



Anlagen zum Arbeitsmarkt- und Integrations- programm 2015

Inhalt

1.1. Maßnahmeübersicht 2015.....	3
1.2. Kundenstrukturanalyse.....	5
1.3. Auswertung lokaler Arbeitsmarkt.....	8
1.4. Übersicht Strategien.....	11
1.5. Produktbeschreibungen.....	16
1.6. Qualitätsmanagement von Arbeitsmarktdienstleistungen.....	21
1.7. Glossar.....	22

1.1. Maßnahmeübersicht 2015

Für das Jahr 2015 werden folgende Maßnahmen geplant. Es werden nur Maßnahmen im engeren Sinne aufgeführt, keine Angebote über den AVGS-MAT, die wie Fort- und Weiterbildung Einzelfallförderungen sind.

Maßnahmeübersicht 2015

Funktion	Maßnahme	Eintritte	Zielgruppe
Aktivieren/ Heranführen	Aktivcenter - "Haustechnik" (Metall, Holz, Farbe, Raumgestaltung)	130	marktferne Langzeitbeziehende
	Aktivcenter - Lager/Logistik/Handel	270	marktferne Langzeitbeziehende
	Aktivcenter - HOGA	95	marktferne Langzeitbeziehende
	Aktivcenter - HOGA, Lager/Logistik, Handel und IT-Medien mit psychischen und oder Suchtproblematiken	145	marktferne Langzeitbeziehende mit psychischen und/oder Suchtproblemen
	Aktivcenter - PC/ Medien	90	marktferne Langzeitbeziehende
	"OPTIMA"	500	Langzeitbeziehende mit Optionen für Joboffensive oder "Spätstarter"
	Orientierungswerkstatt	220	marktferne Langzeitbeziehende mit unklarer Leistungsfähigkeit und Motivation
	Fit for Job	160	marktferne Langzeitbeziehende mit gesundheitlichen Problekemen und erheblichen Vermittlungshemmnissen
	Große Bedarfsgemeinschaften aktivieren	120	Langzeitbeziehende in großen Bedarfsgemeinschaften mit in der Regel verfestigtem Leistungsbezug
	Praxiscenter Erwachsene (läuft aus)	100	Langzeitbeziehende
	Sprungbrett (läuft aus)	36	Langzeitbeziehende
	bewegen - bewerben (läuft aus)	36	Langzeitbeziehende
	Aktivierungshilfe U 25 - Stufe I - in den Bereichen Holz, Metall, Farbe, Hauswirtschaft	124	marktferne U 25 über 18 Jahre mit multiplen Problemlagen
	Aktivierungshilfe U 25, Stufe II - Schwerpunkt Bildung in den Bereichen Holz, Metall, Farbe, Hauswirtschaft	124	marktferne U 25 über 18 Jahre mit Defiziten bei Schlüsselqualifikationen
	Aktivierungshilfe U 25 - Step In inkl. Bewerbungshilfe, Einsatzgebiete: Hauswirtschaft und Holzbearbeitung	90	Aufarbeitung schulischer Defizite, Ziel ist die Steigerung des Bildungsniveaus in Kernfächern (D,M,E)
	Aktivcenter - HOGA, Lager/Logistik, Handel und IT-Medien mit psychischen und oder Suchtproblematiken	60	marktferne U 25 mit psychischen und/oder Suchtproblematiken
	Aufsuchendes Angebot U 25	100	U 25, die nicht mitwirken

	U 25 Praxiscenter: Eignungsfeststellung, berufsfachliche Kenntnisvermittlung und praktische Erprobung. Berufsfelder: Metall/Sanitär- und Heizungstechnik, Beschaffung/Logistik, Vertrieb/Marketing, Küche/Service	80	marktferne Jugendliche mit Potenzialen für eine Arbeitsaufnahme
	Summe	2.480	
Ausbilden	BaE NRW 3.Weg, kooperativ und integrativ in verschiedenen Berufen Fachlagerist/in	103	Jugendliche, die keine reguläre Ausbildungsstelle finden
	Ausbildungsbegleitende Hilfen	31	Jugendliche in Ausbildung mit Unterstützungs- und Förderbedarf
	Summe	134	
Vermitteln/	Vermittlungsprojekt Frauen und alleinerziehende Frauen Berufsfelder: Hauswirtschaft, HOGA, Handel, kfm. EDV-Medien	384	marktnähere Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber
	Vermittlungsprojekt Migranten. Berufsfelder: Hauswirtschaft, HOGA, Lager/Logistik, Handel, kfm. EDV-Medien	384	marktnähere Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber
	Eingliederungsmaßnahme für geringfügig Beschäftigte.	400	Aufstocker, in der Regel Langzeitbeziehende
	Vermittlung mit intensiver Betreuung und Anwesenheitspflicht	465	i.d.R. Langzeitbeziehende
	Vermittlung mit intensiver Betreuung und Anwesenheitspflicht U 25	180	i.d.R. Langzeitbeziehende U 25
	FTEC - Berufsfelder: Verkauf, kaufmännisch, HoGa - Empfang, Küche, Service, Metall, Bau, Haustechnik Eignungsfeststellung Kenntnisvermittlung Bewerbungscoaching betriebliche Erprobung	440	marktnähere Kunden, bei denen eine kürzere Intervention Wirkung zeigt
	mia - modular - individuelle - aktivierend	800	i.d.R. marktnahe Kunden mit konkret beschreibbaren Unterstützungsbedarf
	Summe	3.053	

1.2. Kundenstrukturanalyse

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

Schulabschluss	Anzahl	%
Insgesamt	20.198	100,00%
Kein Hauptschulabschluss	3.762	18,63%
Hauptschulabschluss	7.245	35,87%
Mittlere Reife	3.188	15,78%
Fachhochschulreife	1.468	7,27%
Abitur/Hochschulreife	2.231	11,05%
Keine Angabe / keine Zuordnung möglich	2.304	11,41%

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit 07/2014

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.

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

Merkmale	Insgesamt		davon							
			Ohne abgeschlossene Berufsausbildung		Betriebliche/schulische Ausbildung		Akademische Ausbildung		Keine Angabe	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
Insgesamt	20.198	100%	13.255	66%	5.451	27%	1.244	6%	248	1%
Männer	11.135	55%	7.159	64%	3.200	29%	645	6%	131	1%
Frauen	9.063	45%	6.096	67%	2.251	25%	599	7%	117	1%
unter 25 Jahre	1.079	5%	971	90%	98	9%	6	1%	4	0%
50 Jahre und älter	6.175	31%	3.715	60%	1.991	32%	366	6%	103	2%
Langzeitleistungsbezieher	14.859	74%	10.104	68%	3.833	26%	716	5%	206	1%
Alleinerziehende	2.337	12%	1.596	68%	609	26%	109	5%	23	1%

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit 07/2014

Rund 33% (2013 waren es 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. Durch die bessere Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt hat sich gegenüber dem Vorjahr die Relation zu den Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss leicht verschoben.

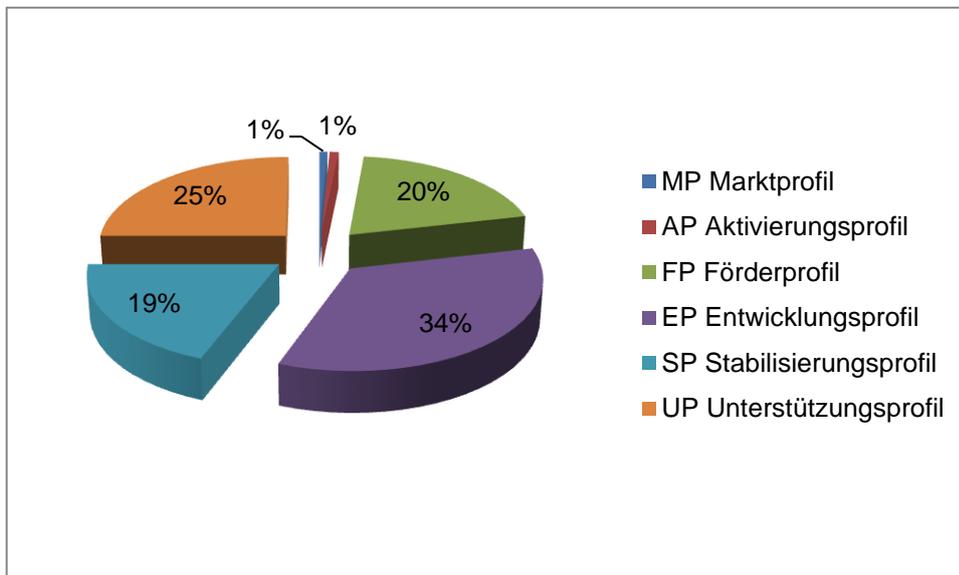
Ein weiteres maßgebliches Kriterium bei der Strategiebildung für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese stellt sich so dar:

Dauer der Arbeitslosigkeit	Anzahl	%
Insgesamt	20.198	100,00%
unter 6 Monate	6.149	30,44%
6 Monate bis unter 1 Jahr	3.391	16,79%
1 Jahr bis unter 2 Jahre	3.991	19,76%
2 Jahre und länger	6.667	33,01%
5 Jahre und länger	2.050	10,15%

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit 07/2014

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

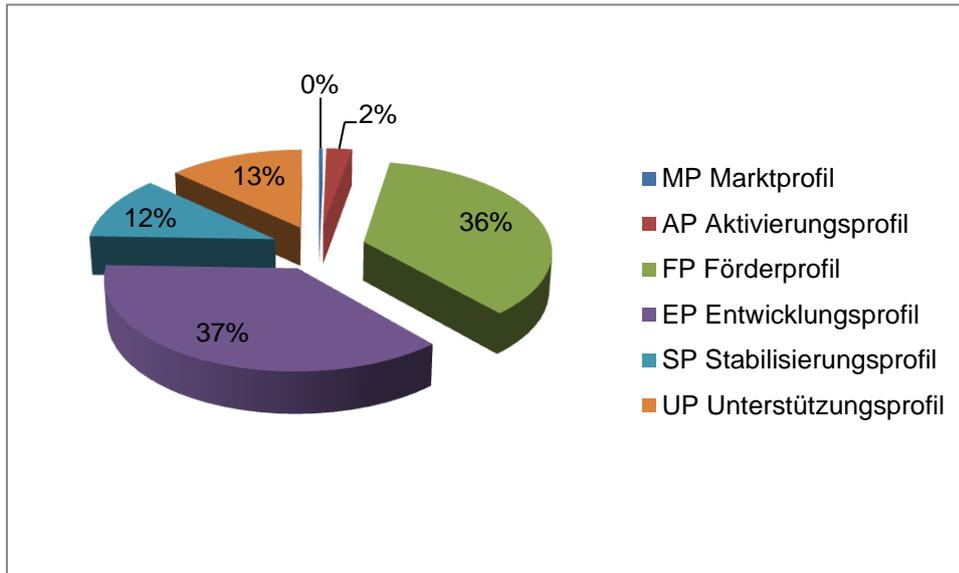
Aus der Analyse der Profillagen der Kundinnen und Kunden nach dem 4-Phasen-Modell ergibt sich folgendes Bild über die Marktchancen und Vermittlungsperspektiven des Kundenbestands.



Nach dieser Einstufung sind rd. 21 % (2013 waren es 24%) der Kundinnen und Kunden als marktnah anzusehen, während 79 % als mehr oder minder arbeitsmarktfern einzustufen sind. Marktferne Kundinnen und Kunden sind in der Regel nur mit einem gestuften Mitteleinsatz, ggf. unter Einbeziehung kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II in den Arbeitsmarkt integrierbar. Das Angebot des 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.

Bedingt durch die bessere Nachfragesituation hat sich auch hier die Relation zu den marktfernen Profillagen verschoben, da diese noch nicht ausreichend an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben konnten.

Im Bereich der Zielgruppe U 25 sieht das Bild etwas anders aus und hat sich aber gegenüber dem Vorjahr auch verschoben. Waren in 2013 knapp über 45% als marktnah einzustufen, so sind es noch knapp über 37% der arbeitslosen Jugendlichen im SGB II Bezug. Auch hier besteht ein Zusammenhang zur Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt.



Es zeigt sich, dass gerade im Bereich U 25 der stärkenorientierte Ansatz der Beratungsarbeit Wirkung zeigt. Gerade für diesen Personenkreis zeigt sich die Leistungsfähigkeit der behördenübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit, Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter im Jugend-Jobcenter.

1.3. Auswertung lokaler Arbeitsmarkt

Ergänzend zu den Ausführungen unter 5.2. werden im Folgenden weitere Auswertungen zur Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes dargestellt.

Validiert 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 Statistiksservice West der Bundesagentur für Arbeit. Betrachtet wurde der Zeitraum Juni 2013 bis Juni 2014.

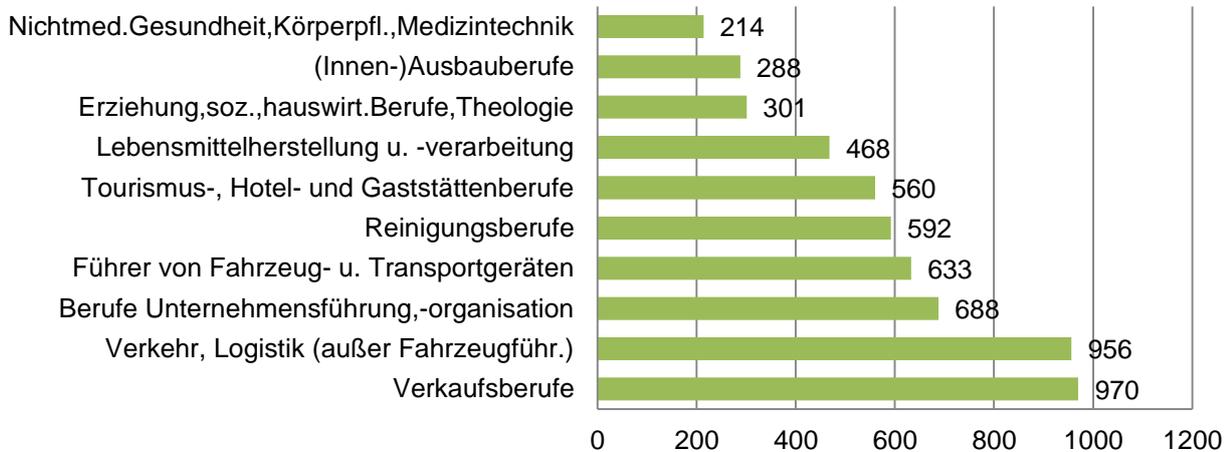


In diesem Zeitraum stellt sich der Zugang offener (ungeförderter) Stellen wie folgt dar: Der eindeutige Schwerpunkt der offenen Stellen liegt nach wie vor im kaufmännischen, Dienstleistungs- und Lager-/Logistikbereich (insgesamt rd. 40 % der offenen Stellen). Das hohe Anforderungsniveau des lokalen Arbeitsmarktes 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 Arbeitslosigkeit SGB II



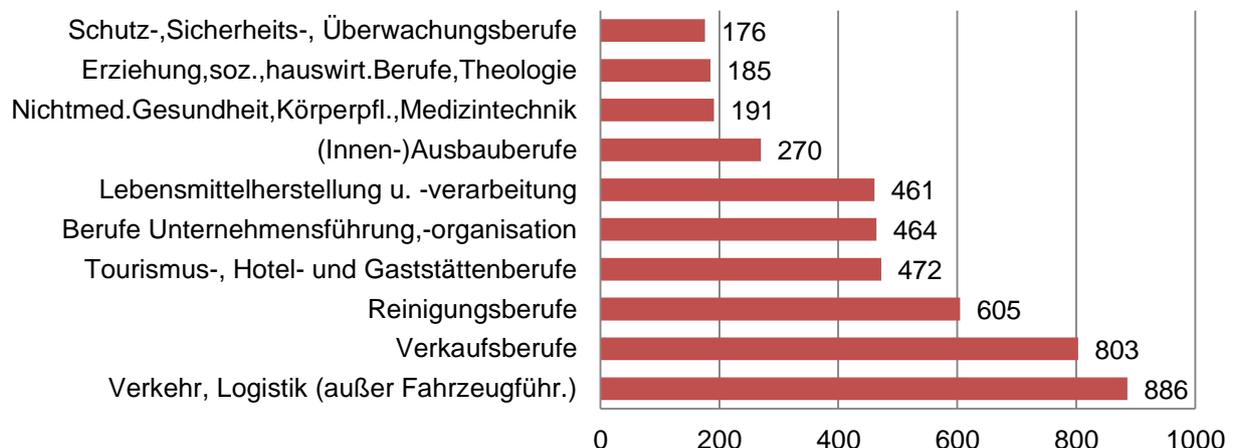
Es zeigt sich, dass die Integrationen der Kundinnen und Kunden aus dem SGB II nicht deckungsgleich sind mit den Top Ten der offenen Stellen. Erklärlich ist dieses mit dem Anforderungsprofil, das viele Kundinnen und Kunden – auch über Fort- und Weiterbildung – nicht erfüllen können.

Im Gegensatz zu den Vorjahren zeigt sich aber hier nun auch der Erfolg der Bildungszielplanung, auch wenn es mit Sicherheit noch Optimierungs- und Steigerungspotenziale gibt. Dieses zeigt sich insbesondere daran, dass knapp 7 % 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:

Zugänge in Arbeitslosigkeit SGB II



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.

1.4. Übersicht Strategien

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.

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	

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 Leistungsvoraussetzungen 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 Betreuungsrelation 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 Reflexi-

on über den Prozessfortschritt. Es soll die Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Maßnahmeinsatzes 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 beruflichen Eingliederung sollen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert und die Teilnehmer umfassend bei ihren beruflichen Eingliederungsbemühungen 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 (siehe Fachkräftesicherung) und die (Wieder-) Eingliederung systematisch begleitet wer-	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 Arbeitsmarkt. Erneute Einladung <i>ohne</i> Rechtsfol-

Zielgruppe	Strategie	Standards
	<p>den, 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>genbelehrung 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. Falls noch nicht erfolgt: Eröffnung des ärztlichen Gutachten und Aufforderung zur Rentenantragsstellung. 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 Einstellungs-zusage innerhalb der nächsten 8 Wochen	Nachhaltung, ob die Einstellungs-zusage realisiert wird.	Wiedervorlagesystem
Pflegebedürftige Angehörige („pflegende Hilfebedürftige“ im Sinne des § 10 Absatz 1 Nummer 4 SGB II)	Prüfung der Einschränkungen (bestehen diese gravierenden Einschränkungen noch immer bei den zu Pflegenden?) und Prüfung der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. Der Kundinnen und Kunden wird auf Nutzung der Beratungsmöglichkeit des Pflegebüros der Stadt Düsseldorf hinweisen.	<p>Eingliederungsvereinbarung</p> <p>Wiedervorlagesystem</p>
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“	Prüfung, ob eine gültige Eingliederungsvereinbarung ein plausibles Profiling mit aktivierter Handlungs-	<p>Korrektes Profiling</p> <p>Gültige Eingliederungsvereinbarung</p>

Zielgruppe	Strategie	Standards
	strategie vorliegen. Über die gültige Eingliederungsver- einbarung wird die Kontaktdichte eingehalten.	Wiedervorlagesystem

1.5. Produktbeschreibungen

Im Folgenden werden die wesentlichen Produkte, die das Jobcenter Düsseldorf im Jahr 2015 einsetzen wird, beschrieben.

Maßnahmen nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III:

Aktivcenter:

Aktivcenter 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.

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 Förderelemente 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

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 Präsenzplicht für einen schwächeren Kundenkreis.

Für alle diese individuell ausgeschriebenen Angebote gilt grundsätzlich, dass der Maßnahmeanhalt 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 Einzelgespräch 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.

Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentren (FTEC)

Die bisher bestehenden Modulmaßnahmen wurden ab Juli 2012 durch das neue Produkt „Feststellungs-, Trainings- und Erprobungszentren“ (FTEC) ersetzt. Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in den Arbeitsmarkt durch Eignungsfeststellung, berufliche Kenntnisvermittlung und praktische Erprobung. Dabei wer-

den 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 Maßnahmeverlauf 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)
- Bewerbungskoaching/aktive Bewerbungsbemühungen und Eigenrecherche

Maßnahme für großer Bedarfsgemeinschaften (BG)

Die neue Maßnahme soll sich durch folgende Charakteristika auszeichnen:

- Ausgeprägter systemischer Beratungsansatz: Die gesamte BG in ihrer Komplexität ist in den Beratungsprozess einzubeziehen. Hierzu gehört auch standardmäßig ein aufsuchendes Angebot, nicht nur bei Störungen der Teilnahme oder zur Kontaktaufnahme, sondern um durch Kenntnis der Lebensumstände eine ganzheitliche Strategie pro BG erarbeiten zu können.
- Quartiersbezug: Das Lebensumfeld der Kunden ist eine Determinante im Integrationsprozess und bedarf daher der konzeptionellen Einbeziehung. Dieses soll auch dadurch sichtbar werden, dass der Maßnahmeort sich im Quartier befinden soll.
- Vorgabe der Kooperation mit für Familien relevanten Akteuren im Quartier: Es wird eine Netzwerkbildung mit allen relevanten Akteuren im Quartier erwartet, um deren Expertise und Angebote in Integrationsstrategie und –prozess nutzbar zu machen.
- Systematische Verknüpfung mit den Leistungen nach §16a SGB II: Die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen ist eine Zielsetzung der Maßnahme. Über die standardmäßig anzubietenden Inhalte wie Gesundheitsförderung und wirtschaftliches Verhalten hinaus ist eine systematische Verknüpfung mit den Leistungen und den Dienstleistern nach § 16a SGB II konzeptionell einzuarbeiten, um Integrationsfortschritte zu erreichen.

- Einbeziehung der Kinder durch Unterbreitung von Angeboten der Leistungen für Bildung und Teilhabe: Da die gesamte BG in die Strategie einbezogen werden soll, gehört auch die Thematisierung und aktive Unterbreitung von Angeboten für Kinder, die als Leistungen nach § 28 SGB II (Bildung und Teilhabe) förderbar sind, zu einem ganzheitlichen Beratungskonzept. Hierin kommt auch das Hinwirkungsgebot nach § 4 SGB II zum Ausdruck.

mia – modular – individuell – aktivierend

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 mia werden neue Wege beschritten:

- 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 Modellprojekt „mia“ 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)		

Angebote U 25

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 er-

folgt 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.

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 Maßnahmeinhalt, 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.

1.6. Qualitätsmanagement von 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.

1.7. 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).

Aufstocker

Aufstocker, erhalten Arbeitslosengeld I und haben somit Anspruch auf Pflichtleistungen des SGB III. Hierbei liegt die Zuständigkeit bei der Agentur für Arbeit. Ermessensleistungen werden durch die Jobcenter erbracht.

Das IAB hat den Begriff „Aufstocker“ auch auf erwerbstätige Leistungsempfänger ausgeweitet. Diese stoßen entweder ihr Einkommen aus Erwerbstätigkeit mit Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) auf, um das soziokulturelle Existenzminimum zu erreichen. Oder sie ergänzen ihre Sozialleistungen – meist aus geringfügigem Erwerbseinkommen – mit einem eigenen Beitrag zum Lebensunterhalt und entlasten damit das Sozialsystem. Diese werden in der Literatur auch als „Ergänzer“ bezeichnet.

AVGS-MAT (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein Maßnahmen bei einem Träger)

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.

AVGS-MPAV (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein Maßnahmen private Arbeitsvermittlung)

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.

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 Nachho-

len 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.

Langzeitleistungsbeziehende

Als Langzeitleistungsbeziehende werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) bezeichnet, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig (gem. § 9 SGB II) nach dem SGB II waren. Damit keine Zeiten vor Vollendung des 15. Lebensjahres und somit der Nichterwerbsfähigkeit in den Betrachtungszeitraum der Dauerermittlung eingehen, werden erwerbsfähige LZB erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen.

Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslose sind nach § 18 SGB III Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

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.

Profillagen nach dem Vier-Phasen-Modell

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.

Vermittlungsbudget § 16 SGB II div. § 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