

Mittelbedarf: 1,78 Mio. €

#### Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT)

Seit 01.04.2012 gibt es über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein einen neuen, durchaus interessanten Zugangsweg zu Angeboten nach § 45 SGB III.

Während die Standardmaßnahmen dem Vergaberecht unterliegen und Kundinnen und Kunden zugewiesen werden, besteht alternativ die Möglichkeit einer Förderung der Teilnahme an zugelassenen Maßnahmen nach Auswahl durch den Förderberechtigten. Förderberechtigte erhalten dafür einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vom Jobcenter. Eine Zuweisung in diese Maßnahmen erfolgt nicht. Maßnahmen, die im Rahmen des Gutscheinverfahrens durchgeführt werden, müssen nach § 179 SGB III zugelassen sein.

Das Verfahren über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein ist nicht für alle Kundengruppen geeignet. Insbesondere Kundinnen und Kunden mit Handlungsbedarf im Bereich der Motivation (darunter zählen auch Jugendliche und junge Erwachsene mit schwerwiegenden Hemmnissen) und Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen sind dafür weniger

geeignet. Hier ist der Einsatz von Maßnahmen, z.B. Aktivierungshilfen für Jüngere oder Maßnahmekombinationen mit individuell festgelegter Zuweisungsdauer angezeigt.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Integrationsarbeit zeigt sich eine Tendenz hin zu mehr individuellen Strategien und Hilfeangeboten. Insoweit kommt diesen Angeboten eine wachsende Bedeutung zu. Parallel zu dieser Entwicklung steht auch das Aufwachsen geeigneter und zertifizierter Angebote in der Region.

Das Jobcenter Düsseldorf will diese Möglichkeiten in solchen Kontexten nutzen, in denen Kundinnen und Kunden motiviert und in der Lage sind, ein solches Angebot selber auszusuchen und in Anspruch zu nehmen. Planerisch kommen dafür beispielsweise Alleinerziehende und motivierte Personen, die nach § 10 SGB II wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen von der Arbeitsuche zurückgestellt sind, Akademiker mit atypischen Bedarfslagen, Absolventen von Fort- und Weiterbildung mit individuellem Coachingbedarf oder auch der Personenkreis aus dem Bundesprogramm 50plus in Betracht.

Planerisch wird von insgesamt 250 Förderfällen mit einem Mittelvolumen von 300.000 € ausgegangen.

#### Maßnahmen nach § 45 SGB III beim Arbeitgeber

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sind ein wirkungsvolles Instrument mit einer signifikanten „Klebwirkung“, so dass sie ein Sprungbrett in Arbeit sein können. Nach der Instrumentenreform können diese Maßnahmen nunmehr sechs bis zwölf Wochen für Langzeitarbeitslose und U 25 mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen betragen. Es handelt sich um individuelle Förderungen, bei der nur Kosten für den Kundinnen und Kunden anfallen (Fahrtkosten, Kinderbetreuung). Eine Forcierung der Nutzung wird angestrebt.

Ziel: 1.000 Eintritte

Mittelbedarf: 80.000 € (in Gesamtbudget § 45 abgebildet)

#### Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine für private Arbeitsvermittlung (AVGS-MPAV)

Der bisherige Vermittlungsgutschein ist seit 01.04.2012 im § 45 SGB III verortet und wird nunmehr offiziell als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für private Arbeitsvermittlung bezeichnet. Er ist ein additives Instrument, um Kundinnen und Kunden die Möglichkeit zu geben, einen privaten Vermittler zu beauftragen. Kosten entstehen nur bei einem Vermittlungserfolg, wobei die Auszahlung der Vergütung einen Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt. Ab 2013 müssen sich private Arbeitsvermittler entsprechend zertifizieren lassen. Ob dieses zu einer Qualitätssteigerung geführt hat, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden.

Ziel: 120 Einlösungen

Mittelbedarf: 120.000 €

## **11.2. Berufswahl und berufliche Ausbildung**

Der Bereich U 25 wird in einem Sonderkapitel (13.5) dargestellt. In diesem Kapitel werden auch die unter „Berufswahl und berufliche Ausbildung“ fallenden Instrumente und Planungen ausführlich dargestellt. Zudem kann hier auf das gemeinsame Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jugend-Jobcenters verwiesen werden, dass rechtskreisübergreifend seit nunmehr zwei Jahren die Aktivitäten aller Akteure gebündelt und vernetzt darstellt.

### 11.3. Berufliche Weiterbildung

Unter berufliche Weiterbildung fallen die in der Bildungszielplanung (Kapitel 6) dargestellten Angebote der Fort- und Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III, so dass hier eine erneute Darstellung nicht erforderlich ist.

Geplant werden 1.550 Förderfälle.

### 11.4. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Unter diesem Bereich sind sowohl die Eingliederungszuschüsse wie auch die Leistungen für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit nach §§ 16 b und c SGB II gefasst.

Für diesen Produktbereich werden für 2014 geplant:

Produkt	Geplante Eintritte/ Förderfälle
Eingliederungszuschüsse	450
Einstiegsgeld	75
Leistungen zur Eingliederung Selbständiger nach § 16c Abs. 2 SGB II	30
<b>Summe</b>	<b>555</b>

#### Eingliederungszuschüsse (EGZ):

Eingliederungszuschüsse sind ein wirksames Instrument, die Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser zu fördern. Die Umsetzung hängt allerdings von der Bereitschaft der Arbeitgeber ab, Einstellungen vorzunehmen. Die Art und Weise der Förderungen orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben unter Berücksichtigung der individuellen Problemlagen der Kundinnen und Kunden.

Ziel des Jobcenters Düsseldorf ist es, den begonnenen Prozess der Steigerung der Zahl der subventionsfreien bzw. –armen Eingliederungen auch in 2014 fortzusetzen. Die regionalen Absprachen mit Agentur und Jobcenter Mettmann haben sich bewährt.

Von daher werden die Mittel und Förderfälle reduziert. Sofern sich hier höhere Bedarfe abzeichneten, würden diese durch Umschichtungen im Gesamtbudget gedeckt. Förderungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ erfolgen aus den Sondermitteln und entlasten insoweit den Eingliederungstitel.

Planungsgröße: 450 Förderungen

Mittelbedarf: 2,3 Mio.€ einschl. Förderfälle aus Vorjahr(en)

#### Existenzgründer:

Je nach Konstellation kann eine Existenzgründung für geeignete Kundinnen und Kunden die angezeigte Strategie sein, wirtschaftliche Eigenständigkeit zu erreichen und den Lebensunterhalt ohne Transferleistungen zu gestalten. Instrumente sind hier das Einstiegsgeld nach § 16b SGB II und Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen nach § 16c SGB II.

Es handelt sich bei diesen Fördermöglichkeiten um Einzelfallhilfen, deren Inanspruchnahme eine gestuftes Prüfverfahren zur Tragfähigkeit der Geschäftsidee des Gründers bzw. zur „Sanierungsfähigkeit“ des bestehenden Unternehmens vorgeschaltet ist. Wegen der auch leistungsrechtlich besonderen Komplexität dieses Personenkreises erfolgt seit Jahren eine Betreuung im ganzheitlich arbeitenden Sonderteam „Selbständige“, das ab Ende 2012 für alle Selbständigen im Leistungsbezug SGB II zuständig ist mit den entsprechenden Synergieeffekten und einer weiteren Qualitätssteigerung der Leistungsbearbeitung.

Seit Jahren arbeitet bei dieser komplexen Materie das Jobcenter Düsseldorf mit den Wirtschaftssenioren NRW („Alt hilft Jung“) zusammen. „Alt hilft Jung“ erstellt die fachkundige Stellungnahme für die Tragfähigkeitsprüfung des Gründungsvorhabens, ermittelt die Angemessenheit von beantragten Hilfen nach § 16c SGB II und fördert durch nachgehende Beratung und Begleitung die Nachhaltigkeit der Gründung. „Alt hilft Jung“ arbeitet ehrenamtlich und mit sehr hoher Professionalität und Akzeptanz.

Einstiegsgeld nach § 16b SGB II:

Beim Einstiegsgeld wird für das Jahr 2014 von einer weiteren Reduzierung der Förderfälle ausgegangen. In der Regel entwickelt sich in Deutschland die Nachfrage nach Existenzgründungen antizyklisch zur allgemeinen Konjunktur, d.h. bei erodierender Zahl offener Stellen und schlechter Arbeitsmarktlage wird die Alternative Existenzgründung attraktiver. Einstiegsgeld kann aber auch unter bestimmten Bedingungen bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Anreiz gewährt werden. Da die Zahl der Eintritte stets sehr gering war, erfolgt hier seit Jahren keine gesonderte Beplanung. Eine etwaig höhere Nachfrage im Zuge der weiteren Umsetzung der Joboffensive kann zunächst im Budget gedeckt werden.

Planungsgröße Einstiegsgeld Existenzgründer: 75 Eintritte  
Mittelbedarf: 100.000 €

Leistungen zur Eingliederung Selbständiger nach § 16c Abs. 2 SGB II:

Nach § 16c Abs. 2 SGB II können Zuschüsse und Darlehn für die Anschaffung von Sachmitteln (Investitionen) gefördert werden. Hier sind die gleichen Voraussetzungen wie bei der Förderung des Gründers mit Einstiegsgeld zu erfüllen.

Diese Förderung ist nachrangig gegenüber vorrangigen Fördermöglichkeiten wie z.B. durch NRW/EU-Mikrodarlehn, die bei den Starterzentren der Kammern beantragt werden können. Mit den NRW/EU-Mikrodarlehn unterstützt die NRW.BANK im Auftrag des nordrheinwestfälischen Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit den Starterzentren NRW Gründer von Kleinstunternehmen sowie Kleinstunternehmen bis zu fünf Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit. Die NRW/EU-Mikrodarlehn werden aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) unterstützt. Eine solche Förderung ist ab einer Förderhöhe von 5.000 € möglich.

Nur für Bedarfe bis 5.000 € erfolgt eine Prüfung der Förderung nach § 16c SGB II. Die Bewilligung erfolgt in der Regel in Düsseldorf als Darlehn.

Für 2014 wird wegen der bisherigen rückläufigen Nachfrage von folgenden Planungsgrößen ausgegangen:

Planungsgröße: 30 Förderfälle  
Mittelbedarf: 0 € wegen Refinanzierung durch Darlehnsrückflüsse

## **11.5. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben**

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Maßnahmeplanungen für das Jahr 2014 ist die Kundengruppe der Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen.

Der gesamtwirtschaftliche Aufschwung in den Jahren 2012/2013 hat sich leider nicht entsprechend positiv bei den Rehabilitanden und Schwerbehinderten niedergeschlagen. Obwohl es sich überwiegend um einen engagierten Personenkreis mit geringen Krankheitsausfällen handelt, nehmen viele Firmen – in der Regel – aus Unkenntnis von der Einstellung eines Menschen mit Behinderung Abstand.

Die Rehabilitanden des Rechtskreises SGB II werden zum einen durch den für sie zuständigen Rehabilitationsträger (z.B. Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung) und zum anderen durch ihren persönlichen Ansprechpartner bzw. Arbeitsvermittler/ Integrationsfachkraft im Bereich SGB II betreut und beraten. Diese Betreuung und Beratung erfolgt – bereichsübergreifend (und zentralisiert) – in einem speziellen Reha/SB Team, welches auch direkt räumlich an den SGB III Bereich Reha/SB angebunden ist. Insbesondere die Zusammenarbeit mit der Kundengruppe der Rehabilitanden – hier speziell bei der Beratung – erfolgt eine sehr enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Düsseldorf, welche zudem (- als möglicher Kostenträger -) federführend für die Entscheidung über die Leistungen nach dem SGB IX verantwortlich ist.

Regelmäßig nimmt eine Fachkraft aus dem SGB II Bereich an den Dienstbesprechungen des Teams Reha/SB im Bereich SGB III teil, um so einen direkten Austausch über gemeinsame Schnittstellen/Projekte zu haben. Zudem nimmt das Jobcenter auf Teamleitungsebene regelmäßig am Arbeitskreis „Runder Tisch“ (Arbeit und Rehabilitation) teil, bei dem verschiedene Netzwerkpartner (u.a. Integrationsamt, Deutsche Rentenversicherung, Reha-Träger) vertreten sind.

Im gemeinsamen Arbeitgeberservice (AG-S) gibt es für Arbeitgeber Reha-Spezialisten, die u.a. für Fragestellungen der Arbeitgeber in Bezug auf Eingliederungszuschüsse zur Verfügung stehen.

Im Jahr 2013 wurde das hier tätige Team personell aufgestockt, so dass eine noch engere Begleitung der Kundinnen und Kunden und damit die Nutzung der arbeitsmarktlichen Instrumente fokussiert werden kann. Der Fokus liegt in diesem Bereich neben Maßnahmen des SGB IX vor allem auf den Dienstleistungen des Berufspsychologischen Dienstes, der Zusammenarbeit mit dem ärztlichen Dienst sowie der Nutzung eines speziell konzipierten Aktivcenters für Menschen mit psychischen Problemlagen.

Die Planung der Mittelausgaben erfolgte vor diesem Hintergrund in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Düsseldorf und den vorhandenen Erfahrungswerten.

Der Planungsprozess mit der BA ist noch nicht abgeschlossen, so dass derzeit wegen der in 2013 gestiegenen Nachfrage mit 0,7 Mio. € geplant wird. Etwaig erforderliche leichte Steigerungen können im Gesamtbudget aufgefangen werden. Geplant werden 100 Förderfälle.

## **11.6. Öffentlich geförderte Beschäftigung**

Öffentliche Beschäftigung ist nach wie vor ein unverzichtbarer Bestandteil im Portfolio des Jobcenters Düsseldorf und steht auf zwei Säulen: Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II.

Für diesen Produktbereich werden für 2014 geplant:

<b>Produkt</b>	<b>Geplante Eintritte/ Förderfälle</b>
Arbeitsgelegenheiten	1.800
Förderung von Arbeitsverhältnissen	100
<b>Summe</b>	<b>1.900</b>

### Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II

Der vor zwei Jahren durchgeführte Paradigmenwechsel bei Rolle und Funktion von Arbeitsgelegenheiten im Gesamtgefüge der Angebote des Jobcenters ist erfolgreich umgesetzt worden.

Arbeitsgelegenheiten sind nach § 16d SGB II ein nachrangiges Instrument, das zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, dient. In Düsseldorf werden Arbeitsgelegenheiten als nachrangiges Instrument nach der Einschaltung von Aktivcenter und/ oder „Vermittlung intensiv mit Präsenzpflicht“ für solche Kundinnen und Kunden benötigt, denen kein anderes Angebot gemacht werden kann, bei denen aber auch keine in der Person liegenden Problemlagen aufwändig zu beheben sind. Erwartet wird von Arbeitsgelegenheiten, durch sinnvolle und nach § 16d SGB II zulässige Beschäftigung in vorherigen Maßnahmen erreichte Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. durch Tagesstruktur erst aufzubauen. In der Regel ist also der Antritt einer Arbeitsgelegenheit erst nach einem vorrangigen und erfolglosen Aktivierungsprozess möglich.

Das bestehende Angebotssetting an Arbeitsgelegenheiten hat sich bewährt und soll ohne Abstriche fortgesetzt werden. Allerdings hat sich gezeigt, dass es bei der Höhe der Maßnahmekostenpauschalen individueller trägerspezifischer Lösungen bedurfte, um die Angebotsstruktur in ihrer Breite und Qualität zu erhalten. Daher sind hier höhere Aufwendungen erforderlich.

Stellenzahl Arbeitsgelegenheiten bis zu 900

Ziel Eintritte: 1.800

Mittelbedarf: 3,1 Mio. €

#### Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II

Nach § 16e SGB II können Arbeitsverhältnisse gefördert werden, wenn der Kundinnen und Kunden die rechtlichen, in seiner Person liegenden Voraussetzungen erfüllt (Langzeitarbeitslose mit mindestens zwei weiteren erheblichen Vermittlungshemmnissen, die in der Person liegen, Nachrang, Erfordernis der vorherigen Aktivierung, negative Integrationsperspektive).

Ziel ist die Schaffung zusätzlicher geförderter Beschäftigungsressourcen sowohl im gemeinwohlorientierten wie auch im gewerblichen Bereich, d.h. als Arbeitgeber kommen auch reguläre Betriebe in Frage. Diese Möglichkeiten werden – in einem allerdings beschränkten Rahmen – auch von klein- und mittelständischen Unternehmen genutzt.

Die Förderdauer beträgt maximal 24 Monate bei einer Förderung von maximal 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.

Für 2014 werden 100 Eintritte geplant.

Ziel: 100 Eintritte

Mittelbedarf: 1,68 Mio. €

#### Modellprojekt „Öffentliche geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen“

In 2013 wurde das Modellprojekt des Landes NRW „öffentliche Beschäftigung“ mit einer Kombination der Förderung des Arbeitsverhältnisses durch das Jobcenter und einer flankierenden Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds für Qualifizierungs- und Coachingleistungen erfolgreich umgesetzt.

Im Sommer 2013 startete das Land NRW einen weiteren Förderaufruf für eine Neuauflage des Projektes im Jahr 2014. In enger Abstimmung mit der Regionalagentur Düsseldorf/Mettmann und den beteiligten Trägern erfolgt eine Umsetzung durch das Jobcenter.

Die erforderlichen Mittel sind bei § 16e SGB II eingestellt.

#### Initiative „Perspektiven in Betrieben“

Mit dieser bundesweiten Initiative soll im Bereich des § 16 e SGB II der Fokus auf den aus vielerlei Gründen unterrepräsentierten Sektor der Privatwirtschaft gerichtet werden. Mit der

Initiative wird eine andere Zielrichtung als die des „sozialen Arbeitsmarkts“ angestrebt, nämlich die langfristig angelegte Integration in ungeforderte Beschäftigung. Diese Initiative rundet also die Möglichkeiten des § 16e SGB II, ohne die anderen wichtigen Aspekte und Akteure auszugrenzen.

Zielgruppe sind motivierte Kundinnen und Kunden ab 35 Jahre, die keine aufstockende Tätigkeit in den letzten 5 Jahren ausgeübt haben und über 2 Jahre arbeitslos sind. Die Zielgruppe verfügt über keinen Berufsabschluss und weist in der Regel gesundheitliche Einschränkungen auf.

An den Betrieb werden folgende Anforderungen gestellt:

- Orientierung an der Arbeitsfähigkeit der künftigen Arbeitnehmer
- Möglichst große Nähe zu regulärer Beschäftigung
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Ausrichtung der Tätigkeiten auf Gewinnerzielung und Selbstfinanzierungsanteil des Perspektivbetriebs
- Spezifische Betreuung im Perspektivbetrieb
- Schaffung von Dauerarbeitsplätzen, aber keine Dauerfinanzierung

Begleitet werden soll die Beschäftigung durch Coaching und Qualifizierung.

Auf lokaler Ebene wurden bereits erste Gespräche mit potenziellen Arbeitgebern geführt. Aufgrund der bisher bundesweiten geringen Resonanz ist auch in 2014 seitens der Arbeitgeber mit nur geringer Nachfrage zu rechnen.

Die erforderlichen Mittel sind im Gesamtbudget für den § 16e SGB II abgebildet.

#### Ausfinanzierung der JobPerspektive

Die JobPerspektive nach dem alten § 16e SGB II ist zum 30.04.2012 ausgelaufen. Gleichwohl fallen Dauerförderungen vor der Gesetzesänderung unter die Regelungen des § 66 SGB II und sind – sofern die Voraussetzungen weiter vorliegen – unter Anwendung der erloschenen Rechtsnorm auszufinanzieren. Hierfür werden gesondert Mittel zum Jobcenter zur Verfügung gestellt, die aber nicht bei Freirechnungen dem allgemeinen Eingliederungstitel zufließen dürfen.

## **11.7. Freie Förderung**

Die Voraussetzungen der „Freien Förderung“ wurden ab April 2012 weiter gelockert. Dass diese gelockerten Regelungen wegen der bereits vorhandenen breiten Individualisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen nach § 45 SGB III in der Praxis eine größere Bedeutung erlangen werden, mag bezweifelt werden, wie es sich in den vergangenen anderthalb Jahren gezeigt hat.

Nach § 16f SGB II können Jobcenter die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen (also die "Basisinstrumente") durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Hiermit wird vor Ort ein zusätzlicher Entscheidungsspielraum eröffnet. Für die Konzeption freier Eingliederungsleistungen innerhalb von § 16f SGB II besteht sozusagen ein „Erfindungsrecht“. Dabei müssen die freien Leistungen selbstverständlich den Zielen und Grundsätzen des SGB II entsprechen und zum Aufgabenspektrum des Trägers der Grundsicherung gehören. Leistungen, für die dem Grunde nach ein anderer Leistungsträger zuständig ist (Agentur, Kommune, Krankenkassen, Rententräger zum Beispiel) können nicht über § 16f SGB II gefördert werden. Besondere Bedeutung misst die Regelung des § 16f SGB II den freien Leistungen für Langzeitarbeitslose mit negativer Prognose zu, für die das ansonsten grundsätzlich geltende Aufstockungs- und Umgehungsverbot gelockert ist. § 16f

SGB II eröffnet neben der Einzelfallförderung auch die Möglichkeit von Projektförderungen im Sinne des Zuwendungsrechts. Das Jobcenter darf maximal 20 % seines Eingliederungstitels (also maximal 6,798 Mio. €) für die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen nach § 16e SGB II und die Freie Förderung nach § 16f SGB II einsetzen. Diese Grenze wird eingehalten.

Wegen der sehr großen Gestaltungs- und Individualisierungsmöglichkeiten der „Basisinstrumente“, insbesondere des Vermittlungsbudgets und der Leistungen nach § 45 SGB III, aber auch durch die lokalen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsgelegenheiten sind in der Praxis die Umsetzungsmöglichkeiten der freien Förderung beschränkt. Aus der Natur der freien Förderung ergibt sich, dass eine Bepflanzung äußerst schwierig ist. Eine Umsetzung der freien Förderung setzt voraus, dass Bedarfslagen von Kundinnen und Kunden sich manifestieren, die nicht mit den „Basisinstrumenten“ gedeckt werden können.

Bei der *Einzelfallhilfe* handelt es sich in der Regel um Tatbestände, die über das Vermittlungsbudget nicht abgedeckt werden können, wie z.B. eine Arbeitsaufnahme im Ausland außerhalb EU/EWR. Auch die Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher (PiA) wird über die Freie Förderung als Einzelfallhilfe abgewickelt.

Bei der *Förderung von Maßnahmen* muss situativ entschieden werden, ob eine Durchführung nach § 16f SGB II für die Zielerreichung des Jobcenters erforderlich ist oder nicht. Die Erfahrungen der Vorjahre zeigen, dass nahezu alle Bedarfslagen über individuell auf den örtlichen Bedarf zugeschnittene „Basisinstrumente“ abgedeckt werden können. Ein Ansatz muss schon wirklich innovativ sein, um die Voraussetzungen von § 16f SGB II zu erfüllen.

Geplant werden daher bis zu 50 Einzelfallförderungen mit einem Mittelbedarf von 70.000 €. Sofern sich höhere Bedarfe ergeben, können diese durch Minderausgaben in anderen Titeln kompensiert werden.

## **12. Kommunale Eingliederungsleistungen**

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar. Bei den Kundinnen und Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme unmöglich machen.

Effektive und nachhaltige Vermittlungsarbeit kann aber nur gelingen, wenn auch die persönliche, soziale und gesundheitliche Situation der arbeitssuchenden Kundinnen und Kunden stabil ist. Um bei vorliegenden derartigen Vermittlungshemmnissen jeweils fundierte individuelle Hilfe zu leisten, benötigt das Jobcenter die professionelle Unterstützung durch fachspezifische Netzwerkpartner vor Ort. Diese Vermittlungshemmnisse zu beseitigen, ist Aufgabe der Angebote nach § 16a SGB II, für deren Umsetzung die Kommune zuständig ist. Die Einschaltung der kommunalen Eingliederungsleistungen erfolgt stets über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung.

Die Beratungsprozesse des Jobcenters Düsseldorf bieten dafür Gewähr, dass Problemlagen im Sinne des § 16a SGB II so frühzeitig wie möglich erkannt werden, um eine zielgerichtete Zuwegung zu den Beratungsinstanzen nach § 16a SGB II sicherzustellen.

Dieses setzt nicht nur eine entsprechende Beratungskompetenz der Fachkräfte im Jobcenter voraus, sondern auch eine Bereitschaft der Kundinnen und Kunden, derartige Problemlagen, so sie nicht offenkundig sind, zu offenbaren. Es liegt in der Natur von psycho-sozialen Prob-

lemlagen, dass Betroffene über Verbergungs- und Verdrängungsstrategien verfügen, so dass nicht alle Problemlagen in Beratungsgesprächen erkannt werden können, sondern zum Teil erst später in einem längerfristigen Maßnahmesetting. Von daher sind seit Jahren alle niederschweligen Angebote des Jobcenters (Aktivcenter, Aktivierungshilfe, Praxiscenter, Arbeitsgelegenheiten) mit Modulen wie Gesundheitsförderung, Suchtprävention, gesunde Lebensführung ausgestattet. Etwaige Problemlagen werden dem Jobcenter gemeldet, Kundinnen und Kunden werden auf das Düsseldorfer Hilfenetz hingewiesen.

Im Rahmen der Beratungskonzeption des 4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit werden die für einen Hilfebedarf nach § 16a SGB II relevanten Fragestellungen in jedem Beratungsgespräch standardmäßig thematisiert.

Im idealtypischen Beratungsablauf ergeben sich im Jobcenter Düsseldorf folgende Schnittstellen, bei denen Problemlagen nach § 16a SGB II erkannt und thematisiert werden können:

- in der Neukundenberatung durch die Fallkoordination,
- beim Erstgespräch in der Arbeitsvermittlung,
- beim Aufnahmegespräch im beschäftigungsorientierten Fallmanagement,
- im Rahmen der Betreuung von Kundinnen und Kunden in Maßnahmen nach dem Kontaktdichtekonzept,
- im Rahmen des Absolventenmanagements, insbesondere in den Fällen, bei denen Problemlagen nach § 16a SGB II für einen nicht erfolgreichen Maßnahmeverlauf mit verantwortlich waren.

Zudem werden bei wiederkehrenden finanziellen Problemen auch im Leistungsbereich Bedarfe erkannt, wenn Kundinnen und Kunden wegen bestehender psycho-sozialer Problemlagen mit den Transferleistungen nicht auskommen.

Organisatorisch erfolgt die Umsetzung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit den zuständigen Fachämtern bzw. Fachabteilungen der Landeshauptstadt Düsseldorf. Im Bereich der Suchtberatung kann es zu einer Umorganisation kommen.

<b>Kommunale Eingliederungsleistung durch</b>	<b>Erbracht von</b>
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	i-Punkt Familie des Jugendamtes
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	Städtisches Pflegebüro
Schuldnerberatung	Städtische Schuldnerberatung
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)
Suchtberatung	Bisher: Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)

Aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf ist von zentraler Bedeutung, dass

- ausreichende Angebote kommunaler Eingliederungsleistungen für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters vorhanden sind, diese Leistung zeitnah und passgenau erbracht wird,
- die erbrachte Leistung geeignet ist, das bestehende Vermittlungshemmnis zu beseitigen bzw. abzubauen,

- Kommunikation und Kooperation mit den jeweiligen Erbringern der kommunalen Eingliederungsleistungen effektiv, partnerschaftlich und effizient möglich sind.

Aus Sicht des Jobcenters werden die o.g. qualitativen und quantitativen Anforderungen bei den kommunalen Eingliederungsleistungen erfüllt.

Maßgeblich für die nachfolgende Bedarfsschätzung sind Problemlagen nach § 16a SGB II, die ein Vermittlungshemmnis darstellen, dessen Beseitigung signifikant die Vermittlungschancen des Kundinnen und Kunden erhöht. Bei multiplen Problemlagen wie z.B. Sucht und Überschuldung erfolgt eine gestufte Einschaltung der Beratungsinstanzen nach § 16a SGB II unter Beachtung der bestehenden Wechselwirkungen (zunächst Suchtberatung, danach bzw. bei laufender Therapie dann Schuldnerberatung).

Die nachfolgenden Bedarfsschätzungen basieren primär auf den mittlerweile sieben Jahren Umsetzungserfahrung im Jobcenter und sind nicht als Soll-Zahlen zu verstehen:

Angebot nach § 16a SGB II	Bedarfsschätzung
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	60 bis 150
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	10 bis 30
Schuldnerberatung	1.200 bis 1.600
psychosoziale Betreuung	100 bis 150
Suchtberatung	50 bis 100

Bei der Bedarfsschätzung für psychosoziale Betreuung und Suchtberatung ist zu beachten, dass das Jobcenter bisher an die Clearingstelle des Gesundheitsamtes zugewiesen hat. Dort erfolgte eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote. Von daher kann es zu Verschiebungen zwischen beiden Angeboten kommen.

Das Jobcenter Düsseldorf steht in engem und regelmäßigem Kontakt mit den Umsetzungsverantwortlichen für die Angebote nach § 16a SGB II. Neben der fortlaufenden Optimierung der Zuwegungsprozesse im Sinne einer sinnvollen Vereinfachung der Verfahren geht es um inhaltliche Fragen und Umsetzung vorhandenen Informations- und Schulungsbedarf im Jobcenter. Informationsveranstaltungen finden für die Fachkräfte regelmäßig durch die kommunalen Kooperationspartner statt.

## 13. Angebote für besondere Zielgruppen

Seit 2005 legt das Jobcenter Düsseldorf einen besonderen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf eine zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik.

Besondere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt sind dabei Jugendliche unter 25 Jahren, die auch explizit im SGB II genannt werden, Frauen, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose über 50 Jahre, Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und Haftentlassene. Weitere besondere Zielgruppen, denen hier kein eigenes Kapitel gewidmet wird, für die aber auch eigene Organisationseinheiten vorgehalten werden, sind Selbständige und Akademiker.

### 13.1. Jugendliche unter 25 Jahren

Das Jobcenter Düsseldorf legt auf die umfassende, schnelle, verbindliche und effektive Aktivierung von Jugendlichen besonderen Wert. Um dieses Ziel zu erreichen und einen ganz-

heitlichen rechtskreisübergreifenden Beratungsansatz zu garantieren, arbeiten im Jugend-Jobcenter mit den Integrationsteams U 25 des Jobcenters, der Berufsberatung der Agentur und dem Jugendamt der Stadt Spezialisten für alle Lebensfragen junger Menschen im Kontext Arbeit/ Ausbildung eng zusammen. Beratung und Vermittlung unter einem Dach ermöglicht es allen Jugendlichen in Düsseldorf, ihre individuellen Bedarfe der beruflichen Orientierung, der konkreten Berufswegeplanung und Integrationsstrategien mit ihren zuständigen und kompetenten Partnern an einem Ort zu klären.

Das Jugend-Job-Center Düsseldorf schafft damit optimale Möglichkeiten, die Jugendarbeitslosigkeit in Düsseldorf weiter zu senken und eine vernetzte, an den Bedarfen der Jugendlichen und dem Arbeitsmarkt orientierte Bildungs- und Berufswegeplanung weiterzuentwickeln.

Ziel ist es, mit einer konsequenten gemeinsamen und strategischen Ausrichtung in den operativen Aufgabenfeldern

- Berufsorientierung
- Berufliche Beratung
- Ausbildungsvermittlung und
- Förderung

eine zielgerichtete und nachhaltige Begleitung und Förderung aller verfügbaren Potenziale sicherzustellen.

Durch schnelle, effektive, nachhaltige und personengerechte Beratung und Vermittlung soll den Jugendlichen der Weg in eine berufliche Zukunft eröffnet werden.

Nach diesem Grundprinzip verpflichtet sich das Jugend-Job-Center, durch ein passendes und auskömmliches Angebot an Integrationshilfen sowie entsprechenden Beratungsstrukturen und -prozessen die Voraussetzungen für die Förderung und Umsetzung einer beruflichen Perspektive zu schaffen. Dabei steht der junge Mensch mit seinem individuellen Hilfebedarf und in seinem persönlichen Umfeld im Mittelpunkt.

Das Jugend-Job-Center bietet ganzheitliche Unterstützung für die Jugendlichen auf ihrem zum Teil langen Weg der beruflichen Eingliederung und begleitet sie bei diesen Prozessen. In diesem Sinne wird durch einen frühzeitigen Einsatz präventiver Instrumente der Berufsorientierung an weiterführenden Schulen eine solide und tragfähige Grundlage für die weitere Entwicklung gelegt. Das Kernangebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit wird dabei ergänzt um die Angebote der Jugendhilfe im Übergang Schule – Beruf für die „Frühabgängerinnen und Frühabgänger“, das Programm der Berufseinstiegsbegleiter, Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und der Verknüpfung mit schulischen Angeboten wie z.B. Praktika, Lernpartnerschaften etc.

Während die marktnahen Kundinnen und Kunden oftmals nur Unterstützung bei der Arbeits- oder Ausbildungssuche benötigen, bedürfen andere einer gezielten fachlichen Förderung und Begleitung. Ein großer Teil der Jugendlichen zeigt jedoch auch multiple und in der Person liegende Hemmnisse, die es aufzugreifen gilt, bevor eine Einmündung in den Ausbildungsmarkt oder eine praktisch orientierte Vorbereitung auf eine Ausbildung angestoßen werden kann. Hierzu zählen beispielsweise psychosoziale Problemlagen bis hin zu psychischen Krankheitsbildern, Suchtproblematiken, Schulden oder auch eine fehlende Kinderbetreuung. Dies gilt insbesondere für die jugendlichen Kundinnen und Kunden im Jobcenter und im Jugendamt. Bewährte Angebote werden dabei entsprechend modifiziert, wobei im Jobcenter zuvor über Arbeitsgelegenheiten abgedeckte Angebote über Leistungen nach § 45 SGB III vollumfänglich ersetzt werden.

Aus der Verteilung der Kundinnen und Kunden in arbeitsmarktnahe/-nähere und arbeitsmarktferne Zielgruppen (siehe auch Kundenstrukturanalyse unter Kapitel 5) ergeben sich die erforderlichen Handlungsstrategien mit den Zielrichtungen:

- Heranführen (Zusammenarbeit mit dem Jugendamt)
- Aktivieren

- Vermitteln
- Ausbilden/ Qualifizieren.

Grundprinzipien der Planung für U 25 sind folgende Überlegungen:

- jeder Jugendlicher bekommt ein passendes Angebot,
- alle Bedarfsstrukturen von Jugendlichen werden im Rahmen des Machbaren durch geeignete Fördermöglichkeiten abgedeckt,
- bestehende und bewährte Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt werden fortgesetzt bzw. modifiziert fortgesetzt,
- der Fokus liegt auf einer effektiven und zeitnahen Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung,
- Marktersatzangebote kommen für Jugendliche nur in Ausnahmefällen in Betracht,
- das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm bietet Raum für innovative Jugendprojekte,
- Wirkung und Wirtschaftlichkeit sollen erhöht werden.

Für 2014 wird das Angebot im SGB II für die Zielgruppe weiter geschärft und erkannte Bedarfslücken werden geschlossen. Dies soll dadurch geschehen, dass das Angebot der bisherigen Aktivierungshilfen U 25 reduziert wird und neue Angebote für die Zielgruppen „Jugendliche mit psychischen Problemlagen“ und „ehemalige Förderschüler/innen“ konzipiert wurden. Dadurch wird das Angebot noch personengerechter und auch effektiver.

Wie bereits bei den Planungen für 2013 mitgeteilt wurde, wird ab Sommer 2013 auf das bisherige „Startmodul“ in Form des Kompetenzchecks U 25 verzichtet. Es hat sich herauskristallisiert, dass ein solches Angebot nicht mehr den gewünschten Mehrwert bringt, so dass ab Sommer 2013 Jugendliche bzw. jugendliche Neu Kundinnen und Kunden statt mit einem Einstiegsmodul sofort mit der für sie richtigen Maßnahme versorgt werden.

Hinzu kommt, dass U 25 mit einer internen Personalumschichtung die „Integrationsoffensive U 25“ umsetzt. Im Rahmen einer Projektgruppe werden 4 der Integrationskräfte U25 mit einem verminderten Betreuungsschlüssel (1:30) ausbildungs- bzw. arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden für maximal 5 Monate engmaschig und individuell betreuen und passgenau und nachhaltig integrieren. Die Kontaktdichte orientiert sich an den individuellen Bedarfen des Kundinnen und Kunden (ca. 1 x wöchentlich). Ebenfalls werden Schüler so betreut, so dass der Langzeitbezug vermieden, zumindest aber auf das mögliche Minimum reduziert wird.

Ziele der Integrationsoffensive U 25 sind:

- frühzeitigere Realisierung von Integrationschancen,
- schnellere, dennoch passgenaue Besetzung offener Stellen,
- Unterstützung und Nachhaltung der Integrationsbemühungen,
- Vermeidung des Eintritts länger andauernder Arbeitslosigkeit,
- Vermeidung einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit,
- Beseitigung von Einschränkungen im Bereich der Motivation,
- Erarbeitung eines Perspektivenwechsels oder beruflicher Alternativen,
- integrationsvorbereitende bzw. -begleitende Arbeiten für Schüler,
- Einzel- und Gruppenangebote planen und durchführen,
- gezieltes, zeitnahes Einbeziehen weiterer Akteure,
- assistierte Vermittlung.

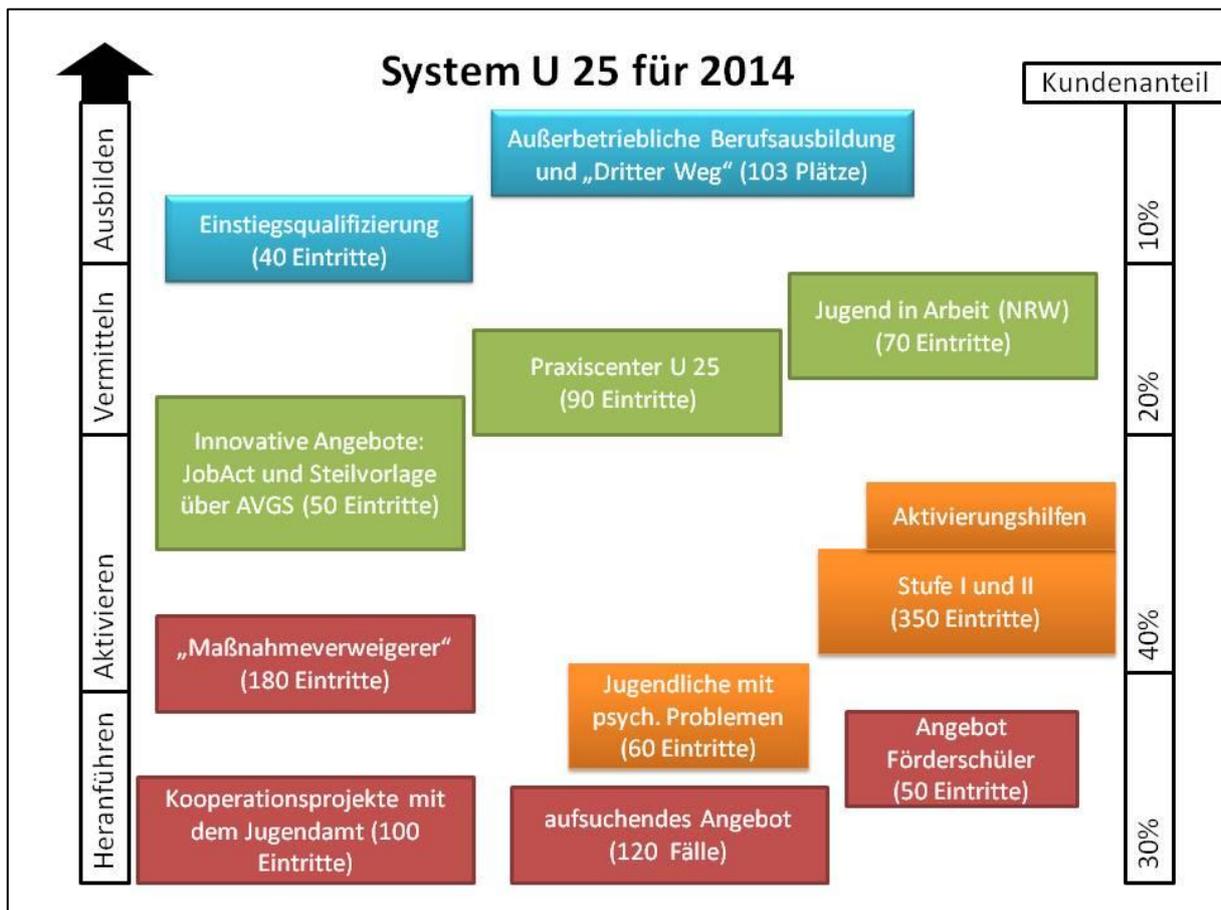
Dieses hat zur Folge, dass das bisherige Vermittlungsprojekt „Deine Chance“ in dieser Form nicht mehr benötigt wird, da diese Aufgaben die Vermittlungsfachkräfte U 25 selbst leisten. Um diese zu unterstützen wird ein Bedarf an einem vermittlungsvorbereitenden bzw. vermitt-

lungsunterstützenden Angebot nach § 45 SGB III gesehen („Praxiscenter U 25“), das das System wirkungsvoll abrunden soll.

Für U25 werden in 2014 geplant

Produkt	Geplante Eintritte/ Förderfälle
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	100
Aufsuchendes Angebot	120
Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen	60
Angebot für ehemalige Förderschüler	50
Aktivierungshilfen	350
Angebot für „Maßnahmeverweigerer“	180
Innovative Angebote über AVGS-MAT	50
Praxiscenter U 25	90
Jugend in Arbeit plus	70
Einstiegsqualifizierung	40
außerbetriebliche Ausbildung/ „3. Weg NRW“	103
Ausbildungsbegleitende Hilfen	31
<b>Summe</b>	<b>1.244</b>

Das System U 25 stellt sich ab 2014 vereinfacht wie folgt dar:



Im Folgenden werden die einzelnen Produkte kurz vorgestellt.

#### Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt

Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt bieten eine wirksame und wirtschaftliche Ergänzung der Angebotspalette für die Zielgruppe U 25 in den Fällen, in denen die reinen Instrumente des SGB II und SGB III nicht greifen. Die bestehenden Angebote haben sich bewährt und sollen fortgesetzt werden. Die bestehenden Kooperationsprojekte der Jugendhilfe mit dem Jobcenter sind ein Markenzeichen des gemeinsamen Jugendjobcenters.

Im Einzelnen werden wie im Vorjahr geplant:

Angebot	Plätze	Bewilligung durch	Umsetzung als
„START“	35 Plätze	Jugendamt	Einzelfallhilfe
Aktiv ins Berufsleben	15 Plätze	Jugendamt	Einzelfallhilfe

Die Umsetzung als Einzelfallhilfe bedeutet eine individuelle Antragstellung pro zu förderndem Jugendlichen. Die Umsetzung als Einzelfallhilfe nach § 44 SGB III wird durch ein effektives eigenes Vordruckwesen und Bewilligungsverfahren erleichtert.

Plätze: 50 und 100 Eintritte

Mittelbedarf: rd. 200.000 €

#### Aufsuchendes Angebot

Seit längerem ist zu beobachten, dass vermehrt Kundinnen und Kunden U 25 sich weigern, Maßnahmen und Beratungsangebote anzunehmen oder Angebote ohne wichtigen Grund abbrechen. Indiz für diese besorgniserregende Entwicklung ist u.a. die erhebliche gestiegene Sanktionsquote U 25, die nunmehr bei über 20% liegt. Sanktionen nach dem SGB II können zwar Fehlverhalten und mangelnde Mitwirkung sanktionieren und so für eine Verhaltensänderung sorgen, sie ändern aber nichts an den Ursachen des Fehlverhaltens. Zudem führt ein Stocken des Integrationsprozesses bei U 25 zu einer Verfestigung des Hilfebezugs, die später nur schwerlich wieder zu beseitigen ist.

Aus diesem Grunde wurden in 2012 Gespräche mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf geführt, ein aufsuchendes Angebot bereitzustellen, das das Jobcenter aus dem EGT als neues Angebot für U 25 finanziert. Das Zusatzangebot basiert auf der Arbeitsweise aufsuchender Jugendsozialarbeit. Die Tätigkeit ist auf ein individuelles Vorgehen gerichtet und soll schwerpunktmäßig durch sozial-pädagogische Einzelgespräche im Rahmen von Hausbesuchen oder an jugendspezifischen Orten erfolgen.

Das Zusatzangebot ist im Jugend-Jobcenter angesiedelt und wird für folgende Aufgabenstellungen durch die Integrationsteams U 25 beauftragt:

- Jugendliche, die keine Termine wahrnehmen und mindestens ein Meldeversäumnis haben, werden aufgesucht, erhalten persönlich eine Einladung zum nächsten Termin, werden persönlich über die weiteren Rechtsfolgen beraten und nach persönlichen Hinderungsgründen befragt. Werden solche offenbart, erfolgt umgehend eine Zuweisung in das bestehende Düsseldorfer Beratungsnetzwerk und eine Information an U 25.
- Jugendliche im Sanktionsverfahren werden aufgesucht, entweder zu Hause oder an zielgruppenspezifischen Treffpunkten und zu einem sich unmittelbar anschließenden Beratungsgespräch eingeladen, das die beauftragte Fachkraft durchführt. In diesem Beratungsgespräch werden etwaige Hinderungsgründe hinterfragt und vorher mit dem Jobcenter U 25 abgestimmte konkrete niederschwellige Maßnahmeangebote unterbreitet.
- Jugendliche, die als schwach motiviert bekannt sind und die schon mehrfach Maßnahmen nicht angetreten haben, werden von der beauftragten Fachkraft zum Maßnahmeträger begleitet und dort in die Maßnahme eingeführt.

Das Projekt wird in 2014 fortgesetzt.

Förderfälle: 120

Mittelbedarf: 124.837 €

#### Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen

Seit langem schon wird bei U 25 überlegt, wie mit dem Phänomen der zunehmenden Zahl von Jugendlichen mit psychischen Auffälligkeiten umgegangen werden kann. In Orientierung

an eine erfolgreiche Maßnahme im Erwachsenenbereich wird ab Ende 2013 ein neues Angebot für diesen Personenkreis starten. In Zusammenarbeit mit der Rheinischen Landes- und Hochschulklinik des Landschaftsverbands Rheinland soll ein im Vergabeverfahren zu gewinnender Bildungsträger diesem Personenkreis einen niederschweligen und personengerechten Zugang in das System der an den Arbeitsmarkt heranführenden Hilfen öffnen. Unterstützt wird dieses durch Arbeitselemente im Bereich Gastronomie, Lager/ Logistik und Handel.

Plätze: 20 (rd. 60 Eintritte)

Mittelbedarf: 120.000 € (Schätzpreis)

#### Angebote für ehemalige Förderschüler

Zunehmend zeigt sich in der Praxis der U 25 Teams, dass es eine Teilmenge von Kundinnen und Kunden gibt, die mit dem System überfordert sind, gleichwohl willens sind, mitzuarbeiten. Insbesondere liegen kognitive und emotionale bzw. Verhaltensprobleme vor. Das bisher genutzte Angebot in Form der Aktivierungshilfen geht teilweise an den Bedürfnissen und der Problemlage der Zielgruppe vorbei, so dass hier ein neues Angebot geschaffen werden soll, bei dem Lebensbewältigungsstrategien und eine behutsame Heranführung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts im Vordergrund stehen.

Plätze: 25 (rd. 50 Eintritte)

Mittelbedarf: 137.500 € (Schätzpreis)

#### Aktivierungshilfen in unterschiedlichen Ausprägungen

In der Kombination von intensiver Betreuung, Vermittlung von Lebensbewältigungsstrategien, Gesundheitsförderung, sinnstiftender exemplarischer Beschäftigung und unterschiedlich dosierter Lernförderung stellen Aktivierungshilfen ein niederschwelliges Angebot und Einstiegsmodul für schwächere Jugendliche dar.

Das Angebot wurde für Düsseldorfer Verhältnisse lokal angepasst.

Aktivierungshilfen Stufe I werden aus pädagogischen Gründen getrennt für Jugendliche unter und über 18 Jahre angeboten. Während für die Jüngeren Bildung wichtig ist, steht bei den Jugendlichen über 18 Jahre Stabilisierung durch sozialpädagogische Intervention und exemplarische Beschäftigung im Fokus. Zielgruppe der Stufe I sind Kundinnen und Kunden mit erhöhtem Betreuungsbedarf.

Aktivierungshilfen der Stufe II richten sich an den etwas marktnäheren Teil der problembeladenen Kundinnen und Kunden, bei denen Bildungselemente gegenüber exemplarischer Beschäftigung in den Vordergrund rücken. Hier soll auch die Möglichkeit der Heranführung an die Externenprüfung für den Hauptschulabschluss eingebettet werden.

Für drei Maßnahmen kann eine Verlängerungsoption gezogen werden, ein Angebot soll auslaufen, über den Fortbestand eines weiteren Angebots soll im Sommer 2014 entschieden werden. Ergänzt wird das Angebot über die im Folgenden beschriebenen zielgruppenspezifischen Angebote.

Plätze: 145 mit rd. 350 möglichen Eintritten

Mittelbedarf: rd. 1 Mio. €

#### Vermittlung intensiv mit Anwesenheitspflicht – Angebot für „Maßnahmeverweigerer“

Dieses Maßnahmeangebot hat sich in den letzten beiden Jahren bewährt und soll auch in 2014 fortgesetzt werden. Ziel der Maßnahme ist es, durch festgelegte Strukturen der Aktivierung und Unterstützung der Teilnehmenden den Vermittlungserfolg herbeizuführen, um Hilfebefürftigkeit nachhaltig zu beenden und die geforderte Vermittlungsquote zu erreichen. Die individuelle Teilnahmedauer beträgt mindestens drei und maximal acht Wochen und bezieht sich auf die tatsächliche Teilnahme an der Maßnahme. Fehlzeiten, wie z.B. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit verlängern die Teilnahme an der Maßnahme entsprechend. Die Maßnahme

beinhaltet neben der Aktivierung, individuellen Vermittlungsbemühungen und der Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme folgende festgelegte Unterstützungselemente:

- Informationen zum Arbeitsmarkt
- Analyse und Aufarbeitung des Bewerberprofils
- Bewerbungscoaching und Eigenbemühungen
- Elemente der intensiven Aktivierung
- Wirtschaftliches Verhalten
- Gesundheitsorientierung

Plätze: 15 mit rd. 180 möglichen Eintritten

Mittelbedarf: rd. 60.000 €

#### Innovative Angebote über AVGS-MAT

Das Jobcenter hat stets verschiedene kreative Projekte für den Personenkreis U 25 gefördert und erprobt. Dabei war die Überlegung handlungsleitend, dass maßgeblich für den Erfolg bei einer besonderen Bedarfslage eine innovative Herangehensweise bzw. Ansprache der Zielgruppe ist. Theater, Tanz (wie bei „move it“) oder Fußball sind dabei Mittel zum Zweck der zielgruppenadäquaten Ansprache und sind geeignet – wie es zum Beispiel die seit Jahren konstanten hervorragenden Integrationsergebnisse von JobAct zeigen -, bei den Kundinnen und Kunden bisher unbekannte Potenziale zu wecken, die dann im Integrationsprozess erfolgreich eingesetzt werden können.

In den letzten Jahren wurden die Projekte „JobAct“ und „Steilvorlage“ als zertifizierte Bildungsmaßnahmen abgewickelt. Es zeigt sich jedoch, dass eine Zuordnung dieser Projekte zu den Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung zielführender ist, um genauer die gedachte Zielgruppe auch ansprechen zu können, die bei einer zertifizierten Fort- und Weiterbildung enger gefasst ist. Daher ist das Jobcenter darüber erfreut, dass beide Anbieter den Weg einer zertifizierten, über den AVGS-MAT besetzbaren Maßnahme gehen. Bei dem Theaterprojekt „JobAct“ handelt es sich um eine geschützte Projektidee der Projektfabrik Witten, die in Düsseldorf zusammen mit der Jugendberufshilfe durchgeführt wurde. Die Jugendlichen planen dabei ein Theaterstück und leisten vom Drehbuch, über den Kulissenbau bis zur Öffentlichkeitsarbeit unter Anleitung alle erforderlichen Arbeitsschritte selbst. Verbunden wird dieses mit passgenauer theoretischer Unterweisung und Betriebspraktika.

Die im Projekt gewonnenen Fertigkeiten wie auch die völlig andere Ansprache der Jugendliche wecken bisher nicht entdeckte bzw. mobilisierte Ressourcen und ermöglichen so Integrationsraten in Arbeit/ Ausbildung von über 60% bis 70%.

Das Angebot ist nun bundesweit als Maßnahme nach § 45 SGB III zertifiziert, so dass eine Förderung über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein möglich ist.

Das Projekt „Steilvorlage ins Berufsleben“ kombiniert Fußball mit beruflicher Bildung. Hier erfolgt der Zugang über Fußball zu Bildungsinhalten und betrieblichen Teilen. Zum einen soll die Heranführung an die Arbeitswelt und die Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse und Fertigkeiten mit geeigneten Partnern und Betrieben in dem motivierenden Umfeld des Fußballs erfolgen. Zum anderen sollen die Jugendlichen durch die Schulungen zum Jugendtrainer und Schiedsrichter(bzw. -anwärter) in ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen und arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen gefördert werden, die für die Aufnahme einer angestrebten Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit notwendig sind. Da die Zielgruppe in der Regel über ein gering ausgeprägtes Selbstwertgefühl und eine entsprechend resignativ-pessimistische Zukunftsperspektive verfügt, eignen sich die Qualifizierungen im Rahmen der Trainer- und Schiedsrichterschulungen in herausragender Weise, Jugendliche über Erfolgserlebnisse, sinnstiftende und identitätsbildende Maßnahmen mit einem verbesserten Selbstbild, dem Bewusstsein von Selbstwirksamkeit und damit letztlich einem optimistischeren Zugang zum Berufsleben und Gesellschaft auszustatten. Es findet eine Kooperation mit lokalen Fußballvereinen, auch mit Fortuna Düsseldorf, statt.

In Summe werden 50 Eintritte geplant. Der Mittelbedarf ist im Budget der Maßnahmen nach § 45 SGB II abgedeckt.

#### Praxiscenter U 25

Als Unterstützung der Integrationsoffensive U25 soll ein neues Angebot nach § 45 SGB III in Form eines Praxiscenters U 25 beauftragt werden. Die Realisierung angemessener Beschäftigung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Rechtskreis SGB II wird oftmals auf Grund unzureichender Qualifikationen sowie fehlender Praxiserfahrung erschwert. Mit dem Praxiscenter wurde diesem Umstand Rechnung getragen und ein speziell auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmtes Produkt entwickelt. Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt durch Eignungsfeststellung, berufsfachliche Kenntnisvermittlung und praktische Erprobung. Dabei werden ein flexibler Einstieg und eine auf die individuellen Belange der Teilnehmer abgestimmte Leistung sichergestellt. Die Eigenbemühungen der Teilnehmer sollen gefordert und gefördert werden.

Ein wesentlicher Bestandteil des Praxis-Centers sind außerbetriebliche praxisnahe Übungsphasen im Rahmen von simulierten betrieblichen Arbeitsabläufen im Anschluss an die Kenntnisvermittlung.

Plätze: 45 mit rd. 90 möglichen Eintritten

Mittelbedarf: rd.180.000. €

#### Jugend in Arbeit plus (NRW)

Jugendliche und junge Erwachsene, die sich mit dem Jobeinstieg besonders schwer tun und Unterstützungsbedarf haben, verdienen eine reelle Beschäftigungsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt. Das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium hat deshalb das Programm „Jugend in Arbeit plus“ geschaffen. Ziel ist es, junge Menschen in eine passgenaue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln und ihnen wertvolle Berufserfahrung zu ermöglichen.

Wesentliches Erfolgsmerkmal dieser Initiative ist die enge Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltung, Beratungseinrichtungen und den Kammernverbänden.

Gefördert wird die Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Initiative „Jugend in Arbeit plus“ aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds. Zudem können die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter erfolgreiche Vermittlungen durch Eingliederungszuschüsse unterstützen.

Plätze: rd. 70 Eintritte

Mittelbedarf: keine Projektkosten, Mittelbedarf nur für EGZ

#### Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein von der Wirtschaft im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickeltes Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen als Brücke in die Berufsausbildung dient. Mit einer Übergangsquote in betriebliche Berufsausbildung von über 60 Prozent haben sich diese Qualifizierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren als ein erfolgreiches Instrument zur beruflichen Integration junger Menschen und zur Stabilisierung und Ausweitung betrieblicher Berufsausbildung erwiesen. Die betriebliche EQ beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten. Eine Übernahme in Ausbildung sollte vom Unternehmen angestrebt werden.

Ziele der Einstiegsqualifizierung sind:

- Vorbereitung/Anbahnung einer betrieblichen Berufsausbildung
- Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit
- Erwerb eines Kammerzertifikats über eine erfolgreiche Teilnahme

Die Teilnehmer erhalten bis zu 216.- €/mtl. Praktikumsvergütung. Einstiegsqualifizierung ist auch in Teilzeitform möglich bei Erziehung eigener Kinder oder Pflege von Familienangehörigen.

rigen (mind. 20 Wochenstunden). Das Angebot ist stets befristet bis zum Ende des Monats vor Ausbildungsbeginn (01.08/ 01.09 eines Jahres).

Plätze: 40 Eintritte

Mittelbedarf: rd.100.000 €

### Berufswahl und berufliche Ausbildung

Die Angebote der außerbetrieblichen Ausbildung, nach dem „Dritten Weg“ und die ausbildungsbegleitenden Hilfen werden im Jugend-Jobcenter gemeinsam geplant und umgesetzt.

### Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)

Zielsetzung der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) nach §§ 76 ff SGB III ist es, Auszubildenden, die aufgrund einer Lernbeeinträchtigung oder sozialen Benachteiligung besonderer Hilfen bedürfen, durch Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen.

Zum förderungsfähigen Personenkreis gehören Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die

- keine berufliche Erstausbildung haben,
- die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und
- wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung eine betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht beginnen können und deswegen auf eine außerbetriebliche Einrichtung angewiesen sind.

Zum förderungsfähigen Personenkreis gehören ebenso Auszubildende, deren betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist und deren Eingliederung in betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen aussichtslos ist. Sie können ihre Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen, wenn zu erwarten ist, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt: dem kooperativen und dem integrativen Modell. Bei der BaE im kooperativen Modell erfolgt die fachpraktische Ausbildung im Kooperationsbetrieb und wird fachtheoretisch durch den Auftragnehmer begleitet und unterstützt. Der Auftragnehmer überwacht die Ausbildung im Kooperationsbetrieb, sucht die Auszubildenden zur Sicherung des Ausbildungserfolges regelmäßig auf und bietet dabei auch den Betrieben Unterstützungsleistungen an. Die fachpraktische Unterweisung erfolgt in den betrieblichen Ausbildungsphasen ausschließlich durch den Kooperationsbetrieb.

Darüber hinaus koordiniert der Auftragnehmer die Ausbildung mit allen beteiligten Stellen – insbesondere auch mit der Berufsschule – und unterstützt diese in ihrer Aufgabenwahrnehmung insbesondere durch fachtheoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer.

Beim integrativen Modell obliegt dem Auftragnehmer zumindest im ersten Ausbildungsjahr sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung. Letztere wird durch betriebliche Ausbildungsphasen ergänzt.

Hierbei wird davon ausgegangen, dass im Umfang von mindestens 10 % der Gesamtteilnehmerplätze je Maßnahme Teilnehmern ein direkter Übergang in betriebliche Ausbildung nach dem 1. Ausbildungsjahr gelingt. Darüber hinaus hat der Bedarfsträger eine Zielgröße für die Fortsetzung der Ausbildung in kooperativer Form mit Beginn des 2. Ausbildungsjahres festzulegen, die zwischen 10 % und 30 % der Gesamtteilnehmerplätze je Maßnahme ausgewählt werden kann.

Durch den Übergang in die kooperative Form sollen auch die Chancen einer sich an die

Ausbildung anschließenden Beschäftigung erhöht werden.

#### „Dritter Weg“

Zielsetzung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in Nordrhein Westfalen „3. Weg (BaE NRW - 3. Weg)“ ist es, Jugendlichen, die aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen besonderer Hilfen bedürfen den erfolgreichen Berufsabschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgt im Rahmen landesweit einheitlicher Ausbildungsbausteine, die im Falle des Ausbildungsabbruches der Ausbildung dem Jugendlichen die Fortsetzung der Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt beziehungsweise die Aufnahme einer Arbeit erleichtert.

Zum förderungsfähigen Personenkreis gehören Lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, die ausbildungswillig sind und

- die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben,
- keine berufliche Erstausbildung haben,
- wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung eine betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht beginnen können und deswegen auf eine außerbetriebliche Einrichtung angewiesen sind, und der besonderen Förderkonzeption der BaE NRW - 3. Weg bedürfen,
- nach Erfüllung der allgemeinen Vollzeitschulpflicht an einer Maßnahme der Berufsvorbereitung mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten teilgenommen haben.

Auszubildende, deren betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist und deren Eingliederung in betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen aussichtslos ist, können ihre Berufsausbildung in der „BaE NRW - 3. Weg“ mit der besonderen Konzeption fortsetzen, wenn zu erwarten ist, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Für 2014 werden für das SGB II geplant:

BaE integrativ: 52 Plätze

BaE kooperativ: 35 Plätze

Dritter Weg: 16 Plätze

Summe: 103 Plätze

Mittelbedarf: 2,65 Mio. €

#### Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitenden Hilfen sollen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen erstmaligen Abschluss einer Berufsausbildung bzw. einer erforderlichen Zweitausbildung und damit eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen (§ 75 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 75 SGB III). Für junge Menschen, die an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen, sollen abH die erfolgreiche Absolvierung der EQ ermöglichen und die Chancen auf einen Übergang in eine sich anschließende Berufsausbildung verbessern.

Ausbildungsbegleitenden Hilfen beinhalten vor allem Elemente des Stützunterrichtes

- zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
- sozialpädagogischer Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolges.

Dies lässt zu, dass ein individueller Förderbedarf nur durch einzelne Unterstützungsangebote abgedeckt wird.

Weiterhin ist die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen Maßnahmeneinhalt, um die Teilnehmer auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Grundsätzlich soll eine individuelle Förderung erfolgen.

Für Kundinnen und Kunden aus dem Jobcenter Düsseldorf werden 31 Plätze geplant. Die Mittel sind in den Mitteln für BaE enthalten.

## **13.2. Frauen**

Im Kapitel Gender Mainstreaming wurden die Problemstellungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wie auch die Zielvorstellungen des Jobcenters ausführlich dargestellt. Die besonderen Probleme von Alleinerziehenden werden in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm in einem gesonderten Kapitel dargestellt.

Zur Umsetzung der Frauenförderquote hat das Jobcenter Düsseldorf seine Anstrengungen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Die eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Jobcenters gestaltet diesen Prozess weiter im Sinne der Zielgruppe.

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen bewegt sich mit leichten Schwankungen stets um rd. 43 - 44 %. Die Lebenslagen von Frauen unterscheiden sich in vielem von denen der Männer. In der Regel nehmen sie die hauptsächlichen Familienpflichten wahr und sind deshalb nicht immer ausreichend flexibel für den Einsatz auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere dann, wenn keine zuverlässige, qualifizierte und ortsnahe Kinderbetreuung auch und gerade für unter dreijährige und schulpflichtige Kinder zur Verfügung steht.

Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme von Personen, die Kinder unter drei Jahren versorgen, ist, dass die entsprechende Betreuung gesichert ist. Grundsätzlich müssen Betreuungsplätze auch für unter dreijährige Kinder ausreichend vorhanden sein, ebenso wie Plätze für die Ganztagsbetreuung für drei- bis sechsjährige Kinder und im Schulbereich. Die Integrationsfachkräfte sind angehalten, die Frauen auf entsprechende Angebote hinzuweisen.

Erfahrungen zeigen, dass es spezifische Bedarfslagen und Vermittlungshemmnisse von alleinerziehenden Frauen und anderen weiblichen Zielgruppen gibt und dass diese Gruppen durch ihre spezielle Lebenssituation vielfach gehindert sind, erwerbstätig zu sein. Die Versorgung minderjähriger Kinder ist dabei zwar ein wichtiger, meist jedoch nicht der alleinige Grund für ihre „Vermittlungshemmnisse“. Nicht selten liegen multiple Problemlagen vor, die für die Betroffenen zeitliche und emotionale Barrieren bilden und sie häuslich binden wie beispielsweise Schulden, Trennung vom Lebenspartner, Schwierigkeiten bei den Sorgerechtsregelungen, Probleme in der Kindererziehung, fehlende oder eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, psychische oder körperliche Beeinträchtigungen nach Gewalterfahrungen, wenig Erfahrung mit selbständiger Lebensweise, Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden, die dem Bedarf entspricht, Schwierigkeiten mit dem Aufenthaltsstatus.

Um die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu fördern, ist es wichtig, um die Heterogenität ihrer Lebensformen und –situationen sowie damit zusammenhängender Vermittlungshemmnisse zu wissen und sie in Konzeption und täglicher Arbeit des Jobcenters zu berücksichtigen.

Frauen sind keine homogene weibliche Zielgruppe. Alleinerziehende, Migrantinnen, Mädchen und junge Frauen unter 25 Jahren, Frauen mit Gewalterfahrung oder allgemein in Konfliktsituationen, Berufsrückkehrerinnen und andere – sie befinden sich in je spezifischen Lebenslagen und stellen eine äußerst heterogene Gruppe dar. Gemeinsam ist ihnen in der Regel, dass sie nicht durchgängig einer existenzsichernden Erwerbsarbeit nachgehen (können). Das hat zur Folge, dass sie zeitweise oder längerfristig auf materielle und/oder immaterielle Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) angewiesen sind.

Aufgrund dieser heterogenen Zielgruppe richten sich Maßnahme- und Bildungszielplanung des Jobcenters nicht pauschal an die Zielgruppe „Frauen“, sondern gezielt an Untergruppen, wie oben dargestellt. Es gibt allerdings Zielberufe des Arbeitsmarktes, die immer noch stark frauengeprägt sind, so dass Maßnahmen, die auf diese Berufe abzielen, de facto reine „Frauenmaßnahmen“ sind. Als Beispiele seien hier genannt das gemeinsam mit der Landeshauptstadt Düsseldorf umgesetzte „Aktionsprogramm Kindertagespflege“, bei dem das Jobcenter Qualifizierung kofinanziert oder Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Pflege- und Erziehungsberufe.

Gute Beschäftigungschancen insbesondere für Frauen ergeben sich in den „Wachstumsmärkten“ Pflege und Gesundheitsberufe, die durch geeignete Aktionen wie „Bewerberinnen und Bewerbertage“ genutzt werden. Hinzu kommen Chancen durch den Wegfall des Zivildienstes, die das Jobcenter gemeinsam mit dem kommunalen Träger auch und insbesondere für Frauen nutzbar machen will.

Das Jobcenter legt darauf Wert, dass Maßnahmekonzeptionen und Rahmenbedingungen den besonderen Bedürfnissen von Frauen Rechnung tragen. In der Regel eröffnen alle Angebote nach § 45 SGB III die Möglichkeit, in Teilzeit an der Maßnahme teilzunehmen, um Familie und Förderung zu vereinbaren. Es besteht stets die Möglichkeit, in der Eingliederungsvereinbarung individuelle Teilnahmezeiten zu vereinbaren, die in der Regel in einem Korridor zwischen 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr verteilt werden können. Somit kann den Bedürfnissen von Alleinerziehenden und Erziehenden Rechnung getragen werden.

Weitere Bausteine sind Orientierungsseminare für Alleinerziehende, Bildungsziele in Teilzeitform wie auch betriebliche Teilzeitausbildung für junge Mütter.

Gleichwohl werden auch zielgruppenspezifische Angebote als „reine Frauenmaßnahmen“ angeboten. Dabei handelt es sich das Vermittlungsprojekte für Frauen und Alleinerziehende nach § 45 SGB III mit in 2014 insgesamt 384 möglichen Eintritten. Hinzu kommen Maßnahmen nach dem Europäischen Sozialfonds wie der Projektauftrag für „Mütter mit Migrationshintergrund“ und „Teilzeitausbildung“, die im anschließenden Kapitel zum Thema „Alleinerziehende“ dargestellt werden.

Auf eine gesonderte Übersicht der frauenspezifischen Angebote wird verzichtet, zumal diese in den regelmäßigen Berichterstattungen zur Frauenförderung detailliert dargestellt werden.

### 13.3. Alleinerziehende

Alleinerziehende sind nach wie vor eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in mehreren Studien die besonderen Problematiken dieser Zielgruppe herausgestellt, die seit langem im Fokus besonderer Beratungs- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters Düsseldorf ist. Konsequenterweise wurde das bundesweite Zielsystem im SGB II um den geschäftspolitischen Schwerpunkt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ ergänzt.

Rund 5.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte gehören zum Kundenbestand des Jobcenters Düsseldorf, rd. 12 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Nach den Profillagen sind rd. 21 % der Alleinerziehenden als marktnah einzustufen. Weitere 20 % gehören zur idealtypischen Zielgruppe für Fort- und Weiterbildung (Förderprofil), während rd. 60 % der Alleinerziehenden einer gestuften, intensiven und in der Regel längerfristigen Förderung bedürfen (Entwicklungs- bis Unterstützungsprofil).



Quelle Statistik der Regionaldirektion NRW, Stand August 2013

Rund 61 % der Alleinerziehenden leben also mit einem Kind zusammen, rd. 28 % mit Kindern und 11 % mit drei und mehr Kindern. Je kleiner die Kinder sind und je mehr Kinder allein betreut werden, desto anspruchsvoller wird die (schrittweise) Integration in Arbeit.

Die Zielgruppe der Alleinerziehenden im SGB II ist nicht homogen: Es sind vor allem zwei Gruppen zu erkennen, die jeweils andere Problemlagen aufweisen: Junge, ledige Alleinerziehende mit überwiegend auch jungen Kindern und ältere, zumeist geschiedene oder getrennt lebende Betroffene mit meist älteren Kindern. Besonders die Gruppe der Jüngeren ist mehrfach mit Vermittlungshemmnissen belastet: Zum einen ist der Betreuungsaufwand wegen der meist jüngeren Kinder größer und oft fehlen soziale Stabilität und Erfahrungen, um die Doppelbelastung Kindererziehung und Suche nach einer den Lebensunterhalt zumindest teilweise sicherstellenden Arbeit zu meistern. Zum anderen wurde oft durch Geburt und Erziehung des Kindes entweder Schule oder Berufsausbildung nicht abgeschlossen bzw. keine Berufserfahrung gesammelt. In der Regel mangelt es auch an materieller und persönlicher Unterstützung durch den Kindsvater.

Die zweite Gruppe erhält in der Regel auf Grund des Familienstandes Unterstützung durch den Ex-Partner (z. B. Unterhalt und/oder Hilfe bei der Kinderbetreuung). Zudem begünstigt das höhere Alter der Kinder maßgeblich die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme, verbunden in der Regel mit abgeschlossener Schulausbildung und/oder Berufsausbildung bzw. Berufserfahrung.

Neben schulischer und beruflicher Qualifikation ist für diese Personengruppe das Vorhandensein passgenauer, flexibler und auskömmlicher Kinderbetreuung von besonderer Bedeu-

tung. Diese Personengruppe ist also verglichen mit anderen Kundengruppen des SGB II in einem besonders hohen Maße auf das Funktionieren der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II angewiesen. Mit dem gelungenen Zusammenspiel Kinderbetreuung auf der einen und Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung auf der anderen Seite können auch hier Integrationserfolge und damit eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Betroffenen und ihrer Kinder erreicht werden.

Aus den Problembeschreibungen lassen sich die zentralen Handlungsfelder für diese Zielgruppe ableiten:

- passgenaue Kinderbetreuung
- Netzbildung aller Akteure, um Ansprache und Betreuungsangebot zu optimieren
- Angebotsstrukturen, die den Lebenslagen Alleinerziehender gerecht werden

#### Passgenaue Kinderbetreuung

In Düsseldorf stellt sich die unter Kapitel zum § 16a SGB II bereits umrissene Landschaft kommunaler Eingliederungsleistungen wesentlich besser dar als andernorts.

Das System der Kinderbetreuung steht in Düsseldorf auf folgenden maßgeblichen Säulen:

- Kindertageseinrichtungen und Familienzentren der Stadt und der freien Träger
- Kindertagespflege, insbesondere auch bei Betreuung in Randzeiten
- Offene Ganztagsgrundschule (OGS) in der Primarstufe mit einem außerschulischen Angebot für Kinder in Grund- und Förderschulen (bis Klasse 6)

Basis der Darstellungen sind die Planzahlen der integrierten Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung.

In den von der Stadt geförderten Tageseinrichtungen wurden im Kindergartenjahr 2012/2013 - verteilt über das gesamte Stadtgebiet – 19.538 Betreuungsplätze für Kinder angeboten mit einer in der Regel neunstündigen Öffnungszeiten als verlässliches Angebot. Im Kindergartenjahr 2013/2014 soll die Anzahl der Plätze auf 20.867 steigen. In den meisten Tageseinrichtungen werden auch Kinder unter drei Jahren betreut. Insgesamt bestanden 2012/2013 in Düsseldorf 3.611 Plätze. Auch diese Anzahl soll 2013/2014 deutlich auf 4.553 steigen. Das Erleben der einzelnen Altersstufen und der jeweiligen Entwicklungsphasen regt das soziale Miteinander an und fördert die persönliche Entwicklung eines jeden Kindes. Zudem schafft es Ressourcen für Alleinerziehende für Qualifizierung und Integration in Arbeit.

Das Programm zur Ausweitung der Betreuungsplätze für unter Dreijährige ("U3 Förderung") startete im August 2006 als EU-kofinanzierte Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Land Nordrhein- Westfalens. Seit 2008 führt die Stadt Düsseldorf das Programm als kommunales Modell weiter. Dazu wurden zunächst bis 2013 pro Jahr 150 Förderplätze vom Jugendhilfeausschuss genehmigt. Die Förderung wurde zum 01.08.2013 zunächst bis zum 31.07.2018 verlängert und auf 250 Förderplätze aufgestockt. Die Höhe der Förderung wurde erweitert. Sind die Förderkriterien erfüllt, kann die Differenz zwischen den Kosten der privat-gewerblichen Einrichtung und dem von den Eltern zu zahlenden Elternbeitrag in einer öffentlichen Kita vom Jugendamt übernommen werden. Ziel ist es, Elternteile in Elternzeit, die ihre Beschäftigung durch Rückkehr aus der Elternzeit oder innerhalb der Elternzeit wieder aufnehmen, mit einem finanziellen Zuschuss zu den Kosten der Betreuung ihrer Kinder unter drei Jahren zu unterstützen. Ebenso werden Arbeitslosengeld II Beziehende, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder an einer Eingliederungsmaßnahme teilnehmen, berücksichtigt. Gefördert wird ausschließlich die Betreuung in privat-gewerblichen Düsseldorfer Kitas. Die Umsetzung erfolgt über die städtische Tochter ZWD.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist dabei, einen Großteil der Tageseinrichtungen für Kinder zu so genannten Familienzentren auszubauen. So entstehen in jedem Stadtteil wohnortnahe Anlaufstellen, in denen Eltern in vertrauter Umgebung frühzeitig Hilfe bei Fragen und Problemen zur Erziehung und Förderung ihrer Kinder erhalten. Durch Kooperation von Tagesein-

richtungen, Jugendfreizeiteinrichtungen, Institutionen mit Beratungs- und Hilfsangeboten oder den Offenen Ganztagschulen werden die bestehenden Hilfsangebote miteinander vernetzt. So werden Eltern kurze Wege und schnelle Hilfen ermöglicht.

Hinzu kommt noch ein Angebot in Spielgruppen und privatgewerblichen Einrichtungen. Für 2013/2014 wird ein Angebot von 849 Plätzen in der Jugendhilfeplanung berücksichtigt.

Die Kindertagespflege mit einer Kapazität von rund 1.564 Plätzen für Kinder unter drei Jahren stellt ein sehr individuelles Angebot der Kinderbetreuung dar, das besonders auch für Randzeiten geeignet ist. 2013/2014 soll die Zahl der Angebote auf 1.875 steigen. Auch der Anteil an betrieblichen Plätzen, sowohl im Bereich der Kindertageseinrichtung und der Kindertagespflege, steigt und wird weiter ausgebaut.

Insgesamt lag die Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren im Kindergartenjahr 2012/2013 bei 35,6 %, für das Kindergartenjahr 2013/2014 ist eine Quote von 41,5 % geplant.

Probleme stellen trotz des guten Angebots besonders Randzeiten (abends, am Wochenende) dar. Hier können durch die Kindertagespflege die sehr individuellen Bedarfe gedeckt werden.

Zusätzlich zur klassischen Kindertagespflege leistet Düsseldorf eine finanzielle Förderung der Betreuung im familiennahen Bereich. Personen aus dem familiennahen Umfeld, also auch Verwandte, können die Betreuung im Einzelfall übernehmen. Voraussetzung für eine finanzielle Förderung ist, dass die Person für die Kinderbetreuung geeignet ist. Die Eignungsüberprüfung erfolgt durch das Jugendamt.

Die Beratung und Information zu allen Betreuungsmöglichkeiten erfolgt über den i-Punkt Familie des Jugendamtes. Der i-Punkt Familie ist die zentrale Informationsplattform für Fragen rund um die Kinderbetreuung in der Landeshauptstadt Düsseldorf. Dort arbeitet das Jugendamt im Verbund mit der Diakonie in Düsseldorf, der Arbeiterwohlfahrt, dem Sozialdienst katholischer Frauen und Männer, "Kinderbetreuung in Düsseldorf" im Verband alleinerziehender Mütter und Väter und dem pme Familienservice GmbH zusammen. Kernstück des bundesweit einmaligen Angebotes für Familien, Eltern, Alleinerziehende und Kindertagespflegepersonen sind das Internetportal und die Servicestelle.

Seit Oktober 2011 steht den Eltern in Düsseldorf der „Kita-Navigator“, ein Online-Vormerkssystem für Kitaplätze zur Verfügung. Es gibt vier Zugangsmöglichkeiten zu dem System:

- an jedem Computer mit Online-Zugang
- direkt vor Ort in einer Kita
- im i-Punkt Familie
- in den Düsseldorfer Bürgerbüros

Die Düsseldorfer Kitas stellen sich im Kita-Navigator mit ihrem Profil vor, anhand dessen sich die Eltern den ersten Eindruck über die jeweilige Kita verschaffen können. Wenn die Eltern die gewünschten Kitas ausgewählt haben, geben sie für die Vormerkung ihres Kindes die erforderlichen Daten direkt ein. Die Kitas setzen sich dann mit den Eltern in Verbindung und laden diese zu einem Kennenlernertermin ein. Die Eltern können sich im Kita-Navigator einen Eltern-Zugang, Eltern-Login einrichten. Dies vereinfacht und beschleunigt die Kommunikation zwischen Eltern und Kita. Über den Eltern-Login erfahren Eltern den aktuellen Status ihrer Vormerkung und erhalten direkte Nachrichten von der Kita. Des Weiteren lassen sich darüber weitere Kitas hinzufügen. Die Eltern haben immer einen aktuellen Überblick, in welchen Kitas ihr Kind vorgemerkt sind.

Für Kinder im Grundschulalter steht im Schuljahr 2013/14 ein flächendeckendes Angebot in 94 OGS (alle Grund- und 8 Förderschulen mit Primarstufe) mit 12.975 Plätzen zur Verfü-

gung. Dies entspricht einer Bedarfsdeckung von 61,3 % aller Kinder im Primarbereich.

Der Zeitrahmen der OGS erstreckt sich unter Einschluss der allgemeinen Unterrichtszeit in der Regel an allen Unterrichtstagen von 8 Uhr bis 16 Uhr, bei Bedarf auch länger, mindestens aber bis 15 Uhr (additive Gruppe). In Ganztagsklassen sind die Anwesenheits- und Teilnahmezeiten verbindlich an 4 Tagen bis mind. 15.30 Uhr bzw. 16 Uhr je nach Jahrgangsstufe. Die Schulkonferenz jeder Schule beschließt eigenverantwortlich den für ihren Standort verbindlichen OGS-Zeitrahmen.

Ergänzend werden von den Schulen und ihren Partnern der pädagogischen Betreuung außerunterrichtliche Angebote auch an allen beweglichen Ferientagen sowie in sechs Ferienwochen vorgehalten. Hierdurch ist eine verlässliche pädagogische Betreuung der Kinder ganzjährig garantiert.

Die Sicherstellung ausreichender Kinderbetreuung ist grundsätzlich nach § 16a SGB II eine Aufgabe der Kommune. Gleichwohl gibt es jedoch auch Konstellationen, in denen das Jobcenter aus Mitteln des Eingliederungstitels Kinderbetreuung sicherstellen kann.

#### Kinderbetreuung in Maßnahmen des Jobcenters

Bei der Teilnahme an Maßnahmen nach § 45 SGB III (Maßnahmen der beruflichen Eingliederung und Aktivierung wie beispielsweise Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung, Aktivierungshilfen, Vermittlungsprojekten, betrieblichen Einzelmaßnahmen) werden durch die Teilnahme bedingte Mehraufwendungen für die Kinderbetreuung übernommen. Gleiches gilt für alle Angebote der Fort- und Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III. So wird – ebenso wie durch die Schaffung von Teilzeitangeboten – sichergestellt, dass Personen, die nicht auf eine ausreichend ausgestaltete Kinderbetreuung oder funktionierende familiäre Netzwerke zurückgreifen können, nicht von der Teilnahme an Maßnahmen ausgeschlossen werden.

Durch die Kombination mit den Möglichkeiten nach dem Vermittlungsbudget kann ein lückenloser Prozess mit Sicherstellung der Kinderbetreuung von Aktivierung über Vermittlung und Fort- und Weiterbildung bis zur Arbeitsaufnahme sichergestellt werden. Zudem wurden mit dem i-Punkt Familie die Prozesse so geregelt, dass nicht nur bei konkreter Aufnahme einer Beschäftigung, sondern bereits im Anbahnungsprozess die Versorgung mit Kinderbetreuung begonnen werden kann.

#### Netzwerkbildung aller Akteure, um Ansprache und Betreuungsangebot zu optimieren

Das Jobcenter Düsseldorf hat sich in zwei nach dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekten in Düsseldorf engagiert, die genau die erforderliche Vernetzung aller Akteure zum Ziel haben, die erforderlich ist, um Ansprache und Betreuungsangebot zu optimieren. Es bleibt abzuwarten, wie nachhaltig diese Projekte in ihrer Wirkung sind. Bezüglich der ausführlichen Darstellung wird auf das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 verwiesen. Netzwerkbildung ist zudem eine der Kernaufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

#### Besondere Maßnahmen für Alleinerziehende:

Im Folgenden werden die besonderen Maßnahmen des Jobcenters für diesen Personenkreis kurz dargestellt.

#### Vermittlungsprojekt für Frauen/ Alleinerziehende

Für Alleinerziehende bietet das Jobcenter ein Vermittlungsprojekt nach § 45 SGB III an. Dieses Projekt wurde unter Beibehaltung der spezifischen Berücksichtigung der Lebenslagen Alleinerziehender ab Sommer 2013 mit dem Vermittlungsprojekt für Frauen zusammengeführt. Dieses Angebot ist so zugeschnitten, dass es die besonderen Belange Alleinerziehender durch ein entsprechend flexibles Teilzeitangebot berücksichtigt. Insgesamt stehen 384 Plätze pro Jahr zur Verfügung. Zielgruppe sind arbeitsmarktnähere Alleinerziehende mit be-

stehender bzw. ausbaufähiger Kinderbetreuung und einer realistischen Eingliederungschance in Arbeit.

*Aktivierung und Coaching: Kenne gute Arbeit für Alleinerziehende*

Das bis Ende 2012 nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt „KENNE“ wurde ab 2013 als Maßnahme über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein fortgeführt. Aus Sicht des Jobcenters war es erfreulich, dass die Träger diese gut nachgefragte und erfolgreiche Maßnahme als Angebot nach § 45 SGB III als Maßnahme zertifizieren ließen.

Maximal sollen 60 Plätze laufend zur Verfügung stehen. Der Zugang über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein bietet sich auch deshalb gerade an, weil zur Zielgruppe auch Frauen gehören, die nach § 10 SGB II wegen Kindererziehung nicht den Vermittlungsbemühungen unterliegen und deren Zugang freiwilliger Natur ist. Kenne als Maßnahmenamen steht weiterhin für „**K**ompetenz **E**ntwickeln **N**euorientieren **N**etzwerk für **E**rwerbstätigkeit“. Angesprochen sind alleinerziehende Frauen und Männer, ausdrücklich auch mit Kindern unter drei Jahren. Das individuelle Coaching, das in seiner zeitlicher Verteilung und dem bedarfsbezogenem Umfang entsprechend angepasst werden kann, ermöglicht im Projekt auch denjenigen an ihrer beruflichen Wiedereingliederung zu arbeiten, die noch keine umfassende Kinderbetreuung realisieren konnten. Die frühzeitige Planung des (Wieder) Einstiegs in den Arbeitsmarkt verhindert die Verfestigung von Arbeitslosigkeit und erhöht so die Chancen auf eine berufliche Integration.

Zentrale Methode ist das individuelle Coaching zur Weiterentwicklung der Kompetenzen und zur arbeitsmarktlichen Integration. Nach einer individuellen Eingangsberatung, die ermittelt, ob das Angebot für die Kundin bzw. den Kunden geeignet ist, erfolgt in einem nächsten Schritt die Kompetenzerfassung. Es schließen sich Seminare zur beruflichen Orientierung, Bewerbungstraining, Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzvermittlung (auch in Teilzeitform) an. Das Angebot umfasst weitere Hilfen, wie z.B. Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, individuelles Coaching zur Beschäftigungsstabilisierung nach einer Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme.

Ziel ist die Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt (auch in Teilzeit). Durch eine umfassende Ansprache und Öffentlichkeitsarbeit werden Arbeitgeber für das Leistungspotenzial Alleinerziehender sensibilisiert und über mögliche betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Ausbildung in Teilzeitform) informiert. Es wird erwartet, dass sich dadurch das Angebot an Ausbildungsplätzen in Teilzeitform erhöht und sich die arbeitsmarktliche Integration der Zielgruppe insgesamt verbessert.

*TEP -Projekt: "Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"*

Bereits in den Vorjahren wurde dieses mit ESF-Mitteln finanzierte Projekt mit maximal 15 Plätzen in Düsseldorf durchgeführt. Ziel ist die Hinführung zu einer Teilzeitausbildung. Das Angebot ist modular aufgebaut mit einer Startphase von vier Monaten mit Profiling, individuellen am Qualifizierungsbedarf ausgerichteten Lernmodulen, sozialpädagogischer Begleitung, betrieblicher Erprobung und acht Monaten Begleitung während der Teilzeitausbildung. Zielgruppe sind Mütter und Väter, die mit mindestens einem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und außerdem keine oder keine abgeschlossene berufliche Ausbildung haben.

*Neue Wege „JobAct Family“*

Im Herbst 2012 startete das Jobcenter Düsseldorf mit dem zertifizierten Angebot „JobAct Family“ einen neuen Weg der Ansprache der Zielgruppe. Aufbauend auf den sehr guten Erfahrungen mit einem theaterpädagogischen Ansatz bei Jugendlichen wird dieser auch bei der Zielgruppe der Alleinerziehenden genutzt.

Die Teilnehmerinnen sollen ihre Persönlichkeit durch Eigeninitiative und Teamfähigkeit weiterentwickeln und eine neue Sichtweise auf die eigene Biografie und familiäre Situation erarbeiten. Sie werden in ihrer Erziehungsfähigkeit und in allen familiären Belangen gestärkt. Sie erfahren Unterstützung dabei, Ziele anzustreben und Durchhaltekraft zu erwerben. Ziel ist, einen passenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden.

Mindestens für die ersten sechs Wochen wird eine Kinderbetreuung im Projekt vorgehalten. Diese Zeit wird genutzt, um bei Bedarf mit Teilnehmern eine möglichst dauerhafte Kinderbetreuung zu finden. Außerdem ist eine Kurzzeitkinderbetreuung im Einzelfall möglich.

„JobAct Family“ verbindet theaterpädagogische Methoden und Biografiearbeit mit kreativen und klassischen Verfahren des Bewerbungsmanagements. Betriebspraktika und ein Coaching runden die Vorgehensweise innerhalb des Projektes ab. Die Laufzeit beträgt 12 Monate. Für 2014 ist ein neuer Durchlauf geplant.

### **13.4. Menschen mit Migrationshintergrund**

Menschen mit Migrationshintergrund gehören seit langem zu den besonderen Zielgruppen in der Arbeitsmarktpolitik des Jobcenters Düsseldorf.

Der G.I.B. Arbeitsmarktreport 2012, Sonderbericht: „Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt“ liefert eine auch auf die Situation in Düsseldorf zutreffende Beschreibung:

*„Die Bildungs- und Qualifikationsstruktur der Migrantinnen und Migranten ist erheblich schlechter als bei den Nicht-Migrantinnen und -migranten: Rd. 16 % der Migrantinnen und Migranten haben keinen allgemeinbildenden Schulabschluss (bei Nicht-Migrantinnen und -migranten: 2 %) und 47 % verfügen über keinen beruflichen Bildungsabschluss (bei Nicht-Migrantinnen und -migranten: rd. 15 %).*

*Auch die Erwerbstätigenquote ist bei den Migrantinnen und Migranten mit 59,5 % immer noch sehr niedrig (ohne Zuwanderungsgeschichte: rd. 72,4 %). Insbesondere die Erwerbstätigenquote der Migrantinnen bleibt mit rd. 51 % deutlich zurück gegenüber der Erwerbstätigenquote der Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte (rd. 67 %). Selbst Migrantinnen mit hoher beruflicher Qualifikation weisen nur eine Erwerbstätigenquote von 72,6 % auf (Nicht-Migrantinnen: 86,9 %).*

*Unter den Migrantinnen und Migranten arbeitet fast jede(r) Dritte als atypisch Beschäftigte(r), bei den Nicht-Migrantinnen und Migranten gilt dies nur für jeden Vierten. Dabei sind Migrantinnen und Migranten vor allem häufiger befristet und geringfügig beschäftigt. Im Gegensatz zu den Nicht-Migrantinnen und Migranten hat seit 2007 die Zahl der atypisch beschäftigten Migrantinnen und Migranten um rd. 10 % zugenommen; bei den Nicht-Migrantinnen und Migranten sank die Zahl um 2 %.*

*Jeder vierte erwerbstätige Migrant ist unterhalb seines Ausbildungsniveaus beschäftigt (ausbildungsinadäquate Beschäftigung) – bei den Nicht-Migrantinnen und Migranten nur jeder Zehnte. Zwischen den Geschlechtern bestehen dabei sowohl bei Migrantinnen und Migranten als auch bei Nicht-Migrantinnen und Migranten kaum Unterschiede. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil von ausbildungsinadäquater Beschäftigung. Dies gilt vor allem für die Migrantinnen und Migranten.“*

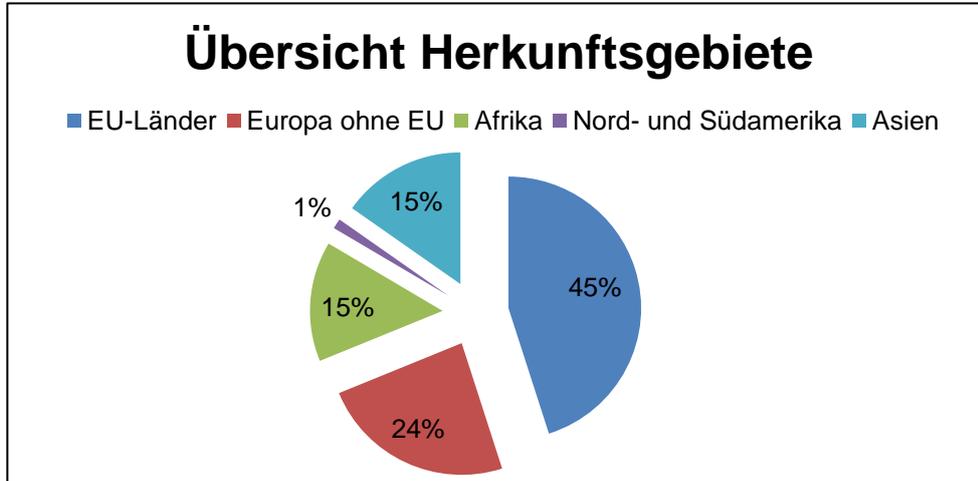
39,51% der vom Jobcenter Düsseldorf betreuten Arbeitslosen haben einen Migrationshintergrund. Hingegen haben lediglich 35,3% der Düsseldorfer Bevölkerung einen Migrationshintergrund, wie es die aktuelle kommunale Sozialberichterstattung „Migrantinnen und Migranten in Düsseldorf – Indikatoren für ein kommunales Integrationsmonitoring“ ausweist. Menschen mit Migrationshintergrund sind also überproportional von Hilfebedürftigkeit betroffen.

Aufgabe des Jobcenters ist es, die Chancen der Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, wobei die Zielgruppe alles andere als homogen ist. Insgesamt betreut das Jobcenter Düsseldorf Menschen aus 147 Ländern.

Die Gruppe der Nicht-Deutschen im SGB II ist sehr heterogen. Und zwar nicht nur bezogen auf die Herkunft und den Kulturkreis, sondern auch auf die individuellen Bildungsabschlüsse und damit Chancen auf Integration in Arbeit. Zu den Kundinnen und Kunden gehören sowohl

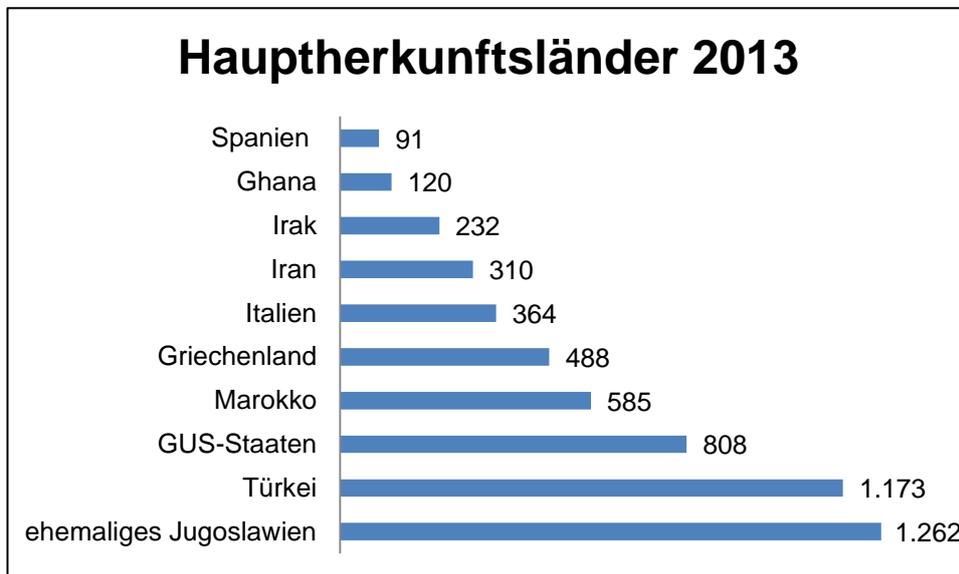
Menschen mit hochwertigen Berufsabschlüssen oder Hochschulstudien im Ausland, die hier nicht anerkannt werden, wie auch Migrantinnen und Migranten der dritten Generation, die in Düsseldorf geboren sind, aber trotzdem große Integrationsschwierigkeiten haben, die sich zum Beispiel in Schulversagen äußern.

Bei der Analyse der Hauptherkunftsregionen der nicht-deutschen Arbeitslosen ergibt sich folgendes Bild:



Knapp 70% der Kundinnen und Kunden stammen hiernach aus Ländern in Europa, dicht gefolgt mit jeweils 15% aus afrikanischen und asiatischen Ländern.

Gegenüber den Analysen der Vorjahre haben sich die Hauptherkunftsländer der nicht-deutschen Kundinnen und Kunden nur unbedeutend verändert und spiegeln insoweit auch die Herkunftsstruktur in der Stadt Düsseldorf wider:



Die krisenhafte Entwicklung in Ländern wie Griechenland und Spanien hat bisher auf die Kundenstruktur in Düsseldorf noch keine durchschlagende Wirkung gehabt. Ähnliches gilt derzeit für die Zuwanderung aus Ländern wie Rumänien und Bulgarien. Signifikante Zunahmen bei Arbeitslosen sind hier bisher nicht zu vermerken.

Im Folgenden werden die Hauptelemente des Angebots für Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt.

### Integrationskurse

Um Schritte in Richtung einer nachhaltigen Integration zu machen, müssen als erstes das Vermittlungshemmnis Sprachdefizite der Zielgruppe beseitigt werden. Sprachkompetenz ist der Schlüssel zum Arbeitsmarkt. Dieses geschieht in der Regel über die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskurse.

Integrationskurse legen den Grundstein für das Gelingen der sozialen und arbeitsmarktlichen Integration. Die Teilnahme wird über die Eingliederungsvereinbarung vereinbart und ist verpflichtend, wobei der Kundinnen und Kunden ein Wahlrecht hat, welchen Kurs er besucht. Kosten entstehen durch die Teilnahme beim SGB II Bezug nicht. Das Jobcenter nimmt an den regelmäßigen Sitzungen des BAMF teil, um so auch auf die Ausrichtung, Rahmenbedingungen und – falls erforderlich- auf die Qualität der Integrationskurse Einfluss auszuüben.

Im Rahmen eines Modellversuchs wird auch in Düsseldorf ein Projektantrag beim BAMF eingereicht, mit dem Titel „*Einsatz von Koordinations- und Unterstützungsstellen zur Sicherung des Integrationskurses sowie zur Verbesserung des Kurszugangs von Teilnahmeberechtigten*“. Ziel des Modellprojektes ist es u.a., Neuzuwanderer und vom Jobcenter Verpflichtete zeitnahe, passgenaue und wohnortnahe Kurse zu vermitteln. Aus Sicht des Jobcenters sind alle Bemühungen zu unterstützen, den Zugang und die Qualität von Integrationskursen zu optimieren.

### ESF-BAMF-Kurse

In einem weiteren Schritt schließt sich das ESF-BAMF-Programm an. Das ESF-BAMF-Programm richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die eine berufsbezogene sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung benötigen. Es sollen Arbeitsuchende, Arbeitslose, Leistungsempfänger nach SGB II und III und auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund angesprochen werden. Die Umsetzung durch das Bundesamt hat den Vorteil, dass eine bisher kaum mögliche Koordination der berufsbezogenen Sprachkurse mit den Integrationskursen erleichtert wird. Auf diese Weise erfährt das Grundangebot des Bundes eine sinnvolle Ergänzung.

Es handelt sich um Kurse, die Sprachausbildung, berufliche Qualifizierung und Praktikum kombinieren. Ziel ist es, zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt beizutragen.

Dabei soll das ESF-BAMF-Programm die vielfältigen Maßnahmen, die von den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, den Optionskommunen und anderen Trägern angeboten werden, nicht ersetzen oder in Konkurrenz zu ihnen treten, sondern sie in Abstimmung mit den Trägern der Grundsicherung bzw. den Arbeitgebern um ein weiteres Angebot ergänzen.

Im Einzelnen besteht das ESF-BAMF-Programm aus folgenden Komponenten:

- Berufsbezogener Sprachunterricht
- Qualifizierung mit den drei Teilen:
  - Theoretischer Unterricht
  - Praktikum
  - Betriebsbesichtigungen

Der Sprachunterricht soll insbesondere zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen, die im Berufsleben allgemein von Nutzen sind, wie z.B. die Erweiterung von Sprachkenntnissen mit Arbeitsplatzbezug, gegebenenfalls der Erwerb von spezifischem Fachvokabular und grammatischen Strukturen sowie die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich sprachlichen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich zu stellen. Der Sprachunterricht begleitet und unterstützt die Qualifizierung, bereitet jedoch auch allgemein auf das Berufsleben vor.

Im Rahmen des theoretischen Unterrichtes werden Grundkenntnisse vermittelt bzw. aufgefrischt, die für das Arbeitsleben unabdingbar sind. Dies sind insbesondere Mathematik- und EDV-Kenntnisse, aber auch berufs(feld)spezifische Theorie. Teil des theoretischen Unterrichtes kann auch ein Bewerbungstraining sein.

Durch ein Praktikum sollen die Teilnehmer in einem Betrieb oder einer Lehrwerkstatt die Arbeitswelt als selbstständig Handelnde kennenlernen. Besuche bei verschiedenen Betrieben

und Institutionen – immer verbunden mit intensiver Vorbereitung und konkreten Aufgabenstellungen im Sprachunterricht – sollen dazu dienen, sie mit den vielfältigen Arbeitsabläufen und Kommunikationsstrukturen in der Arbeitswelt bekanntzumachen.

Sollte der Projektträger eine sozialpädagogische Betreuung für erforderlich halten, wird diese ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der berufsbezogenen Sprachförderung sein. Sozialpädagogen fungieren dann als Vertrauenspersonen, koordinieren die Maßnahme mit und können eine Clearing-Funktion an der Schnittstelle zwischen sprachlicher und fachlicher Qualifizierung sowie Betreuung und Vermittlung in Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsstellen einnehmen. Für die Förderphase 2010 bis 2014 (das BAMF hat die Beauftragung um ein Jahr verlängert) werden diese Kurse in Düsseldorf von der Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA) angeboten. Kurse werden angeboten mit den inhaltlichen Schwerpunkten sozialpflegerisch, kaufmännisch-verwaltend, Dienstleistungsbereich, gewerblich-technisch und bei übergreifendem Orientierungsbedarf. Für das Jobcenter Düsseldorf stehen ausreichend Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Es gibt keine festen Platzkontingente, angestrebt werden aber im Jahresdurchschnitt monatlich zwei Kurse mit insgesamt 384 Plätzen, wobei diese nicht nur vom Jobcenter zu besetzen sind.

Es soll nunmehr versucht werden, ESF-BAMF-Kurse dahingehend mit Arbeitsmarktdienstleistungen zu verzahnen, dass Kundinnen und Kunden zum Beispiel vormittags den Kurs besuchen und nachmittags an einem geeigneten Coaching- und/oder Vermittlungsangebot teilnehmen. Entsprechende Angebote sind über AVGS-MAT zertifiziert. Damit trägt das Jobcenter auch dem Wunsch des BAMF nach stärkerer Verzahnung Rechnung.

Sofern ein Mindestmaß an Sprachkompetenz vorhanden ist, stehen Personen mit Migrationshintergrund alle für sie persönlich geeigneten Maßnahmen offen.

#### Anerkennungsberatung

Mit den gesetzlichen Neuregelungen zum April 2012 haben sich Erleichterungen gegenüber der vormaligen Praxis ergeben. Das Gesetz eröffnet einen individuellen Anspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. Das Gesetz ist auf „alle Personen anwendbar, die im Ausland einen Ausbildungsnachweis erworben haben und darlegen, im Inland eine ihren Berufsqualifikationen entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen“ (§ 2 Abs. 2 BerufsQFG). Es kann auch „Berufserfahrung“ in das Anerkennungsverfahren einbezogen werden, da das Verfahren auf eine individuelle Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses gerichtet ist. Nach wie vor gibt es unterschiedliche Regelungen für bundesweit reglementierte Berufe (ca. 60) und nicht reglementierte Berufe (ca. 350), für die die im Gesetzestext genannten „Zuständige Stellen“ (z.B. Kammern) verantwortlich sind. Hier regelt das Ausführungsgesetz für NRW die Zuständigkeiten.

Sofern sich im Einzelfall Handlungserfordernisse ergeben, kann das Jobcenter durch Leistungen vom Vermittlungsbudget (Kosten Übersetzung, Beglaubigung, Unterlagenbeschaffung) bis hin zu Anpassungsqualifizierungen über Fort- und Weiterbildung unterstützend tätig sein.

#### Lokal initiierte Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund

##### *„Grüne Welle“*

Seit 2008 wurde mit dem als Fort- und Weiterbildung geförderten modularen Lerncenter zur Berufsintegration ein konsistentes System aufgebaut, das als Optimierung des Absolventenmanagements für Personen aus Integrationskursen seine Wirksamkeit bewiesen hat. Dieses Angebot setzt sich fort. Gefördert wird dieses System über Bildungsgutscheine.

##### *Vermittlungsprojekt nach § 45 SGB III*

Das seit drei Jahren durchgeführte Vermittlungsprojekt nach § 45 SGB III für Personen mit Migrationshintergrund mit jährlich 384 Plätzen soll auch in 2014 fortgesetzt werden. Die Leistungsbeschreibung ist auf die Zielgruppe zugeschnitten. Minijobs können während der Maßnahme weiter ausgeübt werden. Es sollen auch gezielt im Bereich der Migrantinnen und Mig-

rantenökonomie Beschäftigungschancen mobilisiert werden. Das Projekt zeichnet sich durch eine sehr hohe Erfolgsquote und eine sehr hohe Förderwirkung aus.

#### *Mobiles Bewerbungscoaching für Migrantinnen und Migranten (MOBEMI)*

Im Herbst 2010 wurde für die Zielgruppe ein neues Angebot gestartet: Die Idee des mobilen Bewerbungscoaching in Migrantenorganisationen basiert darauf, die Potenziale bzw. Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund aus den jeweils eigenen Netzwerken und sozialen Zusammenhängen zu nutzen. Die Teilnehmer werden im Vorfeld in Gruppeninformationsveranstaltungen am Wochenende in den kooperierenden Migrantenorganisationen über das Projektangebot informiert. Das Bewerbungscoaching umfasst folgende Leistungen durch den mobilen Bewerbungsberater:

- 2-3 Einzelgespräche nach Bedarf
- Sichten der Bewerbungsunterlagen
- Hilfestellung bei Bewerbungsunterlagen
- Bewerbungstraining
- Hilfestellung bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Beratungsgespräche führen und Motivationstraining anbieten
- Stellen recherchieren und recherchieren üben
- Netzworkebildung mit Ökonomie und Beratungsstellen im Quartier
- Hilfestellung bei Vorstellung beim Arbeitgeber

Die Förderung erfolgt aus dem Vermittlungsbudget. Das Projekt wird fortgesetzt.

### **13.5. Langzeitarbeitslose über 50 Jahre**

Seit 2011 beteiligen sich die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“. „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Neben den Potenzialen der Wirtschaft und der Länder soll auch die Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen stärker als bisher zur beruflichen Eingliederung älterer Langzeitarbeitslose genutzt werden.

Neben der Vermittlung Langzeitarbeitsloser über 50 Jahre ist auch ein Ziel des Bundesprogramms die Erprobung neuer Wege und Angebote für das Regelgeschäft. Dieser Transfergedanke wurde im Jobcenter Düsseldorf von Anfang an sehr intensiv betrieben mit der Folge, dass bereits einige Angebote und Herangehensweisen in das Regelgeschäft übernommen wurden.

Das Bundesprogramm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es den Beschäftigungspakten erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen Besonderheiten einzugehen. Unterschiedliche Wege werden beschritten, um älteren Langzeitarbeitslosen eine faire Chance am Arbeitsmarkt zu bieten. „Perspektive 50plus“ verfolgt dabei einen lernenden Ansatz. An der Umsetzung des Programms sind nicht nur die hauptverantwortlichen Jobcenter einbezogen, sondern auch die Partner der regionalen Netzwerke. Wichtige Partner sind Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen und Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände.

Die Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beträgt von 2011 bis 2015 pro Jahr rd. 1,6 Mio. € für das Jobcenter Düsseldorf. Die Förderung ist abhängig von der Zielerreichung des Beschäftigungspaktes, die jeweils zum 31. August eines Jahres gemessen wird.

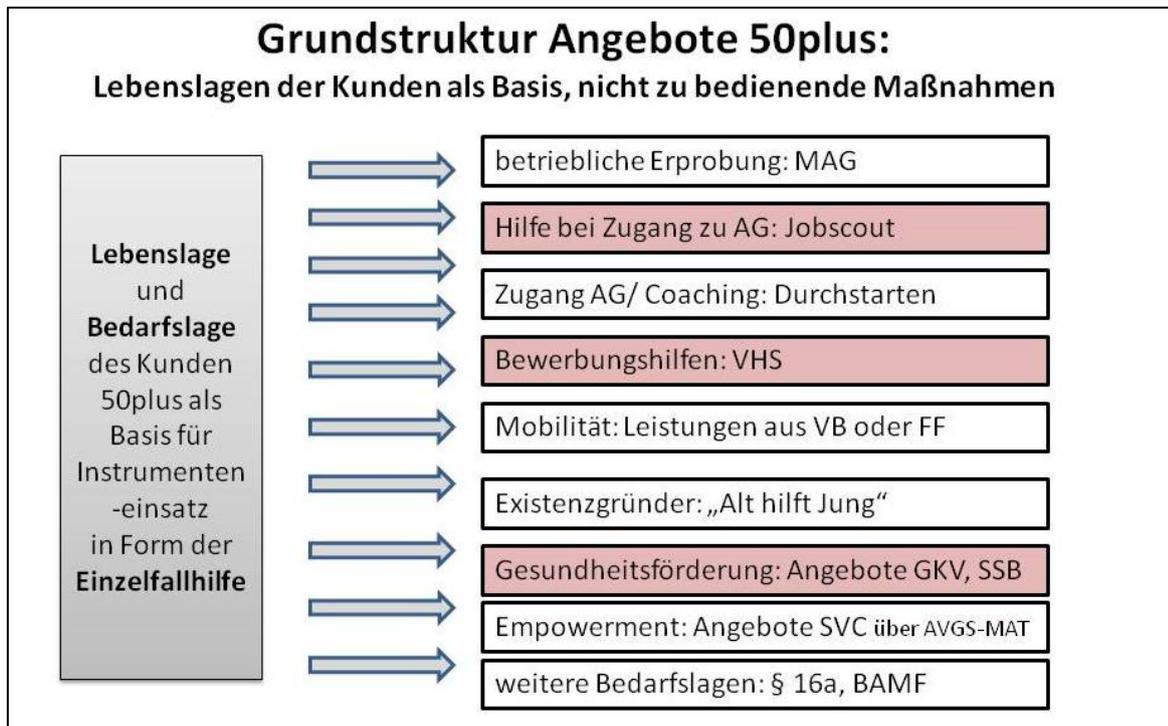
Gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann wurde zum Jahr 2013 das Finanzierungsmodell geändert. Statt Aktivierungen und Integrationen werden nach dem neuen Finanzierungsmodell nur noch Integrationen vergütet. Im Gegenzug wurden die Kompetenzteams 50plus von sechs auf zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt, um eine optimierte Kundenbetreuung und Kontaktdichte sicherzustellen, die für den Integrationserfolg unabdingbar ist.

Es müssen dann insgesamt 375 Integrationen erreicht werden. Im Jahr 2013 gestaltete sich die Zielerreichung schwierig wegen der Aufbauprozesse im Personalbereich.

Bausteine der Umsetzung sind in 2014:

Beratung:

Das verstärkte Spezialistenteam „Kompetenzteam 50plus“ sichert eine umfassende Beratung der Zielgruppe aus einer Hand mit einem günstigen Betreuungsschlüssel von 1 zu 100 und einer engen Kontaktdichte. Die Kompetenzteams 50plus sind die speziellen Arbeitsmarkt-Dienstleister für langzeitarbeitslose Menschen 50plus und für Unternehmen der Region, die Beschäftigungsbedarfe haben. Ziel ist es, die Teilnehmenden weitestgehend zu aktivieren, ihre Kompetenzen genau zu ermitteln, sie auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes vorzubereiten, Kontakte zu Unternehmen herzustellen und entsprechende dauerhafte Vermittlungen in Unternehmen der Region und darüber hinaus vorzubereiten und zu realisieren.



Aktivieren und Fördern:

Vorgesehen ist eine zielführende Aktivierung in mehreren Stufen je nach Bedarfslage der Kundinnen und Kundinnen und Kunden. Auch wenn im neuen Finanzierungsmodell Aktivierungen nicht mehr vergütet werden, bedarf es doch zielgruppenadäquater Empowermentangebote.

Hierbei stehen nicht zu bedienende Maßnahmen im Vordergrund, sondern letztendlich Lebenslagen der Kundinnen und Kunden, die einer individuell erforderlichen Intervention bedürfen. Um dieses umzusetzen, besteht eine intensive Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Netzwerkpartnern. Ein breitgefächertes Angebot an Kursen aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sportbereich durch die Paktpartner, unter anderem VHS Düsseldorf sowie dem Stadtsportbund Düsseldorf, dient dem Empowerment der Teilnehmer und leistet auch im

sozialen Bereich einen wichtigen Beitrag: Es wird so auch die Isolation des einzelnen Teilnehmenden durchbrochen und Erfolgserlebnisse auf dieser Ebene stärken das Selbstvertrauen.

Für den Teilnehmerkreis 50plus stehen beim Stadtsportbund Düsseldorf neben den klassischen Breitensportangeboten auch speziell auf Ältere abgestimmte Kurse, z. B. Bewegungsprogramm oder Wassergymnastik zur Verfügung. Bei den VHS stehen den Teilnehmenden nicht nur klassische Bildungsangebote (z. B. Sprach- oder Computerkurse), sondern unter anderem auch „Soft-Skill-Kurse“ (z. B. Lern- und Arbeitstechniken) aus den Bereichen Bewerbung/berufliche Entwicklung sowie Angebote aus dem Bereich Gesundheit (Entspannungstechniken, Essen und Trinken, Psychologie) bereit.

Im Bedarfsfall stehen den Teilnehmern 50plus alle für sie sinnvollen Arbeitsmarktdienstleistungen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen) offen. Allerdings ist dabei die maximale Kofinanzierungsgrenze von 50% zu beachten, d.h. es dürfen nicht mehr als 822.500 € aus Mitteln des Jobcenters aus dem Eingliederungstitel zusätzlich investiert werden.

#### Vermitteln:

Durch den Einsatz eines „Jobscouts“ als Brückenbauer in die Betriebe, einschließlich der Aufgabe der Nachbetreuung soll die Eingliederung in Arbeit wie auch das Erschließen zusätzlicher Arbeitsmöglichkeiten gesichert werden. Der „Jobscout“ ist über die Kreishandwerkerschaft beauftragt und für alle Branchen klein- und mittelständischer Unternehmen zuständig. Zur Aufgabenpalette des Jobscouts gehört auch die Akquise von betrieblichen Maßnahmen („Praktikumsstellen“) und die Betreuung von Kundinnen und Kunden in dieser Phase. 150 Kundinnen und Kunden sollen mindestens in Praktika vermittelt werden.

#### Netzwerk/ Beschäftigungspakt:

Die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann bilden gemeinsam den Beschäftigungspakt 50plus „**Durchstarten – Gemeinsam MEhr erreichen**“ mit dem Ziel der Sensibilisierung der Arbeitgeber in der Region für die Zielgruppe und ihre Ressourcen. Gerade hier wird auf die Rolle der strategischen Partner im Beschäftigungspakt gesetzt. Ziel ist es, ein einstellungsgünstiges Klima und einen regionalen gesellschaftlichen Konsens zur betrieblichen Eingliederung der Zielgruppe zu schaffen. Zudem soll ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs erbracht werden.

### **13.6. Haftentlassene**

Haftentlassene gehören zu den benachteiligten Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt und weisen in der Regel erhebliche Vermittlungshemmnisse auf. Daher hat das Jobcenter Düsseldorf schon 2008 damit begonnen, für diesen Personenkreis besondere Kooperationen zu konzipieren.

Seit 2008 gibt es eine Kooperation mit dem vom Land NRW beauftragten Kolpingwerk (Projekt MABIS.Net des Landes NRW - Marktorientierte Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration für Straftentlassene). Ziel der Zusammenarbeit ist:

- Die Vermittlung von Haftentlassenen in Arbeit und Ausbildung unter Nutzung des bestehenden Arbeitgeber-/Zeitarbeit-Pools und der Kooperationspartnerschaft von MABIS.Net und Zeitarbeitsfirmen.
- Das Clearing bei Haftentlassenen mit multiplen Problemlagen als Hilfeplanung zur Unterstützung der Fachkräfte des Jobcenters bei der Bedarfsplanung unter Berücksichtigung der Bedarfsangebote und dadurch Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters durch die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kolping-Bildungswerkes.

Diese Zusammenarbeit hat sich bewährt und soll fortgesetzt werden.

Über die Zusammenarbeit mit dem Projekt MABIS.Net hinaus laufen noch weitere Kooperationen mit der Justizvollzugsanstalt Rheinland, die sich aus dem zum 30.09.2011 ausgelaufenen Projekt „INA“ (Integrationsplanung – Netzwerkbildung - Arbeitsmarktintegration) ergeben haben.

Seit 2012 gibt es für den Strafvollzug in NRW eine neue Leitlinie, mit der ein Übergabemanagement für (ehemalige) Gefangene auf Basis des Vier-Phasen-Modells implementiert wurde. Ziel ist ein schnittstellenfähiges System zwischen Justiz und Agentur für Arbeit/ Jobcenter. Auch in den Justizvollzugsanstalten sollen Angebote wie vertiefte Berufsorientierung stattfinden. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung zwischen Justizministerium und Regionaldirektion NRW wurde im Mai 2012 unterzeichnet. Die Justizvollzugsanstalten sollen für diese Aufgabe personell verstärkt werden.

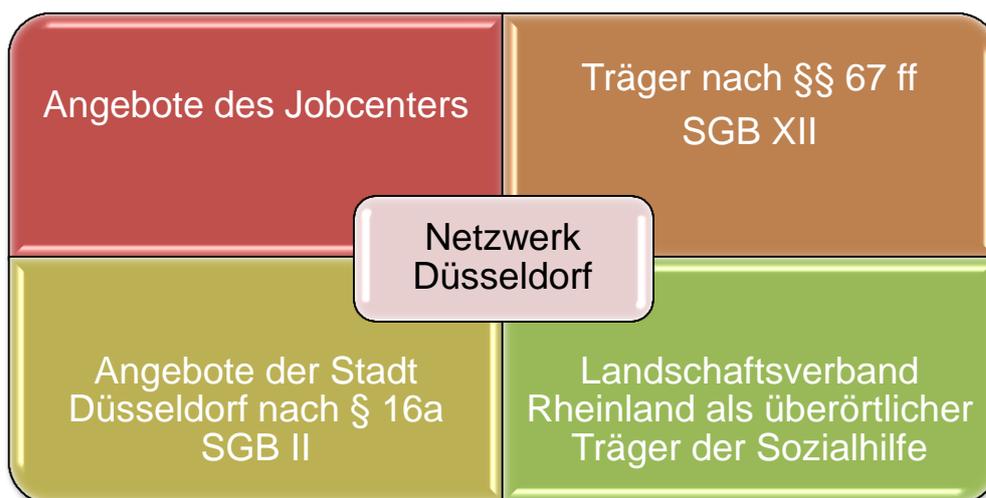
Im Rahmen des Übergangsmanagements für (ehemalige) Gefangene wurde eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Wiedereingliederung von Gefangenen und Haftentlassenen gestartet. Dieses Vorhaben wird abgekürzt „Gemeinschaftsinitiative B5“ genannt und wird stufenweise in NRW umgesetzt. Fünf Module bilden das Gerüst des Übergangsmanagements:

- B 1 – Berufsorientierung: Integration von Informations-, Beratungs- und Trainingsangeboten zur vertieften Berufsorientierung in vollzugliche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.
- B 2 – Berufsqualifizierung: Angebot arbeitsmarktnaher, zertifizierter und berufsfeldübergreifender Qualifizierungsmodule zur Verbesserung der Integrationsfähigkeit in den Arbeitsmarkt, insbesondere von Gefangenen mit kurzen Haftstrafen.
- B 3 – Beschäftigungsvermittlung: Vorbereitung der Integration in den Arbeitsmarkt als Teil der Vorbereitung auf die Haftentlassung.
- B 4 – Beschäftigungsstabilisierung: Integration des Handlungskonzeptes Case Management in die Vollzugs- und Nachsorgeaktivitäten zur Arbeitsmarktintegration von (ehemaligen) Gefangenen.
- B 5 – Beschäftigungsanalyse: Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote durch Wirkungsanalysen mit Blick auf die Weiterbildungsinhalte und -ziele sowie die Veränderung der verschiedenen Teilarbeitsmärkte.

Der Standort der JVA Rheinland gehört zur ersten Stufe der Umsetzung, bei der alle oben genannten fünf Basismodule durchgeführt werden. Im Rahmen der Vernetzung zwischen Agenturen, Jobcentern und Justizvollzugsanstalten ist auch das Jobcenter Düsseldorf in diesen Prozess eingebunden.

### **13.7. Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII**

In Düsseldorf besteht seit vielen Jahren eine erfolgreiche und modellhafte Kooperation aller Leistungsträger für den Personenkreis der Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII. Dieses funktionierende Netzwerk aus Beratungsstellen für den Personenkreis, die auch gleichzeitig Beschäftigungsträger sind, dem Landschaftsverband Rheinland, der Kommune und dem Jobcenter hat sich bewährt und seine Leistungsfähigkeit bewiesen.



Die Beschäftigungshilfe als teilstationäres Arbeitsprojekt gem. §§ 67ff. SGB XII hat von jeher Hilfen für Personen vorgehalten, bei denen besondere Lebensverhältnisse mit besonderen sozialen Schwierigkeiten verbunden sind, sodass deren Hilfebedarf über die im SGB II vorgesehenen Leistungen hinausgeht. Deshalb erhalten diese Menschen parallel zu den Angeboten aus dem SGB II persönliche Beratung und Betreuung gem. §§ 67 ff. SGB XII. Darüber hinaus richten sich die Angebote des Arbeitsprojektes an Personen, deren Lebensverhältnisse mit denen des Personenkreises der Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten gem. §§ 67ff. SGB XII vergleichbar sind, bei denen eine Inanspruchnahme dieser Hilfe jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht realisierbar ist.

Gründe hierfür können sein:

- Die Voraussetzungen für eine begleitende Inanspruchnahme werden nicht oder nicht mehr erfüllt (bereits Hilfen erhalten, vorzeitig abgebrochen, ausländische Teilnehmer).
- Trotz vorhandenem Hilfebedarf sind die Betroffenen nicht bzw. noch nicht zu einer begleitenden Inanspruchnahme bereit.
- Nach Auslauf der Hilfe gem. §§ 67 SGB XII besteht noch besonderer Betreuungsbedarf, weil die Problemlagen gemildert, jedoch noch nicht abschließend aufgearbeitet werden konnten.

Gemeinsam sind allen Teilnehmern vergleichbare besondere Lebenslagen, die sich durch folgende charakteristische Indikatoren skizzieren lassen:

- Die wirtschaftliche Situation ist gekennzeichnet durch Überschuldung, unangemessenes Konsumverhalten, mangelnde Haushaltsplanung, materielle Verelendung.
- Im Bereich der sozialen Kompetenzen zeigen sich Flucht- und Vermeidungstendenzen (Kennzeichen hier z. B. auch: viele Abbrüche/Unterbrechungen in der persönlichen, schulischen oder beruflichen Entwicklung), soziale Ängste, unrealistische Eigen- und Fremdwahrnehmung, mangelnde Affektkontrolle, Schwierigkeiten im Umgang mit Konfliktsituationen, defizitäres Kommunikationsvermögen, Schwierigkeiten, eigene Bedürfnisse zu artikulieren und/oder anderen gegenüber durchzusetzen.
- Bei den lebenspraktischen Fähigkeiten zeigen sich Schwierigkeiten und Ängste im Umgang mit Behördenangelegenheiten, mangelnde Raum- und Körperhygiene, mangelhafte Ernährung, nicht vorhandene oder ausreichende medizinische Versorgung.

- Die familiäre und soziale Situation zeichnet sich durch das Fehlen tragfähiger sozialer Bindungen, Isolation/Einsamkeit, konfliktbeladene Beziehungen zu Kindern / Partnern / Freunden, Haftschäden / Entlassung aus einer Haft oder einer anderen geschlossenen Einrichtung, gewaltgeprägtes Lebensumfeld, soziale Ausgrenzung aus.
- Mangelnde Belastungsfähigkeit, Aggressionsbereitschaft, Verhaltensauffälligkeiten, Frustrationsintoleranz, immaterielle Verelendung beschreiben oft den psychischer Status.
- Suchtproblematiken liegen vor: Suchtmittelmissbrauch, Substitution, medizinische, psychische und psychiatrische Begleiterscheinungen bzw. Folgeerkrankungen der Sucht, fehlende Therapieeinsicht.
- Wohnungslosigkeit, ungesicherte oder nicht ausreichende Versorgung mit Wohnraum kennzeichnen die Wohnsituation.

Das Ziel, synergetisch die Beratungsressourcen nach §§ 67 ff. SGB XII mit den arbeitsintegrativen Aufgabenstellungen der Jobcenter nach dem SGB II für diesen Personenkreis zusammenzuführen, wird erreicht. Die bestehenden Angebote sollen unverändert auf Basis von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II fortgesetzt werden.

## 14. Glossar und wichtige Rechtsquellen

### I. Glossar

#### **Arbeitsgelegenheiten - § 16 d SGB II**

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Verhinderung Passivität/Erhalt Motivation) bzw. Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit (Aufbau Motivation/ Fähigkeiten/ Qualifikation) von Bewerberinnen und Bewerbern, die zurzeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Es gibt nur noch Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE).

#### **Berufsvorbereitende Maßnahmen (BVB) nach § 51 SGB III – Kostenträger Agentur**

Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA sollen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten oder der beruflichen Eingliederung dienen (§ 61 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zu den wichtigsten Aufgaben gehört es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen, den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln und die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Erwerb des Hauptschulabschlusses ist möglich.

BVB bieten insbesondere eine fundierte Eignungsanalyse, sozialpädagogische Begleitung, breites Angebot an Berufsfeldern, Bewerbungstraining, Sprachförderung, betrieblich ausgerichtete Qualifizierung.

#### **Eingliederungszuschuss (EGZ) - § 16 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB III**

Marktchancen von Kundinnen und Kunden /innen mit Handlungsbedarf insbesondere in den Bereichen Hemmnisse und/oder Fähigkeiten / Qualifikationen verbessern durch Zahlung eines Minderleistungsausgleichs an den Arbeitgeber

#### **Einstiegsqualifizierung (EQ) § 16 SGB II i.V.m. § 54a SGB III**

- Vorbereitung/Anbahnung einer betrieblichen Ausbildung
- Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit
- Erwerb eines Kammerzertifikats über eine erfolgreiche Teilnahme
- ggf. Vermittlung von Ausbildungsbausteinen anerkannter Ausbildungsberufe

#### **Hauptschulabschluss - Rechtsanspruch**

Ab 01.01.2009 besteht bei persönlicher Eignung ein Rechtsanspruch auf die Vorbereitung für das Nachholen des Hauptschulabschlusses. Für den Personenkreis unter 25 Jahren richtet sich nach § 53 SGB III dieser Rechtsanspruch gegen die Bundesagentur für Arbeit.

Bei Erwachsenen soll die Vorbereitung über Fort- und Weiterbildung nach §§ 77 ff. SGB III erfolgen, d.h. mittels Bildungsgutschein über zertifizierte Bildungsangebote, die neben den schulischen auch berufliche Inhalte vermitteln sollen.

#### **Kundinnen und Kunden im Kundenkontakt**

Kundinnen und Kunden im Kundenkontakt sind Kundinnen und Kunden im Status ALO, Maßnahmeteilnehmer in COSACH (ohne Beschäftigungsbegleitende Hilfen EGZ und ESG) und ALG I-Aufstocker.

#### **Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III**

In dieser neuen Norm sind u.a. aufgegangen:

- Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung und mit Eingliederungsmaßnahmen nach §§ 37 bzw. 421 i

SGB III

- Personalserviceagentur PSA nach § 37 b SGB III
- Maßnahmekombinationen GANZIL nach § 37 i.V.m. § 48 SGB III
- Aktivierungshilfen U 25 nach § 241 SGB III
- Vermittlungsgutschein

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung umfassen Einzel- und Gruppenangebote. Die Beschaffung von Maßnahmen unterliegt dem Vergaberecht.

Es sind folgende Zielvorgaben nach § 45 SGB III möglich:

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
3. Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
4. Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

Diese Zielvorgaben können weitgehend kombiniert werden.

**Vermittlungsbudget § 16 SGB II i.V.m. § 44 SGB III**

In dieser neuen Fördergrundlage sind u.a. aufgegangen:

- Bewerbungskosten, Reisekosten nach § 45 SGB III
- Mobilitätshilfen nach § 53 SGB III
- Einzelhilfen nach § 16 II SGB II – Sonstige Weitere Leistungen

Mit dem Vermittlungsbudget geht ein Paradigmenwechsel ein, weg von der Fokussierung auf den Einsatz bestehender Instrumente hin zu Vermittlungshemmnissen des Kundinnen und Kunden, die zu beseitigen sind.

Aus dem Vermittlungsbudget sind Einzelleistungen förderbar, die

- die Vermittlungschancen verbessern,
- der Anbahnung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer schulischen Ausbildung (nur SGB II) dienen.

Förderbar sind u.a. Kosten für Bewerbungen, Nachweise, Arbeitsmittel und –kleidung, Umzugskosten, Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen, Pendelfahrten im ersten ½ Jahr nach Arbeitsaufnahme, Führerscheine, kurzfristige Qualifizierungen.

**Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Umschulung) - Bildungsgutschein (FbW BGS) § 16 SGB II i.V.m. §§ 81 ff SGB III**

- Erreichen eines Abschlusses auf Facharbeiterniveau für Kundinnen und Kunden ohne oder ohne verwertbaren Berufsabschluss
- Ausgleich des Kräftebedarfs der Wirtschaft

**Weiterbildung zur Qualifikationserweiterung - Bildungsgutschein (FbW BGS) § 16 SGB II i.V.m. §§ 81 ff SGB III**

- Beseitigung von größeren Qualifikationsdefiziten, z.B. nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, bei einseitigem Kenntnisprofil oder in Folge neuer Technologie
- Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts um Integration zu ermöglichen
- Ausgleich des Kräftebedarfs der Wirtschaft

## II. Wichtigste Rechtsgrundlagen

### **§ 10 SGB II Zumutbarkeit**

- (1) Einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass
1. sie zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage ist,
  2. die Ausübung der Arbeit die künftige Ausübung der bisherigen überwiegenden Arbeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,
  3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes oder des Kindes ihrer Partnerin oder ihres Partners gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches oder auf sonstige Weise sichergestellt ist; die zuständigen kommunalen Träger sollen darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird,
  4. die Ausübung der Arbeit mit der Pflege einer oder eines Angehörigen nicht vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann,
  5. der Ausübung der Arbeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.
- (2) Eine Arbeit ist nicht allein deshalb unzumutbar, weil
1. sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit entspricht, für die die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ausgebildet ist oder die früher ausgeübt wurde,
  2. sie im Hinblick auf die Ausbildung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person als geringerwertig anzusehen ist,
  3. der Beschäftigungsort vom Wohnort der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
  4. die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person,
  5. sie mit der Beendigung einer Erwerbstätigkeit verbunden ist, es sei denn, es liegen begründete Anhaltspunkte vor, dass durch die bisherige Tätigkeit künftig die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Teilnahme an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit entsprechend.

### **§ 16 SGB II Leistungen zur Eingliederung**

#### **§ 16 SGB II Leistungen zur Eingliederung**

- (1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:
1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt,
  2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,
  3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a,
  4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b,
  5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts und Leistungen nach § 131.
- Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 127 und 128 des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4 sowie § 36 und § 81 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.
- (2) Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten für die Leistungen nach Absatz 1 die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches mit Ausnahme der Verordnungsermächtigung nach § 47 des Dritten Buches sowie der Anordnungsermächtigungen für die Bundesagentur und mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. § 44 Absatz 3

Satz 3 des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass die Förderung aus dem Vermittlungsbudget auch die anderen Leistungen nach dem Zweiten Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf. (3) Abweichend von § 44 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches können Leistungen auch für die Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung erbracht werden. Abweichend von § 45 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 des Dritten Buches darf bei Langzeitarbeitslosen oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten.

(3a) Abweichend von § 81 Absatz 4 des Dritten Buches kann die Agentur für Arbeit unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung beauftragen, wenn die Maßnahme den Anforderungen des § 180 des Dritten Buches entspricht und

1. eine dem Bildungsziel entsprechende Maßnahme örtlich nicht verfügbar ist oder
2. die Eignung und persönlichen Verhältnisse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dies erfordern.

§ 176 Absatz 2 des Dritten Buches findet keine Anwendung.

(4) Die Agentur für Arbeit als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende kann die Ausbildungsvermittlung durch die für die Arbeitsförderung zuständigen Stellen der Bundesagentur wahrnehmen lassen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Höhe, Möglichkeiten der Pauschalierung und den Zeitpunkt der Fälligkeit der Erstattung von Aufwendungen bei der Ausführung des Auftrags nach Satz 1 festzulegen.

(5) (weggefallen)

### **§ 16a SGB II Kommunale Eingliederungsleistungen**

Zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit können die folgenden Leistungen, die für die Eingliederung der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in das Erwerbsleben erforderlich sind, erbracht werden:

- die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen,
- die Schuldnerberatung,
- die psychosoziale Betreuung,
- die Suchtberatung.

### **§ 16b SGB II Einstiegsgeld**

(1) <sup>1</sup>Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die arbeitslos sind, bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld erbracht werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.

<sup>2</sup>Das Einstiegsgeld kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt.

(2) <sup>1</sup>Das Einstiegsgeld wird, soweit für diesen Zeitraum eine Erwerbstätigkeit besteht, für höchstens 24 Monate erbracht. <sup>2</sup>Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden, in der der erwerbsfähige Hilfebedürftige lebt.

(3) <sup>1</sup>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, wie das Einstiegsgeld zu bemessen ist. <sup>2</sup>Bei der Bemessung ist neben der Berücksichtigung der in Absatz 2 Satz 2 genannten Kriterien auch ein Bezug zu der für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen jeweils maßgebenden Regelleistung herzustellen.

### **§ 16c SGB II Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen**

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, können Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erhalten, die für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind. Zuschüsse dürfen einen Betrag von 5 000 Euro nicht übersteigen.

(2) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit ausüben, können durch geeignete Dritte durch Beratung oder Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten gefördert werden, wenn dies für die weitere Ausübung der selbständigen Tätigkeit erforderlich ist. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen ist ausgeschlossen

(3) Leistungen zur Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, können nur gewährt werden, wenn zu erwarten ist, dass die selbständige Tätigkeit wirtschaftlich tragfähig ist und die Hilfebedürftigkeit durch die selbständige Tätigkeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums dauerhaft überwunden oder verringert wird. Zur Beurteilung der Tragfähigkeit der selbständigen Tätigkeit soll die Agentur für Arbeit die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle verlangen.

### **§ 16d SGB II Arbeitsgelegenheiten**

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. § 18d Satz 2 findet Anwendung.

(2) Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt würden. Ausgenommen sind Arbeiten zur Bewältigung von Naturkatastrophen und sonstigen außergewöhnlichen Ereignissen.

(3) Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Das Vorliegen des öffentlichen Interesses wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Leistungsberechtigten zugutekommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung Einzelner führen.

(4) Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird.

(5) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach diesem Buch, mit denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt werden kann, haben Vorrang gegenüber der Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten.

(6) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden. Der Zeitraum beginnt mit Eintritt in die erste Arbeitsgelegenheit.

(7) Den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist während einer Arbeitsgelegenheit zuzüglich zum Arbeitslosengeld II von der Agentur für Arbeit eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen. Die Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Vierten Buches; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden. Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(8) Auf Antrag werden die unmittelbar im Zusammenhang mit der Verrichtung von Arbeiten nach Absatz 1 erforderlichen Kosten, einschließlich der Kosten, die bei besonderem Anleitungsbedarf für das erforderliche Betreuungspersonal entstehen, erstattet.

### **§ 16e SGB II Förderung von Arbeitsverhältnissen**

(1) Arbeitgeber können auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis begründet wird

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Berücksichtigungsfähig sind das zu zahlende Arbeitsentgelt und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig. § 91 [Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses] Absatz 2 des Dritten Buches gilt entsprechend.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches ist und in ihren Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist,

2. sie für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch erhalten hat,

3. eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist und

4. für sie innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 höchstens für eine Dauer von 24 Monaten erbracht werden. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnis.

(4) Die Bundesagentur soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person umgehend abberufen, wenn sie diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(5) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um eine Förderung nach Absatz 1 zu erhalten, oder

2. eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

### **§ 16f SGB II Freie Förderung**

(1) Die Agentur für Arbeit kann die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen.

(2) Die Ziele der Leistungen sind vor Förderbeginn zu beschreiben. Eine Kombination oder Modularisierung von Inhalten ist zulässig. Die Leistungen der Freien Förderung dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Maßnahmen für

1. Langzeitarbeitslose und

2. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist,

bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches zurückgegriffen werden kann. (Satz 5 aufgehoben) Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. Projektförderungen im Sinne von Zuwendungen sind nach Maßgabe der §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung zulässig. Bei längerfristig angelegten Förderungen ist der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

### **§ 18e SGB II Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt**

(1) Die Trägerversammlungen bei den gemeinsamen Einrichtungen bestellen Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Kreis der Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in den gemeinsamen Einrichtungen Tätigkeiten zugewiesen worden sind. Sie sind unmittelbar der jeweiligen Geschäftsführerin oder dem jeweiligen Geschäftsführer zugeordnet.

(2) Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.

(3) Die Beauftragten sind bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung der gemeinsamen Einrichtung zu beteiligen. Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.

(4) Die Beauftragten unterstützen und beraten erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit diesen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende,

der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt arbeiten die Beauftragten mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen im Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Einrichtung zusammen.

(5) Die gemeinsamen Einrichtungen werden in den Sitzungen kommunaler Gremien zu Themen, die den Aufgabenbereich der Beauftragten betreffen, von den Beauftragten vertreten.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger.

### **§ 53a SGB II Arbeitslose**

(1) Arbeitslose im Sinne dieses Gesetzes sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die die Voraussetzungen des § 16 des Dritten Buches in sinngemäßer Anwendung erfüllen.

(2) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, gelten nach Ablauf dieses Zeitraums für die Dauer des jeweiligen Leistungsbezugs nicht als arbeitslos.

#### **§ 44 SGB III Förderung aus dem Vermittlungsbudget**

(1) Ausbildungsuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können aus dem Vermittlungsbudget der Agentur für Arbeit bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Sie sollen insbesondere bei der Erreichung der in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Eingliederungsziele unterstützt werden. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird.

(2) Nach Absatz 1 kann auch die Anbahnung oder die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz gefördert werden.

(3) Die Agentur für Arbeit entscheidet über den Umfang der zu erbringenden Leistungen; sie kann Pauschalen festlegen. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sind ausgeschlossen. Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget darf die anderen Leistungen nach diesem Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen.

#### **§ 45 SGB III**

##### **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung**

(1) Ausbildungsuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

unterstützen (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Für die Aktivierung von Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, insbesondere auf Grund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, besonders erschwert ist, sollen Maßnahmen gefördert werden, die nach inhaltlicher Ausgestaltung und Dauer den erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen berücksichtigen. Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nummer 3 gleichgestellt. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Die Förderung kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden.

(2) Die Dauer der Einzel- oder Gruppenmaßnahmen muss deren Zweck und Inhalt entsprechen. Soweit Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen nach Absatz 1 bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, dürfen diese jeweils die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung darf die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. Maßnahmen des Dritten Abschnitts sind ausgeschlossen.

(3) Die Agentur für Arbeit kann unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 beauftragen.

(4) Die Agentur für Arbeit kann der oder dem Berechtigten das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung nach Absatz 1 bescheinigen und Maßnahmeziel und -inhalt festlegen (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein). Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional beschränkt werden. Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein berechtigt zur Auswahl

1. eines Trägers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende und nach § 179 [Maßnahmezulassung] zugelassene Maßnahme anbietet,

2. eines Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet, oder

3. eines Arbeitgebers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende betriebliche Maßnahme von einer Dauer bis zu sechs Wochen anbietet.

Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 1 und der ausgewählte Arbeitgeber nach Satz 3 Nummer 3 haben der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 2 hat der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach erstmaligem Vorliegen der Auszahlungsvoraussetzungen vorzulegen.

(5) Die Agentur für Arbeit soll die Entscheidung über die Ausgabe eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins nach Absatz 4 von der Eignung und den persönlichen Verhältnissen der Förderberechtigten oder der örtlichen Verfügbarkeit von Arbeitsmarktdienstleistungen abhängig machen.

(6) Die Vergütung richtet sich nach Art und Umfang der Maßnahme und kann aufwands- oder erfolgsbezogen gestaltet sein; eine Pauschalierung ist zulässig. § 83 Absatz 2 [Weiterbildungskosten] gilt entsprechend. Bei einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung durch einen Träger nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 beträgt die Vergütung 2 000 Euro. Bei Langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches kann die Vergütung auf eine Höhe von bis zu 2 500 Euro festgelegt werden. Die Vergütung nach den Sätzen 3 und 4 wird in Höhe von 1000 Euro nach einer sechswöchigen und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. Eine erfolgsbezogene Vergütung für die Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung ist ausgeschlossen, wenn das Beschäftigungsverhältnis

1. von vornherein auf eine Dauer von weniger als drei Monaten begrenzt ist oder

2. bei einem früheren Arbeitgeber begründet wird, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt.

(7) Arbeitslose, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dessen Dauer nicht allein auf § 147 Absatz 3 [Grundsatz] beruht, und nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt sind, haben Anspruch auf einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2. In die Frist werden Zeiten nicht eingerechnet, in denen die oder der Arbeitslose an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat.