

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM

2025



Inhalt

1. Einführung	3
2. Rahmenbedingungen für 2025	5
3. Herausforderungen 2025.....	9
4. Umsetzung Fort- und Weiterbildung in 2025	9
5. Umsetzung Coaching und Nachfolgeangebot rehapro	10
6. Geschäftspolitische Schwerpunkte und Handlungsstrategien	11
7. Reaktion auf neue Herausforderungen	12
8. Besondere Zielgruppen: Bewährtes fortsetzen und Neues erproben	13
Anlage 1: Kennzahlen 2025.....	14
Anlage 2: Portfolio 2025	16
Abkürzungsverzeichnis.....	17

Impressum:

Herausgegeben vom
Jobcenter Düsseldorf
Geschäftsführung
Verantwortlich:
Christian Wiglow
Luisenstraße 105
40215 Düsseldorf
Fotos: Jobcenter Düsseldorf

1. Einführung

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2025 legt die gemeinsame Einrichtung Jobcenter Düsseldorf ihr 21. Programm vor, mit dem sie einen Beitrag zur Reduzierung der (Langzeit)Arbeitslosigkeit und des (Fach)Kräftemangels leisten will.

Und es ist das erste Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, in dem das Jobcenter nicht mehr allein für die Umsetzung des Schlüsselproduktes Fort- und Weiterbildung zuständig ist. Aus rein fiskalischen und haushaltstechnischen Erwägungen hat der Bund die Umsetzungs- und Finanzierungsverantwortung zum 01.01.2025 aus dem steuerfinanzierten SGB II in das beitragsfinanzierte SGB III verlagert. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf und das Jobcenter haben eine gute Lösung gefunden, um auch weiterhin Fort- und Weiterbildung für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters in Düsseldorf erfolgreich umzusetzen – siehe dazu Kapitel 4. Gleiches gilt für den Bereich Reha, wobei dort die Auswirkungen wesentlich geringer sind.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2025 setzt die vor Jahren begonnene Entwicklung hin zu mehr Passgenauigkeit und Individualität konsequent fort und folgt damit auch dem Gedanken des Bürgergelds. Dabei setzt das Jobcenter Düsseldorf auf eine ausgewogene und wirksame Mischung:

- eingekaufte Maßnahmen immer dort, wo größere Zahlen ähnlicher Unterstützungsbedarfe gedeckt werden sollen (zum Beispiel Unterstützung im Bewerbungsprozess) oder wo es einer hohen Verbindlichkeit und eines konkreten Angebotes bedarf (Beispiel U 25, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder komplexem Unterstützungsbedarf)
- individuelle Angebote mit über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) förderbarer Inhalte einschließlich Coaching im Sinne des neuen § 16k SGB II

2023 und 2024 hat sich der fiskalische Spielraum jeweils verschlechtert und das Jobcenter zu zum Teil schwierigen Konsolidierungsmaßnahmen gezwungen, die gemeinsam mit den Betroffenen so schonend wie möglich umgesetzt wurden. Für 2025 geben die Eckdaten des BMAS zum Haushaltsplanentwurf 2025 Anlass zur Annahme, ohne weitere Konsolidierungsmaßnahmen auch in 2025 ein wirksames Angebot für die Kundinnen und Kunden wieder vorhalten zu können. Daher ist das Jobcenter davon überzeugt, unter diesen Rahmenbedingungen ein ausgewogenes und auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden und des lokalen Arbeitsmarktes abgestimmtes Programm vorzulegen.

Seit 2023 konnte das Jobcenter Düsseldorf Erfahrungen mit den Bürgergeld machen, wobei die für den Integrationsbereich maßgeblichen Neuerungen erst zum 01.07.2023 eingeführt wurden. Die zuvor durchaus bestehenden Befürchtungen, dass sich der Paradigmenwechsel durch das Bürgergeld nachteilig auf die Möglichkeiten der Kundenaktivierung auswirken könnte, sind bis dato nicht eingetreten. Ebenso wenig kann das Jobcenter Düsseldorf einen „run“ auf das Bürgergeld ausmachen oder dass Menschen ihre Arbeit aufgeben, um Bürgergeld zu beziehen.

Das Modellprojekt Rehapro wird zum 30.06.2025 auslaufen. Eine Fortsetzung der Bundesförderung wird nicht erwartet. Die im Rahmen des Modellprojektes

Änderungen bei Fort- und Weiterbildung

Die Agentur für Arbeit Düsseldorf und das Jobcenter haben eine gute Lösung gefunden

Noch mehr Individualität und Passgenauigkeit – Weg vom „Massengeschäft“

Trotz Kürzungen des Bundes ein ausgewogenes Angebot

Gute Erfahrungen mit dem Bürgergeld

Das Modellprojekt Rehapro wird zum 30.06.2025 auslaufen

„Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ erfolgreich als Muster für alle Kundinnen und Kunden

Vermeidung Langzeitbezug Geflüchteter aus der Ukraine

Durch BG-Betrachtung und gezielte Aktivierung neue Potenziale für den Arbeitsmarkt heben

Wachstumsinitiative soll „das Bürgergeld treffsicherer“ machen

2025 ein Jahr des Übergangs

gewonnenen Erkenntnisse, Kompetenzen und Netzwerke, insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt Düsseldorf sollen nicht verloren gehen, sondern in Form eines Coaching-Angebotes den Düsseldorfer Kundinnen und Kunden weiterhin angeboten werden. Dieses geschieht aus Eigenmitteln und ohne Ausweitung des Kapazitätsplans (siehe dazu Kapitel 5).

Mit dem bundesweiten „Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ ab Ende Oktober 2023 sollten die Betreuungsintensität und dadurch die Integrationen von Geflüchteten aus der Ukraine wie auch aus den sog. 8 Hauptherkunftsländern signifikant gesteigert werden. Dieses ist in Düsseldorf erfolgreich gelungen und wird als Ansatz für das Regelgeschäft ausgeweitet und soll allen Kundinnen und Kunden zu Gute kommen.

Zudem wird es In 2025 weiterhin darum gehen, zu verhindern, dass die 2022 nach Deutschland geflüchteten Menschen aus der Ukraine in den Langzeitleistungsbezug geraten. Da 2024 viele ihre Sprachkompetenz verbessert haben werden, sind sie dann verstärkt Zielgruppe für Vermittlungsbemühungen und marktnahem Produkteinsatz, i.d.R. in Form von Vermittlungsbudget, Maßnahmen beim Arbeitgeber, Fort- und Weiterbildung, zumal auch der Anteil derer, die dauerhaft sich in Deutschland etablieren wollen, steigt.

Wie sich die weltweiten Krisen und damit etwaige neue Flüchtlingsbewegungen entwickeln werden, vermag nicht abgeschätzt werden. Zudem steigt mit der Dauer des Krieges die Zahl der Geflüchteten aus der Ukraine, die dauerhaft in Deutschland bleiben wollen (2022 waren es rd. 25%, Mitte 2023 waren es schon rd. 50%, mittlerweile sind es weit über 50% nach Auswertungen des IAB, die eine Zukunft außerhalb der Ukraine suchen).

2025 wird auch die operative Aufmerksamkeit für eine ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaft (BG) und die gezielte Kundenaktivierung weiter geschärft. Die Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Bedarfe in der Beratung ist dadurch stärker im Fokus, zumal es darum verstärkt geht, durch die BG-Betrachtung bisher weniger beachtete Potenziale für den Arbeitsmarkt zu heben. Dieses wird durch die gemischtfachliche Aufstellung aller operativen Regelbereiche ab 11/2023 unterstützt. Die Leistungs- und der Vermittlungsteams arbeiten damit flächendeckend unter einer Bereichsleitung im Sinne ganzheitlicher Kundenprozesse zusammen. Dieses Modell hat sich bewährt.

Mit der im Juli 2024 vom Bundeskabinett beschlossenen Wachstumsinitiative soll „das Bürgergeld treffsicherer werden“ (Zitat Bundesregierung). Die noch nicht beschlossenen Änderungen enthalten u.a. Verschärfungen der Zumutbarkeit bei Arbeitswegen, eine Verschärfung der Folgen von Pflichtverletzungen und Schwarzarbeit, eine Kürzung der Karenzzeit bei Schonvermögen sowie auch neue Unterstützungsmöglichkeiten wie Anschubfinanzierung bei Beschäftigungsaufnahme. Die nähere Ausgestaltung bleibt abzuwarten.

Je nach den weiteren politischen Grundsatzentscheidungen auf Bundesebene zur Zukunft des Bürgergeldes nach der Bundestagswahl 2025 wird das kommende Jahr ein Jahr des Übergangs und möglicher tiefgreifender Veränderungen werden.

2. Rahmenbedingungen für 2025

Im Folgenden werden in konzentrierter Form die erwartbaren, entscheidenden Parameter für die Arbeit des Jobcenters Düsseldorf im Jahr 2025 beschrieben.

Erwartete fiskalische Handlungsspielräume

- Die Vorabinformationen des BMAS zur Mittelausstattung 2025 erlauben die vorsichtige Annahme trotz einer erwarteten Kürzung des Globalbudgets um rd. 10% (in etwas Anteil Ausgaben Fort- und Weiterbildung), dass alle geplanten Angebote ohne weitere Konsolidierungsmaßnahmen umgesetzt werden können.
- Durch den Passiv-Aktiv-Transfer können weiterhin Beschäftigungsverhältnisse nach § 16i mit finanziert werden. Der im Rahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung geplante Ausbau des Passiv-Aktiv-Transfers würde weitere Spielräume schaffen.
- Die Drittmittelfinanzierung rehapro endet zum 30.06.25

Die konkrete Mittelausstattung wird in einer separaten Vorlage für die Trägerversammlung nach Eingang der Eingliederungsmittelverordnung 2025 ausgewiesen.

Marktchancen und interne Stärken der eigenen Organisation

- In Düsseldorf ist es gelungen, den Corona-bedingten Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen und den Langzeitbezug in den letzten Jahren kontinuierlich erheblich zu senken. Auch ein durch den Ukraine-Krieg fluchtbedingter partieller Zuwachs steht diesem grundsätzlichen Trend nicht entgegen.
- Der lokale Arbeitsmarkt ist nach wie vor robust und dynamisch, allerdings aktuell von größerer Zurückhaltung der Arbeitgeber geprägt, was sich im Einstellungsverhalten widerspiegelt
- Die Übersetzung der nach wie vor bestehenden Nachfragesituation auf dem lokalen und regionalen Arbeitsmarkt in Chancen für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters bleibt die zentrale und immer größer werdende Herausforderung
- Je nach Branche besteht neben dem Fachkräfte- auch ein Kräftebedarf, auf den das Jobcenter mit seiner Strategie und auch der gemeinsamen Bildungszielplanung reagiert
- Durch die lokalen flächendeckenden Online-Angebote und die erhöhte Erreichbarkeit hat sich die Geschäftsbeziehung zwischen Jobcenter und Kundinnen und Kunden weiterhin produktiv verändert
- Die quartiersbezogenen Ansätze durch die i-Punkte Arbeit und die Nutzung der zusätzlichen Möglichkeiten durch die Kommunale Beschäftigungsförderung eröffnen zusätzliche Chancen und werden fortgesetzt
- Gute Vernetzung zu kommunalen Beratungsstrukturen / §16a Leistungen schafft die Voraussetzung für erfolgreiche Integration in Arbeit
- Durch gute Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (g-AGS) werden Beschäftigungschancen erschlossen

(Markt-) Risiken und interne Schwächen der eigenen Organisation

- Das Kundenpotenzial ist bisher rückläufig mit einer spürbaren Verschiebung der Anteile zu Kundinnen und Kunden mit multiplen Problemlagen einschließlich gesundheitlicher Probleme und Vermittlungshemmnissen, die be-

Die Planung steht unter einem Finanzierungsvorbehalt

Erhebliche Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Kundenstruktur wird schwieriger und marktferner

**Chancen und Risiken
halten sich noch die
Waage**

- raterisch einen höheren Aufwand bedeuten und einen höheren Investitionsbedarf in aktivierende und vorbereitenden Unterstützungsangebote. Für 2025 wird mit einem leichten Zugang des Kundenpotenzials gerechnet
- Ein anhaltend hoher Anteil von rd. 71% aller Kundinnen und Kunden ohne anerkannte bzw. abgeschlossenen Berufsabschluss (2024 rd. 72%) erfordert längere und komplexere Integrationsprozesse
 - Nur noch für einen immer geringer werdenden Kundenanteil ist eine schnelle Vermittlung in Arbeit ohne vorbereitende Unterstützung möglich (daher kommt dem Neukundenprozess eine größere Bedeutung zu)
 - Wegen der hohen Zentralität Düsseldorfs besteht eine erhebliche Konkurrenzsituation durch Bewerber/innen aus dem bevölkerungsreichen Umland
 - Der Anteil der Kundinnen und Kunden mit einer anderen Staatsangehörigkeit beträgt aktuell rd. 52% (2015 waren es noch 40%, 2023 rd. 53%), so dass migrationsspezifische Vermittlungshemmnisse nach wie vor eine sehr große Bedeutung haben
 - Eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt dieses Personenkreises ist nach wie vor nur bedingt möglich, zumal durch den Job-Turbo viele Marktnähere bereits integriert wurden
 - Es gilt nach wie vor zu verhindern, dass eine Teilmenge der Geflüchteten den Spracherwerb nicht schafft und in den verfestigten Langzeitbezug rutscht

Bei Abwägung aller Chancen und Risiken ist die Schlussfolgerung erlaubt, dass aufgrund der allgemeinen Unwägbarkeiten sich aktuell Chancen und Risiken noch die Waage halten, wobei auch die mit den Vorjahren verglichen geringere Förderintensität und die Neuregelungen zu Fort- und Weiterbildung zu beachten sind.

Top-Themen und wesentliche Handlungsansätze

Führung:

- Durch die Umsetzung der gemischtfachlichen Aufstellung im Regelgeschäft hat sich bei den Bereichsleitungen der Fokus hin zu noch mehr Management und Führung bei breit aufgestellter Fachlichkeit statt profunder Fachlichkeit in einem Gebiet verschoben
- Mitarbeiterführung im Spannungsverhältnis zwischen erlebter bzw. gefühlter Überlastung durch Krisenpermanenz (Corona, Ukraine, Inflation) und dem Anspruch an eine moderne Dienstleistungserbringung bleibt eine Herausforderung, insbesondere mit der Erwartung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit durch den familienbezogenen Ansatz
- Angesichts der bestehenden Diskussion um das Bürgergeld und damit zur Arbeit der Jobcenter ist es Führungsaufgabe, mit Verunsicherungen und Ängsten der Beschäftigten wertschätzend umzugehen und Auswirkungen auf die Performance zu minimieren
- Verankerung des Themas Gesundheit als Führungsaufgabe und Steigerung des Gesundheitsbewusstseins und langfristig der Gesundheitsquote
- Diversity und Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes als Chance im Jobcenter nutzen
- Den Grundsatz „Nah am Kunden“, Daten-, Prozessqualität, Qualität der Kundenkommunikation und risikoorientiertes Qualitätsmanagement als Führungsaufgabe verstehen
- Steigerung der digitalen Kompetenzen der Beschäftigten und Vorteilsübersetzung für die Kundinnen und Kunden zur verstärkten Nutzung von Jobcenter.digital und Videokommunikation

Stabilisierung der Personalausstattung

„Lernen“/ „Team-Lernen“ als Zukunftsaufgabe

friktionsfreier Prozess zur Umsetzung des Schlüsselproduktes Fort- und Weiterbildung

„Nah am Kunden“ handlungsleitend

Jobcenter.digital – Nutzung massiv ausbauen

Personal:

- Stellenbesetzungen gestalten sich zunehmend immer schwieriger
- Ziel ist die Stabilisierung der Personalausstattung durch optimiertes Personalgewinnungsverfahren und Realisierung des quantifizierten Besetzungssolls beider Träger
- Weiterentwicklung der Einarbeitung, Ausbau des Onboardings und Aufbau von Offboarding
- Fortsetzung des verstärkten Engagements bei der Ausbildung von Nachwuchskräften
- Qualität der Beratung verankern und Nutzung guter Beratung im Bereich Finanzielle Hilfen (FH) und Beratung – Arbeit – Förderung (BAF)
- „Lernen“/ „Team-Lernen“ als Zukunftsaufgabe im Jobcenter verankern, auch und besonders mit dem Fokus auf digitale Kompetenzen
- Noch mehr Verständnis für die Aufgaben an den Schnittstellen entwickeln, um noch besseren Service bieten zu können

Prozesse:

- Schaffung eines friktionsfreien Prozesses zur Umsetzung des Schlüsselproduktes Fort- und Weiterbildung zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit und erfolgreiche Umsetzung wie etwaiges Nachsteuern ist von erheblicher geschäftspolitischer Bedeutung
- Flächendeckende und strukturierte Zusammenarbeit bei der Umsetzung familienbezogener Ansätze zwischen FH und BAF als Schlüssel zur Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs und zur Erschließung neuer Aktivierungs- und Integrationspotenziale wird durch gemischtfachliche Aufstellung unterstützt
- Weitere Verbesserung der Integrationsleistung, Aktivierung und Beratung nach dem Prinzip „Nah am Kunden“
- Ausbau der Nutzung von jobcenter.digital als ressourcenschonenden und datenschutzkonformen Kommunikationskanal mit den Kundinnen und Kunden
- Weitere Optimierung des Servicelevels und der Team-Telefonie durch Schulungen und Führungshandeln
- Spürbarer Ausbau der Nutzung der Videokommunikation als zusätzlicher Kanal für die persönliche Beratung
- Schärfung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
- Ausbau der Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice auf Basis der Erfahrungen des Job Turbos
- Nutzung der Möglichkeiten des § 31a SGB III (datenschutzkonforme Übergabe von Schülerdaten) im Bereich U 25 zur optimierten Beratung Jugendlicher im SGB II Bezug und ihrer Familien mit dem Ziel einer konkreten beruflichen Anschlussperspektive bei Beendigung der Schule

Partnerschaft und Ressourcen:

- Enge Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt Düsseldorf als großem Arbeitgeber und Anbieter aller Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge
- Die Möglichkeiten der kommunalen Beschäftigungsförderung ergänzen wirkungsvoll das Portfolio des Jobcenters
- Enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit insbesondere im Jugend-Jobcenter, Integration Point, gemeinsamer Arbeitgeberservice, Fort- und Weiterbildung, gemeinsame Bildungszielplanung, Reha, LBB vor dem Erwerbsleben, Rechtskreiswechselnde und Aufstockende
- Enge Netzwerkarbeit mit den lokalen Stakeholdern bei relevanten Herausforderungen

Investitionen und Produktnutzung:

- Die geringere Mittelausstattung führt zu einer Reduzierung der Fördermöglichkeiten insgesamt und in nahezu allen Produktbereichen, wobei dennoch ein ausgewogenes, auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden und des lokalen Arbeitsmarkts zugeschnittenes Angebot erhalten bleibt
- Der optimalen Nutzung der verringerten finanziellen Mittel und weitere Erhöhung der Wirkung im Sinne eines noch stringenteren Integrationsprozesses kommt eine noch größere Bedeutung zu
- Qualifizierung von Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ein hohes Niveau abschlussorientierter Fort- und Weiterbildung von weiter rd. 400 geplanten Förderfällen als Beitrag zur Fachkräftesicherung, wobei die Umsetzung jetzt nicht mehr dem Jobcenter allein obliegt

Schlüsselergebnisse:

... mitarbeiterbezogene Ergebnisse:

- „Lernen“ als Zukunftsaufgabe im Jobcenter weiter ausbauen, auch und besonders mit dem Fokus auf digitale Kompetenzen
- Homeoffice ist ein fester Bestandteil des regulären Arbeitsalltags geworden mit entsprechenden Herausforderungen an Arbeitsweise, Kommunikation und Führung bei Chancen zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Die Eröffnung der Teilnahmen am Angebot des BA-Familienservices steigert ebenfalls für alle Beschäftigten die Möglichkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf
- Thema Gesundheit im Fokus mit dem Gesundheitscoach als ein Baustein zur Verbesserung der internen Gesundheitsquote
- Nachhaltigkeit gewinnt eine größere Bedeutung im Jobcenter – mit einem sog. „Green Team“ werden die Beschäftigten verstärkt eingebunden und sensibilisiert

... kundenbezogene Ergebnisse:

- Kundenfreundliche, schnelle, qualitativ hohe und stabile Leistungsgewährung ist die Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsprozesse
- Die stärkere Berücksichtigung familienbezogener Aspekte durch die BG-orientierte Beratung stellt die Familie in den Mittelpunkt und wird von vielen Kundinnen und Kunden als sehr wertschätzend und hilfreich wahrgenommen
- Mehr Transparenz in den Prozessen und Routing der Anliegen direkt dorthin, wo direkt entschieden wird, steigert die Kundenzufriedenheit
- Jobcenter.digital eröffnet schnelle und ressourcenschonende Kommunikationswege, die es vermehrt zu nutzen gilt
- Ausbau der digitalen Kompetenz der Kundinnen und Kunden und des zivilgesellschaftlichen Unterstützungsnetzwerkes durch Schulungsangebote durch das Jobcenter
- Ausweitung der Servicezeiten durch Nutzung des Digitalen Servicebereichs und damit bessere Angebote für die Kundinnen und Kunden
- Der Einbezug der i-Punkte Arbeit als dezentrale Anlaufstellen unter Nutzung z.B. der Videokommunikation schafft wohnortnahe Zugänge für die Kundinnen und Kunden im Quartier
- Nachhaltige Förderung und Integrationen ist handlungsleitendes Ziel

**Inhouse-Aktivitäten
wie Durchstarten
eingekaufte Portfolio**

**Thema Gesundheit
bleibt im Fokus**

**Verbesserung der Ge-
sundheitsquote als Ziel**

**Mehr Transparenz stei-
gert die Kundenzufrie-
denheit**

**Ausbau der digitalen
Kompetenz der Kun-
dinnen und Kunden**

- Der Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten und damit nachhaltiger und bedarfsdeckender Integration wird ermöglicht
- Der Ausbau der Gesundheitsförderung für Kundinnen und Kunden ist eine wesentliche Aufgabe des Gesundheitscoachs zum Abbau von Vermittlungshemmnissen und Verbesserung der Integrationschancen

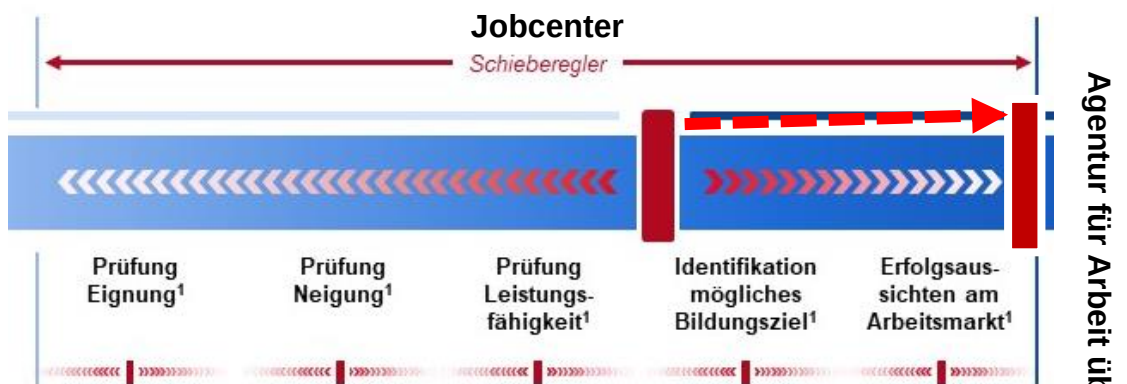
3. Herausforderungen 2025

Folgende Herausforderungen werden neben den immer noch limitierten fiskalischen Handlungsspielräumen für 2025 gesehen:

- Erfolgreiche Umsetzung der ambitionierten gemeinsamen Bildungszielplanung unter den neuen Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Fort- und Weiterbildung (siehe auch Kapitel 4) um weiter einen Beitrag zur Deckung bestehender (Fach)Kräftebedarfe des lokalen Arbeitsmarktes aus dem Kundenpotenzial des Jobcenters leisten zu können
- Durch den BG-Bezug sollen die Aktivierungs- und Integrationspotenziale gehoben werden, die bisher nicht im Fokus der Vermittlungsbemühungen standen, einschließlich von § 10-Fällen auf freiwilliger Basis
- Integration Geflüchteter aus der Ukraine und anderen Ländern in den Arbeitsmarkt nach dem grundständigen Spracherwerb auch nach Auslaufen des Job-Turbos weiter fortsetzen– es gilt den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden
- Beratung und Vermittlung noch „näher dran am Kunden“ bleibt eine Herausforderung
- Eröffnung neuer und wirksame Zugangskanäle für geeignete Kundinnen und Kunden zu Arbeitgebern, um sich dort zu erproben und die Chancen der Kräfteanfrage für sich zu gestalten

4. Umsetzung Fort- und Weiterbildung in 2025

Agentur für Arbeit Düsseldorf und Jobcenter haben sich auf Basis des bundeseinheitlichen Referenzprozesses auf eine Umsetzung geeinigt, bei der das Jobcenter die größtmöglichen Gestaltungs- und Entscheidungskompetenzen behält. Anhand des sogenannten Schiebereglermodells wird in Düsseldorf der Regler nach ganz rechts geschoben:



Die gemeinsamen Absprachen waren getragen vom Wunsch beider Partner, die neue Rechtslage bestmöglich im Sinne der Kundinnen und Kunden und der lokalen Wirtschaft umzusetzen mit so wenig Friktionspotenzial wie nur möglich.

Megathemen Ukraine, (Fach)Kräftebedarf, Coaching für marktfremde Kundinnen und Kunden

Erfolgreiche Gespräche mit dem Partner Agentur für Arbeit

Regler nach ganz rechts geschoben

Basis für erfolgreiche Zusammenarbeit gelegt

Agentur für Arbeit übernimmt

Der Umsetzungsprozess wird laufend begleitet und bei Bedarf nachjustiert.

Sonderzuweisung zum Eingliederungstitel

Neue umfassende Leistung der ganzheitlichen Betreuung im SGB II

Coaching nimmt die Person und ihre Familie in den Blick

Coaching ist ein freiwilliges Angebot

Die Agentur für Arbeit entscheidet auf Basis der Auswahl des Jobcenters und setzt die Förderung finanz- und bewilligungstechnisch um. Das Jobcenter bleibt in der Integrationsverantwortung, betreut die Kundinnen und Kunden während der Maßnahme, übernimmt das Absolventenmanagement und die Integration in Arbeit.

Für 2025 wird von folgenden Plandaten ausgegangen:

- Eintritte in FbW insgesamt 1.300 (Ergebnis 2024: 1.407)
- Davon abschlussorientiert 400 (Ergebnis 2024: 327)

Diese Planzahlen entsprechen dem Bedarf auf Basis der sich verändernden Kundenstruktur und wären auch ohne diese Zuständigkeitsänderung vom Jobcenter geplant worden.

Die in 2025 ff. auszufinanzierenden Förderfälle setzt das Jobcenter um und erhält dafür eine Sonderzuweisung zum Eingliederungstitel (Rd. 5,3 Mio. € für 2025 laut Vorabinform des BMAS).

5. Umsetzung Coaching und Nachfolgeangebot rehapro

Im Zuge der zweiten Stufe der Umsetzung der Bürgergeldreform trat zum 01.07.2023 der neue § 16k SGB II in Kraft.

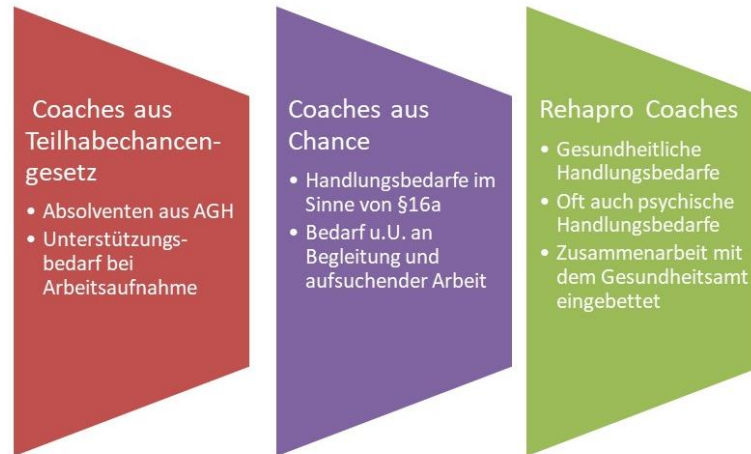
Ziel der ganzheitlichen Betreuung ist der Aufbau und die Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden. Unter ganzheitlicher Betreuung werden alle Methoden verstanden, die die Einschätzung und Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Perspektiven über Anregungen zur Selbstreflexion bis hin zur Überwindung von Handlungsbedarfen umfassen. Ganzheitliche Betreuung im Sinne des § 16k SGB II bedeutet, dass an besonderen, individuellen Problemlagen gearbeitet wird, die sich auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirken. Das Coaching nimmt dabei die Person und ihre jeweilige Lebenssituation (also auch und besonders die Familie) insgesamt in den Blick und betrachtet nicht nur arbeitsmarktrelevante Inhalte, sondern auch soziale und strukturelle Aspekte. Zugleich sollen die Potenziale der Kundinnen und Kunden wahrgenommen und individuelle Förderlücken erkannt und geschlossen werden. Die Förderinhalte der ganzheitlichen Betreuung sind gesetzlich nicht geregelt. Die Inhalte richten sich nach den Bedarfen der Kundinnen und Kunden sowie den Erfordernissen, um die besonderen Problemlagen zu beseitigen und die Beschäftigungs-/Ausbildungsfähigkeit zu schaffen und zu erhalten.

Das Jobcenter Düsseldorf setzt Coaching primär durch den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) um und kann in Düsseldorf auf ein breit aufgestelltes Angebot zurückgreifen.

In einem kleineren Umfang soll Coaching aber auch durch eigenes Personal umgesetzt werden. Dazu soll aber nicht der genehmigte Kapazitätsplan 2025 ausgeweitet werden, sondern die personellen Ressourcen sollen durch interne Schwerpunktsetzung gewonnen werden. Dabei kann auf die positiven Erfahrungen und auch dort gewonnenen Kompetenzen im Rahmen der Umsetzung des ESF-Projektes Chance, des Teilhabechancengesetzes und des Modellprojektes rehapro zurückgegriffen werden, das zum 30.06.2025 ausläuft. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt

Düsseldorf soll aber fortgesetzt werden, auch nach dem Modellprojekt, zumal die bisherigen Räumlichkeiten bis zum 31.12.2025 noch zur Verfügung stehen.

Vereinfacht stellt sich die Grundstruktur des Coachings mit eigenem Personal so dar:



6. Geschäftspolitische Schwerpunkte und Handlungsstrategien

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte aus den Vorjahren gelten unverändert und werden lediglich bedarfsorientiert fortgeschrieben und ergänzt:

- Integration in Arbeit bleibt unverändert das oberste primäre Ziel, auch bei einer spürbaren Steigerung des Anteils von Kundinnen und Kunden mit multiplen Problemlagen (einschließlich gesundheitlicher Vermittlungshemmnissen)
- Übertragung der Philosophie und Strategien des „Job Turbos“ auf alle Kundinnen und Kunden im Regelgeschäft
- Sicherung des Lebensunterhalts durch schnelle und bürgerfreundliche Leistungsprozesse
- Heranführung und Vorbereitung der Kundinnen und Kunden auf Qualifizierung zur Gewinnung von Fachkräften unter den veränderten Rahmenbedingungen ab 01.01.2025
- Abbau im Bestand von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen
- Perspektivwechsel für Selbständige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Nutzung der Möglichkeiten des § 31a SGB III im Übergang Schule - Beruf
- Geflüchteten Menschen den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente

Bleibt Schwerpunkt:
Integration in Arbeit
mit dem Fokus auf be-
darfsdeckende Integra-
tionen

- Erfolgreiche Umsetzung von nach Projektlaufzeit von rehapro adaptierbaren Ansätzen in Form eines neuen Coachingangebotes nach § 16k SGB II
- Weitere Nutzung des Teilhabechancengesetzes als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt, wobei § 16e für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in der freien Wirtschaft vorgesehen wird
- Familienbezogene Beratung und Vermittlung, Bildungsteilhabe und damit Armutsbekämpfung

Die organisatorische Weiterentwicklung im Jobcenter wird hier die Zielerreichung spürbar unterstützen.

Folgende wesentliche Handlungsstrategien sollen 2025 fortgesetzt bzw. weiterentwickelt und ausgebaut werden:

- Weiterer Ausbau der BG-bezogenen Beratungsarbeit in der Fläche im Jobcenter; BG-Bezogene Beratung als Hebel gegen Langzeitleistungsbezug und zur zielgerichteten Steigerung des Aktivierungspotenzials
- Noch Intensivere Nutzung quartiersbezogener Ansätze durch die weitere Förderung der i-Punkte Arbeit und Ausbau der Zusammenarbeit wo möglich/nötig
- Nutzung eigener Angebote wie Durchstarten in allen Standorten
- Steigerung der Aktivierung von Frauen mit und ohne Fluchthintergrund
- Thema „Gesundheit“ als Querschnittsthema für Langzeitbeziehende im Beratungsgespräch und Ausbau gezielter Angebote für die Kundinnen und Kunden
- Weitere Verbesserung der Integrationsprozesse durch noch intensivere Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Ausbau der digitalen Kommunikation und Videoberatung zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden

7. Reaktion auf neue Herausforderungen

So plant das Jobcenter Düsseldorf, auf die unter Ziffer 3 beschriebenen Herausforderungen zu reagieren:

- Als Ergebnis der Erfahrungen in 2024 werden für das Folgejahr zwei Maßnahmen neu bzw. wieder eingekauft: „Talentcenter“, um Kundinnen und Kunden im Bewerbungsprozess schnell und verbindlich ein Unterstützungsangebot zu machen und „Startschuss“ als niederschwellige Aktivierung mit aufsuchenden Elementen, um abgebrochene Beratungsbeziehungen aufzubauen
- Rd. 21% der Kundinnen und Kunden sind älter als 55 Jahre, so dass die Förderung dieser Zielgruppe stärker in den Fokus gerät
- Weiterhin Ausbau der Angebote für Menschen mit psychischen Einschränkungen und Drogenproblemen durch Umsteuern bei Arbeitsgelegenheiten und Übernahme von lebensweltlicher Orientierung wie in der Job AG U 25
- Weiterhin intensive Nutzung der Chancen im Handwerk auch insbesondere für Frauen durch begleitete Praktika, die zur Beschäftigung als Helfer/In oder für eine Ausbildung den ersten Schritt bilden. Umsetzung nach dem Muster der erfolgreichen Maßnahme „Chance Handwerk“ (ursprünglich für Geflüchtete konzipiert) mit Ausweitungsoption bei Erfolg und Nachfrage auf andere Branchen

Familienbezogene Beratung

Angebote im Quartier

Digitale Kompetenz ausbauen

- Verstärkte Nutzung branchenbezogener Jobbörsen/ Veranstaltungen mit Arbeitgebern über Durchstarten für ausgewählte Kundinnen und Kunden und enge Zusammenarbeit mit einstellungswilligen Arbeitgebern

8. Besondere Zielgruppen: Bewährtes fortsetzen und Neues erproben

- Im gemeinsamen Jugend-Job-Center erfolgt eine gemeinsame Angebotsentwicklung. Das bestehende Portfolio wurde in 2020 durch die Job-AG maßgeblich neugestaltet. Diese Neuerungen haben sich bewährt und werden fortgesetzt. Das Angebot folgt dem Grundsatz, dass kein Jugendlicher zurückgelassen wird.
- Die bewährten Angebote für Geflüchtete wie Chance Handwerk oder Ausbildung – Chance – Düsseldorf sollen fortgesetzt und inhaltlich weiterentwickelt werden (Ausweitung Zielgruppe/ Berufsfelder z.B.).
- Für die Geflüchteten aus der Ukraine und anderen Ländern kann an die Erfahrungen aus dem Job-Turbo angeknüpft werden mit dem starken Fokus auf Vermittlung in Arbeit nach einem erfolgreichen basalen Spracherwerb. Ein Bedarf für „klassische Trägermaßnahmen“ wird aktuell weiterhin nicht gesehen.

Anlage 1: Kennzahlen 2025

Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget (rd. 2.500)

Die Planung steht unter einem Finanzierungsvorbehalt

Fort- und Weiterbildung werden nicht mehr aus dem Eingliederungstitel finanziert

Anpassung an den Bedarf und an fiskalischen Rahmen

Planung EGT 2025

Zweckbestimmung	Eintritte 2025	Ergebnis 2024	Vergleich
mit FbW / Reha	8.485	6.619	28,2%
ohne FbW / Reha	7.135	5.202	37,2%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	4.554	3.133	45,4%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	4.554	3.133	45,4%
davon MAT inkl. U25	1.604	512	213,3%
davon AVGS MAT inkl. U25	2.000	2.024	-1,2%
davon MAG inkl. U25	950	597	59,1%
II. berufliche Weiterbildung	1.300	1.407	-7,6%
Förderung berufliche Weiterbildung	1.300	1.407	-7,6%
davon nicht abschlussorient.	900	1.080	-16,7%
davon abschlussorientiert	400	327	22,3%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	925	681	35,8%
Betriebliche Eingliederungshilfen	325	260	25,0%
Einstiegsgeld	600	417	43,9%
Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit nach § 16c SGB II	0	4	-100,0%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	61	26	134,6%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	41	17	141,2%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	20	9	122,2%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	10	400,0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.520	1.315	15,6%
Arbeitsgelegenheiten	1.400	1.246	12,4%
§ 16e SGB II	25	7	257,1%
§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt	95	62	53,2%
VII. Freie Förderung nach § 16 f	75	47	59,6%
VIII. § 16h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	0	0	0,0%

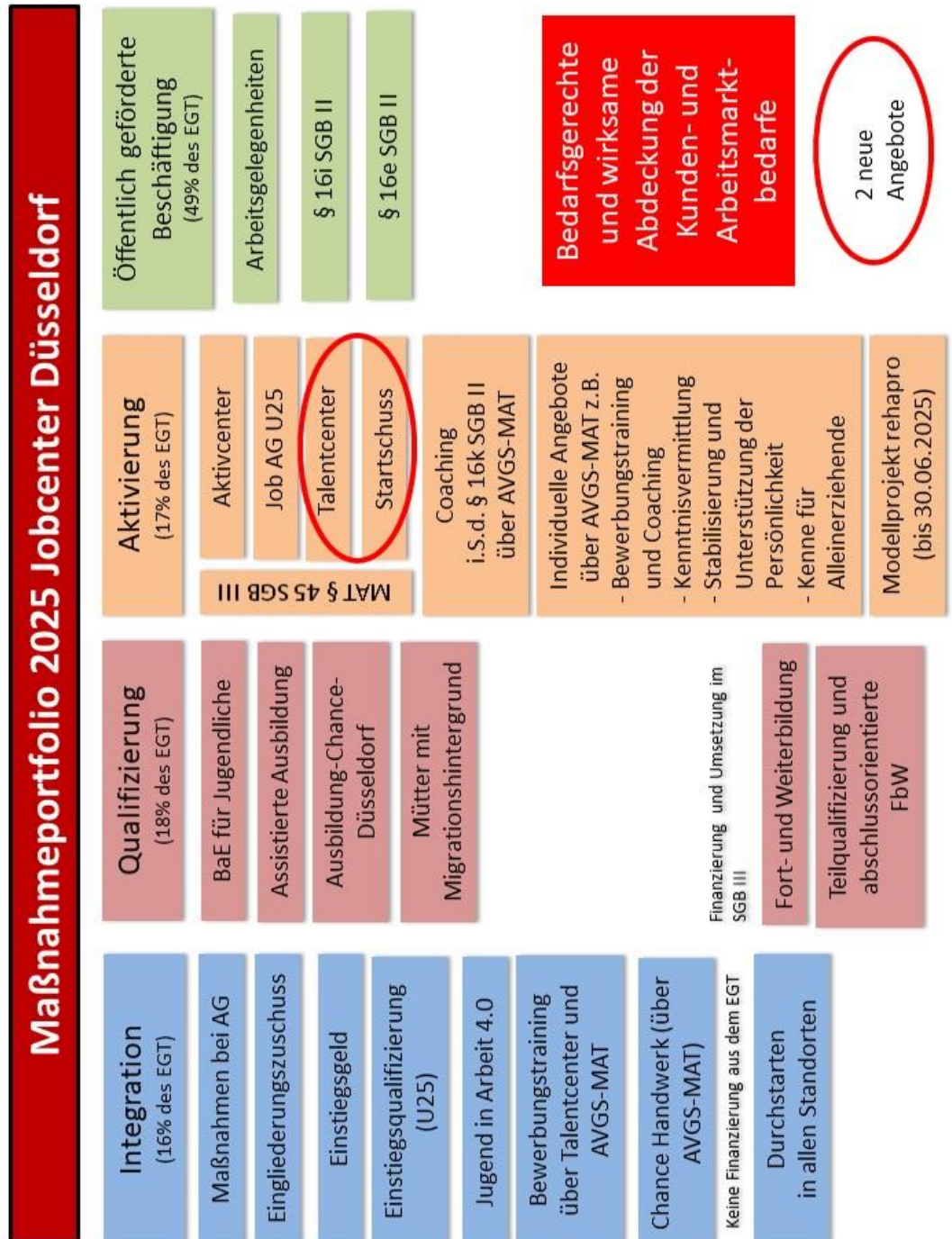
Düsseldorf bietet ein leistungsfähiges Angebot

Leistungen nach § 16a

Leistung nach § 16a	Erbracht durch	Bedarfsschätzung
Kinderbetreuung	i-Punkt Familie des Jugendamtes	15 bis 30
Häusliche Pflege von Angehörigen	Städtisches Pflegebüro	100 bis 150
Schuldnerberatung	Schuldnerberatung Landeshauptstadt Düsseldorf und Träger	300 bis 500
Psychosoziale Betreuung und Suchtberatung	Gesundheitsamt	450 bis 500

Anlage 2: Portfolio 2025

Auskömmliche und attraktive Angebote für jede Bedarfslage



Abkürzungsverzeichnis

AA Agentur für Arbeit	HEGA Handlungsempfehlung/Geschäfts-anweisung
abH ausbildungsbegleitende Hilfen	HKL – 8 Hauptherkunftsländer für Geflüchtete sind: Syrien, Iran, Irak, Eritrea, Afghanistan, Pakistan, Nigeria, Somalia
AebS Anzahl erfolgreich besetzter Stellen	IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfor-schung der BA
ÄD Ärztlicher Dienst	IFK Integrationsfachkraft
AGH Arbeitsgelegenheiten	IntRev Interne Revision der BA
AlgII Arbeitslosengeld II	IT Informationstechnik
ALLEGRO AlgII-Leistungsverfahren Grund-sicherung Online	JC Jobcenter
AMDL Arbeitsmarktdienstleistungen	JDW Jahresdurchschnittswert
AV Arbeitsvermittler/in	KdU Kosten der Unterkunft
AVGS-MAT Aktivierungs- und Vermitt-lungsgutscheine MAT	KMU Kleine und mittlere Unternehmen
BA Bundesagentur für Arbeit	LLU Leistungen zum Lebensunterhalt
BaE Berufsausbildung in außerbetriebli-chen Einrichtungen	LUH Leistungen für Unterkunft und Hei-zung
BAF Beratung-Arbeit-Förderung (vormals Arbeitsvermittlung)	LZA Langzeitarbeitslose
BAföG Bundesgesetz über individuelle För-derung der Ausbildung - Bundesausbil-dungsförderungsgesetz –	LZB Langzeitleistungsbezieher
BAMF Bundesamt für Migration und Flücht-linge	MabE Maßnahmen zur Aktivierung und be-ruflichen Eingliederung
BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales	MAE Mehraufwandsentschädigung
BB Berufsberatung	MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
BBiG Berufsbildungsgesetz	MAT Maßnahmen bei einem Träger
BCA Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	MBZ Monatsberichtszeitraum, Monatlicher Bericht zur Zielerreichung
BeKo Beratungskonzeption	MN Maßnahmen
bFM beschäftigungsorientiertes Fallma-nagement	MuI Markt und Integration
BG Bedarfsgemeinschaft	OwiG Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
BPS Berufspsychologischer Service	PE Personalentwicklung
BRH Bundesrechnungshof	PLZ Postleitzahl
BuT Bildung und Teilhabe	QAB Qualifikation Arbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnah-men	RD Regionaldirektion
BvJ Berufsvorbereitendes Jahr	Reha/SchwB Rehabilitanden / schwerbe-hinderte Menschen
DALEB Datenabgleich Leistungsempfän-gerdatei - Beschäftigtendatei zur Aufde-ckung unberechtigten Leistungsbezuges	RV Rentenversicherung
DORA Datenbasis operative Auswertungen	SC Servicecenter
DQM Datenqualitätsmanagement	SGB Sozialgesetzbuch
EGL Eingliederungsleistung	SGB II Zweites Buch Sozialgesetzbuch
EGT Eingliederungstitel	SGB III Drittes Buch Sozialgesetzbuch
EGZ Eingliederungszuschuss	SGB VIII Aches Buch Sozialgesetzbuch
EinglMV Eingliederungsmittelverordnung	SGB X Zehntes Buch Sozialgesetzbuch
eLb erwerbsfähige Leistungsberechtigte	SGB XII Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch
ER-Verfahren Einstweiligesrechtsschutz-verfahren	SGG Sozialgerichtsgesetz
ESF Europäischer Sozialfonds	StGB Strafgesetzbuch
ESG Einstiegsgeld	SV Sozialversicherung
FbW Förderung der beruflichen Weiterbil-dung	THCG - Teilhabechancengesetz
FH Finanzielle Hilfen (vormals Leistungs-gewährung)	TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
FM Fallmanager/in	VB Vermittlungsbudget
gAGS gemeinsamer Arbeitgeberservice	VJM Vorjahresmonat
gE gemeinsame Einrichtung	VKFV Verwaltungskostenfeststellungsver-ordnung
	VV Vermittlungsvorschlag
	VwHH Verwaltungshaushalt
	VzÄ Vollzeitäquivalente
	4-PM 4-Phasenmodell der Vermittlung