Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013

Herausgegeben von:
Jobcenter Düsseldorf
Luisenstr. 105, 40215 Düsseldorf
www.jobcenter-duesseldorf.de

Inhalt

1. Einleitung 3
2. Fiskalische Eckdaten 6
3. Arbeitsmarktanalyse 9
4. Kundenstrukturanalyse 15
5. Bildungszielplanung 19
6. Gender Mainstreaming und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt 23
7. Beratung und Vermittlung 26
7.1. Wesentliche Beratungs- und Vermittlungsstrategien 30
8. Qualitätsmanagement 35
9. Besondere Schwerpunkte für 2013 36
9.1. Personenkreis der Ergänzer 36
9.2. Langzeitleistungsbezieher 42
9.3. Verbesserung der Vermittlungsarbeit für Ärzte und Ingenieure 44
9.4. Schwerpunkt Erziehungs- und Pflegeberufe 45
10. Aktivierung und berufliche Eingliederung 47
11. Berufswahl und berufliche Ausbildung 51
12. Berufliche Weiterbildung 51
13. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit 51
14. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben 54
15. Öffentlich geförderte Beschäftigung 55
16. Freie Förderung nach § 16f SGB II 56
17. Kommunale Eingliederungsleistungen 57
18. Angebote für besondere Zielgruppen 59
18.1. Jugendliche unter 25 Jahren 59
18.2. Frauen 65
18.3. Alleinerziehende 66
18.4. Menschen mit Migrationshintergrund 71
18.5. Langzeitarbeitslose über 50 Jahre 76
18.6. Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII 79
18.7. Haftentlassene 80
19. Glossar und die wichtigsten Rechtsquellen 82

Diese Veröffentlichung verzichtet zur besseren Lesbarkeit auf die explizite Nennung der weiblichen Form. Als Formulierung wird daher beispielsweise „Mitarbeiter“ statt „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verwendet. Darin sind jeweils ausdrücklich auch weibliche Personen mit eingeschlossen.

1. Einleitung

Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen in der Mittelausstattung und durch die Instrumentenreform zum 01.04.2012 wurden mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 tiefgreifende Änderungen in der Angebotsstruktur des Jobcenters Düsseldorf vorgenommen. In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine inhaltlich notwendige Neubewertung des Stellenwerts und der Rolle von Arbeitsgelegenheiten im Instrumentenportfolio des Jobcenters. Dieser Prozess wurde vor Ort dank der guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Akteure, der Träger des Jobcenters und der Anbieter von Beschäftigungsförderungsangeboten trotz erheblicher Änderungen und Einschnitte professionell und friktionsfrei umgesetzt. Dafür möchte das Jobcenter an dieser Stelle noch einmal allen Beteiligten danken.

Auch für 2013 ist mit einer weiteren Senkung der zur Verfügung stehenden Mittel nach der mittelfristigen Finanzplanung des Bundes zu rechnen. Der zu erwartende Kürzungsbetrag von knapp über 4 Mio. € kann jedoch durch Minderbedarfe so aufgefangen werden, dass nahezu eine gleiche Mittelausstattung wie 2012 zur Verfügung steht, so dass sich aus fiskalischen Gründen kein Änderungsbedarf ergibt. Nähere Erläuterungen sind auf Seite 6 zu finden.

Nach den zum Teil erheblichen Veränderungsprozessen, die die Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme 2011 und 2012 mit sich brachten, soll das Jahr 2013 „ein Jahr der Konsolidierung“ werden. Nach Jahren erheblicher Änderungen brauchen alle Beteiligten Planungssicherheit und Sicherheit im Umgang mit dem neuen Angebotssetting. Es werden für 2013 keine wesentlichen, außer sich verändernden Bedarfslagen und Nachjustierungen bei der Zielerreichung geschuldeten, Anpassungen der Angebotsstruktur vorgeschlagen.

Aus Sicht des Jobcenter Düsseldorf sprechen für diese Vorgehensweise insbesondere die nachfolgend genannten Gründe:

- Das Angebotsportfolio an Maßnahmen hat sich bewährt, wie die Entwicklung der Integrationsquote und der Verbleibsquote zeigen.
- Das Angebotsportfolio ist bedarfsgerecht, wie die Nutzungszahlen belegen.
- Der Schwerpunkt im Bereich Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Erhöhung der Nachhaltigkeit von Integrationen.
- Das Angebot für marktferne Kunde ist ausgewogen und angemessen.
- Zur Optimierung der Zielerreichung bei der Reduzierung der Zahl der Langzeitbeziehenden sind bestehende Konzepte der strategischen Bewerberbetreuung anzupassen. Daraus sich etwaig ergebende Mittelbedarfe für Förderungen und Angebote sind darstellbar.
- Bei Maßnahmen, die über einen längeren, sinnvollen Zeitraum genutzt werden, lässt sich die Wirkung valider ermitteln.
- Nach zwei Jahren erheblicher Umstellungen plus Instrumentenreform in 2012 müssen auch die Integrationsfachkräfte Zeit haben, das neue System vertieft kennenzulernen und sinnvoll anzuwenden.
- Es besteht Planungssicherheit und damit auch höhere Akzeptanz und höhere Qualität auf der Anbieterseite.

Neben den bisherigen geschäftspolitischen Schwerpunkten und Zielgruppen (wie U 25, Frauen, Alleinerziehende, Migranten, 50plus) werden im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 folgende besondere Schwerpunkte bearbeitet:

- Strategien für Ergänzer im Leistungsbezug SGB II, eine Personengrupe mit erheblichen Zuwächsen. Die Vorüberlegungen, Datensammlungen und –auswertungen wie auch die Strategieentwicklungen sind abgeschlossen. Ein Angebot in Maßnahmeform

ergibt sich wegen der heterogenen Problemlagen und Interventionserfordernisse nicht. Vielmehr ist der zu beschreitende Weg in einer strategischen Bewerberbetreuung zu sehen. Ob auch eine Adaptierung von „Durchstarten“ für diese Zielgruppe sinnvoll sein wird, muss im weiteren Prozess noch entschieden werden.

- Leistungen nach § 16a SGB II als Bestandteil der Integrationsstrategie. Hier soll ein Schwerpunkt gelegt werden. Ziel ist weniger die Veränderung des Systems als die bessere Verankerung in bestehenden Prozessen. Die Verzahnung von Leistungen nach § 16a SGB II spielt auch im Modellvorhaben des Landes NRW zur öffentlichen Beschäftigung eine besondere Rolle.

- Ein weiterer Schwerpunkt in 2013 ist die Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Strategien und Maßnahmen, um den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden zu reduzieren. Neben bestehenden Konzepten der strategischen Bewerberaktivierung gehören dazu auch primär Überlegungen zur Verbesserung der Kontaktdichte (u.a. bei 50plus durch Konzeptweiterentwicklung; Ansprachestrategien für Personen nach § 10 SGB II und durch rechtzeitige Strategien für Risikogruppen für den Langzeitbezug). Diese sind aber direkt abhängig von der Personalausstattung.

- Fachkräftesicherung, insbesondere Ärzte/ Ingenieure, Erziehungs- und Pflegeberufe.

- Ausbau der Nutzung der Chancen durch das Anerkennungsgesetz.

Nachdem das Jobcenter Düsseldorf im Herbst 2011 mit dem Modellprojekt „Durchstarten“ erfolgreich neue Wege beschritten hat, wird nun überlegt, welche Ausweitungsmöglichkeiten dieses Ansatzes im Jobcenter bestehen. Dabei ist klar, dass das Jobcenter nicht alles selber oder besser machen kann als beauftragte Dritte. Gleichwohl gibt es Angebote und Nischen, bei denen es sich lohnt, über „in-house-Angebote“ nachzudenken, zum Beispiel bei Bewerbungstraining. Fertige Konzepte gibt es zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht, die Überlegungen laufen jedoch.

Im Gegensatz zu den bisherigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen werden auch die maßgeblichen Beratungs- und Vermittlungsstrategien vorgestellt, um Beratungs- und Vermittlungsansätze aufzuzeigen, die nicht in jedem Fall in Maßnahmen mit finanziellen Auswirkungen im Eingliederungstitel münden, deren Ergebnis aber gleichwohl für die Zielerreichung von höchster Bedeutung ist. Beratung und Vermittlung sind das Kerngeschäft des Jobcenters, so dass sich eine Vorstellung in diesem Rahmen anbietet.

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 ist das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses in den einzelnen Facharbeitskreisen und Qualitätszirkeln des Jobcenters Düsseldorf sowie mit den Trägern Landeshauptstadt Düsseldorf und Agentur für Arbeit Düsseldorf wie auch mit den Akteuren des regionalen Arbeitsmarkts und dem Beirat des Jobcenters. Mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm soll auf lokaler Ebene ein wirksamer Beitrag zu mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit geleistet werden.

Entscheidend für die Inhalte und Schwerpunkte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2013 ist der sich aus dem SGB II ergebende gesetzliche Auftrag des Jobcenters, durch Vermittlung in Arbeit Hilfebedürftigkeit zu reduzieren bzw. zu vermeiden und Vermittlungshemmnisse durch geeigneten Instrumenteneinsatz und Beratungstechniken abzubauen. Diese Zielvorgaben spiegeln sich im Zielsystem SGB II wider.

Seinen Auftrag kann das Jobcenter Düsseldorf nicht allein erfüllen. Dazu bedarf es – wie auch in den Vorjahren – funktionierender lokaler Netzwerke und einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen Akteure des Arbeits-

markts. Diese lang geübte Zusammenarbeit gilt es, in 2013 fortzusetzen und weiter zu entwickeln.

In Düsseldorf hat die gute Zusammenarbeit in der Region (die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann setzen gemeinsam die „Perspektive 50plus“ um; Agentur für Arbeit, Jobcenter Düsseldorf und Mettmann setzen gemeinsam das Projekt „Alleinerziehende können mehr“ um) und mit der Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann Tradition.
Förderungen nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF), die über die Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann administriert werden, haben in Düsseldorf schon seit langem einen hohen Stellenwert, nicht erst seit der Reduzierung der Eingliederungsmittel. Durch diese gute Zusammenarbeit besteht die Möglichkeit einer erheblichen Einflussnahme auf die zustande kommenden ESF-Projekte. Je nach Zielgruppen werden die geplanten bzw. schon umgesetzten ESF-Projekte in den entsprechenden Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2013 vorgestellt.

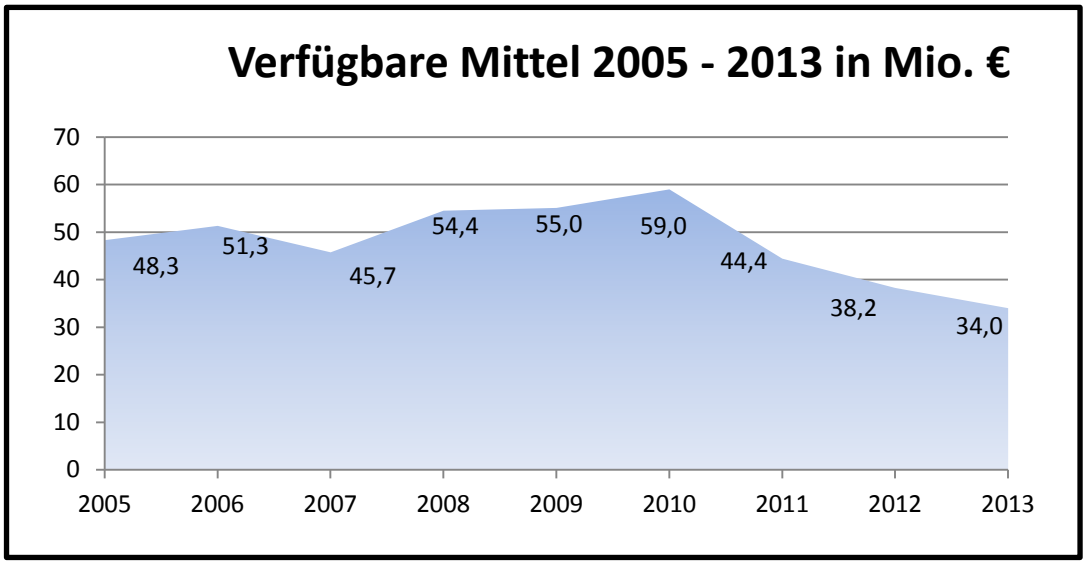
Das Jobcenter Düsseldorf wird sich voraussichtlich zum 01.06.2013 an der „Joboffensive NRW“ beteiligen. Die „Joboffensive NRW“ hat zum Ziel, durch eine Verbesserung der Betreuungsrelation von marktnahen Kunden mehr Integrationen zu erzielen. Um die angestrebte Betreuungsrelation für diesen Personenkreis, der in Düsseldorf rd. 9.000 arbeitslose und arbeitsuchende Kunden umfasst, zu erreichen, sind für das Jobcenter Düsseldorf 32 zusätzliche Vollzeitäquivalentstellen im Bereich der Arbeitsvermittlung erforderlich. Diese zusätzlichen Mitarbeiter im der Vermittlung werden durch eine Umschichtung aus dem Eingliederungstitel finanziert.
Angelegt ist die „Joboffensive NRW“ zunächst auf eine Laufzeit von zwei Jahren. Erwartet wird eine Steigerung der Integrationen um rd. 1.200 bezogen auf ein Jahr. Vorbild für die „Joboffensive NRW“ ist ein Modellprojekt in Berlin in den Jobcentern wie auch das „Langenfelder Modell“ im SGB III, die beide bewiesen haben, dass mit einer besseren Betreuungsrelation und damit einer höheren Kontaktdichte spürbare Erfolge zu erzielen sind. Aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf bietet die „Joboffensive NRW“ die große Chance, die Betreuungsrelationen – zumindest für marktnahe Kunden – spürbar zu verbessern und damit nicht nur einen besseren Kundenservice zu bieten, sondern auch spürbar höhere Integrationserfolge zu erreichen. Die aus dem Eingliederungstitel umgeschichteten Mittel kommen bei einer Umsetzung der „Joboffensive NRW“ in Düsseldorf dann voll den Kunden zu Gute, da sie in mehr Fachkräfte für Beratung und Vermittlung investiert werden. Inwieweit die Umsetzung dieser Initiative Auswirkungen auf das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 haben wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt werden. Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 ist jedoch so flexibel geplant, hier erforderliche Umstellungen zu ermöglichen. Diese beziehen sich dann aber eher auf Angebote für marktnähere Kunden, die dann ggf. reduziert werden könnten. Die Angebote für marktferne Kunden werden nicht tangiert und sind durchfinanziert.

Abgeleitet aus den Zielen des SGB II erfolgt in einem nächsten Schritt der Zielvereinbarungsprozess 2013. In einem gestuften Verfahren über die Bundesebene auf die lokale Ebene mit ihren spezifischen Problemlagen werden mit den Trägern des Jobcenters Düsseldorf, d.h. der Agentur für Arbeit Düsseldorf und der Landeshauptstadt Düsseldorf, Ziele für 2013 vereinbart.
Die vorliegende Planung trägt diesem Umstand Rechnung. Sie bildet einen Rahmen, der bei sich gravierend ändernden Zielvorgaben oder Rahmenbedingungen zeitnah ein flexibles Umsteuern ermöglicht, zumal auch die weitere wirtschaftliche Entwicklung nur schwer einzuschätzen ist.

2. Fiskalische Eckdaten

Auch im Jahr 2013 ist mit einer weiteren Kürzung der zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel zu rechnen. Nach der mittelfristigen Finanzplanung des Bundes ist von einer Kürzung des Eingliederungstitels um rd. 11 % auszugehen. Dieses bedeutet für das Jobcenter Düsseldorf, dass von rd. 34 Mio. € zur Verfügung stehenden Eingliederungsmitteln für 2013 auszugehen ist. Dieser Betrag kann sich noch um eine etwaige erforderliche Umschichtung in das Verwaltungskostenbudget zur Finanzierung der notwendigen Personalausstattung und damit zur Sicherstellung der gesetzlichen Betreuungsschlüssel im Rahmen der Joboffensive NRW verringern.

Vergleicht man die Mittelausstattung mit den Vorjahren ergibt sich folgendes Bild:

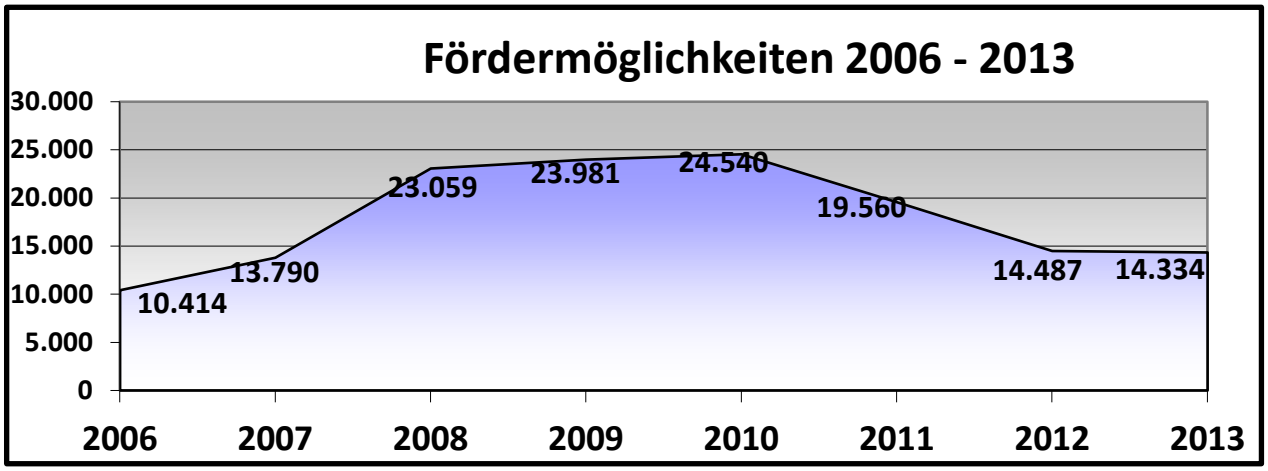


Die vorliegende Planung weist, wie in den Vorjahren, bei den Fördermöglichkeiten (Plätze und Eintritte) eine Überplanung aus. Diese ist erforderlich, um eine zielführende Verausgabung der verfügbaren Mittel sicherstellen können. Die Überplanung ist eingebettet in die Bewirtschaftungsstrategie des Eingliederungstitels, deren Ziele sind:

- die zur Verfügung stehenden Mittel nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit vollumfänglich einzusetzen,
- Handlungsspielräume über das ganze Jahr hinweg zu erhalten, um auf neu auftretende Bedarfssituationen flexibel und schnell reagieren zu können (in der unsicheren Arbeitsmarktlage kommt dieser Flexibilität eine noch größere Bedeutung zu),
- fiskalische Handlungsfähigkeit über das ganze Jahr hinweg zu erhalten.

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, kann die weitere Senkung des Eingliederungstitels dadurch aufgefangen werden, dass kostenintensive Ausfinanzierungen, wie sie in 2012 für die Entgeltvariante der Arbeitsgelegenheiten, Arbeitsgelegenheiten mit einer erheblich aufwändigeren Maßnahmekostenpauschale und für Altfälle der JobPerspektive erforderlich waren, in 2013 entfallen. Dadurch, dass das Jobcenter bereits zum Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 entsprechend reagiert hat, wurden für 2013 Handlungsspielräume gewonnen. Hinzu kommt, dass es in einigen Bereichen wie Einstiegsgeld und auch wegen geringerer Fallzahlen bei REHA zu Minderbedarfen kommt.

Aus diesen Gründen kann das Förderniveau 2013 bis auf Platzreduzierungen wegen geänderter Bedarfslagen auf nahezu demselben Niveau gehalten werden.



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

Unterstützungsleistung in Arbeitsmarktkontexten	**Anteil Mittel**	**Geplante Plätze 2013**	**Anteil Plätze**	**Integrationsquote**	**Zielbeitrag**
	100,00%	**14.334**	**100,00%**	**30,25%**	**100,00%**
Aktivierung und berufliche Eingliederung	**30,3%**	10.384	72,4%	26,3%	**63,0%**
Berufliche Weiterbildung	**33,0%**	1.650	11,5%	30,3%	**11,5%**
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	**11,8%**	1.020	7,1%	85,8%	**20,2%**
Berufswahl und Berufsbildung	**6,7%**	130	0,9%	42,4%	**1,3%**
Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	**1,7%**	50	0,4%	26,1%	**0,3%**
Öffentlich geförderte Beschäftigung	**16,4%**	1.000	7,0%	13,5%	**3,1%**
Freie Förderung	**0,1%**	100	0,7%	25,3%	**0, 6%**

Der höchste Zielbeitrag wird von den Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erwartet. Deren Qualität, Ausgestaltung, Nutzung und Steuerung kommt also eine besondere Bedeutung zu. Mit einer Investition von rd. 30% des Eingliederungstitels wird ein Zielbeitrag von 63% erwartet. Bei der beruflichen Bildung handelt es sich um eine Investition in die Zukunft, da nicht in jedem Falle eine Integration in Arbeit unmittelbar nach der Fortbildung realisierbar ist. Dafür verbessern sich erheblich die Vermittlungschancen und die Aussicht auf eine nachhaltige Integration.
Gut 16% des Eingliederungstitels werden für öffentliche Beschäftigung in Form von Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II investiert, obwohl der Zielbeitrag bei nur knapp über 3% liegt, was auch als Ausdruck der sozialen Verantwortung des Jobcenters angesehen werden kann.

Auf die weiteren Einzelleistungen wird in den jeweiligen Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 noch detailliert eingegangen. Insgesamt verteilen sich die Mittel 2013 wie folgt auf alle Arbeitsmarktdienstleistungen:

Zweckbestimmung	Geplante Plätze 2013	Geplante Plätze 2012	Vergleich
	14.334	**14.487**	**-1%**
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	**10.384**	**10.689**	**-3%**
Vermittlungsbudget	3.000	3000	0%
Vermittlungsgutscheine	160	160	0%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.224	7529	-4%
II. berufliche Weiterbildung	**1.650**	**1.500**	**10%**
Förderung berufliche Weiterbildung	1650	1500	10%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	**1.020**	**970**	**5%**
Betriebliche Eingliederungshilfen	750	750	0%
Einstiegsgeld	100	150	-33%
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit nach § 16c SGB II	170	70	143%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	**130**	**130**	**0%**
Förderung benachteiligter Auszubildender	90	90	0%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	40	40	0%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	**50**	**100**	**-50%**
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	**1.000**	**968**	**3%**
Arbeitsgelegenheiten MAE	900	893	1%
Ausfinanzierung Job-Perspektive	0	0	
öffentliche Beschäftigung Neu)	100	75	
VIII. Freie Förderung nach § 16 f	**100**	**130**	**-23%**

Hinweise:

Die Kürzung bei der Freien Förderung gegenüber dem Plan 2012 rührt daher, dass ursprünglich über diese Rechtsgrundlage zu fördernde Projekte nunmehr als zertifizierte Maßnahmen über Regelinstrumente gefördert werden können. Es werden nur die Plätze und nicht die möglichen Eintritte verglichen.

3. Arbeitsmarktanalyse

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung in der Euro-Zone ist die Einschätzung der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für das Jahr 2013 sehr schwierig, wie es auch in den nachfolgend genannten Quellen zum Ausdruck kommt. Konnte bei der Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 noch davon ausgegangen werden, dass sich die positive Entwicklung fortsetzt, sind jetzt die Aussichten etwas eingetrübt. Welche konkreten Auswirkungen eine negative Entwicklung der europäischen Wirtschaft und der Weltwirtschaft auf den regionalen und lokalen Arbeitsmarkt und damit auf die Einstellungschancen der Kunden im SGB II haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer einzuschätzen.

„Die Frühindikatoren zur konjunkturellen Lage signalisieren auch im 2. Quartal [2012] eine schwächer werdende Konjunktur. Auch der Arbeitsmarkt zeigt in diesem Quartal Anzeichen einer nachlassenden Dynamik“, so beginnt der Arbeitsmarktreport der Gesellschaft für Innovative Beschäftigung NRW (G.I.B) vom 26.07.2012. Ergänzt wird diese Einschätzung durch die Agentur für Arbeit Düsseldorf, die „ (…) vor dem Hintergrund der Euro-Schuldenkrise auch wirtschaftliche Schwierigkeiten auf unsere Unternehmen zukommen“ sieht und konstatiert: „Bei den Betrieben herrscht einfach Unsicherheit über die weitere Konjunkturentwicklung. Insbesondere sind exportabhängige Unternehmen mit der Einstellung neuen Personals eher zurückhaltend. Dagegen sind die Rahmenbedingungen der deutschen Binnenwirtschaft gut. Die Stütze des Arbeitsmarktes sind zurzeit die klein- und mittelständischen Betriebe. In diesen Unternehmen hat der Einstellungsbedarf sogar zugenommen“ (Zitat aus der Pressemitteilung Nr. 095/2012 – 31. Juli 2012 der Agentur für Arbeit Düsseldorf)

Die Risiken für die Konjunktur haben zugenommen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist das reale Bruttoinlandsprodukt im ersten Quartal 2012 saison- und kalenderbereinigt zwar um 0,5 Prozent gewachsen, Frühindikatoren wie der ifo-Geschäftsklimaindex, die ZEW-Konjunkturerwartungen und die Auftragseingänge haben aber zuletzt deutlich nachgegeben. Auch der Arbeitsmarkt zeigt Anzeichen einer schwächeren Entwicklung. Während die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bis Mai beziehungsweise April saisonbereinigt weiter zugenommen haben, sind die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung, für die aktuellere Werte bis Juni vorliegen, saisonbereinigt leicht gestiegen. Außerdem hat sich der Indikator für die Arbeitskräftenachfrage deutlich verringert, liegt allerdings nach wie vor auf hohem Niveau.

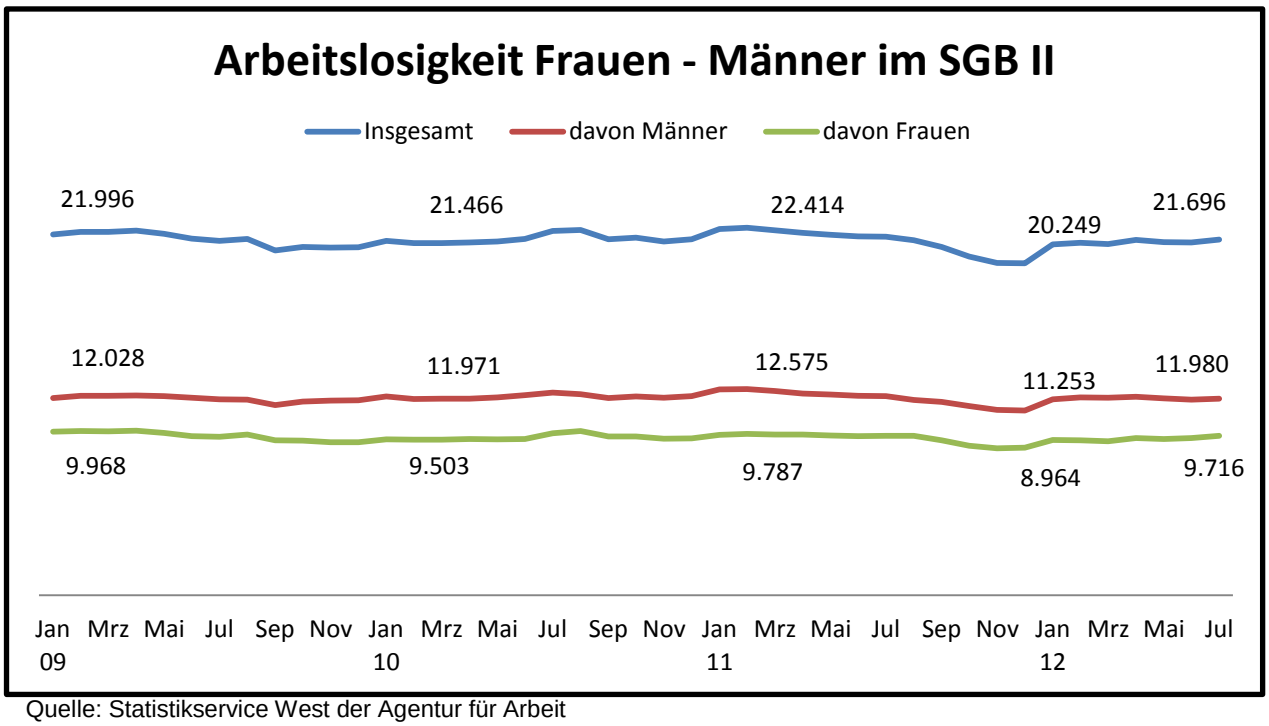
Die aktuelle Lage (Juli 2012) auf dem regionalen und lokalen Arbeitsmarkt ist als positiv zu bezeichnen. Im Juli 2012 wurden im Agenturbezirk Düsseldorf rund 1.800 neue offene Stellen für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gemeldet, über 200 mehr als noch im Juni. Damit standen Ende Juli knapp 5.000 offene Stellen für eine Besetzung zur Verfügung. Drei Viertel aller Stellen waren für eine unbefristete Tätigkeit gemeldet.
Gesucht werden alle Qualifikationen – vom Fachhelfer bis zur Führungskraft. Die Schwerpunkte lagen in den Berufsgruppen Hotel- und Gaststättenberufe, Büroberufe, medizinische Gesundheitsberufe, Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung, Verkaufsberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe – insbesondere Elektrohelfer, Verkehr- und Logistikberufe, Berufe im Metallbau, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe und IT-Berufe. Bei einigen Berufen wie zum Beispiel bei Ingenieuren, Fachkräften für Metall und Elektro, Köchen, Erziehungsberufen und in der Pflege ist es schwierig, den Bedarf an Arbeitskräften zu decken.

Gleichwohl zeigt sich beim Vergleich des Zugangs offenen Stellen zwischen den Zeiträumen Januar bis Juli für die Jahre 2011 und 2012 auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt ein leichter Rückgang ab. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum wurden 4,3% (in Zahlen 565) weniger offene Stellen gemeldet. Dieses ist zwar kein dramatischer Rückgang, passt aber in das Bild der allgemein schlechter werdenden Stimmung auf dem Arbeitsmarkt.

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB II und SGB III für den Zeitraum von Juli 2011 bis Juli 2012 ergibt sich folgendes Bild:

Wurden im Juli 2011 im SGB III durch die Agentur noch 5.785 Arbeitslose betreut, waren es ein Jahr später dann 6.334 (+ 549 bzw. + 9,5 %). Im SGB II ergibt sich ein anderes Bild: Hier blieb die Zahl der vom Jobcenter betreuten Arbeitslosen mit 21.858 im Juli 2011 und 21.696 im Juli 2012 nahezu konstant (- 162 bzw. – 0,75%). Inwieweit der Anstieg im SGB III als Indikator einer negativen Arbeitsmarktentwicklung angesehen werden kann oder primär auch saisonal bedingt ist, vermag in toto nicht beurteilt werden. Gleichwohl passt diese Entwicklung in das Gesamtbild der sich abkühlenden Konjunktur.

Bei der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern hat sich der Trend aus 2011 fortgesetzt, dass Frauen etwas mehr von der Arbeitsmarktlage partizipieren als Männer, wobei die Unterschiede vergleichsweise gering sind. So haben sich von Januar 2009 bis Juli 2012 die Gesamtarbeitslosenzahlen im SGB II in Düsseldorf um 1,4% reduziert, bei Frauen um 2,6% und bei Männern lediglich um 0,4%.



Quelle: Statistikservice West der Agentur für Arbeit

Betrachtet man allerdings nur den Zeitraum ab Januar 2012 hat sich die Arbeitslosigkeit bei Frauen um 2,7% erhöht, bei Männern lediglich um 0,3% und insgesamt um 1,3%. Diese Entwicklungen sind allerdings allzu gering, um daraus Tendenzen ableiten zu können.

Der Düsseldorfer Arbeitsmarkt hat sich auch in den letzten Wirtschaftskrisen bzw. krisenhaften Zeiten als außerordentlich stabil erwiesen, so dass auch weiterhin davon auszugehen ist, dass sich namhafte Vermittlungschancen für die Kunden des Jobcenters ergeben werden, sofern diese den Ansprüchen des Arbeitsmarkts genügen. Weiterhin gilt, dass auf dem Arbeitsmarkt in der Regel zuerst die gut ausgebildeten und nur kurz aus dem Arbeitsprozess ausgeschiedenen Menschen erfolgreicher sind. Hinzu kommt die hohe Zentralität des Düsseldorfer Arbeitsmarktes mit einer hohen Konkurrenz um freie Arbeitsstellen, bei der Düsseldorfer ALG-II-Bezieher gegen Arbeitslose aus dem SGB III aus der Stadt und dem Umland bestehen müssen. Aufgabe des Jobcenters ist es insoweit, Nischen auszumachen, Arbeit zu akquirieren, gesellschaftliche Entwicklungen für die Kunden zu nutzen und Vermittlungshemmnisse abzubauen und somit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die konkrete Umsetzung erfolgt in der Maßnahme- und Bildungszielplanung.

Maßgebliche Quelle für die weitergehende Analyse des lokalen Arbeitsmarktes sind die Einschätzungen des gemeinsamen Arbeitgeberservice von Jobcenter und Agentur und des Jobcenter-Personalservice (Datenstand Ende Juli 2012). Gute Chancen werden für Kunden des Jobcenters in den genannten Berufen bzw. Branchen gesehen:

Beruf	**Erforderliche Qualifikation = Herausforderung für die Bildungszielplanung**
Busfahrer/EU-Fahrer (CE/DE),	entsprechende Führerscheine
Handwerker (insbesondere Elektro, Metall),	Einschlägige Berufserfahrung; Nutzung ggf. der Chancen aus dem neuen Anerkennungsgesetz; Anpassungsqualifizierung
Elektrohelfer und -fachkräfte	Einschlägige Berufserfahrung
Ingenieure (Elektro/Maschinenbau),	Einschlägige Berufserfahrung; Nutzung ggf. der Chancen aus dem neuen Anerkennungsgesetz; Anpassungsqualifizierung siehe Sonderkapitel
Verkäufer	Einschlägige Berufserfahrung
Groß- und Außenhandelskaufleute	Abgeschlossene Ausbildung, Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse
Buchhalter	Abgeschlossene Ausbildung, EDV-Kenntnisse
Steuerfachangestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte	Abgeschlossene Ausbildung, EDV-Kenntnisse
Lagerarbeiter/-helfer	Staplerschein
Pflegebereich	Abgeschlossene Ausbildung als Altenpflegehelfer bzw. examinierter Altenpfleger
Gesundheitsbereich	Abgeschlossene Ausbildung als Krankenpflegehelfer bzw. examinierter Krankenpfleger
Erziehungsberufe	Vorbereitung für die Externenprüfung (siehe Sonderkapitel)
Servicekräfte	keine gesundheitlichen Einschränkungen, da Fitness gefragt ist, Ausbildung nicht zwingend notwendig, Berufserfahrung fast immer erwünscht
Köche	Abgeschlossene Ausbildung
Systemgastronomie	keine gesundheitlichen Einschränkungen da Fitness gefragt ist, Ausbildung nicht zwingend notwendig, Berufserfahrung fast immer erwünscht

Diese Übersicht ist noch um folgende Hinweise zu ergänzen:

Im **kaufmännischen Bereich** werden Bürokräfte weiter übergreifend gesucht. Englischkenntnisse sind zwingend notwendig. Spezielle Kenntnisse werden in der Regel zusätzlich erwartet (z.B. SAP). Langjährige Berufserfahrung ist oft Voraussetzung und stellt für die Vermittlung Langzeitarbeitsloser eine erhebliche Hürde dar. In höher qualifizierten Berufsgruppen (Speditionskaufmann, Logistiker) steigen zwar die Stellenangebote, aber auch hier ist eine Vermittlung schwierig, weil Langzeitarbeitslosigkeit ebenfalls oft als entscheidendes Vermittlungshemmnis angesehen wird.

Auch im **Handwerk** bestehen grundsätzlich Einstellungschancen. Allerdings benötigen Handwerker fast immer einen Führerschein. In Verbindung mit einer Einstellungszusage bestehen hier ausreichende Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget. Es gibt Personalbedarf im Bereich Maler/ Lackierer, Elektro und Metall, den der Jobcenter-

Personalservice derzeit nicht vollständig abdecken kann. Fehlende Gesellenbriefe/IHK-Abschlüsse sind hier Vermittlungshemmnisse. Erforderlich sind hier Vorbereitungskurse auf die Anerkennung in den Bereichen Verkauf und Handwerk wie auch Anpassungsqualifizierungen für den Metallbereich für Kunden, die länger arbeitslos sind und neue Techniken kennenlernen sollen.

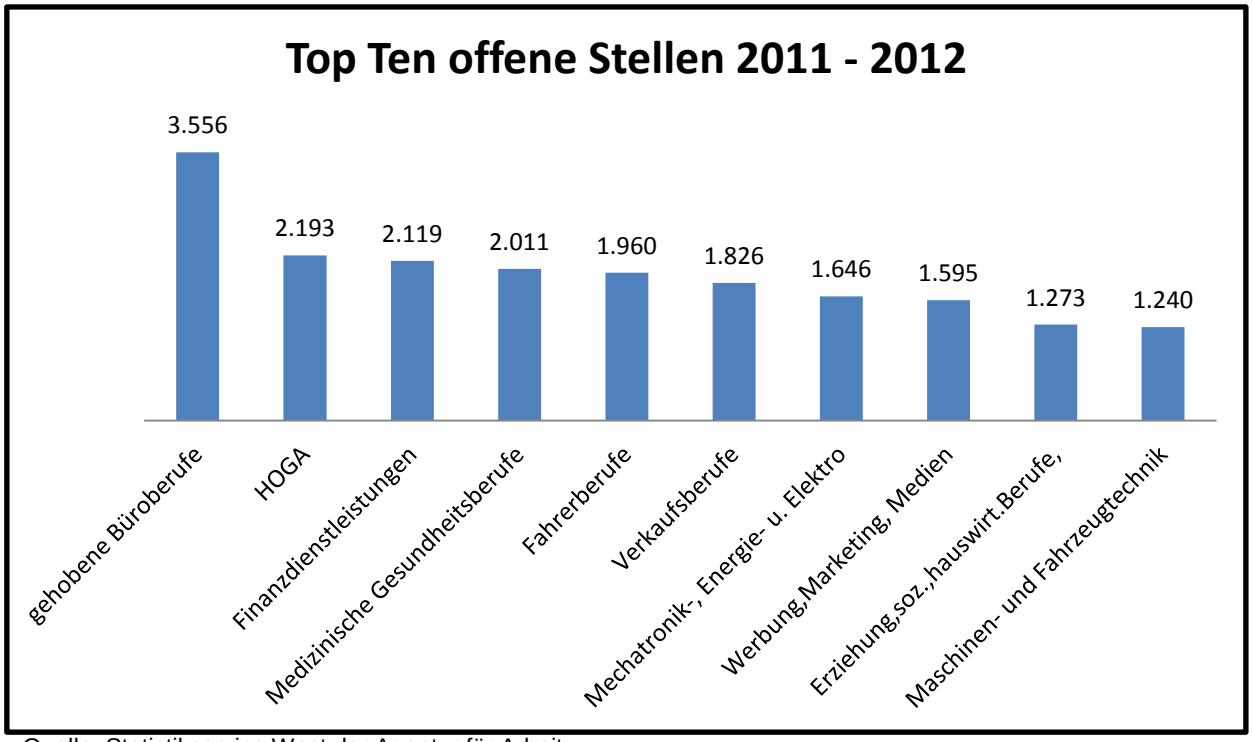
Eine neue problematische Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sind Bachelorabsolventen, die den Masterstudiengang nicht mehr planen bzw. nicht zugelassen sind. Primär handelt es sich um Absolventen in den Berufen Ingenieure, Betriebswirtschaft, Design. Die konkrete Problemstellung bei dieser Gruppe ist das Fehlen von Berufserfahrung, keine fachliche Spezialisierung und z.T. fehlende notwendige Softwarekenntnisse.

Ergänzt werden diese Einschätzungen und Prognosen durch die nachfolgenden Analysen der Zugänge offener Stellen nach Branchen, der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Branchen und der Zugänge aus Branchen in Arbeitslosigkeit im SGB II.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden jeweils die „top ten“ der Berufe/ Branchen dargestellt. Datenquelle ist jeweils der Statistikservice West der Bundesagentur für Arbeit. Betrachtet wurde jeweils der Zeitraum Juli 2011 bis Juli 2012.

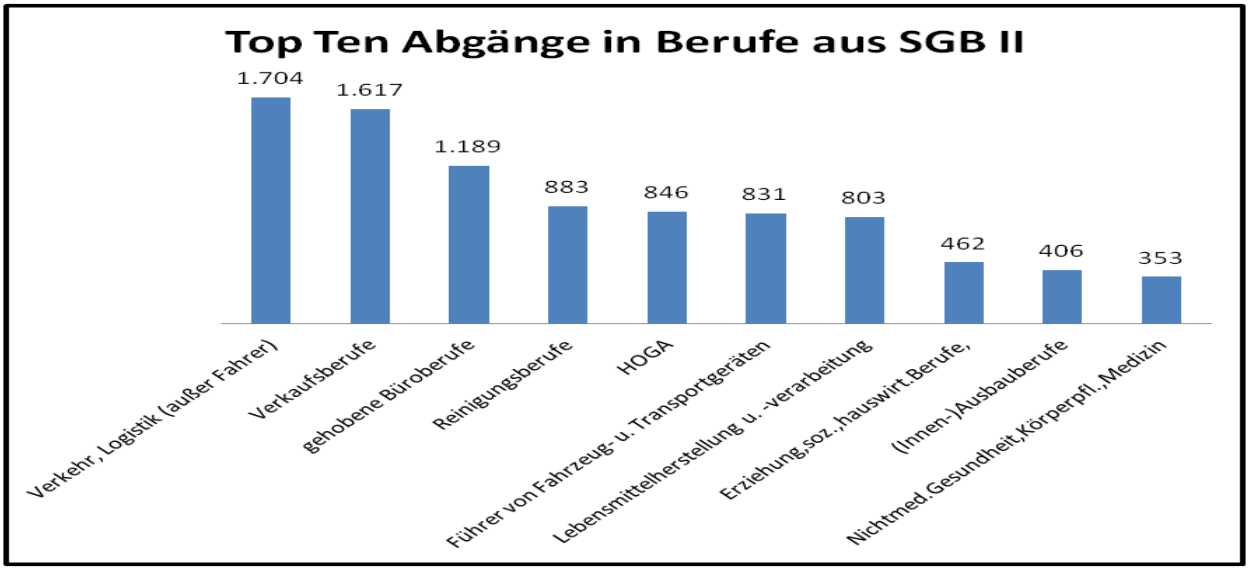
Für den Zeitraum Januar 2011 bis Juni 2012 stellt sich der Zugang offener (ungeförderter) Stellen wie folgt dar: Der eindeutige Schwerpunkt der offenen Stellen liegt nach wie vor im kaufmännischen, Dienstleistungs- und Lager-/Logistikbereich (insgesamt rd. 34 % der offenen Stellen). Das hohe Anforderungsniveau des lokalen Arbeitsmarktes zeigt sich am hohen Anteil von rund 9 – 10 % von Stellen für Fach- und Führungskräfte. Dem gegenüber weisen knapp 4 % der offenen Stellen keine besonderen Anforderungen an Qualifikationen aus.

Der Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsbereich nimmt wie in den Vorjahren auch einen erheblichen Stellenwert mit rd. 10 % ein.



Quelle: Statistikservice West der Agentur für Arbeit

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

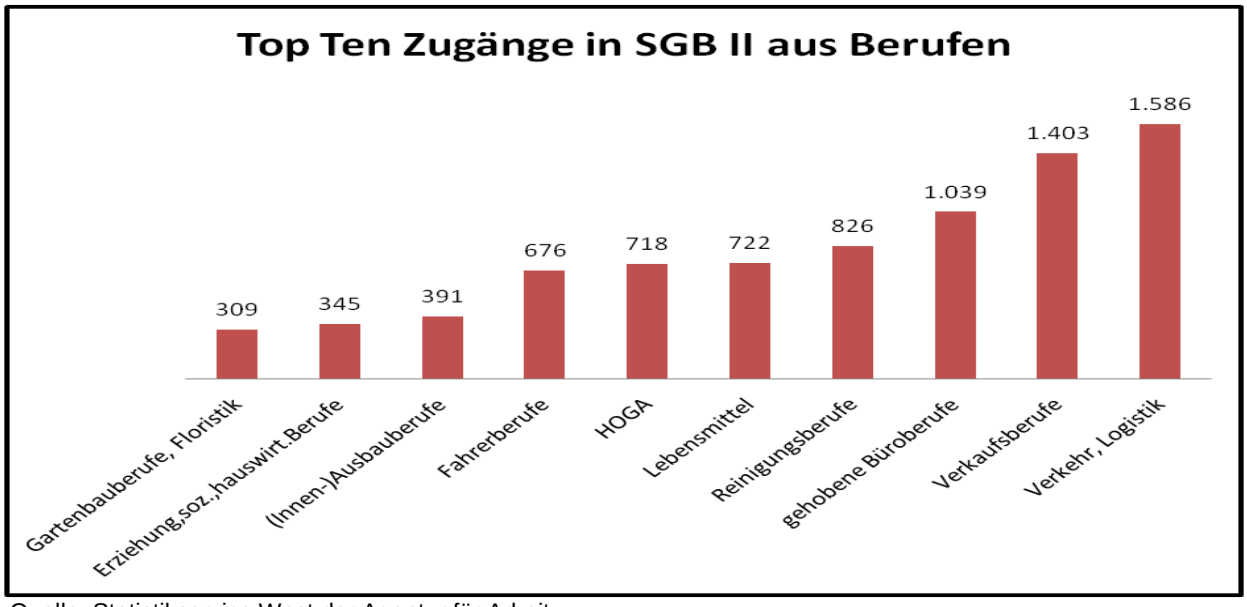


Quelle: Statistikservice West der Agentur für Arbeit

Es zeigt sich, dass die Integrationen der Kunden aus dem SGB II nicht deckungsgleich sind mit den Top Ten der offenen Stellen. Erklärlich ist dieses mit dem Anforderungsprofil, das viele 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. Waren in 2011/2012 wegen des hohen Anforderungsprofils zum Beispiel die sozialpflegerischen Berufe auf dem vorletzen Platz und die Gesundheitsberufe (offene Stellen Platz 4) überhaupt nicht unter den „top ten“ zu finden, sieht dieses jetzt anders auch.

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

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



Quelle: Statistikservice West der Agentur für Arbeit

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. 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.

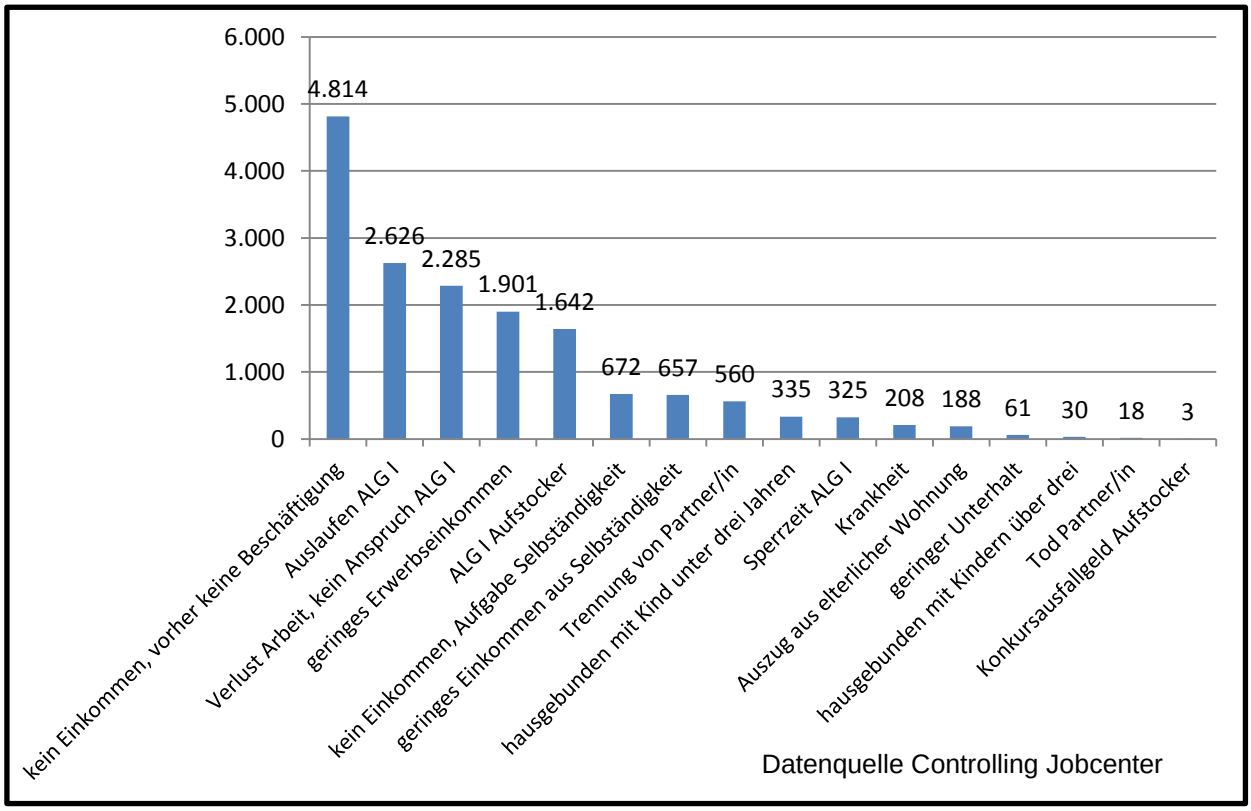
Integrationen in den regionalen Arbeitsmarkt sind hiernach besonders in den oben genannten Branchen möglich. Hier setzt die Bildungszielplanung des Jobcenters Düsseldorf an. Es müssen bei einer Vielzahl von Kunden erst Schlüsselqualifikationen trainiert und grundlegende Arbeitstugenden erworben werden,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

4. Kundenstrukturanalyse

Basis für die Planungen des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2013 ist neben den Anforderungen des regionalen und lokalen Arbeitsmarkts die Kundenstrukturanalyse und die sich daraus ergebenden Handlungsstrategien. Dabei weist der Kundenstamm des Jobcenters wegen der Zugangsvoraussetzungen nach dem SGB II keine homogene Struktur auf sondern eine breite Palette unterschiedlichster Problemlagen, Handlungserfordernisse aber auch zu gestaltender Integrationschancen.

Die nachfolgende eigene Analyse der Zugangsgründe 2012 in den Leistungsbezug nach dem SGB II stellt diese breite Palette von Ursachen dar:



Der Großteil der Kunden kommt wie in den Vorjahren aus Arbeitslosigkeit in den Leistungsbezug (knapp 30%), dicht gefolgt durch Menschen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld I ausgelaufen ist (rd. 16 %). Die nächst größere Gruppe sind die Menschen, die ihre Arbeit verloren haben und aufgrund geringer Beschäftigungsdauer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben begründen können (rd. 14%). Nicht zu vernachlässigende Größen sind die Ergänzer zu nicht ausreichendem Einkommen aus abhängiger (rd. 12%) und selbständiger Tätigkeit (rd. 4%) bzw. die Aufstocker zu Arbeitslosengeld I (rd. 10%).

Das Jobcenter betreut den Hochschulabsolventen, der frisch von der Universität kommt, Menschen mit gebrochener Erwerbsbiografie und wechselnden Aushilfstätigkeiten, in Insolvenz gegangene Kleinselbständige, Alleinerziehende mit unzureichendem Unterhaltsanspruch ebenso wie Wohnungslose und Haftentlassene. Aus der Vielzahl der Hilfeursachen ergibt sich die Notwendigkeit eines sehr differenzierten Maßnahmeportfolios, wie es das Jobcenter Düsseldorf mit diesem und vorherigen Arbeitsmarktprogrammen bietet.

Der Kundenbestand verteilt sich wie auch im Jahre 2012 zu 56 % auf Männer und zu 44 % auf Frauen. Rd. 34 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit (2011 waren es eben-

falls 34%) und 39,51% weisen einen Migrationshintergrund auf. 11,5% der Kunden im Jobcenter Düsseldorf sind Alleinerziehende.

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

	Zahl	%
Insgesamt	21.529	100,00%
Kein Hauptschulabschluss	4.809	22,34%
Hauptschulabschluss	7.693	35,73%
Mittlere Reife	3.244	15,07%
Fachhochschulreife	1.439	6,68%
Abitur/Hochschulreife	2.197	10,20%
Keine Angabe	2.147	9,97%

67 % der Kunden können keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen (2012: 64% - die gute Situation auf dem Arbeitsmarkt hat zu dieser Verschiebung geführt). Rund 27% haben eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung abgeschlossen und 5% eine akademische.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit stellt sich so dar:

Dauer der Arbeitslosigkeit	Zahl	%
Insgesamt	21.529	100,00%
bis unter 6 Monate	6.054	28,12%
6 Monate - u. 1 Jahr	3.882	18,03%
1 - unter 2 Jahre	4.387	20,38%
2 Jahre und länger	7.206	33,47%
davon 5 Jahre und länger	2.393	11,12%

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

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

Die Profillagen charakterisieren sich wie folgt:

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

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

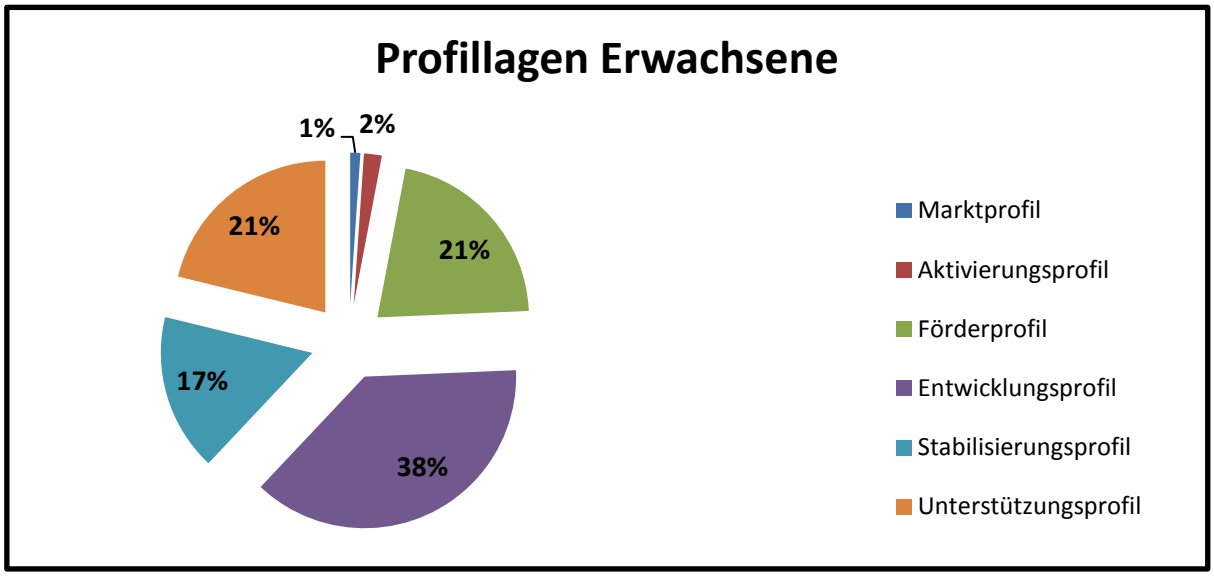
Förderprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ (alle drei Schlüsselgruppen tangieren den Bereich „Fördern“) auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu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

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

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

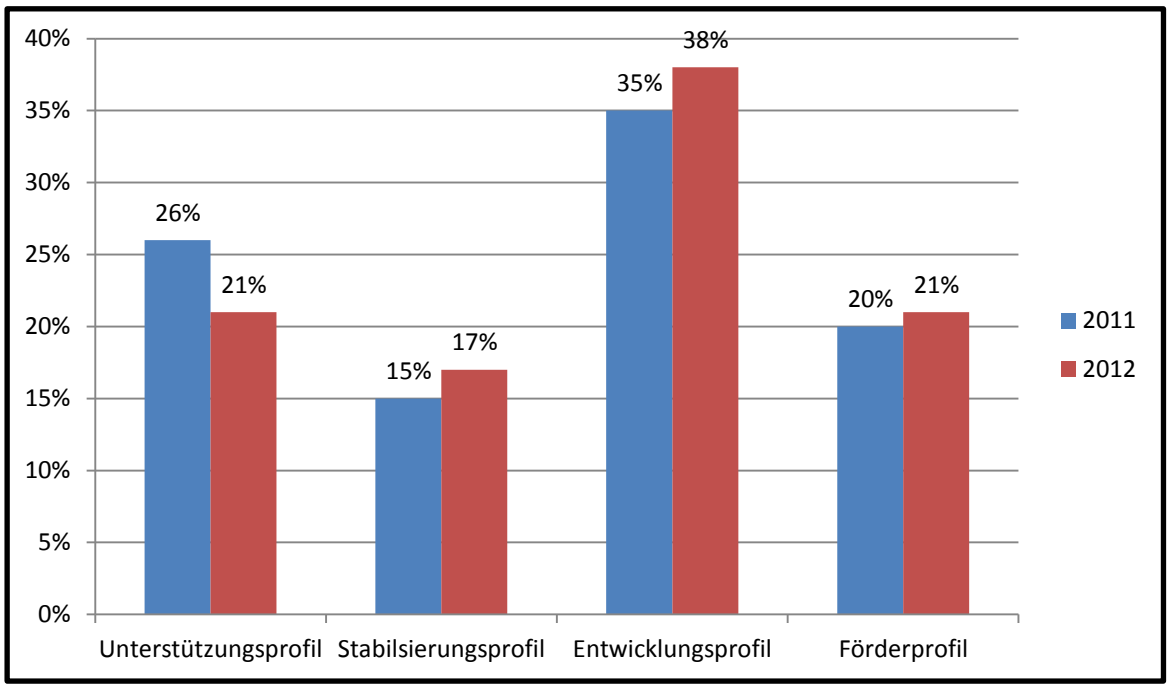
Unterstützungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt Rahmenbedingungen). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger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

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

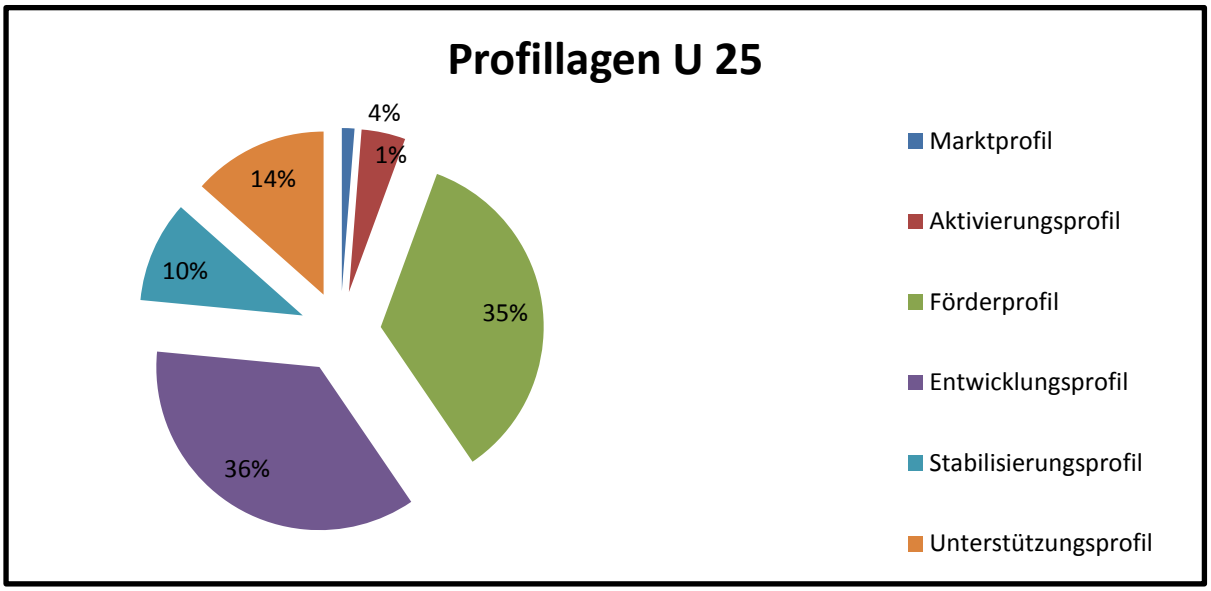


Nach dieser Einstufung sind rd. 24 % der Kunden als marktnah anzusehen, während 76 % der Kunden mehr oder minder arbeitsmarktfern einzustufen sind. Marktferne Kunden sind in der Regel nur mit einem gestuften Mitteleinsatz, ggf. unter Einbeziehung kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II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

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



Im Bereich der Zielgruppe U 25 sieht das Bild etwas anders aus und hat sich gegenüber dem Vorjahr auch verschoben. Waren im Vorjahr rd. 32 % der Kunden U 25 als marktnah einzustufen, so sind es jetzt knapp über 40%. Es zeigt sich, dass gerade im Bereich U 25 der stärkenorientierte Ansatz der Beratungsarbeit bereits jetzt schon Wirkung zeigt. Der Anteil der marktfernen Kunden U 25 hat sich entsprechend von 62% auf knapp unter 60% reduziert, wobei nach wie vor zu konstatieren ist, dass gerade bei marktfernen Jugendlichen eine Reihe von Defiziten abzubauen ist, bevor überhaupt an Ausbildung bzw. Arbeit gedacht werden kann. Gerade für diesen Personenkreis zeigt sich die Leistungsfähigkeit der behördenübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit, Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter im Jugend-Jobcenter.



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

5. Bildungszielplanung

Mit der vorliegenden Bildungszielplanung soll ein wirksamer Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Erhöhung der Zahl nachhaltiger Integrationen geleistet werden.

Eine ausreichende und nachgefragte berufliche Qualifikation ist der Schlüssel für einen nachhaltigen Integrationserfolg auf dem regionalen (wie auch dem nationalen) Arbeitsmarkt. Nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung (Soziale Gerechtigkeit in der OECD – Wo steht Deutschland?) aus 2011 finden Ungelernte in Deutschland „viel seltener eine reguläre Beschäftigung als in der Mehrzahl der OECD-Staaten“. Mangelnde Qualifikation ist also ein erhebliches Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit.

Ziel der Fort- und Weiterbildung ist das Eröffnen langfristiger und nachhaltiger Beschäftigungsressourcen für die geförderten Kunden. Aus diesen Gründen sieht das Jobcenter Düsseldorf für 2013 trotz weiterer Reduzierungen bei der Mittelausstattung hier keine Kürzungen vor. Von daher wird planerisch von einem Zielwert wie in den Vorjahren ausgegangen. Passgenaue und kurzfristige Qualifizierungen auf Basis des 4-Phasenmodells stehen im Vordergrund. Umschulungen finden nach wie vor nur in Ausnahmefällen statt, primär in den Bereichen Pflege und Erziehung bzw. dort, wo eine Übernahme durch einen Arbeitgeber gesichert ist.

Der Arbeitsmarkt der Region Düsseldorf zeichnet sich dadurch aus, dass er zwar sehr dynamisch, aber dafür auch sehr anspruchsvoll ist. Zudem ist kontinuierlich zu beobachten, dass die Anforderungen der Arbeitgeber an künftige Mitarbeiter eher steigen als sinken. Mit der Bildungszielplanung leistet das Jobcenter einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des schon bestehenden und sich wegen des demografischen Wandels abzeichnenden erheblichen Fachkräftemangels. Aus der Analyse des Arbeitsmarktes und der Kundenstruktur geht die Diskrepanz zwischen der Zahl der offenen Stellen im Segment gering qualifizierter Beschäftigungsressourcen und der Zahl der Kunden ohne verwertbare Qualifikation hervor. Hier setzt die Bildungszielplanung des Jobcenters auf zwei Ebenen an: Zum einen gilt es für die arbeitsmarktnäheren Kunden, die aus einem Beschäftigungsverhältnis direkt oder nach ALG I Bezug in das System SGB II überwechseln, durch geeignete, in der Regel kurzfristige Qualifizierung eine schnelle und nachhaltige Eingliederung in Arbeit zu sichern. Auf der anderen Seite muss die Bildungszielplanung des Jobcenters Düsseldorf aber auch die Vermittlungschancen der arbeitsmarktferneren, länger im Bezug befindlichen Kunden verbessern. Oft reichen allerdings reine Qualifizierungselemente nicht aus, da erst die Schlüsselqualifikationen trainiert und basale Arbeitstugenden erworben werden müssen. Dieses setzt dann einen längerfristigen Prozess voraus, bei dem Instrumente aus dem Angebotsportfolio des Jobcenters zu einer stringenten Förderkette kombiniert werden.
In beiden Konstellationen setzt die Bildungszielplanung auf den konkreten Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes und den Ressourcen der zu fördernden Kunden auf, um die Lücke zwischen den Anforderungsprofilen der Beschäftigungsressourcen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und den individuellen Fähigkeiten der Arbeitslosen zu schließen.
Die Arbeitsmarktanalyse hat mit den entsprechenden Unsicherheitsfaktoren die maßgeblichen Branchen und Segmente des lokalen Arbeitsmarktes identifiziert, in denen Integrationen von SGB II Kunden möglich sind. Durch erforderliche fachliche Basis-, Zusatz- oder Nachqualifizierung soll hier eine Integration bewirkt werden. Dabei sollen nicht nur Anpassungs- oder Basisqualifizierungen gefördert werden, sondern auch Maßnahmen, die zu einem regulären Berufsabschluss führen.

Wie auch in den Vorjahren sollen Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit ihren arbeitsmarktlichen Chancen genutzt werden. Hierzu zählen insbesondere der weitere Ausbau der Kinderbetreuung und der nach wie vor erhebliche Bedarf im Pflegesektor. Auch werden Beschäftigungschancen in der beschlossenen Energiewende und der Förderung von Energiesparmaßnahmen gesehen.

Damit die sich hier aufgrund gesetzlicher Rahmenvorgaben ergebenden Beschäftigungszuwächse auch für den Personenkreis des SGB II, besonders auch für Frauen und Ältere genutzt werden, sind gestufte Qualifizierungsangebote einschließlich vorgeschalteter Eignungsfeststellung in Voll- und Teilzeit erforderlich.

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

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

Im Folgenden werden exemplarische Qualifizierungsbedarfe genannt, die mit der Bildungszielplanung 2013 umgesetzt werden sollen:

Berufsfeld des Arbeitsmarktes		Qualifizierungsbedarfe
gewerblich/ Gastronomie	Maler	Isolierung, Bautenschutz, Trockenbau
	Dachdecker/-helfer	Solarthermie, Isolierung
	Installateure	Regenerative Energien
	Gebäudereinigung	Modulare Anpassungsqualifizierung und Umschulung
	Gastronomie/ Hotel-/Gastgewerbe	Modulare Anpassungsqualifizierung und Umschulung Koch/ Service-Fachkraft/ Systemgastronomie; Eignungsfeststellungen und Kurzqualifizierungen für Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau
kaufmännisch	Call-Center	Ausbildung Dialog Marketing
	Kaufmännische Berufe	Modulare Anpassungsqualifizierung; Englisch und Zusatzkenntnisse EDV wie SAP Programme
	Fach- und Führungskräfte	Modulare Anpassungsqualifizierung, Englisch
	Einzelhandel	Modulare Anpassungsqualifizierung
	Büro-/Verwaltungs-Orga-Berufe	Modulare Anpassungsqualifizierung im Bereich EDV, Englisch
soziale Berufe	Altenpflegehelfer/in (APH)	Ausbildung zur staatlich anerkannten APH
	Altenpfleger/in	Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in
	Familienpfleger/innen	Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Familienpfleger/in
	Tagesmütter	Ausbildung zum/zur zertifizierten und zugelassenen Tagesmutter; Nutzung ESF-Projekt Kindertagespflege
	Erzieher/In	Ausbildung zur zertifizierten und zugelassenen Erzieher/in

Berufsfeld des Arbeitsmarktes		Qualifizierungsbedarfe
	Gesundheitsberufe	Medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte Anerkennung im Ausland erworbener Arztausbildungen/ Medizinstudium
Lager/ Logistik/ Sicherheit	Berufskraftfahrer/in (auch Busfahrer)	Lager/ Logistik/ Transport mit LKW-Führerschein; Gefahrgutschein
	Lager/ Logistik	Modulare Anpassungsqualifizierung (Flurförderscheine, Lager-EDV, Zollrecht)
	Führerscheine	Einzelförderung bei Einstellungszusage zur Integration in Beschäftigung
	Lager/ Logistik	Umschulung zur Fachkraft
	Beförderungsgewerbe	Modulare Anpassungsqualifizierung (Personenbeförderungsschein, Ortskunde)
	Sicherheitsgewerbe	Modulare Anpassungsqualifizierung Luftsicherheitsassistent/in, Sicherheitsfachkraft

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

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

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

- betriebliche Maßnahmen und Maßnahmen bei einem Träger nach § 45 SGB III als Eignungsfeststellung
- Bildungsgutscheine für zertifizierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, längerfristige Umschulungen im Einzelfall, in der Regel über Bildungsgutschein
- Kurzfristige Qualifizierungen bei Vorliegen einer Einstellungszusage über das Vermittlungsbudget

Maßnahmen nach § 45 SGB III als Eignungsfeststellung:
Seit 2009 hat das Jobcenter seine Angebote im Bereich Fort- und Weiterbildung neu aufgestellt. Kurzfristige Maßnahmen der Kenntnisvermittlung von maximal 3 Monaten einschließlich Praktikum sind für die wenigsten der SGB II Kunden geeignet, Qualifizierungsdefizite so aufzuarbeiten, dass eine Arbeitsmarktintegration möglich ist. Von daher wurde dieses Angebot sukzessive bedarfsgerecht zurückgefahren. Heute kommt diesen Angeboten in der Regel nur noch die Aufgabe der Eignungsfeststellung zu. Als sehr hilfreiches Instrument der Eignungsfeststellung haben sich betriebliche Maßnahmen nach § 45 SGB III („Praktikum“ maximal von 6 Wochen) bewährt, das zudem eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet. Gerade in Berufen wie Pflege und Erziehung kann eine Fort- und Weiterbildung nicht ohne eine vorgeschaltete betriebliche Maßnahme gefördert werden, die dem Kunden und dem Jobcenter die Sicherheit gibt, dass die geplante Fortbildung erfolgreich sein kann.

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

Im Tagespendelbereich um Düsseldorf herum gibt es ein nahezu alle Bereiche umfassendes Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verschiedenster zertifizierter Anbieter, welches den Kunden des Jobcenters Düsseldorf zur Verfügung steht.
Das Instrument Bildungsgutschein (BGS), das Eigenständigkeit und ein gewisses Maß an Initiative voraussetzt, hat sich eindeutig bewährt.
Ziel: bis zu 1.650 Eintritte

Kurzfristige Qualifizierungen bei Vorliegen einer Einstellungszusage:
Neben den oben genannten Instrumenten ist ein Element der Bildungszielplanung die Vermittlung erforderlicher, kurzfristig vermittelbarer Qualifikationen in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber vom Vorliegen dieser Qualifikation eine Einstellung abhängig macht. Bei vorliegender Einstellungszusage können dann je nach Branchenerfordernissen oder Stellenprofil beim Arbeitgeber zum Beispiel Führerscheine für PKW, LKW oder Bus, Flurförderscheine oder spezielle Erlaubnisse finanziert werden. Instrument ist hier in der Regel das Vermittlungsbudget bzw. Maßnahmen bei einem Arbeitgeber oder Träger nach § 46 SGB III.
Ziel: bis zu 500 Eintritte

Zusammengefasst werden folgende Eintritte für 2013 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung geplant. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

Bildungszielplanung 2013		
	Bereich nach COSACH	**Förderung BGS**
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	140
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	90
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	165
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	250
6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	150
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	500
8	Soziales/ Gesundheit	245
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts.- und Wirtschaftswissenschaften	110
	Summe	**1650**

6. Gender Mainstreaming und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist als durchgängiges Prinzip im § 1 des SGB II festgeschrieben. Dies ist im Sinne des Gender Mainstreaming zu verstehen. Ergänzend dazu werden im § 1 SGB II im Sinne eines Nachteilsausgleichs Aussagen zu Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen. So soll im Sinne der Frauenförderung im SGB II den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt werden. Die Förderquote für die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gibt hierbei den Handlungsrahmen vor. Durch den Verweis des § 16 Abs. 1 SGB II, dass § 8 SGB III entsprechend anzuwenden sei, überträgt sich die Förderquote auf das SGB II. Das Nachhalten der Zielerreichung bei der Frauenförderquote erfolgt im Rahmen der Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II in Verbindung mit § 11 SGB III. Mit dem Arbeitsmarktprogramm 2009 wurde erstmals für das Jobcenter Düsseldorf eine Frauenförderquote festgelegt. Dieses Ziel wird auch für 2012 formuliert. Hiernach sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

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

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

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

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

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

Informationen für Alleinerziehende
Ein Herzstück der Arbeit sind Informationsveranstaltungen für Alleinerziehende. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hat bisher zehn Veranstaltungen durchgeführt, 300 Einladungen (ohne Rechtsfolgenbelehrung) versendet. Knapp 150 Kunden haben das Beratungsangebot wahrgenommen. Zielgruppe sind alle Kunden, die alleinerziehend sind, unabhängig vom Alter der Kinder. Bei den Informationsveranstaltungen erhalten die Kunden Informationen über den Arbeitsmarkt, über Möglichkeiten der Förderung. Die Kunden können dabei an ihrem persönlichen Netzwerk arbeiten und Erfahrungen mit anderen Teilnehmern austauschen.

Informationsveranstaltung 50plus/Frauen
Ergänzt wurde das Angebot um Informationsveranstaltungen für Frauen über 50 Jahre, um diese über die „Perspektive 50plus“ (siehe auch Kapitel 18.5) zu informieren und zur Teilnahme zu motivieren.

Informationsveranstaltung Arbeitgeberservice und BCA
Für marktnahe alleinerziehende Kunden wird eine solche gemeinsame Veranstaltung mit dem Arbeitgeberservice geplant mit der unmittelbaren Möglichkeit, dort auch Vermittlungsvorschläge auszuhändigen.

Informationen für Mitarbeiter aus dem operativen Bereich
Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wirkt auch nach innen im Jobcenter und bietet für die Integrationsfachkräfte Schulungen bzw. Informationen an. Das Jobcenter spricht auch Kunden in der Elternzeit an und sucht das Gespräch auch mit schwangeren Kundinnen. Das Jobcenter bietet diesen Unterstützung an und regt dazu an, das Thema Kinderbetreuung und beruflicher Wiedereinstieg nicht erst am dritten Geburtstag des Kindes anzugehen, da die Organisation von Kinderbetreuung Zeit benötigt (siehe auch Kapitel 7.1.).
Um diesen Prozess zu unterstützen hat die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Informationspakete für den operativen Bereich über die Themen Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit (Informationen zum Gesetz, Linkliste, Handreichung mit den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, Kita-Navigator, Linkliste) erstellt und diese in Dienstbesprechungen vorgestellt. Alle Informationen befinden sich für den Zugriff in einer entsprechenden Ablage. Zudem steht die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Kollegen vor Ort für Rückfragen zur Verfügung.

Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Projekte
Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist in drittmittelgeförderten Zielgruppenprojekten eingebunden und vertritt dort die Interessen der Kunden des Jobcenters. Hierzu gehören „Kenne“ (Gute Arbeit für Alleinerziehende), Düsselnetz (Netzwerk wirksamer Hilfen), TAFF bzw. TEP um die Teilzeitausbildung für Menschen mit Erziehungsverantwortung zu unterstützen, „Neue Wege (Wieder-) Einstieg“, Competentia (Kompetenzzentrum Frau und Beruf) und das Projekt „Alleinerziehende können mehr“ (Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe erschließen). Diese Projekte werden durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, das Land NRW oder das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Netzwerkarbeit
Eine weitere Kerntätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist die Netzwerkarbeit. Kooperationen und Zusammenarbeit bestehen u.a. mit den kommunalen Partnern insbesondere dem i-Punkt Familie und dem Jugendamt als örtlichem Träger der Jugendhilfe, dem Lokalen Bündnis für Familie (Familientisch), den Schwangerschaftsberatungsstellen, der Frauenberatungsstelle, dem Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV), Familienzentren, dem Mehrgenerationenhaus, dem Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Düsseldorf, mit Bildungsträgern und der IHK.
Die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beinhaltet auch eine enge Zusammenarbeit mit der BCA der Agentur. Beide planen und führen gemeinsame Aktionen und Projekte durch. Gemeinsam sind sie in dem Projekt „Neue Wege (Wieder-) Einstieg“

engagiert wie auch in der „Task Force“ (Frauenerwerbsbeteiligung). Beide planen eine gemeinsame Veranstaltung für Arbeitgeber und werden den „Roten Teppich für Familien“ auslegen. Auch an der von der Agentur ausgerichteten Veranstaltung „Frauen gründen anders“ ist die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters beteiligt.

7. Beratung und Vermittlung

Schnelle, effektive, nachhaltige und personengerechte Beratung und Vermittlung sollen den Kunden den Weg in ein Leben möglichst ohne Transferleistungsbezug durch Aufnahme einer Beschäftigung ebnen. Aufbau- und Ablauforganisation des Jobcenters Düsseldorf tragen dieser gesetzlichen Aufgabe nach dem im § 2 SGB II formulierten Grundsatz des „Förderns und Forderns“ Rechnung.

Das Jobcenter als zuständiger Leistungsträger ist verpflichtet, durch ein passgenaues und auskömmliches Angebot an Integrationshilfen und Beratungsstrukturen und –prozessen die entsprechenden Voraussetzungen für das „Fördern“ zu schaffen. Dabei steht der Mensch mit seinem individuellen Hilfebedarf im Mittelpunkt. Auf der anderen Seite sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verpflichtet, aktiv beim Wiedereingliederungsprozess mitzuwirken. Im Falle mangelnder Mitwirkung folgen gesetzlich definierte Sanktionen.

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

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

- Für den Bereich U 25 stellt das ***Jugend-Job-Center*** die ganzheitliche Beratung sicher, in die auch die Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung und die Angebote der Jugendberufshilfe des städtischen Jugendamtes eingebunden sind. Das Jugend-Job-Center Plus kooperiert eng mit allen in diesem Feld in Düsseldorf tätigen Akteuren.
- Das ***Selbständigenteam*** aus Fallkoordination, Sachbearbeitung und Arbeitsvermittlung bündelt die Kompetenzen in leistungsrechtlichen Fragen und bietet Hilfestellung beim Start in die Selbständigkeit wie auch bei der Sanierung des Betriebes durch Organisation von Beratungsleistungen und anderen Hilfen oder als Alternative die schnelle Vermittlung in eine abhängige Beschäftigung. Das Selbständigenteam wird künftig ausgeweitet und wird alle Selbständigen im Leistungsbezug betreuen.
- Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden in Bürogemeinschaft die Aufgaben ***Arbeitgeberservice*** und ***REHA*** (REHA nur noch bis Ende 2012 wegen organisatorischer Änderungen in der Agentur für Arbeit) umgesetzt.
- ***Wohnungslose Menschen*** finden in einem Sonderteam spezialisierte Ansprechpartner für ihre besonderen Belange im Bereich Leistung wie auch Markt und Integration.
- Für Akademiker und Führungskräfte wird das ***Hochschulteam*** tätig.
- Der ***Personalservice des Jobcenters*** akquiriert durch einen individuellen Ansatz Stellen für arbeitsmarktnahe Kunden. Die assistierte Vermittlung versteht sich als Service für Klein- und Mittelständische Unternehmen, um deren Aufwand bei der Personalsuche und –einstellung zu minimieren und um passgenaue Vermittlungen zu ermöglichen. Hier ist auch die Umsetzung des § 16e SGB II angesiedelt.

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 der Kunde kann, seine 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 dar und werden im jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm in lokale Angebote übersetzt.

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

Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Zum 01.12.2010 hat das Jobcenter Düsseldorf zur Komplettierung der Beratungsprozesse ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement eingeführt. Auch im Jahr 2013 wird dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement im Integrationsprozess eine wichtige Rolle zugeteilt, da sich dieses um Kunden aus den unteren drei Profillagen mit komplexen Problemlagen widmet. Beim Fallmanagement im Bereich der Beschäftigungsförderung handelt es sich um einen auf den Kunden ausgerichteten Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeits- und/oder Ausbildungsmarkt. Hierbei kann es bei komplexen Profillagen zunächst auch darum gehen, Vermittlungshemmnisse abzubauen bzw. Integrationsfortschritte zu erreichen.

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

1. *Beratung und Herstellung eines Arbeitsbündnisses*
   In dieser Grundberatung wird die Entscheidung über die Aufnahme ins Fallmanagement getroffen und ein erster Kontrakt wird im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung geschlossen.

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

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

„Durchstarten- Vermittlung aus einer Hand“

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

In 2012 hat „Durchstarten“ bewiesen, dass es wirksam ist. Die achtwöchige Coachingmaßnahme soll auch in 2013 mit eigenem Personal fortgesetzt werden. Die wöchentlichen Präsenzzeiten der Kunden sollen individuell festgelegt werden und in der Regel von montags bis freitags in Summe 12 bis 15 Stunden betragen. Dieses hat sich ebenfalls bewährt.

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

„Durchstarten“ beweist, dass das Jobcenter mit eigenem Personal für bestimmte Zielgruppen durch eine intensive Betreuung, durch eine hohe Kontaktdichte und durch Aufbau einer neuen Art von Arbeitsbeziehung Jobcenter – Kunde erfolgreicher arbeiten kann.

Der Grundgedanke von „Durchstarten“, durch den Einsatz eigenen Personals eine ganz bestimmte Dienstleistung für einen klar definierten Personenkreis selber anzubieten, wird für 2013 auch in anderen Bereichen des Jobcenters auf seine Umsetzbarkeit geprüft.

KodiaK (***Ko***mpetenz***dia***gnostik für ***K***undenprofile)
Ab Ende 2012 steht dem Jobcenter mit KodiaK ein zusätzliches Instrumentarium zur Verfügung. Die Integrationsfachkraft kann bei der Einschätzung der Kundenkompetenzen in der Regel auf Erkenntnisquellen wie Zeugnisse, Gesprächsbefunde etc. zurückgreifen. Für eine Beurteilung der überfachlichen, sogenannten „weichen“ Kompetenzen (soft skills) sowie die Beurteilung der Auffassungsgabe ist die Integrationsfachkraft in einigen Fällen (z.B. bei gering qualifizierten Kunden) auf zusätzliche Datenquellen angewiesen.
Hier soll es nun durch das neue Angebot eine Unterstützung geben, um die Beratung noch passgenauer zu machen. KodiaK ist zur Unterstützung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Kompetenzfeststellung bei erwachsenen Kunden beider Rechtskreise vorgesehen. Die Entscheidung, für welchen Kunden und wann im Vermittlungsprozess eine der Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung genutzt wird, trifft allein die Vermittlungs- und Integrationsfachkraft. Sie informiert den Kunden über Zweck und Ablauf der jeweiligen Dienstleistung, händigt einen Flyer zur jeweiligen Dienstleistung zur Kompetenzfeststellung aus und holt das Einverständnis ein.

Es gibt vier unterschiedlich, separat zu beauftragende Dienstleistungen:

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

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

7.1. Wesentliche Beratungs- und Vermittlungsstrategien

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

Neukundenprozess
Wie bereits dargestellt, legt das SGB II Wert auf eine schnelle, passgenaue und möglichst nachhaltige Beseitigung der Hilfebedürftigkeit. Von daher kommt dem Neukundenprozess eine besondere Bedeutung zu. Die 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 des Neukunden 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 des Kunden. Kontaktdichte und Absolventenmanagement sind dabei die beiden Kernelemente, die hier vorgestellt werden sollen.

Kontaktdichtekonzept
Eine hohe Kontaktdichte und eine für 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 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.

Profillagen	**generelle Kontaktdichte**	**davon Kontakte bei Vermittler**			
		Erstgespräch	**Folgekontakte**		
		persönlich	**persönlich**		**telefonisch / Gruppeninfo**
Marktprofil, arbeitslos	Mindestens alle 8 Wochen	**x**	x	oder	x
Marktprofil, arbeitsuchend	2x jährlich	**x**	x	oder	x
Aktivierungsprofil	Alle 8 Wochen	**x**	x	oder	x
Förderprofil	3x jährlich	**x**	x	oder	x
Entwicklungsprofil	2x jährlich	**x**	x	oder	x
Stabilisierungsprofil	2x jährlich	**x**	x	oder	x
Unterstützungsprofil	1x jährlich	**x**	Nach Bedarf		
I und Z Kunden	1x jährlich	**x**	Nach Bedarf		
Besondere Personengruppen					
Jugendliche, arbeitslos	mind. mtl.	x	jeder 2. Mon.		übrige Monate
Jugendliche, arbeitssuchend	2x jährlich	x	x	oder	x
Ausnahmen					
§ 65 Absatz 4 (ehem. §428) Sonderregelung für Kunden über 58 Jahre	1x jährlich telefonische oder persönliche Vorsprache (auch in Servicecenter oder Eingangszone möglich)				

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

Absolventenmanagement
Die Anwendung des Absolventenmanagements soll die Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Maßnahmeeinsatzes unterstützen, indem sichergestellt wird, dass neue Aspekte und Fortschritte im Qualifikations- und Leistungsprofil des 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 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 über 6 Monate Dauer	Qualifizierung im Beruf oder Umschulung in einen neuen Beruf mit anschließender Integration in den ersten Arbeitsmarkt.	Ja	Innerhalb der letzten 3 Monate der Maßnahme

Beendete Maßnahme	Ziel	Positive Entwicklung	Beratungsgespräch
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 Kunden innerhalb von 2 Wochen nach Ende
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger	Je nach Bedarf Erhalt von alternativen, zielgerichteten und intensiven Unterstützungsangeboten. Mit den Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung sollen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert und die Teilnehmer umfassend bei ihren beruflichen Eingliederungsbemühungen unterstützt werden.	Ja/nein	4 Wochen vor Ende der Maßnahme bei Maßnahmen von 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 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 Kunden (siehe auch Kapitel 8.1. zum Personenkreis der Ergänzer) und zum anderen um 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 Kunden („I-Kunden")
Das Ziel des „I-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 des Kunden noch nicht voll erschöpft, den Leistungsbezug zu beenden, wird der Kunde in die Betreuung der Arbeitsvermittlung übernommen. Im Rahmen einer individuellen Beratung werden Möglichkeiten geprüft, durch welche geeigneten Mittel bzw. Vermittlungsbemühungen der Kunde seine Potenziale so ausschöpfen kann, 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 Kunden nach § 10 SGB II („Z-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-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 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 Potentiale von marktnahen Kunden erkannt werden (siehe Fachkräftesicherung) und die (Wieder-) Eingliederung systematisch begleitet werden, um z.B. notwendigen Qualifizierungsbedarf frühestmöglich zu erkennen und umzusetzen. Die Umsetzung erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren. Ergänzt wird dieses durch das Beratungsangebot der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.	Einladung *ohne* 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 *ohne* Rechtsfolgenbelehrung nach Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes Erneute Einladung *mit* 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 innerhalb von 4 Wochen
Fehlende Erwerbsfähigkeit	Unterscheidung nach Dauer und Art der Erwerbsminderung Überprüfung des Sachverhaltes und Klärung des aktuellen Sachstandes. Falls noch nicht erfolgt: Eröffnung des ärztlichen Gutachten und Aufforderung zur Rentenantrags-	Eingliederungsvereinbarung Wiedervorlagesystem

Zielgruppe	Strategie	Standards
	stellung. Anschließend Übergabe der erforderlichen Unterlagen an den Leistungsbereich zur Anmeldung des Erstattungsanspruches und weiteren Veranlassung.	
Personen, die einen anerkannten allgemein- oder berufsbildenden Abschluss in Vollzeit absolvieren	Sicherstellung des Erreichens des angestrebten Abschlusses als Beitrag zur Verbesserung der späteren Vermittlungschancen.	Nachweisforderung über laufende Ausbildung Wiedervorlagesystem
Personen mit einer festen Einstellungszusage innerhalb der nächsten 8 Wochen	Nachhaltung, ob die Einstellungszusage realisiert wird.	Wiedervorlagesystem
Pflegebedürftige Angehörige („pflegende Hilfebedürftige“ im Sinne des § 10 Absatz 1 Nummer 4 SGB II)	Prüfung der Einschränkungen (bestehen diese gravierenden Einschränkungen noch immer bei den zu Pflegenden?) und Prüfung der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. Der Kunde wird auf Nutzung der Beratungsmöglichkeit des Pflegebüros der Stadt Düsseldorf hinweisen.	Eingliederungsvereinbarung Wiedervorlagesystem
Personen nach § 53a SGB II	Prüfung, ob eine gültige Eingliederungsvereinbarung ein plausibles Profiling mit aktivierter Handlungsstrategie vorliegen. Über die gültige Eingliederungsvereinbarung wird die Kontaktdichte eingehalten.	Korrektes Profiling Gültige Eingliederungsvereinbarung Wiedervorlagesystem
Bundesfreiwilligen Dienst bzw. „sonstige Gründe“	Prüfung, ob eine gültige Eingliederungsvereinbarung ein plausibles Profiling mit aktivierter Handlungsstrategie vorliegen. Über die gültige Eingliederungsvereinbarung wird die Kontaktdichte eingehalten	Korrektes Profiling Gültige Eingliederungsvereinbarung Wiedervorlagesystem

Das Jobcenter Düsseldorf erwartet von den vorgestellten Beratungskonzepten einen wirkungsvollen Beitrag zur Zielerreichung.

8. Qualitätsmanagement

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

9. Besondere Schwerpunkte für 2013

Für das Jahr 2013 setzt sich das Jobcenter Düsseldorf besondere Schwerpunkte für den Personenkreis der Ergänzer und der Langzeitleistungsbezieher. Hinzu kommen inhaltliche Schwerpunkte vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung im Bereich Ärzte und Ingenieure wie auch Erziehungs- und Pflegeberufe.

9.1. Personenkreis der Ergänzer

„In Deutschland gibt es immer mehr Menschen, die ihren Lebensunterhalt gleichzeitig aus Transferleistungen im SGB II und Arbeitslohn bestreiten – die sogenannten Aufstocker." (IAB Kurzbericht 2/2009).
Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit und damit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt führen nicht zwangsläufig auch zu einer Loslösung aus dem Hilfebezug nach dem SGB II. Diese Entwicklung ist auch im Jobcenter Düsseldorf zu beobachten.
Durch die neuen Kennzahlen nach § 48a SGB II hat das Thema „Aufstocker" für das Jobcenter Düsseldorf eine noch größere Bedeutung erlangt, da sich die Bezugswerte für die Ermittlung der Integrationsquote durch die Berücksichtigung der Gesamtheit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erheblich ausweiten. Von daher wurden bereits Ende 2011 für die Personenkreise der sog. „I-Kunden" Handlungskonzepte entwickelt.
Die rechtlichen Vorgaben für die Ermittlung der Integrationsquote blenden den Tatbestand des ergänzenden weiteren Leistungsbezug aus: Als Integrationen gelten alle Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, voll qualifizierende berufliche Ausbildungen oder selbständige Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten - unabhängig davon, ob die Hilfebedürftigkeit durch die Erwerbstätigkeit beendet wird oder ob sich der Arbeitslosigkeitsstatus (arbeitslos, nicht arbeitslos arbeitsuchend, nicht arbeitsuchend) durch die Erwerbstätigkeit ändert.

Entwicklung der Ergänzer
Im Zeitraum vom Februar 2008 bis zum Februar 2012 nahm die Zahl der Ergänzer insgesamt um 16,35 % zu. Allerdings ist die Entwicklung differenziert zu betrachten. Quelle für alle nachfolgenden statistischen Auswertungen ist der Statistik Service West der Bundesagentur für Arbeit.

	Feb 08	Feb 09	Feb 10	Feb 12	Entwicklung
Ergänzer insgesamt	9775	10362	11093	11685	+ 16,35%
davon Minijob	3964	4434	4783	5006	+ 20,82%
davon Vollzeit	2380	2343	2255	2249	-5,82%
davon Teilzeit	1562	1559	1686	1913	+ 18,35%
davon Selbständig	492	662	920	1068	+ 53,93%

Besonders stark sind die Zuwächse im Bereich Minijobs und im Bereich Selbständige. Auf beide Entwicklungen hat das Jobcenter Düsseldorf bereits in der Vergangenheit durch entsprechende Angebote reagiert.
Entgegen der allgemeinen Annahmen nahm die Zahl der Vollzeit beschäftigten Ergänzer leicht ab, während die der Teilzeitbeschäftigten um über 18% gestiegen ist.

Analyse des Personenkreises der Ergänzer
Maßgeblich für eine strategisch ausgerichtete Schwerpunktsetzung für den Personenkreis der Kunden, die erwerbstätig sind, als in den Arbeitsmarkt integriert gelten, aber dennoch im Hilfebezug stehen, ist eine binnendifferenzierte Betrachtung. Maßgeblich für die folgende

Analyse sind Auswertungen des Statistikservice West der Agentur und eigene Auswertungen des Jobcenters.

Rund 25 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beziehen in Düsseldorf Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Dabei handelt es sich um 11.950 eLb.

Parameter	Erwerbstätige	Selbständige	Minijobs	401 bis 800 € Brutto	Über 800 € Brutto
Zahl	11.950	1.092	6.581	2.063	2.287
%	100%	9,2%	60,2%	18,9%	20,9%

9,2 % oder 1.092 Personen erzielen Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit und 60,2 % oder 6.581 Personen im Rahmen von Minijobs. Es verbleiben also in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 4.350 Personen.

Betrachtet man die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach dem Umfang der Arbeitszeit, wobei eine statistische Auswertung nur nach Vollzeit und Teilzeit möglich ist, ergibt sich folgendes Bild:

- rd. 50 % oder 2.192 Personen sind Vollzeit beschäftigt (davon 210 Auszubildende),
- rd. 45 % oder 1.989 Personen sind Teilzeit beschäftigt,
- rd. 5 % oder 170 ohne Beschäftigungsmeldung.

Die Hälfte der Ergänzer ist also Vollzeit beschäftigt und aufgrund des Einkommensniveaus bzw. der Struktur der Bedarfsgemeinschaft dennoch auf ergänzende Leistungen nach dem SGB II angewiesen. Je nach Abfragedatum variiert das Verhältnis Vollzeit – Teilzeit auf bis zu 55 % in Vollzeit.

Die Sozialstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im SGB Bezug stellt sich wie folgt dar:

- rd. 22 % sind Single-Bedarfsgemeinschaften,
- rd. 17 % sind Alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften (rd. 6 % Alleinerziehende mit zwei oder mehr Kindern),
- rd. 18 % sind Partner-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder,
- rd. 39 % sind Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern (rd. 23 % Familien mit zwei oder mehr Kindern),
- rd. 4 % sind Sonstige.

Im Rahmen der strategischen Bewerberaktivierung liegt der Fokus auf Single-Bedarfsgemeinschaften und Partner-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder.

Maßgeblich für Chancen der Ergänzer sind Aussagen zur beruflichen Qualifikation:

- rd. 73 % haben keine abgeschlossene Berufsausbildung,
- rd. 22 % verfügen über betriebliche/ schulische Ausbildung,
- rd. 3 % haben einen akademischen Abschluss,
- rd. 2 % ohne Angaben.

Die Ergänzer verteilen sich insgesamt auf 214 Berufe. Clustert man die Ergänzer nach den maßgeblichen Berufen, ergibt sich folgendes Bild:

Beruf	**Anteil in Vollzeit**	**Anteil in Teilzeit**
Fahrer	14,2%	2,85%
Verkäufer	7,45%	13,06%

Beruf	**Anteil in Vollzeit**	**Anteil in Teilzeit**
Reinigung	7,32%	28,42%
Koch	6,79 %	12,08 %
Hilfsarbeiter generell	6,01 %	1,77 %
Bürofachkräfte	5,05 %	3,44 %
Kellner	4,18 %	4,07 %
Lager/ Logistik	3,05 %	2,26 %
Frisör	2,7 %	0,64 %
Hauswirtschaft	1,7 %	3,49 %

Bei der Betrachtung von Voll- und Teilzeit zusammen ergeben sich folgende Branchenschwerpunkte:

- Reinigungsgewerbe,
- Hotel-/Gaststätten,
- Einzelhandel,
- Fahrer (einschließlich Taxifahrer),
- Büro

Für eine strategische Bewerberbetreuung ergeben sich aus einer Betrachtung der Restleistungshöhe der Bedarfsgemeinschaft wichtige Erkenntnisse:

Restanspruch nach dem SGB II	Zahl BG	%	Anzahl Personen	%	Anzahl eLB	%
0 bis 50 €	33	2,75%	59	2,66%	41	2,43%
Über 50 bis unter 100 €	71	5,92%	134	6,04%	98	5,82%
Über 100 bis unter 200 €	244	20,35 %	432	19,48 %	333	19,76%
Über 200 bis unter 300 €	376	31,36 %	665	29,98 %	520	30,86%
Über 300 bis unter 400 €	475	39,62 %	928	41,84 %	693	41,13%
Summe	1.199	100%	2.218	100%	1.685	100,00%

Immerhin 41 eLB in 33 Bedarfsgemeinschaften beziehen unter 50 € Leistungen vom Jobcenter (in der Regel Anteile der Kosten der Unterkunft) und 98 eLB in 71 Bedarfsgemeinschaften ergänzend zwischen 51 und unter 100 €.
Je geringer der Restanspruch, desto höher sind die Chancen durch eine Erhöhung der Stundenzahl bzw. durch Aufnahme eines Minijobs einer weiteren Person in der Bedarfsgemeinschaft diese vollständig aus dem Leistungsbezug loszulösen.

Bestehende Strategien für den Personenkreis
Maßgeblich für eine Strategiebildung ist die Ermittlung von Stellhebeln, die dem Jobcenter zur Verfügung stehen könnten, um bei der Zielgruppe, die nicht homogen ist, eine vollständige bzw. möglichst weitgehende Loslösung aus dem Hilfebezug zu erreichen. Dabei ergeben sich je nach Haushaltstyp und individuellen Chancen und Problemlagen sehr unterschiedliche Ansatzpunkte für wirksame Maßnahmen zur Abhilfe.

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

Anders verhält es sich bei der Frage, ob wirklich alle individuellen Potenziale des Kunden ausgeschöpft sind. Hier sind vorbehaltlich der weiteren Vertiefungen zunächst vier Hebel auszumachen:

Hebel 1: Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers

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

Hierzu gehören auch Strategien, die Rahmenbedingungen für eine Stundenausweitung zu schaffen, z.B. durch Ausweitung einer bestehenden Kinderbetreuung. Hier kann das Jobcenter auf die gute Zusammenarbeit mit dem i-punkt Familie des Jugendamtes zurückgreifen.

Hebel 2: Können weitere Personen in der Bedarfsgemeinschaft in Arbeit bzw. je nach Deckungslücke auch in einen Minijob vermittelt werden?

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

Hebel 3: Möglichkeiten durch Qualifikationsverbesserung positiv auf Stundenlöhne/ Arbeitszeit einzuwirken

Aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen scheiden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 81 ff. SGB III aus, so dass hier nur das über die Agentur für Arbeit administrierte Programm WEGEBAU bzw. auch unter Umständen der Bildungscheck NRW als Einsatzmöglichkeiten in Frage kommen. Zudem muss es sich um solch qualifikatorische Defizite handeln, die mit einer kürzeren Intervention behebbar sind.

Hebel 4: Unterstützung bei alternativen Stellensuche

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

Angebotsentwicklung 2013

Personengruppe	**Strategie**	**Angebot/ Maßnahme Jobcenter**
Selbständige	Ertüchtigung von Gründungen bzw. Aufgabe nicht mehr sanierbarer Gründungen.	Einzelfallförderung: Kooperation Alt hilft Jung Maßnahme: Maßnahme nach § 16 c SGB II ab April 2012 mit 120 Plätzen.
Minijobber	Überführung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; Aufdecken von Missbrauch Vermittlung etwaig erforderlicher Zusatzqualifikation; Unterstützung bei etwaig erforderlichem Ausbau Kinderbetreuung. Es handelt sich hierbei um ein in die Prozesse eingebundenes laufendes Geschäft.	Einzelfallförderung: Eingliederungszuschüsse bei Vorliegen der Voraussetzungen. Maßnahme: Angebot nach § 45 SGB III mit insgesamt 660 Plätzen.
Teilzeitbeschäftigte	Es ist zu unterscheiden zwischen Personen, die aus in dem persönlichen Umfeld liegenden Gründen in Teilzeit arbeiten (Kinderbetreuung, zu	Tarifierung der Kunden prüfen, ob ortsübliche / tarifliche Vergütung.

Personengruppe	Strategie	Angebot/ Maßnahme Jobcenter
	pflegende Angehörige) und solchen, die Vollzeit arbeiten könnten aber nur einen Arbeitsvertrag in Teilzeit bekommen haben. Erhöhung der möglichen Stundenzahl mit dem Ziel, Hilfebedürftigkeit zu verringern/ zu vermeiden; Vermittlung etwaig erforderlicher Zusatzqualifikation; Unterstützung bei etwaig erforderlichem Ausbau Kinderbetreuung. Bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften erfolgt eine Analyse der gesamtem Bedarfsgemeinschaft, um durch Vermittlung weitere eLB den Hilfebedarf zu senken/ eine Loslösung aus dem Hilfebezug zu erreichen. Der Personenkreis der Teilzeitbeschäftigten wurde überprüft nach: - Grund für Teilzeit in persönlichen Verhältnissen oder durch Arbeitgeber - Kunden integriert oder nicht - Restanspruch - Stundenumfang Nach den Ergebnissen bestehen bei rd. einem Drittel Chancen, die Verhältnisse zu ändern.	Infoveranstaltungen der BCA für Frauen in Teilzeit Mögliche Instrumente der Einzelfallförderung: Vermittlungsgutschein Entwicklung von Förderleistungen nach § 16f als erforderliche Einzelfallhilfe z.B. Führerschein, kürzere Qualifikationen. Aufgrund der Kundenstrukturanalyse scheidet wegen der Heterogenität der Zielgruppe und der Unterschiedlichkeit der Interventionsmöglichkeiten eine Förderung in Maßnahmeform aus. Möglich wären unter Umständen auch Förderungen über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 SGB II, sofern es geeignete, zugelassene Angebote gibt bzw. geben wird.
Vollzeitbeschäftigte	Auf die oben beschriebenen Stellhebel wird verwiesen. Diese befinden sich im Konzept des Jobcenters für diese Zielgruppe („I-Kunden-Konzept“)	Tarifierung der Kunden prüfen, ob ortsübliche / tarifliche Vergütung. Mögliche Instrumente der Einzelfallförderung: WeGebAU über die Agentur, sofern Bereitschaft des Arbeitgebers besteht und Kunde zum förderungsfähigen Personenkreis gehört; bedingt: Bildungscheck NRW, Vermittlungsgutschein, Entwicklung von Förderleistungen nach § 16f als erforderliche Einzelfallhilfe z.B. Führerschein, kürzere Qualifikationen. Gruppenmaßnahmen werden

Personengruppe	Strategie	Angebot/ Maßnahme Jobcenter
		für diesen Personenkreis nicht gesehen.

Das Jobcenter arbeitet weiter intensiv an diesem Thema. Aufgrund der Einzelfallsystematik können aber keine schnellen Ergebnisse erwartet werden.

Für den Personenkreis der integrierten, aber hilfebedürftigen Kunden gibt es folgende weitere Fördermöglichkeiten, die nicht vom Jobcenter administriert werden:

Bildungscheck: Förderzuschuss zu den Weiterbildungskosten
Mit dem Bildungsscheck erhalten Beschäftigte und Unternehmen einen Zuschuss von 50 Prozent, bis zu 500 Euro, zu den Weiterbildungskosten. Die Landesregierung finanziert diesen Förderzuschuss aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die andere Hälfte tragen Betriebe und Beschäftigte selbst. Ausgewählte Beratungsstellen vor Ort beraten bei der Wahl des passenden Weiterbildungsangebotes und stellen den Bildungsscheck aus.
Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung dienen und fachliche Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen vermitteln. Das sind beispielsweise: Sprachkurse, EDV-Schulungen, Lern- und Arbeitstechniken. Ausgeschlossen von der Förderung sind rein arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen wie Maschinenbedienerschulungen oder Trainings bei neuen Produkteinführungen.
Den Bildungsscheck können sowohl Beschäftigte individuell für ihre berufliche Weiterentwicklung nutzen als auch kleinere und mittlere Betriebe einsetzen, um geeignete Qualifizierungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf den Weg zu bringen.Unternehmerinnen und Unternehmer sowie freiberuflich Tätige haben in den ersten fünf Jahren nach der Gründung ebenfalls die Möglichkeit, den Weiterbildungszuschuss in Anspruch zu nehmen. Einen Bildungsscheck kann in der Regel erhalten, wer im laufenden und / oder vorangegangenen Jahr keine berufliche Weiterbildung begonnen hat.

WeGebAU
Im Fokus dieses Programms stehen ungelernte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Förderung soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen darstellen.
Die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und Beschäftigten selbst. Nach wie vor werden die Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt aber entscheidend von der Qualifikation bestimmt. Gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko, ihre Beteiligung an Weiterbildung ist dennoch gering.
Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) gewährt werden.
Bei Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen übernehmen die Agenturen für Arbeit ab dem 01.04.2012 die Lehrgangskosten nur noch teilweise:
Bei Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, tragen die Agenturen für Arbeit bis zu 75% der Lehrgangskosten. Die verbleibenden Kosten sind vom Betrieb und/ oder der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer zu tragen. Bei jüngeren Beschäftigten ist eine Förderung nur möglich, wenn der Betrieb mindestens 50% der Lehrgangskosten übernimmt.
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen. Auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins kann verzichtet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

9.2. Langzeitleistungsbezieher

Ein herausforderndes Ziel im Zielsystem des SGB II ist die Reduzierung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher. Darunter werden Kunden verstanden, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug des SGB II waren. Hier hat das Jobcenter Düsseldorf in 2012 bei der Zielerreichung Optimierungsbedarf. Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher ist faktisch nur über Integrationen in Arbeit, die den Lebensunterhalt decken, zu erreichen. Damit ist dieses Ziel nun wesentlich ambitionierter als das bisherige, welches sich auf die Langzeitarbeitslosen bezog.

In einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom Juli 2012 wird die Lage in Deutschland so beschrieben: *„In kaum einem Industrieland ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen fünf Jahren so sehr gesunken wie in Deutschland, gleichzeitig ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen erheblich höher als im OECD-Durchschnitt. Wie aus dem aktuellen Beschäftigungsausblick der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung hervorgeht, waren im Mai 2012 nach Definition der UN-Arbeitsorganisation ILO 5,6 Prozent der Erwerbsbevölkerung in Deutschland arbeitslos. Vor der Krise waren es noch 8,4 Prozent. Anders als in den meisten OECD-Ländern sank hierzulande auch die sogenannte strukturelle Arbeitslosigkeit. Dennoch: Fast die Hälfte der Arbeitslosen in Deutschland ist länger als ein Jahr ohne Job – der Großteil dieser Gruppe sogar länger als zwei Jahre. Zum Vergleich: Im OECD-Raum liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit bei 35 Prozent.*

Je länger ein Mensch ohne Arbeit ist, umso geringer sind die Chancen, dass er wieder in ein Beschäftigungsverhältnis gelangt: Wer weniger als zwölf Monate arbeitslos ist, findet in Deutschland mit 80-prozentiger Wahrscheinlichkeit einen neuen Job. Bei einem Langzeitarbeitslosen verringert sich die Wahrscheinlichkeit auf 40 Prozent – das ist leicht unter OECD-Mittel. Dabei ist die Effizienz der Arbeitsvermittlung in Deutschland in den vergangenen Jahren gestiegen, nicht zuletzt durch Mehr-Investitionen von 50 Prozent pro Arbeitssuchendem (zwischen 2007 und 2010).“ (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 10.07.2012; zitiert im IAB-Newsletter Nr. 12/2012 vom 01.08.2012)

Mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm sollen Strategien und Maßnahmen entwickelt bzw. weiterentwickelt werden, um den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden zu reduzieren. Neben bestehenden Konzepten der strategischen Bewerberaktivierung gehören dazu auch primär Überlegungen zur Verbesserung der Kontaktdichte (bei 50plus durch Konzeptweiterentwicklung, siehe Kapitel 17.5), Ansprachestrategien für Personen nach § 10 SGB II und Strategien für Risikogruppen für den Langzeitbezug. Diese sind aber direkt abhängig von der Personalausstattung.

Strategien zur Zielerreichung wirken hier auf zwei Ebenen:

- Maßnahmen für Kunden, die bereits Langzeitbezieher sind,
- Maßnahmen für Kunden, die drohen, Langzeitbezieher zu werden.

In Düsseldorf gehören rd. 25.400 Menschen zu diesem Personenkreis. Nach dem Datenstand Juni 2012 betreut das Jobcenter Düsseldorf 21.529 arbeitslose und 37.333 arbeitsuchende Menschen, in Summe also 58.862 erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab 15 Jahren. Bezogen auf diese Größenordnung beträgt der Anteil der Langzeitleistungsbezieher knapp über 43%.

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

61% der Langzeitleistungsbezieher sind arbeitslos, 39% sind vom Bewerberstatus her nicht arbeitslos, weil sie unter § 10 SGB II fallen, eine nicht den Lebensunterhalt deckende Tätigkeit ausüben, sich in Schule/ Ausbildung oder Maßnahmen befinden.

56% der Langzeitleistungsbezieher sind Männer, 44% Frauen. 65% sind Deutsche, 35 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Anteil an Langzeitleistungsbeziehern bei Nichtdeutschen entspricht also ihrem Kundenanteil an allen Kunden und ist nicht auffällig. 13% der Langzeitleistungsbezieher sind Alleinerziehende.

31% sind älter als 50 Jahre, 4% sind jünger als 25 Jahre (hier ist die Problematik von Schülern weiterführender Schulen im neuen Zielsystem jedoch zu beachten). 57% sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Bei den vorhandenen Qualifikationen ergibt sich folgendes Bild:

Parameter	Anteil	Anteil alle Kunden
ohne Schulabschluss	25,85%	22,34%
Hauptschulabschluss	37,08%	35,73%
Mittlere Reife	14,40%	15,07%
Fachhochschulreife	5,83%	6,68%
Abitur/Hochschulreife	9,46%	10,2%
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	68,21%	66,75%
betriebliche/schulische Ausbildung	26,34%	26,75%
Akademische Ausbildung	4,26%	5,33%

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

Angebote und Strategien für Kunden, die bereits Langzeitbezieher sind

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

Weitere Angebote und Strategien für diesen Personenkreis werden unter den Kapiteln für die besonderen Zielgruppen des Jobcenters dargestellt, die alle auch geeignet sind, Langzeitleistungsbezieher zu aktivieren und durch Vermittlungserfolge die Zahl abzubauen. Hierzu gehören insbesondere die Angebote 50plus, die 31% der Zielgruppe theoretisch ansprechen können, die Angebote für Alleinerziehende und Migranten.

Im Zuge der Reduzierungen der Eingliederungsmittel seit 2010 wurde wie in den Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen 2011 und 2012 dargestellt, die Zahl der Arbeitsgelegenheiten als niederschwelliges Aktivierungsinstrument erheblich abgebaut. Da sich ab 2012 das Ziel von Langzeitarbeitslosigkeit auf Langzeitleistungsbezieher verändert hat, kann nicht dargestellt werden, welche Wechselwirkung zwischen der Zahl an Arbeitsgelegenheiten und der Zielerreichung besteht. Vergleicht man jedoch die Jahre 2009 bis 2011, in denen das alte Ziel Langzeitarbeitslosigkeit bestand, ergibt sich kein schlüssiger Zusammenhang zwischen der Zielerreichung und der Ausstattung mit Arbeitsgelegenheiten. So war in 2010 der Anteil an Arbeitsgelegenheiten an allen Plätzen besonders hoch, gleichwohl wurde das ambitionierte Ziel, die Langzeitarbeitslosigkeit um 7,5% zu reduzieren, nicht erreicht.

In 2013 sollen im Bereich 50plus erprobte Ansprache- und Empowermentangebote für Langzeitleistungsbezieher geöffnet werden, um über einen neuen Weg der Ansprache hier einen erfolgreichen Integrationsprozess zu starten. Es handelt sich dabei um die individuellen Modulmaßnahmen nach § 45 SGB III „bewegen – bewerben“ mit 288 Plätzen Jahreskapazität und „Sprungbrett“ mit 144 Plätzen im kommenden Jahr. Sofern sich dieser neue Weg der zielführenden Ansprache als erfolgreich erweist, wären hier im Rahmen verfügbarer Mittel Ausbaukapazitäten gegeben.

Aus Sicht des Jobcenters sind auskömmliche und geeignete Angebote der eine wichtige Stellhebel. Der aber noch weitaus wirksamere Stellhebel ist jedoch eine enge Kontaktdichte. Dieses steht und fällt aber mit einer auskömmlichen Personalausstattung.

Angebote und Strategien für Kunden, die drohen, Langzeitbezieher zu werden
Neben der Reduzierung der bestehenden Zahl der Langzeitleistungsbezieher stellt die Begrenzung des Zuwachses den wichtigsten Steuerungshebel dar. Neben den unter Kapitel 7 dargestellten Beratungsstrategien greift hier die gesamte Palette der Dienstleistungen nach diesem Arbeitsmarktprogramm. Von daher erübrigt sich hier eine gesonderte Darstellung, zumal die Strukturanalyse der Langzeitleistungsbezieher keine signifikanten Unterschiede zu dem Gesamtkundenbestand aufweist. Es wird auf die Darstellungen zu den einzelnen Produkt- und Zielgruppen verwiesen.
Im Zuge einer in den Arbeitsvermittlungsteams geplanten strategischen Bewerberbetreuung werden besonders jene Kunden aktiviert, bei denen verschiedene zielrelevante Parameter gegeben sind, wie z.B. günstige Profillage, geringer Anspruch und drohender Langzeitleistungsbezug.

9.3. Verbesserung der Vermittlungsarbeit für Ärzte und Ingenieure

Bis zum Jahr 2020 rechnen verschiedene Institute mit einem bundesweiten Fachkräfteengpass von ca. 2 Millionen. Allein bei den Ingenieuren wird bis 2020 der Engpass auf 240.000 geschätzt. In Düsseldorf führen die positive Arbeitsmarktlage sowie die demographische Entwicklung heute schon zu einem Anstieg des Fachkräftebedarfs, insbesondere im hochqualifizierten Bereich. Anhand des Indikators „Verhältnis von gemeldeten Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen“ zeichnet sich ein Engpass insbesondere bei den Ärzten und Ingenieuren (Maschinenbau- und Elektroingenieure) ab.

Um einem Fachkräftemangel bei Ärzten und Ingenieuren frühzeitig zu begegnen, nimmt das Jobcenter Düsseldorf mit anderen Jobcentern (Köln, Aachen, Duisburg, Bochum, Dortmund, Dresden und Leipzig) seit dem 01.06.2012 bis zum 31.05.2013 an dem bundesweiten Projekt „Verbesserung der Vermittlungsarbeit für Ärzte und Ingenieure“ teil.

Projektziele sind

- die Herstellung von Transparenz darüber, aus welchen Gründen vermeintlich hochqualifizierte Arbeitnehmer trotz der sehr guten Arbeitsmarktlage in der Grundsicherung sind,
- die Optimierung des Vermittlungsprozesses und eine verbesserte Vernetzung verschiedener Dienstleistungen,
- die Produktoptimierung durch den Einkauf eines spezialisierten Profilings und Coachings für den Kundenkreis der Ingenieure zusätzlich zum gängige Maßnahmeportfolio und
- die Verbesserung der Integrationserfolge.

In Düsseldorf wird das Projekt „Verbesserung der Vermittlungsarbeit für Ärzte und Ingenieure“ im Rahmen einer zentralen Projektverantwortung für das gesamte Jobcenter Düsseldorf im Standort Mitte realisiert.

Sowohl Bestandskunden als auch Neukunden mit Zielberuf Arzt oder Ingenieur werden in das Projekt aufgenommen und durch spezialisierte Vermittlungsfachkräfte mit einem angestrebten Schlüssel von 1:100 betreut.
Das Projekt ist dabei als „lebendes Projekt“ gestaltet, so dass die Projektabläufe regelmäßigen Prüfungen unterzogen, angepasst und optimiert werden können.

Der Projekterfolg wird durch ein monatlich zu erstellendes, regelmäßiges Monitoring überwacht. Zusätzlich wird das Projekt bundesweit über den Statistikbereich der Bundesagentur für Arbeit verfolgt und unterstützt.

9.4. Schwerpunkt Erziehungs- und Pflegeberufe

Die Umsetzung des Rechtsanspruchs für Kinder ab einem Jahr auf Kinderbetreuung ab August 2013 stellt die für die Realisierung verantwortlichen Gebietskörperschaften vor Herausforderungen. Neben erheblichen baulichen Maßnahmen stellt auch das Rekrutieren von Fachpersonal eine immer schwerer werdende Aufgabe dar.

Im Juli 2012 wurde daher die gemeinsame, rechtskreisübergreifende Initiative „Zusätzliche Qualifizierung von Erzieher/innen" durch die Bundesagentur für Arbeit gestartet, die einen aktiven Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs an Erzieher/innen durch Identifizierung, Aktivierung und Qualifizierung geeigneter Bewerber/innen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung leisten soll. Dabei sollen insbesondere auch Alleinerziehende und Männer sowie Kunden, die unter die Regelung des § 10 SGB II fallen, berücksichtigt werden.

Die Ausbildungsgänge an den Berufskollegs in NRW sind derzeit nicht nach §§ 176 ff SGB III zertifiziert. Dies ist jedoch Voraussetzung, um Umschulungen zum/zur Erzieher/in fördern zu können. Um hier weitere förderbare Schulungskapazitäten zu schaffen, befindet sich die Regionaldirektion NRW derzeit in Gesprächen mit den zuständigen Landesministerien.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Düsseldorf wird in den Prozess mit eingebunden, sowohl für die Ansprache von gemeldeten Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen in Informationsveranstaltungen wie auch in geeigneter Weise von interessierten Männern, um diese für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

In einem ersten Schritt werden die Kundenpotenziale gesichtet und aktiviert, die für eine entsprechende Fort- und Weiterbildung in Frage kommen und die Voraussetzungen für die Externenprüfung erfüllen. Diese Hürden sind hoch und begrenzen das mögliche Potenzial. Neben schulischen Voraussetzungen (mindestens Fachoberschulreife) müssen einschlägige Berufserfahrungen und biografische Voraussetzungen erfüllt sein. Zudem umfassen die Fort- und Weiterbildungen bei zertifizierten Trägern nicht die Begleitung durch die Externenprüfung und erfüllen nicht in jedem Fall die in sie gesetzten Erwartungen.

In Düsseldorf bilden Agentur für Arbeit, Jugendamt der Kommune und Jobcenter eine Arbeitsgruppe, die neben einer Bestandsaufnahme der Angebote und deren Wirkung auch plant, das System vor Ort zu optimieren.

Dabei sollen Wege gesucht werden, wie Optimierungen innerhalb des bestehenden Systems über Bildungsgutschein aussehen, wie neue Angebotsformen entwickelt werden können und welche Rahmenbedingungen dazu von Land und Bund geändert werden müssten.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung von Möglichkeiten, die Teilnehmerauswahl zielgerichteter und damit erfolgversprechender zu gestalten, z.B. durch standardmäßig vorgeschaltete betriebliche Erprobung in Kindertageseinrichtungen.

Geprüft werden sollen Möglichkeiten des Ausbaus, Teilnehmer mit einem Bildungsgutschein von Agentur oder Jobcenter im Regelsystem aufzunehmen (System der Einzelumschulungen besteht und wird in Einzelfällen genutzt). Ebenso gehört dazu die Entwicklung alternativer Wege der Ausbildung von Erziehern (z.B. „Auftragsmaßnahme“ mit Begleitung durch Externenprüfung, Pilotprojekt der Ausbildung ohne Externenprüfung angedockt an das Regelsystem).

Ein weiterer Schwerpunkt wird im Bereich der Pflegeberufe gesetzt. Mit dem „Aktionsplan Altenpflege 2010“ haben Agenturen und Jobcenter in NRW einen großen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfes im Bereich der Altenpflege geleistet. Da es aber weiterhin bundesweit einen großen ungedeckten Bedarf an Pflegekräften gibt, hat die Bundesagentur für Arbeit eine Initiative zur zusätzlichen Qualifizierung von Altenpflegern/-innen aufgelegt. Ziel ist es, bundesweit 5.000 weitere ausgebildete Kräfte für die Altenpflege zu gewinnen, davon 1.000 in NRW. Hier ist auch das Jobcenter Düsseldorf aufgerufen, seinen Beitrag zu leisten, wie es in der Vergangenheit auch stets geschehen ist. Pflegeberufe nehmen seit Jahren in der Bildungszielplanung einen nicht zu vernachlässigenden Umfang ein.

Hier wird analog zu den Erziehungsberufen vorgegangen, in dem in einem ersten Schritt Potenzialträger im Kundenbestand identifiziert werden, die eine Berufsausbildung aufweisen, auf der eine Fort- und Weiterbildung zum Altenpfleger aufbauen kann. Zudem sollen – sofern sich noch Potenziale ergeben – Altenpfleger im Kundenbestand reaktiviert werden.

Die Bundesregierung plant, dass wieder die Kosten für die dreijährige Ausbildung voll über Fort- und Weiterbildung gefördert werden können, wie es im Rahmen des Konjunkturpakets II in den Jahren 2009 und 2010 schon einmal der Fall war. Gelten soll diese Neureglung ab 2013 für Umschulungen zu Alten- und Krankenpflegern. In den Jahren 2009 und 2010 erwies sich diese Regelung als erfolgreich, weil es bundesweit gelang, die Zahl der Umschulungen zu verdoppeln.

10. Aktivierung und berufliche Eingliederung

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

- Leistungen nach dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III
- Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, zu denen auch der Vermittlungsgutschein und der neue Aktivierungsgutschein gehören wie auch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber

Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III:
Das Vermittlungsbudget eröffnet eine breite Palette individueller Fördermöglichkeiten zur Anbahnung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses oder einer schulischen Berufsausbildung (sofern diese nicht mit Berufsausbildungsbeihilfe oder BAFÖG gefördert wird) wie auch zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Dabei stehen keine fest beschriebenen Instrumente im Vordergrund, sondern es wird für das jeweils individuell zu erreichende Ziel geprüft, wie dieses zu erreichen ist. Mit dem Vermittlungsbudget wurde den Integrationsfachkräften ein Instrument zur Verfügung gestellt, mit dem sie bei verschiedenen Problemlagen im Einzelfall Hilfestellungen gewähren können. Dabei steht nicht mehr die Frage im Vordergrund, welche Leistungen beantragt werden können, sondern ob und wenn ja welche Unterstützung zur Überwindung von Integrationshemmnissen erforderlich ist. Damit wird einerseits die zielgerichtete und bedarfsorientierte Überwindung von unterschiedlichen Hemmnissen ermöglicht und andererseits werden die Leistungen auf die notwendigen Sachverhalte beschränkt.
Förderungen: 3.000
Mittelbedarf: bis zu 1.000.000 €

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III:
Maßnahmen bei einem Träger zur Aktivierung und beruflichen Eingliederungen unterliegen zwingend dem Vergaberecht und werden mit individuellen Ausprägungen über das Regionale Einkaufzentrum (REZ) der BA ausgeschrieben, es sei denn, sie werden als zertifiziertes Angebot über den Aktivierungsgutschein benutzt.
Diese Maßnahmen erlauben eine sehr breite Individualisierung und Anpassung auf lokale Verhältnisse und Bedürfnisse, so dass nahezu alle denkbaren und erforderlichen Bedarfslagen der Kunden abgedeckt werden können. Das Jobcenter Düsseldorf scheut den notwendigen Aufwand individualisierter Ausschreibungen nicht, um ein möglichst passgenaues Angebot vorhalten zu können.

Maßnahmen nach § 45 SGB III beim Arbeitgeber
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sind ein wirkungsvolles Instrument mit einer signifikanten „Klebewirkung“, so dass sie ein Sprungbrett in Arbeit sein können. Nach der Instrumentenreform können diese Maßnahmen nunmehr sechs bis zwölf Wochen für Langzeitarbeitslose und U 25 mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen betragen. Es handelt sich um individuelle Förderungen, bei der nur Kosten für den Kunden anfallen (Fahrtkosten, Kinderbetreuung). Eine Forcierung der Nutzung wird angestrebt.
Ziel: 750 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 100.000 € (in Gesamtbudget § 45 abgebildet)

Maßnahmen nach § 45 SGB III bei einem Träger
Im Einzelnen werden folgende Angebote für die Zielgruppe der Erwachsenen geplant:

Aktivcenter:
Aktivcenter haben sich in 2012 bewährt und werden in 2013 fortgesetzt. Sie stellen für arbeitsmarktferne Kunden mit multiplen Problemlagen das erste Einstiegsmodul in einen Integ-

rationsprozess dar. Das Aktivcenter ist ein sehr niederschwelliges Angebot für arbeitsmarktferne 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.
Die projektbezogene praktische Erprobung erfolgt in Tätigkeitsfeldern wie Metall, Holz, Farbe/Raumgestaltung, Hauswirtschaft, HOGA, Lager/Logistik, Handel und EDV – Medien.
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. Ab Sommer 2012 sind auch produktive Tätigkeiten möglich, sofern eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der jeweiligen Innung bzw. Interessenvertretung der Wirtschaft beigebracht wird.

Plätze im Aktivcenter: 298
Mögliche Eintritte: 745
Mittelbedarf: bis zu 2,0 Mio. €

Modulmaßnahmen zur Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung:
Wie in der Bildungszielplanung dargestellt, sind im SGB II zwölfwöchige Maßnahmen der Kenntnisvermittlung kein probates Mittel. Durch den vollzogenen Einkauf sind Maßnahmen bis Juni 2013 bereits geplant und umgesetzt. Im Rahmen der weiteren Planungsschritte erfolgt eine Feinplanung für den Rest des Jahres 2013.

Für 2013 werden folgende Maßnahmen geplant:

Die Maßnahme „Selbstvermarktungsstrategien für Akademiker“ hat sich als wirksames und akzeptiertes Angebot für den Kundenkreis des Hochschulteams bewährt und wird in 2013 fortgesetzt. Insgesamt werden 128 Eintritte erwartet (Kosten rd. 25.000 €).
Im Zuge des Sonderprojekts „Ärzte und Ingenieure“ wird eine im entsprechenden Kapitel dargestellte Coachingmaßnahme mit insgesamt 75 Plätzen (Schätzpreis 85.000 €) für die erste Jahreshälfte ausgeschrieben werden.

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

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

Es sind 45 Plätze vorhanden mit möglichen 250 Eintritten bei einem Mittelbedarf von bis zu 200.000 €.

Gesamtbedarf Module nach § 45 SGB III:
Ziel: 493 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 325.000 €

Bewerbercenter nach § 45 SGB III:
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 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.

Das Bewerbercenter beinhaltet neben der Einführung folgende Bausteine:
- Bewerbungscoaching im Einzel- und Kleingruppengespräch
- aktive IT-gestützte Bewerbungsbemühungen und Eigenrecherche des Teilnehmers
- Schulungsmodule

Die Teilnehmer können sowohl in Voll- als auch in Teilzeit dem Bewerbercenter zugewiesen werden. Die individuelle Teilnahmedauer legt das Jobcenter je nach Förderbedarf fest. Sie beträgt mindestens einen Tag und maximal zwei Wochen in Vollzeit (in Teilzeit entsprechend länger).
Es ist im Gesamtsystem so verortet, dass es sowohl als Neukunden- wie auch als Bestandskundenangebot genutzt werden kann. Dabei ermöglicht die oben beschriebene Flexibilität eine individuell erforderliche und passgenaue Zuweisung.

Ziel: 720 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 200.000 €

Vermittlungsprojekte nach § 45 SGB III
Der Maßnahmeinhalt hat sich an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer und den regionalen arbeitsmarktlichen Gegebenheiten zu orientieren. 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 Ein-

gliederungsplan 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.

Folgende, bereits in den Vorjahren bewährte Angebote sollen in 2013 fortgesetzt werden:

- Vermittlungsprojekt für Migranten mit 344 Plätzen
- Vermittlungsprojekt Frauen und Alleinerziehende mit 384 Plätzen bzw. 216 Plätzen
- Vermittlungsprojekt generell mit 540 Plätzen
- Vermittlungsprojekt für geringfügig Beschäftigte mit 640 Plätzen
- Vermittlung mit intensiver Betreuung und Präsenzpflicht mit 540 Plätzen

Ziel: Mögliche Eintritte 2.704
Mittelbedarf: bis zu 3,5 Mio. €

Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
Die Standardmaßnahmen unterliegen dem Vergaberecht. Die Zuweisung erfolgt in der bisherigen Form. Alternativ besteht 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.

Es ist abzuwägen, für welchen Personenkreis das Gutscheinverfahren zielführend ist. Insbesondere Kunden mit Handlungsbedarf im Bereich der Motivation (darunter zählen auch Jugendliche und junge Erwachsene mit schwerwiegenden Hemmnissen) und Kunden mit komplexen Profillagen sind dafür weniger geeignet. Hier ist der Einsatz von Maßnahmen, z.B. Aktivierungshilfen für Jüngere oder Maßnahmekombinationen mit individuell festgelegter Zuweisungsdauer angezeigt.
Das Jobcenter Düsseldorf will diese Möglichkeiten in solchen Kontexten nutzen, in denen Kunden motiviert und in der Lage sind, ein solches Angebot selber auszusuchen und in Anspruch zu nehmen. Planerisch kommen dafür beispielsweise Alleinerziehende und motivierte Personen, die nach § 10 SGB II wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen von der Arbeitsuche zurückgestellt sind, Akademiker mit atypischen Bedarfslagen und motivierte Teilnehmer in Arbeitsgelegenheiten, bei denen Ressourcen für additive Qualifizierung bestehen. Hier gibt es Überlegungen für ein modulares Angebot über entsprechende Gutscheine in folgenden Bereichen: Sprache (wenn alle Ansprüche gegen BAMF erschöpft sind), Bewerbungshilfen, PC Grundkenntnisse, Empowerment, Selbstvermittlungscoaching. Die Dauer soll drei Monate betragen:

Planerisch wird von insgesamt 500 Förderfällen mit einem Mittelvolumen von 750.000 € ausgegangen. Da noch keine Erfahrungswerte vorliegen, kann es sich dabei nur um Schätzwerte handeln.

Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine für private Arbeitsvermittlung (AVGS-MPAV)
Der bisherige Vermittlungsgutschein ist seit 01.04.12 im § 45 SGB III verortet und wird nunmehr offiziell als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für private Arbeitsvermittlung bezeichnet. Er ist ein additives Instrument, um Kunden die Möglichkeit zu geben, einen privaten Vermittler zu beauftragen. Kosten entstehen nur bei einem Vermittlungserfolg, wobei die Auszahlung der Vergütung einen Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt.
Ab 2013 müssen sich private Arbeitsvermittler entsprechend zertifizieren lassen. Ob dieses zu einer Qualitätssteigerung führen wird, bleibt abzuwarten.

Ziel: 160 Einlösungen
Mittelbedarf: bis zu 200.000 €

11. Berufswahl und berufliche Ausbildung

Der Bereich U 25 wird in einem Sonderkapitel (17.1) dargestellt. In diesem Kapitel werden auch die unter „Berufswahl und berufliche Ausbildung“ fallenden Instrumente und Planungen dargestellt.

12. Berufliche Weiterbildung

Unter berufliche Weiterbildung fallen die in der Bildungszielplanung (Kapitel 5) dargestellten Angebote der Fort- und Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III, so dass hier eine erneute Darstellung nicht erforderlich ist.

13. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

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

Eingliederungszuschüsse (EGZ):
Im Zuge der Instrumentenreform ergab sich im Bereich der Eingliederungszuschüsse eine Zusammenfassung und Vereinheitlichung der Regelungen, die die Praxis vereinfacht hat.

Erweiterte Förderdauer und –höhe für behinderte und schwerbehinderte Menschen bleiben möglich.
Eingliederungszuschüsse sind ein wirksames Instrument, die Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser zu fördern. Die Umsetzung hängt allerdings von der Bereitschaft der Arbeitgeber ab, Einstellungen vorzunehmen. Die Art und Weise der Förderungen orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben unter Berücksichtigung der individuellen Problemlagen der Kunden.
Ziel des Jobcenters Düsseldorf ist es, den in 2012 begonnenen Prozess der Steigerung der Zahl der subventionsfreien bzw. –armen Eingliederungen auch in 2013 fortzusetzen. Die regionalen Absprachen mit Agentur und Jobcenter Mettmann haben sich in 2012 bewährt.

Von daher werden die Mittel reduziert bei einer gleichbleibenden Zahl von Förderfällen.

Eingliederungszuschüsse für Personen über 50 Jahre, die am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ teilnehmen, sollen primär aus Programmmitteln finanziert werden.

Planungsgröße: 750 Förderungen
Mittelbedarf: bis zu 4,0 Mio. € einschl. Förderfälle aus Vorjahr(en)

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

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

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

Einstiegsgeld nach § 16b SGB II:
Im Bereich des Einstiegsgeldes wird für das Jahr 2013 von einer weiteren Reduzierung der Förderfälle ausgegangen. In der Regel entwickelt sich in Deutschland die Nachfrage nach Existenzgründungen antizyklisch zur allgemeinen Konjunktur, d.h. bei erodierender Zahl offener Stellen und schlechter Arbeitsmarktlage wird die Alternative Existenzgründung attraktiver. Einstiegsgeld kann aber auch unter bestimmten Bedingungen bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Anreiz gewährt werden. Da die Zahl der Eintritte stets sehr gering war, erfolgt hier seit Jahren keine gesonderte Beplanung.

Planungsgröße Einstiegsgeld Existenzgründer: 100 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 120.000 €

Leistungen zur Eingliederung Selbständiger nach § 16c Abs. 2 SGB II in Maßnahmeform
Im Kapitel 8.1. wurde die Entwicklung der Ergänzer dargestellt. Eine namhafte Größenordnung stellen dabei auch Selbständige dar, die nicht von den erzielten Einkünften leben können und auf ergänzende Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind. Neben einer restriktiven Prüfung der Voraussetzungen für neue Gründungen stellt die Prüfung von Selbstständigen im Leistungsbezug SGB II auf Marktchancen zur Verbesserung der Einnahmesituation bzw. zur Aufgabe der Selbständigkeit und Vermittlung in abhängige Beschäftigung einen wichtigen Stellheber zur Steuerung dar. Das Angebot von „Alt hilft Jung“ wird hier durch eine seit 2012 neue Maßnahme ergänzt.

§ 16c Abs. 2 SGB II ergänzt die auf die Beschaffung von Sachgütern beschränkte Förderung mit Darlehen und Zuschüssen um die Möglichkeit, erwerbsfähige, leistungsberechtigte Selbständige im Hinblick auf ihre selbständige Tätigkeit zu beraten und durch die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zu unterstützen. Dadurch soll perspektivisch die Hilfebedürftigkeit überwunden oder reduziert werden.

Die Beratung sowie die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten kommen sowohl als kumulative als auch als alternative Fördermöglichkeiten in Betracht. Sie ist durch geeignete Dritte durchzuführen.

Die Förderung nach § 16c Abs. 2 SGB II beschränkt sich auf die Vermittlung allgemeiner Qualifikationen, die erforderlich sind, um die speziell mit der Selbständigkeit verbundenen Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten der selbständigen Tätigkeit besser wahrnehmen zu können. Nicht erfasst ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikationen. Zur Unterstützung der Jobcenter wurde die „Maßnahme zur Beratung und Kenntnisvermittlung für erwerbsfähige, leistungsberechtigte Selbständige“ nach § 16c Abs. 2 (neu) SGB II entwickelt, die auch in Düsseldorf ab 2012 erprobt wurde.

Es handelt sich um eine modular aufgebaute Maßnahme, die aus drei Modulen besteht:

- Bestandsaufnahme und -analyse (Modul 1)
- Intensivierung der Selbständigkeit (Modul 2)
- Unterstützung bei der Unternehmensabwicklung (Modul 3)

Das Modul „Bestandsaufnahme und –analyse“ (Modul 1) ist für alle Teilnehmer obligatorisch. Dabei soll in einem ersten Schritt die Situation des Teilnehmers durch eine umfassende Bestandsaufnahme analysiert werden. Sofern die Bestandsaufnahme eine positive Prognose über die Tragfähigkeit der hauptberuflichen Selbständigkeit ergibt, kann im Rahmen der Teilnahme am Modul „Intensivierung der Selbständigkeit“ (Modul 2) der Ausbau der Selbständigkeit durch aktive Hilfestellungen unterstützt werden. Sollte festgestellt werden, dass von einer dauerhaften Tragfähigkeit der Selbständigkeit nicht auszugehen ist, kann im Rahmen des Moduls „Unterstützung bei der Unternehmensabwicklung“ (Modul 3) die Abwicklung der hauptberuflichen Selbständigkeit unterstützt werden.
Nach der Teilnahme am verpflichtenden Modul 1 wird über die weitere Teilnahme an den Modulen 2 und 3 im Rahmen des Strategiegesprächs zwischen Jobcenter, Teilnehmer und Auftragnehmer entschieden. Die abschließende Entscheidung über den weiteren Maßnahmeverlauf trifft ausschließlich das Jobcenter. Die individuelle Zuweisungsdauer eines Teilnehmers beträgt insgesamt maximal sechs Monate.
Das Modul Bestandsaufnahme und -analyse ist obligatorisch und darf maximal zwei Monate in Anspruch nehmen. Das Modul Intensivierung der Selbständigkeit darf maximal drei Monate in Anspruch nehmen. Das Modul Unterstützung bei der Unternehmensabwicklung darf maximal einen Monat in Anspruch nehmen und kann auf jedes der beiden anderen Module folgen. Bei der Teilnahme an der Maßnahme sind die individuellen zeitlichen Einschränkungen des Teilnehmers aufgrund der Ausübung der selbständigen Tätigkeit zu berücksichtigen.

Da die Maßnahme erst im April 2012 gestartet ist, liegen noch keine validen Ergebnisse vor. Für 2013 wird eine Fortsetzung geplant:

Ziel: 120 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 180.000 €

Leistungen zur Eingliederung Selbständiger nach § 16c Abs. 2 SGB II
Nach § 16c Abs. 2 SGB II können Zuschüsse und Darlehn für die Anschaffung von Sachmitteln (Investitionen) gefördert werden. Hier sind die gleichen Voraussetzungen wie bei der Förderung des Gründers mit Einstiegsgeld zu erfüllen.
Gegenüber der bisherigen Praxis haben sich vor zwei Jahren Änderungen ergeben. Seit diesem Zeitpunkt können auch in Düsseldorf NRW/EU-Mikrodarlehn bei den Starterzentren der Kammern beantragt werden. Mit den NRW/EU-Mikrodarlehen unterstützt die NRW.BANK im Auftrag des nordrheinwestfälischen Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit den Starterzentren NRW Gründer von Kleinstunternehmen sowie Kleinstunternehmen bis zu fünf Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit. Die NRW/EU-Mikrodarlehen werden aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) unterstützt.

Eine solche Förderung ist ab einer Förderhöhe von 5.000 € möglich.
Nur für Bedarfe bis 5.000 € erfolgt eine Prüfung der Förderung nach § 16c SGB II. Die Bewilligung erfolgt in der Regel in Düsseldorf als Darlehn.
Für 2013 wird wegen der vorrangigen Fördermöglichkeiten durch die NRW-Bank von folgenden Planungsgrößen ausgegangen:

Planungsgröße: 50 Förderfälle
Mittelbedarf: 0 € wegen Refinanzierung durch Darlehnsrückflüsse

14. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Maßnahmeplanungen 2013 ist die Kundengruppe der Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen. Zukünftig wird das hier tätige Team personell aufgestockt, so dass eine engere Begleitung der Kunden und damit die Nutzung der arbeitsmarktlichen Instrumente fokussiert werden kann. Der Fokus bezieht sich in diesem Bereich neben Maßnahmen des SGB IX vor allem auf die Dienstleistungen des Berufspsychologischen Dienstes, die Zusammenarbeit mit dem ärztlichen Dienst sowie die Nutzung des Aktivcenters für psychisch auffälligen Kunden.
Darüber hinaus ist am 3. Dezember – am Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung – eine Veranstaltung/ Messe in den Räumlichkeiten des JC zur Verbesserung der Integrationschancen geplant.
Abschließend ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass bei der Arbeit mit der Kundengruppe der Rehabilitanten - insbesondere bei der Beratung - eine sehr enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Düsseldorf besteht, welche zudem federführend für die Entscheidung über die Leistungen nach dem SGB IX verantwortlich ist.

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

Die Leistungen für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen werden zur Zeit noch in einer Bürogemeinschaft mit der Bundesagentur für Arbeit abgewickelt, die auch der Träger der REHA ist. Der Planungsprozess mit der BA ist noch nicht abgeschlossen, so dass derzeit mit 0,6 Mio. € geplant wird. Etwaig erforderliche leichte Steigerungen können im Gesamtbudget aufgefangen werden.

15. Öffentlich geförderte Beschäftigung

Öffentliche Beschäftigung ist ein unverzichtbarer Bestandteil im Portfolio des Jobcenters Düsseldorf und steht auf zwei Säulen: Arbeitsgelegenheiten und Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II. In 2013 wird durch das Modellprojekt des Landes NRW „öffentliche Beschäftigung“ eine Förderung der Jobcenter nach § 16e SGB II durch ESF-finanzierte Qualifizierungs- und Coachingleistungen ergänzt werden können.

Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II
Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 wurde der Bereich der Arbeitsgelegenheiten einer grundlegenden Änderung und Neuverortung unterzogen. Nach jetzigem Stand kann dieser Schritt als erfolgreich angesehen werden. Der Paradigmenwechsel ist gelungen und aus Sicht des Jobcenters ist das neue System vorteilhaft für die Integrationschancen der Kunden.

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

Das bestehende Angebotssetting an Arbeitsgelegenheiten hat sich bewährt und soll ohne Abstriche fortgesetzt werden.

Stellenzahl Arbeitsgelegenheiten bis zu 900
Ziel Eintritte: 1.800
Mittelbedarf: bis zu 2,7 Mio. €

Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II
Die bisherige JobPerspektive wird durch die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II ab 01.04.2012 ersetzt, dessen Voraussetzungen (Langzeitarbeitslose mit mindestens zwei weiteren erheblichen Vermittlungshemmnissen, die der Person liegen, Nachrang, Erfordernis der vorherigen Aktivierung, negative Integrationsperspektive) denen der JobPerspektive entsprechen. Ziel ist die Schaffung zusätzlicher geförderter Beschäftigungsressourcen sowohl im gemeinwohlorientierten wie auch im gewerblichen Bereich.
Die Förderdauer beträgt maximal 24 Monate bei einer Förderung von maximal 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Das Jobcenter darf maximal 20 % seines Eingliederungstitels (also maximal 6,798 Mio. €) für die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen nach § 16e SGB II und die Freie Förderung nach § 16f SGB II einsetzen. Diese Grenze wird eingehalten.

Im Gegensatz zur JobPerspektive fällt die Chance einer dauerhaften, geförderten Eingliederung weg.

Für 2013 werden 100 Eintritte geplant.

Ziel: 100 Eintritte
Mittelbedarf: bis zu 1,3 Mio. €
Mittelbedarf Ausfinanzierung JobPerspektive alt: bis zu 2,0 Mio. €

Modellprojekt „Öffentliche geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen“
Im Juli 2012 hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW einen Aufruf veröffentlicht, nach dem Beschäftigungsträger, die einen Teil ihrer Kosten durch Erlöse refinanzieren, sich mit modellhaften Vorhaben an diesem Landesprogramm beteiligen können.
Im Förderaufruf heißt es:
„Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) beabsichtigt zur Erprobung neuer Ansätze zur langfristigen bzw. dauerhaften Integration besonders benachteiligter Zielgruppen die Förderung von Modellprojekten im Kontext der ESF- kofinanzierten Landesarbeitspolitik. Die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit unterstützt diesen Förderansatz.
Mit der Förderung soll ein Beitrag zur Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Landesarbeitspolitik geleistet werden. Im Fokus stehen hierbei erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Langzeitbezug des SGB II, die ohne eine Förderung im Rahmen der Modellprojekte mittelfristig keinen Zugang in das Erwerbsleben finden. Die öffentlich geförderte Beschäftigung muss sozialversicherungspflichtig sein und tariflich oder ortsüblich entlohnt werden.
Darüber hinaus sollen Erkenntnisse generiert werden,

- *wie Integrationsfortschritte für diese Zielgruppe erreicht und dokumentiert werden können,*
- *wie durch eine systematische Verknüpfung mit kommunalen Leistungen die Reintegration nachhaltig unterstützt werden kann und*
- *für welchen Personenkreis ein über die bestehenden gesetzlichen Reglungen hinausgehender Minderleistungsausgleich in welcher Form erforderlich ist.*

Die Erkenntnisse sollen des Weiteren auch Grundlage für eine künftige Instrumentenreform auf Bundesebene sein, insbesondere im Hinblick auf einen Passiv-Aktiv-Transfer und eine sinnvolle Begleitung der Beschäftigung.
Das Förderangebot wird eingebettet in den Zielvereinbarungsprozess im SGB II mit den Kommunen und Agenturen für Arbeit. Voraussetzung für eine Förderung ist die aktive finanzielle und inhaltliche Mitwirkung der Jobcenter und der Kommunen vor Ort.“

Start der Umsetzung soll ab Januar 2013 sein. In Düsseldorf haben sich drei Träger mit Vorhaben beworben. Das Jobcenter Düsseldorf trägt über die Förderung nach § 16e SGB II die Hauptlast der Projektkosten und kann je nach dem, ob es sich um neue Stellen nach § 16e SGB II oder die Umwandlung bestehender Stellen in das Modellprojekt handelt, zwischen 20 und 60 Stellen finanzieren.

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

16. Freie Förderung nach § 16f SGB II

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

Nach § 16f SGB II können Jobcenter die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen (also die "Basisinstrumente") durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Hiermit wird vor Ort ein zusätzlicher Entscheidungsspielraum eröffnet. Für die Konzeption freier Eingliederungsleistungen innerhalb von § 16f SGB II besteht sozusagen ein „Erfindungsrecht“.
Dabei müssen die freien Leistungen selbstverständlich den Zielen und Grundsätzen des SGB II entsprechen und zum Aufgabenspektrum des Trägers der Grundsicherung gehören. Leistungen, für die dem Grunde nach ein anderer Leistungsträger zuständig ist (Agentur,

Kommune, Krankenkassen, Rententräger zum Beispiel) können nicht über § 16f SGB II gefördert werden. Besondere Bedeutung misst die Regelung des § 16f SGB II den freien Leistungen für Langzeitarbeitslose mit negativer Prognose zu, für die das ansonsten grundsätzlich geltende Aufstockungs- und Umgehungsverbot gelockert ist. § 16f SGB II eröffnet neben der Einzelfallförderung auch die Möglichkeit von Projektförderungen im Sinne des Zuwendungsrechts. Das Jobcenter darf maximal 20 % seines Eingliederungstitels (also maximal 6,798 Mio. €) für die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen nach § 16e SGB II und die Freie Förderung nach § 16f SGB II einsetzen. Diese Grenze wird eingehalten.

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

Für den Bereich der ***Einzelfallhilfe*****,** in der Regel Tatbestände, die über das Vermittlungsbudget nicht abgedeckt werden können, wie z.B. eine Arbeitsaufnahme im Ausland außerhalb EU/EWR, wird von 100 Förderfällen und einem Mittelbedarf von bis zu 50.000 € ausgegangen.

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

Geplant werden daher 100 Einzelfallförderungen. Sofern sich höhere Bedarfe ergeben, können diese durch Minderausgaben in anderen Titeln kompensiert werden.

17. Kommunale Eingliederungsleistungen

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar. Bei den Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine Arbeitsaufnahme unmöglich machen.
Effektive und nachhaltige Vermittlungsarbeit kann aber nur gelingen, wenn auch die persönliche, soziale und gesundheitliche Situation der arbeitsuchenden Kunden stabil ist. Um bei vorliegenden derartigen Vermittlungshemmnissen jeweils fundierte individuelle Hilfe zu leisten, benötigt das Jobcenter die professionelle Unterstützung durch fachspezifische Netzwerkpartner vor Ort. Diese Vermittlungshemmnisse zu beseitigen, ist Aufgabe der Angebote nach § 16a SGB II, für deren Umsetzung die Kommune zuständig ist. Die Einschaltung der kommunalen Eingliederungsleistungen erfolgt stets über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung.

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

Dieses setzt nicht nur eine entsprechende Beratungskompetenz der Fachkräfte im Jobcenter voraus, sondern auch eine Bereitschaft der Kunden, derartige Problemlagen, so sie nicht offenkundig sind, zu offenbaren. Es liegt in der Natur von psycho-sozialen Problemlagen, dass Betroffene über Verbergungs- und Verdrängungsstrategien verfügen, so dass nicht alle Problemlagen in Beratungsgesprächen erkannt werden können, sondern zum Teil erst später in einem längerfristigen Maßnahmesetting. Von daher sind seit Jahren alle niederschwelligen Angebote des Jobcenters (Aktivcenter, Aktivierungshilfe, Praxiscenter, Arbeitsgelegenheiten) mit Modulen wie Gesundheitsförderung, Suchtprävention, gesunde Lebensführung ausgestattet. Etwaige Problemlagen werden dem Jobcenter gemeldet, Kunden werden auf das Düsseldorfer Hilfenetz hingewiesen.

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

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

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

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

Organisatorisch erfolgt die Umsetzung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit den zuständigen Fachämtern bzw. Fachabteilungen der Landeshauptstadt Düsseldorf:

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

Aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf ist von zentraler Bedeutung, dass

- ausreichende Angebote kommunaler Eingliederungsleistungen für die Kunden des Jobcenters vorhanden sind, diese Leistung zeitnah und passgenau erbracht wird,
- die erbrachte Leistung geeignet ist, das bestehende Vermittlungshemmnis zu beseitigen bzw. abzubauen,
- Kommunikation und Kooperation mit den jeweiligen Erbringern der kommunalen Eingliederungsleistungen effektiv, partnerschaftlich und effizient möglich sind.

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

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

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

Angebot nach § 16a SGB II	**Bedarfsschätzung**
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	60 bis 150
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	10 bis 30
Schuldnerberatung	1.500 bis 1.800
psychosoziale Betreuung	150 bis 200
Suchtberatung	80 bis 120

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

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

18. Angebote für besondere Zielgruppen

Das Jobcenter Düsseldorf legt seit 2005 einen besonderen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf eine zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik. Besondere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt sind dabei Jugendliche unter 25 Jahren, die auch explizit im SGB II genannt werden, Frauen, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose über 50 Jahre, Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und Haftentlassene. Weitere besondere Zielgruppen, denen hier kein eigenes Kapitel gewidmet wird, für die aber auch eigene Organisationseinheiten vorgehalten werden, sind Selbständige und Akademiker.

18.1. Jugendliche unter 25 Jahren

Das Jobcenter Düsseldorf legt auf die umfassende, schnelle, verbindliche und effektive Aktivierung von Jugendlichen besonderen Wert. Um dieses Ziel zu erreichen und einen ganzheitlichen rechtskreisübergreifenden Beratungsansatz zu garantieren, arbeiten im Jugend-Jobcenter mit den Integrationsteams U 25 des Jobcenters, der Berufsberatung der Agentur

und dem Jugendamt der Stadt Spezialisten für alle Lebensfragen junger Menschen im Kontext Arbeit/ Ausbildung eng zusammen.

Aus den nachfolgend geschilderten Problemlagen geht hervor, dass dieses auch unabdingbar ist. Die Beratung von noch nicht aktivierbaren jungen Menschen gestaltet sich zeitaufwändig und verlangt von den Integrationsfachkräften eine besondere Beratungskompetenz. Im Übergang Schule – Beruf zeigt sich nach wie vor, dass das freiwillige System der Berufsberatung gerade problematische Jugendliche oder junge Menschen, die keine Unterstützung im Elternhaus erfahren, oft nicht ausreichend erreicht.
Bei einem großen Teil der Kunden U 25 muss mit sozialpädagogischen Mitteln, Beratungskonzepten, gruppenpädagogischen Ansätzen, teilweise auch mit therapeutischen und systemischen Ansätzen gearbeitet werden. Oft geht es dabei um ganz profan klingende – aber für eine Hinführung zur Arbeit oder Arbeits-/Ausbildungsaufnahme unabdingbare – Fragen wie Frustrationstoleranz, Konfliktlösungskompetenzen, Durchhaltevermögen, Agieren in Gruppen oder Teamfähigkeit. Oder anders ausgedrückt: für das Versagen vorgelagerter Erziehungs- und Bildungsinstanzen müssen erhebliche Ressourcen des Jobcenters aufgewandt werden.

Aus der Verteilung der Kunden in arbeitsmarktnahe/-nähere und arbeitsmarktferne Zielgruppen (siehe auch Kundenstrukturanalyse unter Kapitel 4 ergeben sich die erforderlichen Handlungsstrategien mit den Zielrichtungen:

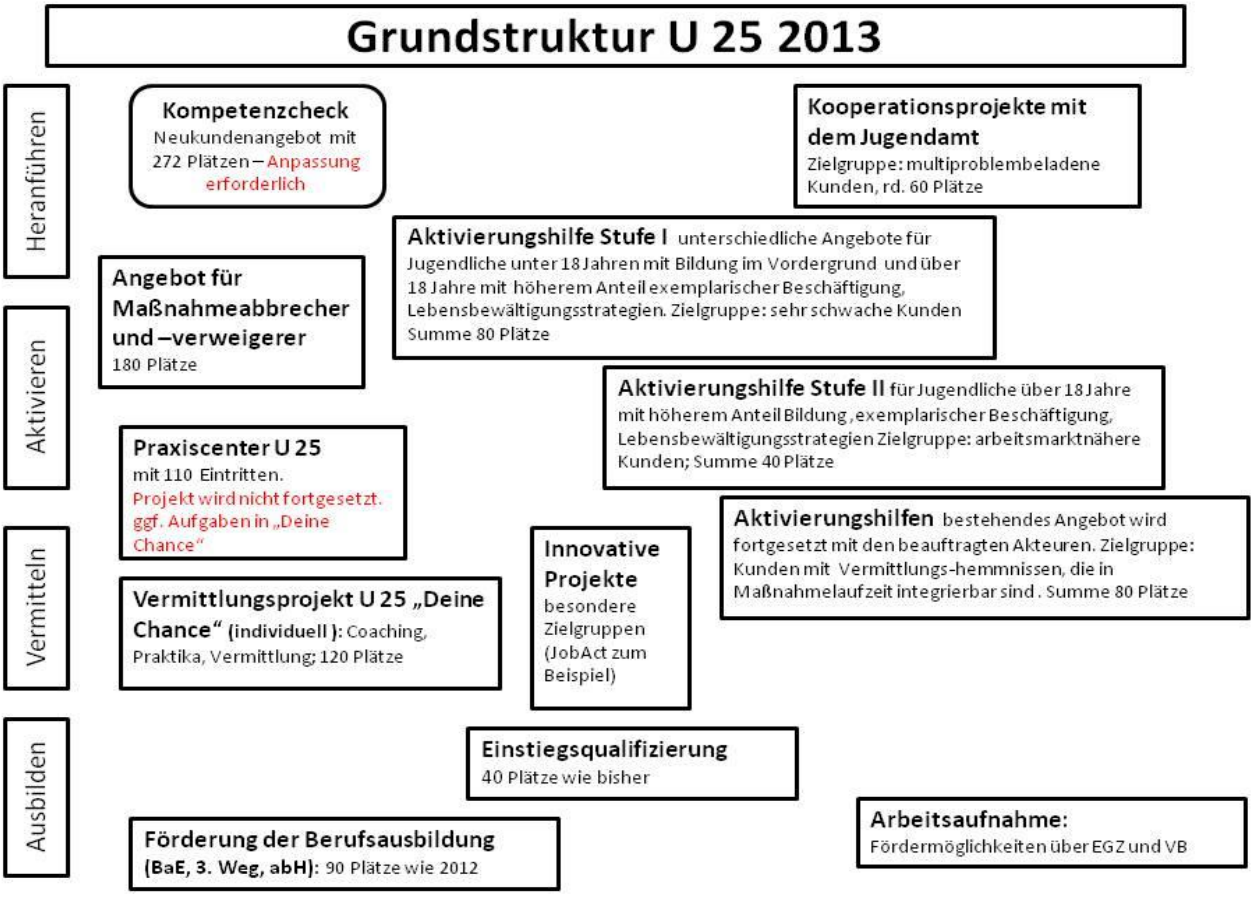
- Heranführen (Zusammenarbeit mit dem Jugendamt)
- Aktivieren
- Vermitteln
- Ausbilden/ Qualifizieren.

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 wurde der Bereich U 25 durch den Wegfall von Arbeitsgelegenheiten grundlegend umstrukturiert. Aus heutiger Sicht zeigt sich, dass dieses die richtige Entscheidung war.

Grundprinzipien der Planung für U 25 sind folgende Überlegungen:

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

Die in 2012 aufgebaute Grundstruktur soll auch 2013 fortgesetzt werden. Anpassungen werden nur dort vorgenommen, wo sich Bedarfslagen ändern oder Produkte angepasst werden müssen:



Folgende Einzelangebote werden für 2013 geplant:

Neukundenangebot U 25:
Der als Neukundenangebot dienende „Kompetenzcheck“ nach § 45 SGB III läuft zunächst bis Sommer 2013. Hier sind konzeptionelle Anpassungen erforderlich, die mit der neuen Ausschreibung vorgenommen werden sollen. Planerisch wird von einer reduzierten Gesamtjahreskapazität von 272 Plätzen ausgegangen (Vorjahr 384 Plätze). Der Mittelbedarf beträgt bis zu 130.000 €.

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

Im Einzelnen werden wie im Vorjahr geplant:

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

Ob das Projekt „move it“, das gemeinsam mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf durchgeführt und auf Wunsch des Anbieters in 2012 ausgesetzt wurde, in 2013 eine Neuauflage erlebt, ist noch ungeklärt.

Die Umsetzung als Einzelfallhilfe bedeutet eine individuelle Antragstellung pro zu förderndem Jugendlichen. Die Umsetzung als Einzelfallhilfe nach § 44 SGB III wird durch ein effektives eigenes Vordruckwesen und Bewilligungsverfahren erleichtert.
Plätze: 50 und 100 Eintritte
Mittebedarf: bis zu 200.000 €

Aktivierungshilfen in unterschiedlichen Ausprägungen
Aktivierungshilfen in unterschiedlichen Ausprägungen wurden in 2012 im Umfang von 120 Plätzen zusätzlich geschaffen. In der Kombination von intensiver Betreuung, Vermittlung von Lebensbewältigungsstrategien, Gesundheitsförderung, sinnstiftender exemplarischer Beschäftigung und unterschiedlich dosierter Lernförderung soll ein Angebot für arbeitsmarktferne Jugendliche geschaffen werden, das bisher durch Arbeitsgelegenheiten abgedeckt wurde.

Aktivierungshilfen Stufe I werden aus pädagogischen Gründen getrennt für Jugendliche unter und über 18 Jahre angeboten. Während für die Jüngeren Bildung im Vordergrund steht, steht bei den Jugendlichen über 18 Jahre Stabilisierung durch sozialpädagogische Intervention und exemplarische Beschäftigung im Fokus. Zielgruppe der Stufe I sind Kunden mit erhöhtem Betreuungsbedarf.
Aktivierungshilfen der Stufe II richten sich an den etwas marktnäheren Teil der problembeladenen Kunden, bei denen Bildungselemente gegenüber exemplarischer Beschäftigung in den Vordergrund rücken. Hier soll auch die Möglichkeit der Heranführung an die Externenprüfung für den Hauptschulabschluss eingebettet werden.

Alle in 2012 laufenden Aktivierungshilfen sind mit einem zweijährigen Rahmenvertrag beauftragt und laufen in 2013 weiter, so dass Neuvergaben nicht erforderlich sind.

Plätze: 200 mit rd. 450 möglichen Eintritten
Mittelbedarf: bis zu 1,67 Mio. €

Praxiscenter U 25
In 2012 wurde dieses Produkt als niederschwelliges Vermittlungsangebot individuell angepasst für Düsseldorf ausgeschrieben. Das Projekt läuft noch bis 31.07.2013 und ermöglicht im kommenden Jahr rund 110 Eintritte bei einem Mittelbedarf von 330.000 €. Das Angebot Praxiscenter nach § 45 SGB III hat sich im Bereich U 25 nach dem jetzigen Erkenntnisstand nicht wirklich bewährt. Nach Auslaufen der jetzigen Maßnahme soll ein passgenaues Ersatzangebot geschaffen werden.
Individuelles Vermittlungsprojekt „Deine Chance“
Zum 03.09.2012 startet das individuell geplante Vermittlungsprojekt „Deine Chance“. Mit diesem Projekt, von dem sich das Jobcenter viel verspricht, wurden neue Wege beschritten:

- 6 Wochen Einstiegsphase, Einführung in Maßnahme, Orientierung der Teilnehmer, basale Schulungen, wenn erforderlich
- Kurzpraktika von zwei Wochen in bis zu drei unterschiedlichen Berufsfeldern mit jeweils Reflexion zwischen den Praktika
- zwei Wochen Reflexion und Zielfindung
- 4-wöchiges Praktikum im Zielberuf
- maximal 4-wöchige Vermittlungsphase
- der Teilnehmer wird während der gesamten Maßnahme durch Jobcoaches begleitet
- exemplarische Beschäftigung findet nicht statt
- Teilnahmedauer 6 Monate mit individueller Verlängerungsmöglichkeit
- phasenweise Berichtspflicht an das Jobcenter

Zielgruppe sind arbeitsmarktnahe Kunden, deren Problematik primär im Bereich Zugang zum Arbeitgeber liegt.
Plätze: 120
Mittelbedarf: bis zu 300.000 €

Je nach Erfolg soll in 2013 eine Aufstockung erfolgen und mit eingesparten Mitteln aus dem Wegfall des Praxiscenters U 25 finanziert werden.

Einstiegsqualifizierung (EQ):
Dieses Angebot dient der Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung durch ein Praktikum von sechs bis zwölf Monaten in einem Betrieb und wird gemeinsam mit der Agentur für Arbeit beplant. Dabei werden Qualifizierungen in Modulform erworben, die auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden. Jedes Jahr gelingt es dem Jobcenter Düsseldorf entsprechende Chancen bei einstellungswilligen Betrieben zu nutzen. Es erfolgen keine Änderungen.
Eintritte: 40
Mittelbedarf: bis zu 110.000 €

Benachteiligte Auszubildende:
Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit werden die außerbetriebliche Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen beplant. Die Planung für den Zeitraum bis Juli 2013 einschließlich ist bereits abgeschlossen. Es erfolgen keine Änderungen.
Eintritte: 90
Mittelbedarf: bis zu 2,3 Mio. € einschl. Fortsetzungsangebote

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

Nunmehr sind die vorher über andere Rechtsgrundlagen (Sonstige Weitere Leistungen bzw. später Freie Förderung) erprobten Angebote als Fort- und Weiterbildung zertifiziert.
Bei dem Theaterprojekt „JobAct“ handelt es sich um eine geschützte Projektidee der Projektfabrik Witten, die in Düsseldorf zusammen mit der Jugendberufshilfe durchgeführt wurde. Die Jugendlichen planen dabei ein Theaterstück und leisten vom Drehbuch, über den Kulissenbau bis zur Öffentlichkeitsarbeit unter Anleitung alle erforderlichen Arbeitsschritte selbst. Verbunden wird dieses mit passgenauer theoretischer Unterweisung und Betriebspraktika.

Die im Projekt gewonnenen Fertigkeiten wie auch die völlig andere Ansprache der Jugendliche wecken bisher nicht entdeckte bzw. mobilisierte Ressourcen und ermöglichen so Integrationsraten in Arbeit/ Ausbildung von über 60% bis 70%.
Das Angebot ist nun bundesweit als Fort- und Weiterbildungsangebot anerkannt und zertifiziert, so dass eine Förderung über Bildungsgutschein möglich ist.
Eintritte: 25
Mittelbedarf: bis zu 160.000 €

Das Projekt “Steilvorlage ins Berufsleben“ kombiniert Fußball mit beruflicher Bildung. Hier erfolgt der Zugang über Fußball zu Bildungsinhalten und betrieblichen Teilen. Zum einen

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

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

Anknüpfend an die Erfahrungen aus 2007/2008 mit einem aufsuchenden Angebot, das seinerzeit nach dem alten § 37 SGB III individuell ausgeschrieben wurde, wird nun eine Kooperation mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf dahingehend vorgeschlagen, dass das Jugendamt beauftragt wird, ein aufsuchendes Angebot bereitzustellen, das das Jobcenter aus dem EGT als neues Angebot für U 25 finanziert. Durch die Beauftragung des örtlichen Trägers der Jugendhilfe erübrigen sich vergaberechtliche Fragestellungen und das Angebot gewinnt zudem an Verbindlichkeit und möglichen Synergien.
Das Zusatzangebot basiert auf der Arbeitsweise aufsuchender Jugendsozialarbeit. Die Tätigkeit ist auf ein individuelles Vorgehen gerichtet und soll schwerpunktmäßig durch sozialpädagogische Einzelgespräche im Rahmen von Hausbesuchen oder an jugendspezifischen Orten erfolgen.

Zu den Aufgaben gehören insbesondere die Kontaktaufnahme und der Aufbau einer Arbeitsbasis mit den Kunden, eine Situationsanalyse (Anamnese), das Aufarbeiten der Gründe für bisheriges (Verweigerungs-)Verhalten (Vermittlungshemmnisse), die Akzeptanzschaffung für die Erfüllung der Pflichten im Rahmen des SGB II wie auch die Erarbeitung einer Perspektiventwicklung mit den Kunden unter Berücksichtigung der Kundenwünsche bzw. –potenziale.

Das Zusatzangebot sollte im Jugend-Jobcenter angesiedelt sein und für folgende Aufgabenstellungen durch die Integrationsteams U 25 beauftragt werden:

- Jugendliche, die keine Termine wahrnehmen und mindestens ein Meldeversäumnis haben, werden aufgesucht, erhalten persönlich eine Einladung zum nächsten Termin, werden persönlich über die weiteren Rechtsfolgen beraten und nach persönlichen Hinderungsgründen befragt. Werden solche offenbart, erfolgt umgehend eine Zuwegung in das bestehende Düsseldorfer Beratungsnetzwerk und eine Information an U 25.
- Jugendliche im Sanktionsverfahren werden aufgesucht, entweder zu Hause oder an zielgruppenspezifischen Treffpunkten und zu einem sich unmittelbar anschließenden Beratungsgespräch eingeladen, das die beauftragte Fachkraft durchführt. In diesem Beratungsgespräch werden etwaige Hinderungsgründe hinterfragt und vorher mit

dem Jobcenter U 25 abgestimmte konkrete niederschwellige Maßnahmeangebote unterbreitet.
- Jugendliche, die als schwach motiviert bekannt sind und die schon mehrfach Maßnahmen nicht angetreten haben, werden von der beauftragten Fachkraft zum Maßnahmeträger begleitet und dort in die Maßnahme eingeführt.

Bei der Leistung handelt es sich um ein Angebot an der Schnittstelle zwischen Jugendhilfe und SGB II, welches aber aufgrund seiner Fokussierung eindeutig in den Rechtskreis des SGB II fällt. Das Angebot mit seinem aufsuchenden und am Einzelfall arbeitenden Charakter passt in den Gesamtkontext von „Aktivierung und beruflicher Eingliederung“ im Sinne des § 45 SGB III und ist daher rechtlich dort zu verorten.

Mit der Kommune wurde vereinbart, dass mit der Umsetzung noch in 2012 gestartet werden soll. Eine Beauftragung soll zunächst für zwei Jahre erfolgen mit einer anschließenden Prüfung der Wirkung und Entscheidung über eine Fortsetzung als Regelangebot. Die erforderlichen Mittel stehen im Gesamtbudget zur Verfügung. Mit diesem neuen Angebot wird das Gesamtsystem der Hilfen U 25 wirksam verstärkt und komplettiert. Ziel ist es, keinen Jugendlichen zurückzulassen.

18.2. Frauen

Im Kapitel Gender Mainstreaming wurden die Problemstellungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wie auch die Zielvorstellungen des Jobcenters ausführlich dargestellt. Die besonderen Probleme von Alleinerziehenden werden in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm in einem gesonderten Kapitel dargestellt. Zur Umsetzung der Frauenförderquote hat das Jobcenter Düsseldorf seine Anstrengungen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Die eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Jobcenters gestaltet diesen Prozess weiter im Sinne der Zielgruppe.

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen bewegt sich mit leichten Schwankungen stets um rd. 43 - 44 %. Dabei ist die Zielgruppe Frauen nicht homogen, sondern abgesehen von dem besonderen Förderbedarf für Alleinerziehende gegliedert in Frauen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Kulturkreisen mit daraus resultierenden sehr unterschiedlichen Integrationschancen und –hemmnissen, in Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund, in Hochschulabsolventinnen ohne Berufserfahrung, in „klassische Hausfrauen“, die sich bisher noch nie dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung gestellt haben, genauso wie alleinstehende arbeitslose Frauen.
Aufgrund dieser heterogenen Zielgruppe richten sich Maßnahme- und Bildungszielplanung des Jobcenters nicht pauschal an die Zielgruppe „Frauen“, sondern gezielt an Untergruppen, wie oben dargestellt. Es gibt allerdings Zielberufe des Arbeitsmarktes, die immer noch stark frauengeprägt sind, so dass Maßnahmen, die auf diese Berufe abzielen, de facto reine „Frauenmaßnahmen“ sind. Als Beispiele seien hier genannt das gemeinsam mit Stadt und Agentur umgesetzte „Aktionsprogramm Kindertagespflege“, bei dem das Jobcenter Qualifizierung kofinanziert oder Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Pflege- und Erziehungsberufe.
Gute Beschäftigungschancen insbesondere für Frauen ergeben sich in den „Wachstumsmärkten“ Pflege und Gesundheitsberufe, die durch geeignete Aktionen wie „Bewerbertage“ genutzt werden. Hinzu kommen Chancen durch den Wegfall des Zivildiensts, die das Jobcenter gemeinsam mit dem kommunalen Träger auch und insbesondere für Frauen nutzbar machen will.
Das Jobcenter legt darauf Wert, dass Maßnahmekonzeptionen und Rahmenbedingungen den besonderen Bedürfnissen von Frauen Rechnung tragen. In der Regel eröffnen alle Angebote nach § 45 SGB III die Möglichkeit, in Teilzeit an der Maßnahme teilzunehmen, um

Familie und Förderung zu vereinbaren. Es besteht stets die Möglichkeit, in der Eingliederungsvereinbarung individuelle Teilnahmezeiten zu vereinbaren, die in der Regel in einem Korridor zwischen 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr verteilt werden können. Somit kann den Bedürfnissen von Alleinerziehenden und Erziehenden Rechnung getragen werden.
Weitere Bausteine sind Orientierungsseminare für Alleinerziehende, Bildungsziele in Teilzeitform wie auch betriebliche Teilzeitausbildung für junge Mütter.
Gleichwohl werden auch zielgruppenspezifische Angebote als „reine Frauenmaßnahmen" angeboten. Dabei handelt es sich um Vermittlungsprojekte für Frauen und für Alleinerziehende nach § 45 SGB III mit in 2013 insgesamt 600 möglichen Eintritten. Hinzu kommen Maßnahmen nach dem Europäischen Sozialfonds wie der Projektaufruf für „Mütter mit Migrationshintergrund" und „Teilzeitausbildung", die im anschließenden Kapitel zum Thema „Alleinerziehende" dargestellt werden.

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

18.3. Alleinerziehende

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

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

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

Passgenaue Kinderbetreuung

In Düsseldorf stellt sich die unter Kapitel zum § 16a SGB II bereits umrissene Landschaft kommunaler Eingliederungsleistungen wesentlich besser dar als anderorts.
Das System der Kinderbetreuung steht in Düsseldorf auf folgenden maßgeblichen Säulen:

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

Basis der Darstellungen sind die Planzahlen der integrierten Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung.
In den von der Stadt geförderten Tageseinrichtungen wurden im Kindergartenjahr 2011/2012 - verteilt über das gesamte Stadtgebiet – 18.950 Betreuungsplätze für Kinder angeboten mit einer in der Regel neunstündigen Öffnungszeit als verlässliches Angebot. Im Kindergartenjahr 2012/2013 soll die Anzahl der Plätze auf 20.365 steigen. In den meisten Tageseinrichtungen werden auch Kinder unter drei Jahren betreut. Insgesamt bestanden 2011/2012 in Düsseldorf 3.221 Plätze. Auch diese Anzahl soll 2012/2013 deutlich auf 3.944 steigen. Das Erleben der einzelnen Altersstufen und der jeweiligen Entwicklungsphasen regt das soziale

Miteinander an und fördert die persönliche Entwicklung eines jeden Kindes. Zudem schafft es Ressourcen für Alleinerziehende für Qualifizierung und Integration in Arbeit.

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

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist dabei, einen Großteil der Tageseinrichtungen für Kinder zu so genannten Familienzentren auszubauen. So entstehen in jedem Stadtteil wohnortnahe Anlaufstellen, in denen Eltern in vertrauter Umgebung frühzeitig Hilfe bei Fragen und Problemen zur Erziehung und Förderung ihrer Kinder erhalten. Durch Kooperation von Tageseinrichtungen, Jugendfreizeiteinrichtungen, Institutionen mit Beratungs- und Hilfsangeboten oder den Offenen Ganztagsschulen werden die bestehenden Hilfsangebote miteinander vernetzt. So werden Eltern kurze Wege und schnelle Hilfen ermöglicht.

Hinzu kommt noch ein Angebot in Spielgruppen und privatgewerblichen Einrichtungen. Für 2012/2013 wird ein Angebot von 1.077 Plätzen in der Jugendhilfeplanung berücksichtigt.

Die Kindertagespflege mit einer Kapazität von rund 1.300 Plätzen für Kinder unter drei Jahren stellt ein sehr individuelles Angebot der Kinderbetreuung dar, das besonders auch für Randzeiten geeignet ist. 2012/2013 soll die Zahl der Angebote auf 1.700 steigen. Auch der Anteil an betrieblichen Plätzen, sowohl im Bereich der Kindertageseinrichtung und der Kindertagespflege, steigt und wird weiter ausgebaut.

Insgesamt lag die Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren im Kindergartenjahr 2011/2012 bei 32,2 %, für das Kindergartenjahr 2012/2013 ist eine Quote von 38,4 % geplant.

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

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

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

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

- an jedem Computer mit Online-Zugang

- direkt vor Ort in einer Kita
- im i-Punkt Familie
- in den Düsseldorfer Bürgerbüros

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

Für Kinder im Grundschulalter stand im Schuljahr 2011/12 ein flächendeckendes Angebot in 94 OGS (alle Grund- und 8 Förderschulen mit Primarstufe) mit 12.375 Plätzen zur Verfügung. Dies entsprach einer Bedarfsdeckung von 60,4 % aller Kinder im Primarbereich.

Im Schuljahr 2012/13 wird das Angebot nochmals erweitert, so dass 62% der Primarstufenkinder einen Ganztagsplatz - gesamt 12.975 - haben werden.

Der Zeitrahmen der OGS erstreckt sich unter Einschluss der allgemeinen Unterrichtszeit in der Regel an allen Unterrichtstagen von 8 Uhr bis 16 Uhr, bei Bedarf auch länger, mindestens aber bis 15 Uhr (additive Gruppe). In Ganztagsklassen sind die Anwesenheits- und Teilnahmezeiten verbindlich an 4 Tagen bis mind. 15.30 Uhr bzw. 16 Uhr je nach Jahrgangsstufe. Die Schulkonferenz jeder Schule beschließt eigenverantwortlich den für ihren Standort verbindlichen OGS-Zeitrahmen.
Ergänzend werden von den Schulen und ihren Partnern der pädagogischen Betreuung außerunterrichtliche Angebote auch an allen beweglichen Ferientagen sowie in sechs Ferienwochen vorgehalten. Hierdurch ist eine verlässliche pädagogische Betreuung der Kinder ganzjährig garantiert.

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

Kinderbetreuung in Maßnahmen des Jobcenters:

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

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

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

Modellprojekt „Alleinerziehende können mehr"
Die Agentur für Arbeit Düsseldorf und die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann führen bis Mitte 2013 gemeinsam das Modellprojekt „Alleinerziehende können mehr" durch. Es handelt sich dabei um ein bundesweites Modellprojekt mit ausgewählten Agenturen und Jobcentern. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf wurde gemeinsam mit den Jobcentern Düsseldorf und Mettmann ausgewählt, da die Region sich durch bestehende und funktionierende Kooperationsstrukturen wie die Task Force für Arbeit auszeichnet. Das Modellprojekt läuft ergänzend zu den laufenden Programmen und Initiativen für Alleinerziehende. Ziel ist das synergetische Zusammenführen bestehender Ansätze und Ressourcen, um die Beschäftigungslage Alleinerziehender zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Zusatzmittel stehen nicht zur Verfügung. Kernelemente sind:

- Ansprachestrategien für die Zielgruppe
- Arbeitgeberansprache
- Imageaktivitäten
- Netzwerkarbeit
- Geplant sind u.a. gemeinsame Veranstaltungen der BCA, Multiplikatorenschulungen in Familienzentren, Arbeitgeberseminare zu familienfreundlicher Personalpolitik.

Besondere Maßnahmen für Alleinerziehende:
Die Zielgruppe der Alleinerziehenden im SGB II ist nicht homogen: Es sind vor allem zwei Gruppen zu erkennen, die jeweils andere Problemlagen aufweisen: Junge, ledige Alleinerziehende mit überwiegend auch jungen Kindern und ältere, zumeist geschiedene oder getrennt lebende Betroffene mit meist älteren Kindern. Besonders die Gruppe der Jüngeren ist mehrfach mit Vermittlungshemmnissen belastet: Zum einen ist der Betreuungsaufwand wegen der meist jüngeren Kinder größer und oft fehlen soziale Stabilität und Erfahrungen, um die Doppelbelastung Kindererziehung und Suche nach einer den Lebensunterhalt zumindest teilweise sicherstellenden Arbeit zu meistern. Zum anderen wurde oft durch Geburt und Erziehung des Kindes entweder Schule oder Berufsausbildung nicht abgeschlossen bzw. keine Berufserfahrung gesammelt. In der Regel mangelt es auch an materieller und persönlicher Unterstützung durch den Kindsvater.
Die zweite Gruppe erhält in der Regel auf Grund des Familienstandes Unterstützung durch den Ex-Partner (z. B. Unterhalt und/oder Hilfe bei der Kinderbetreuung). Zudem begünstigt das höhere Alter der Kinder maßgeblich die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme, verbunden in der Regel mit abgeschlossener Schulausbildung und/oder Berufsausbildung bzw. Berufserfahrung.

Neben schulischer und beruflicher Qualifikation ist für diese Personengruppe das Vorhandensein passgenauer, flexibler und auskömmlicher Kinderbetreuung von besonderer Bedeutung. Diese Personengruppe ist also verglichen mit anderen Kundengruppen des SGB II in einem besonders hohen Maße auf das Funktionieren der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II angewiesen. Mit dem gelungenen Zusammenspiel Kinderbetreuung auf der einen und Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung auf der anderen Seite können auch hier Integrationserfolge und damit eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Betroffenen und ihrer Kinder erreicht werden..

Für Alleinerziehende bietet das Jobcenter ein Vermittlungsprojekt nach § 45 SGB III an. Dieses Angebot ist so zugeschnitten, dass es die besonderen Belange Alleinerziehender durch ein entsprechend flexibles Teilzeitangebot berücksichtigt. Insgesamt stehen 216 Plätze pro Jahr zur Verfügung. Zielgruppe sind arbeitsmarktnähere Alleinerziehende mit bestehender bzw. ausbaufähiger Kinderbetreuung und einer realistischen Eingliederungschance in Arbeit. Dieses Projekt wird unter Beibehaltung der spezifischen Berücksichtigung der Lebenslagen Alleinerziehender ab Sommer 2013 mit dem Vermittlungsprojekt für Frauen fortgeführt.

Das bisher nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt „KENNE“ läuft zum 31.12.2012 aus. Aus Sicht des Jobcenters ist es erfreulich, dass die Träger dieser gut nachgefragten und erfolgreichen Maßnahmen dieses Angebot nach § 45 SGB III als Maßnahme zertifizieren lassen wollen, die dann über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein genutzt werden kann. Maximal sollen 60 Plätze laufend zur Verfügung stehen. Der Zugang über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein bietet sich auch deshalb gerade an, weil zur Zielgruppe auch Frauen gehören, die nach § 10 SGB II wegen Kindererziehung nicht den Vermittlungsbemühungen unterliegen und deren Zugang freiwilliger Natur ist. Kenne als Maßnahmenamen steht weiterhin für „**K**ompetenz **E**ntwickeln **N**euorientieren **N**etzwerk für **E**rwerbstätigkeit“. Angesprochen sind alleinerziehende Frauen und Männer, ausdrücklich auch mit Kindern unter drei Jahren. Das individuelle Coaching, das in seiner zeitlicher Verteilung und dem bedarfsbezogenem Umfang entsprechend angepasst werden kann, ermöglicht im Projekt auch denjenigen an ihrer beruflichen Wiedereingliederung zu arbeiten, die noch keine umfassende Kinderbetreuung realisieren konnten. Die frühzeitige Planung des (Wieder) Einstiegs in den Arbeitsmarkt verhindert die Verfestigung von Arbeitslosigkeit und erhöht so die Chancen auf eine berufliche Integration.
Zentrale Methode ist das individuelle Coaching zur Weiterentwicklung der Kompetenzen und zur arbeitsmarktlichen Integration. Nach einer individuellen Eingangsberatung, die ermittelt, ob das Angebot für die Kundin geeignet ist, erfolgt in einem nächsten Schritt die Kompetenzerfassung. Es schließen sich Seminare zur beruflichen Orientierung, Bewerbungstraining, Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzvermittlung (auch in Teilzeitform) an. Das Angebot umfasst weitere Hilfen, wie z.B. Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, individuelles Coaching zur Beschäftigungsstabilisierung nach einer Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme.
Ziel ist die Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt (auch in Teilzeit). Durch eine umfassende Ansprache und Öffentlichkeitsarbeit werden Arbeitgeber für das Leistungspotenzial Alleinerziehender sensibilisiert und über mögliche betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Ausbildung in Teilzeitform) informiert. Es wird erwartet, dass sich dadurch das Angebot an Ausbildungsplätzen in Teilzeitform erhöht und sich die arbeitsmarktliche Integration der Zielgruppe insgesamt verbessert.

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

Neue Wege „JobAct Familiy“
Im Herbst 2012 startet das Jobcenter Düsseldorf für die Zielgruppe mit dem zertifizierten Angebot „JobAct Family“ einen neuen Weg der Ansprache der Zielgruppe. Aufbauend auf die sehr guten Erfahrungen mit einem theaterpädagogischen Ansatz bei Jugendlichen soll dieser auch bei der Zielgruppe der Alleinerziehenden erprobt werden. Bei Erfolg ist für 2013 ein weiterer Durchlauf vorgesehen. Die Teilnehmer sollen ihre Persönlichkeit durch Eigeninitiative und Teamfähigkeit weiterentwickeln und eine neue Sichtweise auf die eigene Biografie und familiäre Situation erarbeiten. Sie werden in ihrer Erziehungsfähigkeit und in allen

familiären Belangen gestärkt. Sie erfahren Unterstützung dabei, Ziele anzustreben und Durchhaltekraft zu erwerben. Ziel ist, einen passenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden.
Mindestens für die ersten sechs Wochen wird eine Kinderbetreuung im Projekt vorgehalten. Diese Zeit wird genutzt, um bei Bedarf mit Teilnehmern eine möglichst dauerhafte Kinderbetreuung zu finden. Außerdem ist eine Kurzzeitkinderbetreuung im Einzelfall möglich.

JobAct Family verbindet theaterpädagogische Methoden und Biografiearbeit mit kreativen und klassischen Verfahren des Bewerbungsmanagements. Betriebspraktika und ein Coaching runden die Vorgehensweise innerhalb des Projektes ab. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

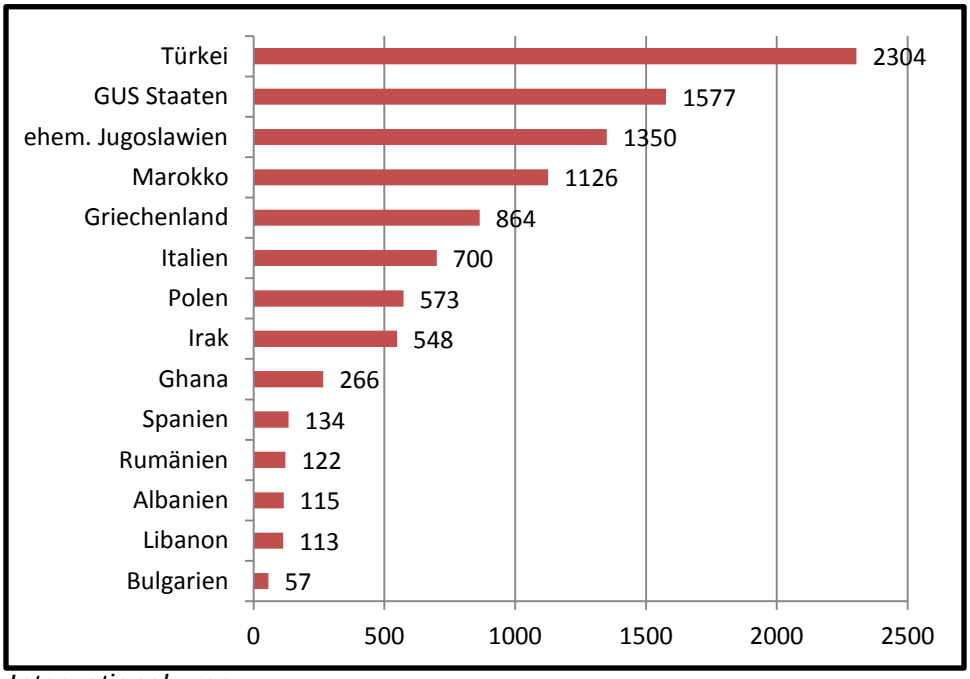
18.4. Menschen mit Migrationshintergrund

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

Nach wie vor gilt folgende Aussage: *„Es wurde aufgezeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund zwar am Arbeitsmarkt partizipieren, aber im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund deutlich schlechter positioniert sind. Sie sind insgesamt in einem geringeren Ausmaß am Erwerbsleben beteiligt und (bei Ausländern) seltener sozialversicherungspflichtig beschäftigt, insbesondere die Frauen. In der beruflichen Stellung (vielfach noch Arbeiter/innen) und in den Wirtschaftszweigen, in denen sie tätig sind, spiegeln sich die Nachwirkungen der Anwerbung un- oder gering qualifizierter Arbeitskräfte bis in die 1970er Jahre wider. Zuwanderer und ihre Nachkommen sind auch stärker in besonderen Beschäftigungssituationen (Schichtarbeit, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung, Feiertags- und Wochenendarbeit) zu finden, wobei sich hierbei geschlechts- und migrationsspezifische Differenzierungen überlagern. Nicht zuletzt sind sie auch deutlich häufiger erwerbs- bzw. arbeitslos als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund“* (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Working Paper 36, erschienen 2011).

Aufgabe des Jobcenters ist es, die Chancen der Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, wobei die Zielgruppe alles andere als homogen ist. Insgesamt betreut das Jobcenter Düsseldorf Menschen aus über 147 Ländern. Die Gruppe der Nicht-Deutschen im SGB II ist sehr heterogen. Und zwar nicht nur bezogen auf die Herkunft und den Kulturkreis, sondern auch auf die individuellen Bildungsabschlüsse und damit Chancen auf Integration in Arbeit. Zu den Kunden gehören sowohl Menschen mit hochwertigen Berufsabschlüssen oder Hochschulstudien im Ausland, die hier nicht anerkannt werden, wie auch Migranten der dritten Generation, die in Düsseldorf geboren sind, aber trotzdem große Integrationsschwierigkeiten haben, die sich zum Beispiel in Schulversagen äußern.

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



Integrationskurse

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

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

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

ESF-BAMF-Kurse

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

Es handelt sich um Kurse, die Sprachausbildung, berufliche Qualifizierung und Praktikum kombinieren. Ziel ist es, zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt beizutragen.
Dabei soll das ESF-BAMF-Programm die vielfältigen Maßnahmen, die von den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, den Optionskommunen und anderen Trägern angeboten werden, nicht ersetzen oder in Konkurrenz zu ihnen treten, sondern sie in Abstimmung mit den Trägern der Grundsicherung bzw. den Arbeitgebern um ein weiteres Angebot ergänzen.
Im Einzelnen besteht das ESF-BAMF-Programm aus folgenden Komponenten:

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

Der Sprachunterricht soll insbesondere zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen, die im Berufsleben allgemein von Nutzen sind, wie z.B. die Erweiterung von Sprachkenntnissen mit Arbeitsplatzbezug, gegebenenfalls der Erwerb von spezifischem Fachvokabular und grammatischen Strukturen sowie die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich sprachlichen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich zu stellen. Der Sprachunterricht begleitet und unterstützt die Qualifizierung, bereitet jedoch auch allgemein auf das Berufsleben vor.
Im Rahmen des theoretischen Unterrichtes werden Grundkenntnisse vermittelt bzw. aufgefrischt, die für das Arbeitsleben unabdingbar sind. Dies sind insbesondere Mathematik- und EDV-Kenntnisse, aber auch berufs(feld)spezifische Theorie. Teil des theoretischen Unterrichtes kann auch ein Bewerbungstraining sein.
Durch ein Praktikum sollen die Teilnehmer in einem Betrieb oder einer Lehrwerkstatt die Arbeitswelt als selbstständig Handelnde kennenlernen. Besuche bei verschiedenen Betrieben und Institutionen – immer verbunden mit intensiver Vorbereitung und konkreten Aufgabenstellungen im Sprachunterricht – sollen dazu dienen, sie mit den vielfältigen Arbeitsabläufen und Kommunikationsstrukturen in der Arbeitswelt bekanntzumachen.
Sollte der Projektträger eine sozialpädagogische Betreuung für erforderlich halten, wird diese ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der berufsbezogenen Sprachförderung sein. Sozialpädagogen fungieren dann als Vertrauenspersonen, koordinieren die Maßnahme mit und können eine Clearing-Funktion an der Schnittstelle zwischen sprachlicher und fachlicher Qualifizierung sowie Betreuung und Vermittlung in Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsstellen einnehmen. Für die Förderphase 2010 bis 2013 werden diese Kurse in Düsseldorf von der Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA) angeboten. Kurse werden angeboten mit den inhaltlichen Schwerpunkten sozialpflegerisch, käufmännisch-verwaltend, Dienstleistungsbereich, gewerblich-technisch und bei übergreifendem Orientierungsbedarf. Für das Jobcenter Düsseldorf stehen ausreichend Fördermöglichkeiten zur Verfügung. (Es gibt keine festen Platzkontingente, angestrebt werden aber im Jahresdurchschnitt monatlich zwei Kurse mit insgesamt 384 Plätzen, wobei diese nicht nur vom Jobcenter zu besetzen sind.)

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

Anerkennungsberatung
Mit dem zum 01.04.2012 in Kraft getretenen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BerufsQFG) werden sich Erleichterungen gegenüber der bestehenden Praxis ergeben. Das Gesetz eröffnet einen individuellen Anspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. Das Gesetz ist auf „alle Personen anwendbar, die im Ausland einen Ausbildungsnachweis erworben haben und darlegen, im Inland eine ihren Berufsqualifikationen entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen“ (§ 2, Abs. 2 BerufsQFG). Es kann auch „Berufserfahrung“ in das Anerkennungsverfahren einbezogen werden, da das Verfahren auf eine individuelle Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses gerichtet ist. Nach wie vor gibt es unterschiedliche Regelungen für bundesweit reglementierte Berufe (ca. 60) und nicht reglementierte Berufe (ca. 350), für die die im Ge-

setzestext genannten „Zuständige Stellen“ (z.B. Kammern) verantwortlich sind. Hier regelt das Ausführungsgesetz für NRW die Zuständigkeiten. Wegen der relativ kurzen Laufzeit des Gesetzes in 2012 können noch keine Aussagen zur Wirkung gemacht werden.
Sofern sich im Einzelfall Handlungserfordernisse ergeben, kann das Jobcenter durch Leistungen vom Vermittlungsbudget (Kosten Übersetzung, Beglaubigung, Unterlagenbeschaffung) bis hin zu Anpassungsqualifizierungen über Fort- und Weiterbildung unterstützend tätig sein.

Lokal initiierte Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund

„Grüne Welle“
Seit 2008 wurde mit dem als Fort- und Weiterbildung geförderten modularen Lerncenter zur Berufsintegration ein konsistentes System aufgebaut, das als Optimierung des Absolventenmanagements für Personen aus Integrationskursen seine Wirksamkeit bewiesen hat. Dieses Angebot setzt sich auch in 2013 fort. Gefördert wird dieses System über Bildungsgutscheine.

Vermittlungsprojekt nach § 45 SGB III
Das seit drei Jahren durchgeführte Vermittlungsprojekt nach § 46 SGB III für Personen mit Migrationshintergrund mit jährlich 384 Plätzen soll auch in 2013 fortgesetzt werden. Die Leistungsbeschreibung ist auf die Zielgruppe zugeschnitten. Minijobs können während der Maßnahme weiter ausgeübt werden. Es sollen auch gezielt im Bereich der Migrantenökonomie Beschäftigungschancen mobilisiert werden. Das Projekt zeichnet sich durch eine sehr hohe Erfolgsquote und eine sehr hohe Förderwirkung aus.

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

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

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

„CHANCE - Bleiberecht am Rhein, Kölner Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit Köln/ Bonn/ Düsseldorf"
Das Jobcenter Düsseldorf unterstützt das ESF-bundesgeförderte Projekt „Bleiberecht am Rhein“ in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Köln. Zielgruppe sind Bleibeberechtigte. Es soll diesen Personenkreis bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen, damit sie einer auf Dauer angelegten Erwerbstätigkeit nachgehen können, um ein dauerhaftes Bleiberecht zu erhalten. Damit der begünstigte Personenkreis von den Grundsicherungsstellen effektiv bei der Eingliederung in Arbeit gefördert werden kann, sind Kompetenz und zielgerichtete Beratung erforderlich. Gleichzeitig soll die Inanspruchnahme von Sozialleistungen

vermieden oder verringert werden. Ein Rückfall in den Status der Duldung soll vermieden werden.

Modellprojekt Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund
Das Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend schreibt in seinem Projektaufruf für dieses Bundes-ESF geförderte Projekt: *„Knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund mit Kindern unter 18 Jahren sind derzeit nicht erwerbstätig. Ihre Qualifikationen, ihre familiären Situationen und ihre Motivationen sind vielfältig. Diese Vielfalt wollen wir in den Blick nehmen. Während mit der Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bereits große Anstrengungen unternommen werden, um die Potenziale von Migrantinnen und Migranten mit Qualifikationen aus ihren Heimatländern für den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen, werden andere Gruppen von den Angeboten der Arbeitsmarktpolitik noch nicht optimal erreicht.*
Viele Mütter mit Migrationshintergrund wünschen sich eine Erwerbstätigkeit und können zudem auf die Unterstützung durch den Partner zählen. Doch trotz steigender Nachfrage nach Arbeitskräften gelingt vielen Frauen mit Migrationshintergrund - und ganz besonders den Müttern - der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht. Während 72 % der Mütter ohne Migrationshintergrund erwerbstätig sind, sind es nur 50 % der Mütter mit Migrationshintergrund. Aufgrund der hohen Abhängigkeit dieses Personenkreises von Transferbezügen liegt der Schwerpunkt des Programms auf Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II."

Ein Düsseldorfer Träger hat sich um dieses Projekt beworben. Ob die Bewerbung erfolgreich war, bleibt abzuwarten. Das Jobcenter hat mit einem „letter of intent" die Bewerbung unterstützt.

„Neu- Start" Unternehmen gewinnen- Zukunft schaffen- Neue Chancen für junge Erwachsene mit türkisch- arabischem Migrationshintergrund
Im Rahmen der guten Zusammenarbeit mit der Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann hat das Jobcenter Düsseldorf vor zwei Jahren einen entsprechenden Bedarf vorgetragen. In einem weiteren Schritt wurden das Projekt „Neu- Start- Unternehmen gewinnen- Zukunft schaffen- Neue Chancen für junge Erwachsene mit türkisch arabischem Migrationshintergrund" konzipiert. Die Finanzierung erfolgt über Landes-ESF und erstmalig mit einer Kostenbeteiligung des Jobcenters (von 60.000 €) an den Gesamtkosten.
Das Projekt soll durch die Entwicklung und Umsetzung einer engen Kooperation mit einem Wirtschaftsunternehmen (START Zeitarbeit NRW GmbH -im folgenden: START) die Platzierung der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Maximal können pro Durchlauf 25 Teilnehmer aufgenommen werden. Der Start soll noch in 2012 erfolgen.

Das Projekt hat folgende Ziele:

- Schnellstmögliche Vermittlung von mindestens 50% der Teilnehmer in den 1. Arbeitsmarkt durch die Zusammenarbeit mit START;
- Berufsweltbezogene individuelle Qualifizierung auf Grundlage der Kompetenzbilanz, der Berufsorientierung und den Arbeitgeberanforderungen;
- Systematische Vorbereitung der Teilnehmern auf die Anforderungen der Unternehmen;
- Systematische Unterstützung der Vermittlung und Integration in Betriebe;
- Abbau von Bedenken der Unternehmen bezüglich Einstellung der Zielgruppe;
- Festigung der Beschäftigungsaufnahme durch Unterstützung der Unternehmen und Teilnehmern in der ersten Phase der Anstellung;
- Schaffung einer nachhaltigen regionalen Struktur zur Förderung der arbeitsmarktlichen Integration der Zielgruppe.

Das Jobcenter Düsseldorf erwartet von dieser neuartigen systematischen Zusammenarbeit von Beschäftigungsträgern und Zeitarbeit entsprechende Erfolge.

18.5. Langzeitarbeitslose über 50 Jahre

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

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

Die Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beträgt von 2011 bis 2015 pro Jahr 1,645 Mio. € für das Jobcenter Düsseldorf. Um diesen Förderbetrag, aus dem auch die zusätzliche Personalressource für die Arbeitsvermittlung 50plus wie auch für den Controlling- und Abrechnungsaufwand zu finanzieren sind, zu erhalten, mussten bis her folgende Ziele erreicht werden:

> ***Aktivierungsziele:*** 1.800 Aktivierungen pro Jahr
> ***Integrationsziele*****:** 360 Integrationen pro Jahr (180 < 6 Monaten, 180 > 6 Monate) sowie 10 Existenzgründungen

Gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann wird zum Jahr 2013 das Finanzierungsmodell geändert. Statt Aktivierungen und Integrationen werden nach dem neuen Finanzierungsmodell nur noch Integrationen vergütet. Es müssen dann insgesamt 375 Integrationen erreicht werden, was nach dem Umsetzungsstand 2012 durchaus realistisch und erreichbar ist. Diese Integrationen verteilen sich nach der Hochrechnung der Jahresergebnisse 2011 und 2012 mit 245 Integrationen auf solche von über sechs Monaten, mit 115 auf Integrationen unter sechs Monaten und auf fünf Existenzgründungen.

Im Gegenzug werden die Kompetenzteams 50plus von sechs auf zwölf Mitarbeiter verstärkt, um eine optimierte Kundenbetreuung und Kontaktdichte sicherzustellen, die für den Integrationserfolg unabdingbar ist.

Bausteine der Umsetzung sind auch in 2013:

Beratung: Das dann verstärkte Spezialistenteam „Kompetenzteam 50plus“ sichert eine umfassende Beratung der Zielgruppe aus einer Hand und enge Kontaktdichte. Durch die Schaffung der Kompetenzteams 50plus sollen diese zu speziellen Arbeitsmarkt-Dienstleistern für langzeitarbeitslose Menschen 50plus und für Unternehmen der beteiligten Region werden, die Beschäftigungsbedarfe haben. Ziel ist es, die Teilnehmenden weitestgehend zu aktivieren, ihre Kompetenzen genau zu ermitteln, sie auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes vorzubereiten, Kontakte zu Unternehmen herzustellen und entsprechende dauerhafte Vermittlungen in Unternehmen der Region und darüber hinaus vorzubereiten und zu realisieren.

Aktivierung*:* Vorgesehen ist eine zielführende Aktivierung in mehreren Stufen je nach Bedarfslage der Kunden, wobei beide Jobcenter in den Jahren 2011 und 2012 verschiedene eigene Arbeitsmarktdienstleistungen für die Zielgruppe entwickelt und erprobt haben, die zum Teil auch für den Transfer in das Regelgeschäft eingesetzt werden (Siehe z.B. Kapitel

8.2. Langzeitleistungsbezieher). Auch wenn im neuen Finanzierungsmodell Aktivierungen nicht mehr vergütet werden, bedarf es doch zielgruppenadäquater Empowermentangebote.

Das Angebot zur Aktivierung der Kunden wird zielgruppenspezifischer, wirksamer und attraktiver aufgestellt. Eine Erkenntnis in der bisherigen Arbeit mit der Zielgruppe ist, dass die Betroffenen sich vor weitreichende Herausforderungen gestellt sehen und sich allein gelassen fühlen. Durch Unternehmensumgestaltung, durch Strukturwandel, Insolvenzen in ihrer Branche, ihrem Unternehmen verloren sie ihren Arbeitsplatz und haben bisher die Rückkehr in eine Beschäftigung nicht geschafft. In ihren Bemühungen auf eine Rückkehr in Arbeit begegnen sie Vorurteilen bezüglich Belastbarkeit, Gesundheit, Flexibilität und auch Aktualität ihrer zum Teil langjährig erworbenen beruflichen Kenntnisse. Diese Negativerfahrungen belasten erheblich das Selbstwertgefühl und haben Auswirkungen auf das psychische und physische Wohlbefinden. Migrationshintergrund, Sprachschwierigkeiten, Änderungen der persönlichen Verhältnisse wie Schulden, Trennung vom Partner, Tod des Partners verstärken diese schwierige Situation noch weiter.
Hinzu kommt noch, dass viele aus der Zielgruppe bereits langjährig Leistungen nach dem SGB II beziehen und auf entsprechende Maßnahmekarrieren zurückblicken können, die keinen Integrationserfolg brachten. Von daher muss erst wieder Vertrauen gewonnen werden, dass mit 50plus nun ein anderer, ein erfolgversprechender Weg beschritten werden soll, was allerdings auch verlangt, dass der Betroffene aktiv den Prozess mitgestaltet und unterstützt.
Um diesen Kreislauf aus Misserfolgserlebnissen, erfolglosen Anstrengungen und Interventionen und weiterer Entmutigung zu unterbrechen, setzt der Pakt Düsseldorf/ Mettmann auf einen zielgruppenadäquaten Empowerment-Ansatz, der sich von klassischen Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterscheidet. Dieser findet seinen Ausdruck in neuen, speziell für die Zielgruppe erarbeiteten Angeboten und Kooperationsformen.

„Bewegen – Bewerben“ ist vom Titel her programmatisch: Die Kunden müssen sich bewegen, im wörtlichen wie auch im übertrageben Sinnen, um ihre Situation zu überwinden und die Eingliederung in Arbeit zu schaffen. Sie müssen neue Perspektiven für sich erarbeiten, alte Vorstellungen und Erwartungen aufgeben, zum Teil raus aus ihrer isolierten Situation gehen und offen für Neues werden. Dieser Akt des geistigen sich Bewegens wird unterstützt durch ein zielgruppenadäquates Sportangebot.
Die Maßnahmeinhalte verteilen sich in Elemente wie Profiling, Bewerbungstraining und ein Betriebspraktikum von vier Wochen. Hinzu kommen Gesundheitsorientierung und Lebensbewältigungsstrategien. Das Angebot im Workshop hat Kurscharakter, unterscheidet sich damit von einer „klassischen Maßnahme“. Die Maßnahme dauert vier Wochen, umfasst 20 Stunden die Woche und bietet insgesamt monatlich 48 Plätze, von denen 24 für 50plus weiter genutzt werden sollen. Jährlich können so 288 Kunden 50plus zielführend aktiviert und empowert werden. Die übrigen Plätze sollen – auch im Sinne des Transfergedankens des Bundesprogramms – für andere Zielgruppe des Jobcenters erprobt werden.

Ergänzt wird der Empowermentansatz über diese beschriebenen Maßnahmen hinaus durch die Möglichkeit individueller Angebote, sei es über Krankenkassen, über die Zusammenarbeit mit dem neuen Netzwerkpartner Stadtsportbund Düsseldorf bzw. die VHS Düsseldorf. In diesem Bereich sind in Summe rd. 500 Förderfälle im Jahr 2013 vorgesehen.

Neu geplant sind „In-House-Angebote“ für die Zielgruppe, die sich am erfolgreichen Modell „Durchstarten“, welches sich auch für 50plus als erfolgreich erwiesen hat und dieser Zielgruppe zur Verfügung steht, orientieren. Diese Planungen sind aber noch nicht in Gänze abgeschlossen. Themen sollen Bewerbungscoaching und Intensivprofiling sein.

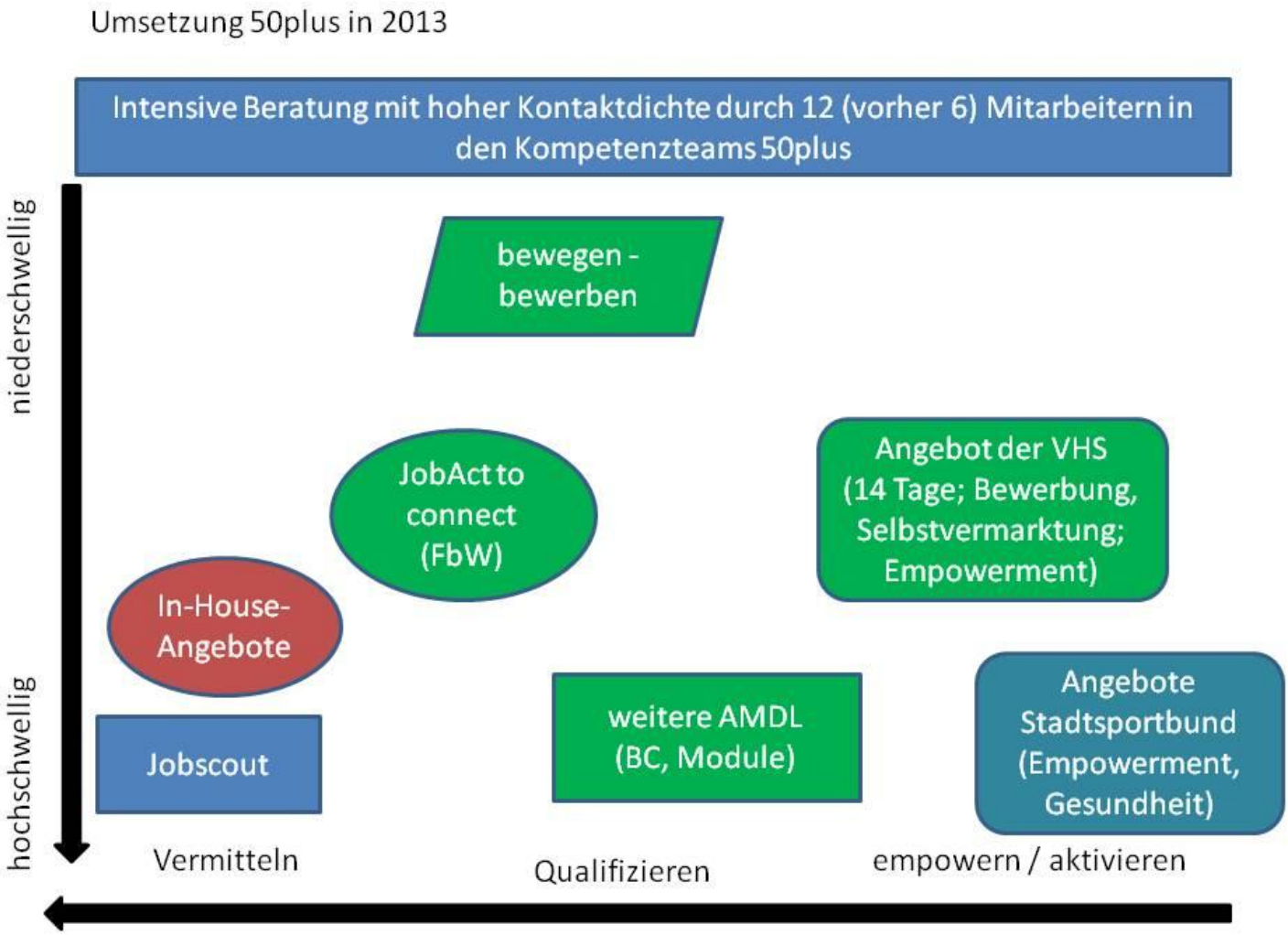
Fördern: Über die Beratung und Aktivierung der Kunden hinaus ist der ergänzende Einsatz der Palette aller Dienstleistungen aus dem Arbeitsmarktprogramm möglich. Allerdings ist dabei die maximale Kofinanzierungsgrenze von 50% zu beachten, d.h. es dürfen nicht mehr als 822.500 € aus Mitteln des Jobcenters zusätzlich investiert werden. Hierzu gehört auch das innovative, auf Basis von Fort- und Weiterbildung geförderte Angebot „JobAct to con-

nect“, bei dem die Zielgruppen U 25 und 50plus gemeinsam ein Theaterstück erarbeiten und aufführen. Dabei wird auf den bewährten und erfolgreichen Ansatz von „JobAct“ im U 25 Bereich zurückgegriffen. Die ersten Ergebnisse sind erfolgversprechend.

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

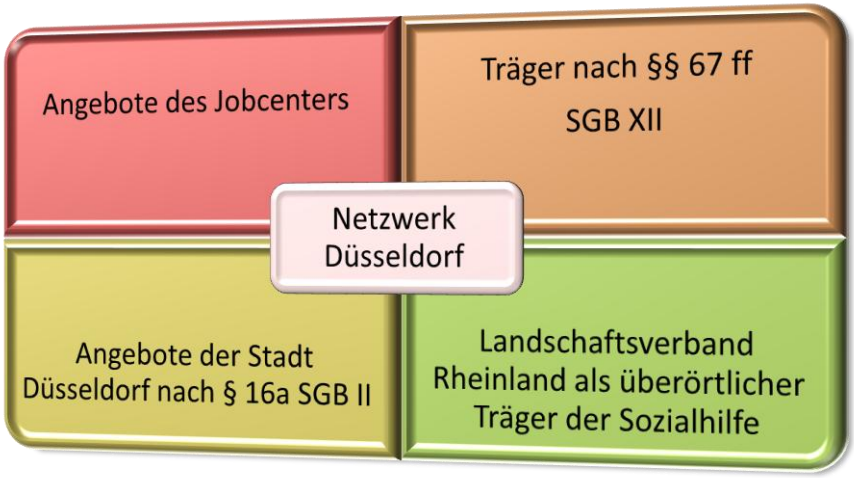
***Netzwerk/ Beschäftigungspakt*:** Die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann bilden gemeinsam den Beschäftigungspakt 50plus *„**D**urchstarten – Gemeinsam **ME**hr erreichen“* mit dem Ziel der Sensibilisierung der Arbeitgeber in der Region für die Zielgruppe und ihre Ressourcen. Gerade hier wird auf die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

Verkürzt lässt sich das neu aufgestellte Angebot 50plus für 2013 so darstellen:



18.6. Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII

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



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

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

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

- Die wirtschaftliche Situation ist gekennzeichnet durch Überschuldung, unangemessenes Konsumverhalten, mangelnde Haushaltsplanung, materielle Verelendung.
- Im Bereich der sozialen Kompetenzen zeigen sich Flucht- und Vermeidungstendenzen (Kennzeichen hier z. B. auch: viele Abbrüche/Unterbrechungen in der per-

sönlichen, schulischen oder beruflichen Entwicklung), soziale Ängste, unrealistische Eigen- und Fremdwahrnehmung, mangelnde Affektkontrolle, Schwierigkeiten im Umgang mit Konfliktsituationen, defizitäres Kommunikationsvermögen, Schwierigkeiten, eigene Bedürfnisse zu artikulieren und/oder anderen gegenüber durchzusetzen.

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

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

18.7. Haftentlassene

Im Jahr 2008 begann das Jobcenter Düsseldorf für den Personenkreis der Haftentlassenen, der zu den Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt mit in der Regel erheblichen Vermittlungshemmnissen gehört, eine Kooperation mit dem vom Land NRW beauftragten Kolpingwerk (Projekt MABIS.Net des Landes NRW - Marktorientierte Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration für Strafentlassene) aufzubauen. Ziel der Zusammenarbeit ist:

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

Diese Zusammenarbeit hat sich bewährt und soll fortgesetzt werden.

Über die Zusammenarbeit mit dem Projekt MABIS.Net hinaus laufen noch weitere Kooperationen mit der Justizvollzugsanstalt Rheinland, die sich aus dem zum 30.09.2011 ausgelaufenen Projekt „INA“ (Integrationsplanung – Netzwerkbildung - Arbeitsmarktintegration) ergeben.
Seit dem 16.03.2012 gibt es für den Strafvollzug in NRW eine neue Leitlinie, mit der ein Übergabemanagement für (ehemalige) Gefangene auf Basis des Vier-Phasen-Modells im-

plementiert wird. Ziel ist ein schnittstellenfähiges System zwischen Justiz und Agentur für Arbeit/ Jobcenter. Es sollen in den Justizvollzugsanstalten Angebote wie Vertiefte Berufsorientierung angeboten werden. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung zwischen Justizministerium und Regionaldirektion NRW wurde im Mai 2012 unterzeichnet. Die Justizvollzugsanstalten sollen für diese Aufgabe personell verstärkt werden.
Im Rahmen des Übergangsmanagements für (ehemalige) Gefangene soll eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Widereingliederung von Gefangenen und Haftentlassenen gestartet werden. Dieses Vorhaben wird abgekürzt „Gemeinschaftsinitiative B5“ genannt und soll stufenweise in NRW umgesetzt werden. Fünf Module bilden das Gerüst des Übergangsmanagements:

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

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

19. Glossar und die wichtigsten Rechtsquellen

I. Glossar

Arbeitsgelegenheiten - § 16 d SGB II

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

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

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

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

Eingliederungszuschuss (EGZ) - § 16 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB IIII

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

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

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

Hauptschulabschluss - Rechtsanspruch

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

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

Kunden im Kundenkontakt

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

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

In dieser neuen Norm sind u.a. aufgegangen:

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

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

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

Es sind folgende Zielvorgaben nach § 45 SGB III möglich:

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

Diese Zielvorgaben können weitgehend kombiniert werden.

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

In dieser neuen Fördergrundlage sind u.a. aufgegangen:

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

Mit dem Vermittlungsbudget geht ein Paradigmenwechsel ein, weg von der Fokussierung auf den Einsatz bestehender Instrumente hin zu Vermittlungshemmnissen des 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.

Vermittlungsgutschein (VGS) § 16 SGB II i.V.m. § 45SGB III

Zusätzliche Hilfe im Vermittlungsprozess für Kunden/innen mit Handlungsbedarf in mehreren Dimensionen der Standortbestimmung (insbes. spez. AM-Bedingungen und Hemmnisse). Erfolgsabhängige Honorierung des privaten Arbeitsvermittlers

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 Kunden ohne oder ohne verwertbaren Berufsabschluss
- Ausgleich des Kräftebedarfs der Wirtschaft

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

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

II. Wichtigste Rechtsgrundlagen

§ 10 SGB II
Zumutbarkeit

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

§ 16 SGB II
Leistungen zur Eingliederung

(1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:

1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt,

2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,

3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a (Einstiegsqualifizierung)

4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach § 131a,

5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts und Leistungen nach § 131.

Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 [Teilhabe am Arbeitsleben] bis 114 [Leistungsrahmen], 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe [Leistungen], § 116 Absatz 1, 2 und 5 [Besonderheiten], die §§ 117 [Grundsatz], 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 [Leistungen] und die §§ 127 [Teilnahmekosten] und 128 [Sonderfälle der Unterbringung und Verpflegung] des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4 [Ziele der Arbeitsförderung] sowie § 36 [Grundsätze der Vermittlung] und 81 Absatz 3 [Grundsatz] des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden

(2) Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten für die Leistungen nach Absatz 1 die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches mit Ausnahme der Verordnungsermächtigung nach § 47 des Dritten Buches sowie der Anordnungsermächtigungen für die Bundesagentur und mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. § 44 Abs. 3 Satz 3 (Förderung aus dem Vermitt-

lungsbudget) des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass die Förderung aus dem Vermittlungsbudget auch die anderen Leistungen nach dem Zweiten Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf. (Satz 3 aufgehoben)

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

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

1. eine dem Bildungsziel entsprechende Maßnahme örtlich nicht verfügbar ist oder

2. die Eignung und persönlichen Verhältnisse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dies erfordern.

§ 176 Abs. 2 des Dritten Buches findet keine Anwendung.

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

§ 16a SGB II
Kommunale Eingliederungsleistungen

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

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

§ 16b SGB II
Einstiegsgeld

(1) $_1$Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die arbeitslos sind, bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld erbracht werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. $_2$Das Einstiegsgeld kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt.

(2) $_1$Das Einstiegsgeld wird, soweit für diesen Zeitraum eine Erwerbstätigkeit besteht, für höchstens 24 Monate erbracht. $_2$Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden, in der der erwerbsfähige Hilfebedürftige lebt.

(3) $_1$Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, wie das Einstiegsgeld zu bemessen ist. $_2$Bei der Bemessung ist neben der Berücksichtigung der in Absatz 2 Satz 2 genannten Kriterien auch ein Bezug zu der für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen jeweils maßgebenden Regelleistung herzustellen.

§ 16c SGB II
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen

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

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

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

§ 16d SGB II
Arbeitsgelegenheiten

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 16e SGB II
Förderung von Arbeitsverhältnissen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 16f SGB II
Freie Förderung

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

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

1. Langzeitarbeitslose und

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

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

§ 18e SGB II
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

(1) Die Trägerversammlungen bei den gemeinsamen Einrichtungen bestellen Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Kreis der Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in den gemeinsamen Einrichtungen Tätigkeiten zugewiesen worden sind. Sie sind unmittelbar der jeweiligen Geschäftsführerin oder dem jeweiligen Geschäftsführer zugeordnet.
(2) Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.
(3) Die Beauftragten sind bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung der gemeinsamen Einrichtung zu beteiligen. Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.
(4) Die Beauftragten unterstützen und beraten erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit diesen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchen-

de, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt arbeiten die Beauftragten mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen im Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Einrichtung zusammen.
(5) Die gemeinsamen Einrichtungen werden in den Sitzungen kommunaler Gremien zu Themen, die den Aufgabenbereich der Beauftragten betreffen, von den Beauftragten vertreten.
(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger.

§ 53a SGB II
Arbeitslose

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

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

§ 44 SGB III
Förderung aus dem Vermittlungsbudget

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

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

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

§ 45 SGB III
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

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

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,

2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,

3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,

4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder

5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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