

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2023
Stand: 17.02.2023

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Grundsatz Markt & Integration

Ines Hickmann
Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, Februar 2023

Disclaimer

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

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
A. Vorwort der Geschäftsführung	6
B. Ziele und Handlungsfelder 2023	8
I. Integrationsquote (IQ).....	9
II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB).....	10
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	11
I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen.....	11
II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern	12
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit	12
IV. Zuverlässige Leistungserbringung zur Existenzsicherung in Krisen	13
V. Einführung Bürgergeld	13
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2023.....	16
I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2023.....	16
1. Metallerzeugung	17
2. Gesundheitswesen	17
3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	17
4. Lagerei, Post- und Kurierdienste.....	17
5. Einzelhandel	18
6. Baugewerbe.....	18
7. Großhandel.....	19
8. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.....	19
9. Erziehung und Unterricht	19
10. Sozialwesen.....	20
11. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt	20
12. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	20
13. Heime	21
14. Finanzdienstleistungen	21
15. Gastgewerbe	21
16. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	21
17. Maschinenbau.....	22
18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	22
19. Handel mit Kraftfahrzeugen.....	22
20. Kunst, Unterhaltung und Erholung	22
II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg 2023.....	23
1. Gesundheitswesen	23
2. Lagerei, Post- und Kurierdienste.....	23
3. Baugewerbe.....	23

4. Sozialwesen	23
5. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt...	23
6. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	23
7. Heime.....	23
8. Handel mit Kraftfahrzeugen	23
III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	24
IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA).....	24
V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit	25
VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	25
VII. Langzeitbezug von Leistungen	26
VIII. Finanzielle Ausstattung (und personelle Ausstattung?).....	26
E. Handlungsansätze	29
I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen	29
II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern.....	30
III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit.....	31
1. Modellprojekt Chance	31
2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund.....	32
IV. Zuverlässige Leistungserbringung zur Existenzsicherung in Krisen.....	33
V. Bessere Chancen auf Qualifikation und Arbeit - Die Chancen durch die Einführung des Bürgergeld nutzen.....	33
1. Mehr finanzielle Absicherung.....	33
2. Mehr von Arbeit profitieren	34
3. Mehr Perspektiven und Chancen bieten.....	35
4. Mehr Bürgerfreundlichkeit und weniger Bürokratie	35
VI. Zusätzliche Hilfen	36
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	38
I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente.....	38
II. Geplante Eintritte	39
G. Bildungszielplanung.....	40
I. Gesamtübersicht.....	40
II. Bildungsziele.....	40
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)	40
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)	40
H. Anhang	41
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II.....	41
II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II.....	41
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg.....	42
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsändern	42

A. Vorwort der Geschäftsführung

Wird nachgereicht.

Diese Seite wurde absichtlich freigelassen

B. Ziele und Handlungsfelder 2023

Der Beginn des Jahres 2023 ist von zahlreichen negativen Einflussfaktoren geprägt - Kriegsfolgen, Migration, Energieknappheit und hohe Energiekosten, Inflation, fortschreitender Klimawandel und ein weiterhin schwer einschätzbarer Pandemieverlauf erfordern Planen, Steuern und Handeln in unsicheren Zeiten.

Umso beruhigender ist es zu wissen, dass die Dienststellen des Jobcenter Duisburg und die gesamte Organisation sich als überaus "krisenrobust" erwiesen haben. Ob während der Pandemie oder in der schrittweisen Phase des Wieder-Hochfahrens des Jobcenter Duisburg in den Regelbetrieb - wir sind immer nah am Kunden geblieben und die Duisburger Bevölkerung konnte sich auf das Jobcenter und dessen Mitarbeiterschaft zu jeder Zeit verlassen. Wertvolle Erkenntnisse aus den Zeiten der Pandemie konnten berücksichtigt werden und sind in die Ausgestaltung der Regelorganisation eingeflossen. So haben sich die Möglichkeiten telefonischer Betreuung und Beratung sowie die schrittweise Einführung der Videokommunikation als außerordentlich wirksam und zielführend erwiesen. Auch wenn das Jobcenter Duisburg sukzessive wieder zu verstärkter persönlicher Beratung im direkten "face-to-face" Kontakt übergeht, werden die alternativen Zugangswege ein fester Bestandteil im Portfolio bleiben.

Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Schnittstelle zu den Kundinnen und Kunden mittels der so genannten eServices gelegt werden. Über diesen Weg können Kundinnen und Kunden ganz einfach und unbürokratisch 24h am Tag an sieben Tagen in der Woche online am PC über jobcenter.digital oder mittels der Jobcenter Duisburg App sicher und zuverlässig mit dem Jobcenter kommunizieren. Wer Hilfestellung benötigt und/oder nicht über die entsprechende Hardware verfügt, der kann sämtliche Geschäftsvorgänge auch in den Self-Service-Bereichen in den Geschäftsstellen erledigen. Unsere kompetenten Scouts stehen hierfür beratend und unterstützend zur Seite. Sowohl die Jobcenter Duisburg App als auch die eServices werden konsequent weiterentwickelt und schrittweise einen immer größeren Angebotsrahmen abdecken.

Hiervon profitieren insbesondere auch Kundinnen und Kunden mit Sprachschwierigkeiten, da sämtliche Angebote mehrsprachig vorgehalten werden. Gerade im Zusammenhang mit dem vereinfachten Zugang der ukrainischen Geflüchteten in den Rechtskreis des SGB II haben sich die eServices als überaus wirksames Hilfsmittel erwiesen. Daher werden wir auch im Geschäftsjahr 2023 die lokale Agenda "Jobcenter der Zukunft" weiter vorantreiben.

Der diesjährige Planungsprozess hat unter Berücksichtigung der "Gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II" und des Planungsbriefs 2023 sowie unter frühzeitiger Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) stattgefunden. Dabei wurden auf dieser Ebene insbesondere die folgenden Schwerpunkte für 2023 in der Grundsicherung berücksichtigt, aus denen das Jobcenter Duisburg seine geschäftspolitische Ausrichtung und Top-Themen ableitet:

- Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen
- Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern
- Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

- Zuverlässige Leistungserbringung zur Existenzsicherung in Krisenzeiten
- Einführung Bürgergeld

Auf dieser Basis und unter Einbeziehung der Träger und der Gremien wurde eine lebhafte Diskussion über die zu vereinbarenden Zielwerte im Sinne eines gelebten Gegenstromverfahrens geführt.

Die Zielplanung wurde dabei mit dem Ziel weiterentwickelt, Männern und Frauen die gleichen Teilhabechancen zu bieten. Neben der Integrationsquote wird in dem diesjährigen Planungsprozess deshalb auch die Bestandsentwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden geschlechterspezifisch geplant. Zusätzlich wird die Planung der Integrationsquote nach dem Personenkreis der ukrainischen Flüchtlinge und aller Personen mit Ausnahme der ukrainischen Flüchtlinge differenziert. Auch auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen wird ein besonderer Schwerpunkt gelegt.

	Planung 2023	Veränderungsrate
Integrationsquote gesamt (IQ)	19,7%	-4,6%
IQ "Frauen" gesamt	13,5%	-0,9%
IQ "Männer" gesamt	26,6%	-5,3%
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	34.169	-2,2%
LZB "Frauen"	17.986	-1,8%
LZB "Männer"	16.183	-2,7%

Zielvereinbarungsprozess 2023 - Angebotswerte

I. Integrationsquote (IQ)

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 gehen die Prognosen von einem Jahresdurchschnittswert (JDW) von 48.596 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bestand des jobcenter Duisburg aus. Hiervon sind 25.002 Frauen (51,45%) und 23.593 Männer (48,55%).

Mit Unterstützung des jobcenter Duisburg werden voraussichtlich insgesamt 10.022 Integrationen (Jahresendwert - JEW) in den Arbeitsmarkt erfolgt sein. Dabei finden voraussichtlich 3.403 Frauen (34,0%) und 6.619 Männer (66,0%) eine neue Beschäftigung. Dies entspräche für 2022 einer Integrationsquote (IQ 2022) von 20,6% (Frauen 13,6%, Männer 28,1%).

Aufgrund der überaus unsicheren und herausfordernden Rahmenbedingungen wird konservativ für 2023 ein deutlich spürbarer Aufwuchs im Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) erwartet, der im Jahresdurchschnitt bis zu 50.045 Personen erreichen kann.

Unter diesen Umständen erscheint eine Verringerung der Integrationsquote auf 19,7% realistisch. Dies entspräche 9.850 Integrationen in 2023 und damit einer Veränderung um -4,6% bezogen auf die IQ 2022 (Veränderungsrate).

II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (JDW LZB) wird zum Ende des Jahres 2022 im Schnitt bei bis zu 34.948 Personen liegen.

Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Wirkungen aufgrund der Bürgergeldreform und der weiteren Interventionsansätze des jobcenter Duisburg wird für das Jahr 2023 ein Rückgang um -779 auf 34.169 Personen geschätzt. Dies entspräche einem Rückgang um -2,2%.

Die geschlechterspezifische Planung der Zielwerte LZB kann der vorstehend abgedruckten Tabelle entnommen werden. Wie bereits im Geschäftsjahr 2021 werden keine Zielwerte auf Ebene der Prozesskennzahlen mehr festgelegt, sondern die Überwachung der Prozessqualität erfolgt in eigener Verantwortung.

C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen

Ausgehend von dieser Schwerpunktsetzung leiten sich unter Berücksichtigung der lokalen Ausgangsbedingungen die so genannten Top-Themen nebst den entsprechenden Handlungsansätzen ab. Die fünf Top-Themen für das Jobcenter Duisburg im Geschäftsjahr 2023 lauten dabei wie folgt:

I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen

Je bewegter und unsicherer die Zeiten, desto wichtiger ist das Vorhandensein von Qualifikation und Bildung. Daran kann seit den Erfahrungen mit der Pandemie und den zu deren Bekämpfung ergriffenen Maßnahmen niemand mehr zweifeln. Waren es doch die Facharbeiter, die im Wesentlichen auf einen sicheren Arbeitsplatz mit attraktiven Leistungen vertrauen konnten. Übertarifliche Leistungen (wie z.B. bis zum regulären Lohn aufgestocktes Kurzarbeitergeld) oder die großzügige Möglichkeit zur Inanspruchnahme von HomeOffice - immer waren es in erste Linie Facharbeiter die hiervon überdurchschnittlich häufig profitieren konnten. Und auch in der momentan wirtschaftlich angespannten und unsicheren Phase sind es Facharbeiter, nach denen weiterhin zahlenmäßig auf hohem Niveau gesucht wird und von denen man sich selbst in Zeiten schrumpfender Gewinne und Expektanzen nicht trennt. Dies hat auch der Gesetzgeber deutlich erkannt. Mit dem Bürgergeld sollen sich Menschen im Leistungsbezug stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche konzentrieren können. Ziel ist, die Menschen besser zu qualifizieren und dauerhaft in Arbeit zu bringen. Der sogenannte Vermittlungsvorrang in Arbeit wurde abgeschafft. Stattdessen werden Geringqualifizierte auf dem Weg zu einer beruflichen Weiterbildung unterstützt, um ihnen den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt zu öffnen. Folgerichtig wird das Geschäftsjahr 2023 noch stärker zum Jahr der Beratung und beruflichen Qualifizierung. Zur Unterstützung wird das Jobcenter Duisburg daher einen besonderen Fokus auf die folgenden Bereiche legen:

- Passgenaue Maßnahmenbesetzung aufgrund individueller Kompetenzanalyse (durch enge Beratung sowie durch Dritte)
- Implementierung von FbW in Förderketten auf der Grundlage detaillierter Integrationsplanung (z.B. im Anschluss an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB II)
- Aktive Nutzung der Weiterbildungsprämie zur Gewinnung geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)
- Abbruchprävention durch:
 - Teilnehmer-/ Absolventenmanagement; insbesondere bei Gefährdung des Maßnahmenerfolges sowie
 - intensive Zusammenarbeit & Kontrolle der Träger durch engmaschige Maßnahmenbetreuung im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM)

II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern

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

Von der (schrittweisen) Einführung des Bürgergeldes werden auch in Bezug auf die Verringerung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug gleich in mehrfacher Hinsicht positive Impulse erwartet. Zunächst wurde mit Wirkung zum 01.01.2023 der soziale Arbeitsmarkt entfristet. Damit stehen die nachweislich wirksamen Instrumente aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) dauerhaft zur Verfügung. Darüber hinaus werden die zum 01.07.2023 geplanten Erhöhungen der Hinzuverdienstgrenzen sowie die Ausweitung der Privilegierung bestimmter Einkommensarten dazu führen, dass es noch attraktiver wird, Arbeit aufzunehmen.

Zur weiteren Fokussierung dieses Top-Themas sollen im Jobcenter Duisburg die folgenden Handlungsansätze verfolgt werden:

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

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Das Jobcenter Duisburg versteht sich seit jeher als Partner am Arbeitsmarkt, der für alle seine Kundinnen und Kunden ohne Berücksichtigung von Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft etc. gleichermaßen und damit unter ausdrücklicher Anerkennung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes aus Art. 3 GG Leistungen erbringt. Folgerichtig steht auch der Großteil des Maßnahmen- und Leistungsportfolios sämtlichen Kundinnen und Kunden in gleicher Weise offen. Nur dort, wo es aus Gründen der Effizienz oder aus sonstiger Notwendigkeit erforderlich erscheint, bestimmte Zielgruppen in den Fokus zu stellen, werden Ausnahmen von diesem Grundsatz gemacht. Für das Jahr 2023 wird eine fokussierte, zielgruppenorientierte Integrationsarbeit u.a. bei den folgenden Personengruppen angestrebt:

- Integrations- und Förderquote von Frauen steigern
- Sprach- und Qualifikationserwerb von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund fördern und so Beschäftigung und Teilhabe ermöglichen. Hierzu gehören insbesondere auch die Geflüchteten aus der Ukraine.
- Ausgleich am Ausbildungsmarkt unterstützen, nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs
- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Fokus nehmen
- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und von Menschen mit Behinderungen fördern

IV. Zuverlässige Leistungserbringung zur Existenzsicherung in Krisen

"You never walk alone" - mit diesen einfachen Worten beschrieb Bundeskanzler Olaf Scholz kürzlich die Funktion des Sozialstaates und seine herausragende Bedeutung für den Einzelnen. Dies gilt umso mehr in unsicheren Zeiten wie diesen, mit denen wir zurzeit konfrontiert sind. Nur wer "den Kopf frei" hat und sich darum keine Sorgen um seinen Lebensunterhalt machen muss, kann sich voll und ganz der Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit und damit seiner Integration in den Arbeitsmarkt widmen. Dementsprechend erachtet das Jobcenter Duisburg die existenzsichernde Leistungserbringung weiterhin als notwendige Grundlage der operativen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden. Mit der Bürgergeldreform wurden die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen angepasst und in vielerlei Hinsicht deutlich verbessert. So ist durch die Erhöhung der Regelsätze endlich die dringend notwendige Anpassung an die deutlich gestiegenen Lebenshaltungskosten erfolgt. Aufgrund großzügigerer Regelungen zu den Themenkomplexen Vermögen und Einkommen muss niemand mehr aufgrund kurzer, konjunkturbedingter Arbeitslosigkeit den Verlust seines Ersparnis oder seiner Altersvorsorge mehr befürchten. Darüber hinaus sorgt die Einführung bzw. Erhöhung der Bagatellgrenze für Rückforderungen für eine Entbürokratisierung.

In diesem Sinne werden wir auch in 2023 die folgenden Handlungsansätze konsequent weiterverfolgen:

- Zeitnahe Reaktion auf besondere Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden u.a. aufgrund von gestiegenen Energiekosten
- Umfassende Beratung zu allen in Frage kommenden Leistungsansprüchen

V. Einführung Bürgergeld

Das neue Bürgergeldgesetz ist zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten. Bundestag und Bundesrat stimmten abschließend für das Gesetz. Zuvor hatte sich der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat auf einen Kompromiss verständigt. Mit dem Bürgergeld sollen sich Menschen im Leistungsbezug stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche konzentrieren können.

Mit der Einführung des Bürgergeldes wird die Grundsicherung für Arbeitssuchende zu einer modernen Unterstützungsleistung weiterentwickelt. Die staatliche Hilfe soll bürgernäher, unbürokratischer und zielgerichteter sein. Ziel ist, die Menschen besser zu qualifizieren und dauerhaft in Arbeit zu bringen. Außerdem wird die Berechnung der Regelbedarfe auf eine neue Grundlage gestellt.

Erfolg oder Misserfolg der Bürgergeldreform wird davon abhängen, inwieweit es gelingen wird, sowohl die Mitarbeitenden, als auch die Kundinnen und Kunden von den Vorteilen und den verbesserten Chancen auf Qualifikation und Arbeit zu überzeugen, welche sich zweifellos aus dem neuen Gesetz ergeben.

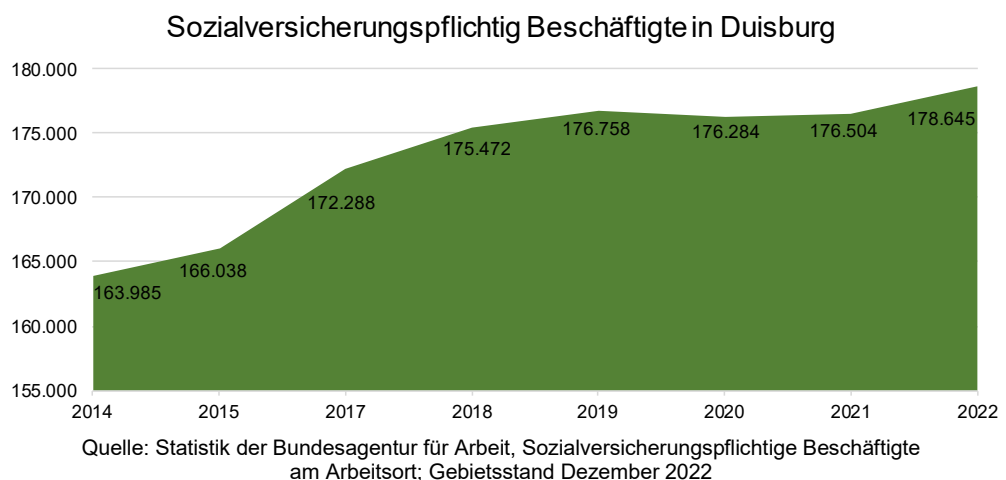
Den Einführungs- und Umsetzungsprozess in Bezug auf das neue Bürgergeld wird das Jobcenter Duisburg dabei insbesondere mit Hilfe der folgenden Interventionsansätze unterstützen:

- Mitarbeitende sowohl zu materiell-rechtlichen Änderungen qualifizieren und im Hinblick auf den Paradigmenwechsel sensibilisieren
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte im Einführungsprozess unterstützen, u.a. durch eine Kickoff-Veranstaltung mit der Internen Beratung (IB)
- Ausschöpfung der Möglichkeiten des neuen § 16k SGB II sowie des verbesserten finanziellen Anreizsystems

Diese Seite wurde absichtlich freigelassen

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2023

Deutschland ist aufgrund seiner starken Abhängigkeit von russischem Erdgas in besonderem Maße von den Auswirkungen der Energiekrise betroffen. In der Folge sieht sich die deutsche Wirtschaft gewaltigen Störfaktoren ausgesetzt. Die Engpässe bei Energie, Vorprodukten und Arbeitskräften belasten die Produktion und treiben die Inflation auf Rekordhöhen. Nach wie vor sind Lieferketten gestört. Als Konjunkturstütze erwies sich bisher der private Konsum. Das dürfte sich ändern, obgleich die Entlastungspakete für Haushalte und Unternehmen die Kaufkraft beziehungsweise den Arbeitsmarkt jedenfalls ein wenig stabilisieren dürften. Insgesamt sehen die Konjunkturforschungsinstitute Deutschland im Jahre 2023 eher in der Rezession, was in der Folge zu einem - wenn voraussichtlich auch recht geringen - Rückgang des Bruttoinlandsproduktes führen wird. Die Zahlen deuten jedenfalls nicht auf einen Konjunkturreinbruch in dem Ausmaß hin, wie es ihn in der Coronapandemie oder in der Finanzmarktkrise 2008 gab. Der starke Preisdruck dürfte allerdings erst im Laufe des Jahres 2024 langsam wieder nachgeben.



I. Der Arbeitsmarkt in Duisburg 2023

Der in immer mehr Teilbereichen der Wirtschaft bestehende, systemrelevante Arbeitskräftemangel setzt die ohnehin geschwächte lokale Wirtschaft weiterhin stark unter Druck. Immer noch und immer wieder gestörte Lieferketten, explodierende Energiekosten und Inflationsgeschehen tun ihr Übriges. Als Standort vor allem klassischer Industriebetriebe mit hohen Energiebedarfen (z.B. Stahlproduktion) ist Duisburg zudem in besonderer Weise von den Auswirkungen des Ukraine-Konfliktes betroffen.

Mit der zunehmenden Gefahr der Abwanderung von tarifgebundenen Industriearbeitsplätzen sinken Kaufkraft und Aussicht auf bedarfsdeckende Einkommen in Duisburg weiter ab. Dies ist besonders kritisch zu betrachten, da der Duisburger Arbeitsmarkt bereits jetzt sehr niedrige durchschnittliche Einkommen aufweist.

Die nachfolgende Einschätzung zum lokalen Duisburger Arbeitsmarkt folgt der 22. Brancheneinschätzung zum Herbst 2022 der Bundesagentur für Arbeit und bildet die Bewertung der Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigten für das kommende Jahr ab. Betrachtet wurden hierbei die wichtigsten Branchen. Die Brancheneinschätzung erfolgte anhand der Expertise der Vermittlungsfachkräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) und der externen Arbeitsmarktexperten.

1. Metallerzeugung

Bei den Klein- und mittelständischen Betrieben wird die Auftragslage aktuell positiv eingeschätzt. Allerdings bereiten die hohen Energiekosten und die Stromversorgung sowie der Fachkräftemangel den Unternehmen Sorgen. Unternehmen berichten von einer Verdreifachung der Energiekosten. Die Mehrkosten / Unkosten müssen ganz oder teilweise an den Endkunden weitergegeben werden, dadurch erfolgt eine massive Kostensteigerung bei den energieintensiven Betrieben. Die Gewinne reduzieren sich. Die Unternehmen befürchten eine Preisexplosion und hoffen auf gute Konditionen bei der zukünftigen Stromversorgung oder staatliche Entlastungen. Geplante Firmeninvestitionen werden aktuell zurückgestellt. Bei den Großbetrieben sieht die Lage anders aus, hier wird aufgrund der Energiekrise vermehrt Kurzarbeit angezeigt. Die Transporte von Rohstoffen aus den Erzeugerländern dauern aktuell wesentlich länger und sind dementsprechend teurer. Dadurch entsteht für die hiesigen Unternehmen ein weiterer Kostendruck, neben der billigeren Produktion von Stahl im Ausland. Hinzu kommt die Altersstruktur der Belegschaft, hier streben die Unternehmen eine Umstrukturierung an, was auch zu einem Abbau der Beschäftigtenzahl führen wird. Somit lässt sich im Vergleich zum Vorjahr subjektiv eine weiter absteigende Tendenz feststellen.

2. Gesundheitswesen

Es gibt einen hohen Bedarf an Arbeitnehmer*innen bei den lokalen Ärzten/Fachärzten/Zahnärzten sowie auch in den ortsansässigen Krankenhäusern. Die Pandemie hat ihre Spuren hinterlassen und zu einem Mehrbedarf an medizinischem Personal geführt, da sich die ausgebildeten Medizinischen Fachangestellten während der Pandemie in branchenfremden Berufen niedergelassen haben und nun nicht mehr in den Gesundheitsbereich wechseln möchten. Die Bedarfe in den Krankenhäusern sind in allen Bereichen hoch. Diese Nachfrage kann zukünftig nicht annähernd mit dem vorhandenen Bewerberpotential gedeckt werden. Hier greift man zunehmend auf Personal aus dem Ausland zu. In der Regel müssen diese hier die berufliche Anerkennung erreichen.

3. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Für das Jahr 2023 ist mit einem erhöhten Personalbedarf in dieser Wirtschaftsklasse zu rechnen. Die Gründe hierfür liegen insbesondere in den verschiedenen Auswirkungen des Ukraine-Kriegs, da für die Betreuung und auch für die Bearbeitung der Anliegen der geflüchteten Menschen (Betreuung und Bildung, Versorgung) Personalbedarf entsteht. Des Weiteren muss davon ausgegangen werden, dass, bedingt durch die gestiegenen Energiepreise und die Lieferschwierigkeiten der Personalbedarf bei der Agentur für Arbeit für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld steigen wird. Auch der Personalbedarf im Bereich der Leistungsgewährung SGB II wird hierdurch steigen.

4. Lagerei, Post- und Kurierdienste

Der Bedarf an BerufskraftfahrerInnen ist nach wie vor sehr groß. Anerkannte Analysen gehen von einer stetig steigenden Diskrepanz zwischen Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräftenachwuchs aus, denn das Interesse an dieser Tätigkeit ist bewerberseitig deutlich geringer als der Bedarf der Unternehmen. Hier spielen die Rahmenbedingungen der Branche und das Image eine entscheidende Rolle. Arbeitsplatzangebote im Helferbereich (Lager) werden zum überwiegenden Teil über Personal-dienstleistungsunternehmen gedeckt. Bezogen auf kaufmännische Stellen wirkt sich der Fachkräftemangel deutlich aus. Stellen haben sehr lange Laufzeiten.

Der weiterhin florierende Onlinehandel sorgt für anhaltend große Mengen in der Paketzustellung, die aber nicht zwingend zu erhöhtem Personalbedarf führen werden. Ähnlich wie bei den BerufskraftfahrerInnen ist aber auch hier das bewerberseitige Interesse aufgrund der Rahmenbedingungen geringer als der Personalbedarf der Arbeitgeber. Aufgrund der weltweiten Lieferkettenproblematik ist überdies mit einem leichten Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu rechnen.

5. Einzelhandel

Aktuell besteht ein gleichbleibend hoher Stellenbestand, bedingt durch anhaltenden Fachkräftemangel (Apotheken, Frischetheken etc.). Stellen an Frischetheken bleiben weiterhin bewerberseitig unbeliebt, sodass die Personalnachfrage der Betriebe beständig hoch bleibt. Die Betriebe sind zunehmend bereit, Ungelernte bzw. Quereinsteigende einzustellen. Es fehlt aber grundsätzlich an motivierten und flexiblen BewerberInnen.

Der Markt für Apothekenpersonal ist leer. Durch die hohen Anforderungen für die Approbation ist ein Einsatz durch ausländische Fachkräfte sehr schwierig. Die Hoffnung auf Fachkräfte aus der Ukraine hat sich für die Duisburger Apotheken zerschlagen.

Das Pandemiegeschehen hat kaum noch Auswirkungen. Im Lebensmitteleinzelhandel sind keine Extremeinkäufe mehr zu beobachten. In sonstigen Bereichen des Handels besteht jedoch weiterhin eine hohe Konkurrenz durch den stark genutzten Onlinehandel. Die Auswirkungen durch Inflation, Energiepreise und Engpässe bei den Lieferketten sind aktuell noch nicht sicher absehbar. Es ist davon auszugehen, dass es in den Bereichen jenseits des Lebensmitteleinzelhandels einen leichten Rückgang bei der Beschäftigung geben wird.

6. Baugewerbe

Freie Arbeitsstellen werden hier etwa auf gleichbleibendem Niveau von den Arbeitgebern gemeldet; die Stellenangebote für die gefragtesten Professionen (etwa Elektroniker, Anlagenmechaniker - SHK, Dachdecker, Maler und Gerüstbauer (m/w/divers) können vermehrt nur noch durch Jobwechsler besetzt werden. Der Trend des gezielten Abwerbens von Mitarbeitern nimmt zu. Erste Tendenzen, dass Betriebe mit Renteneintritt des Meisters/Inhabers geschlossen werden, sind zu erkennen. Neben dem Problem der Fachkräftegewinnung im Handwerk spitzt sich die Situation durch aktuell nicht kalkulierbar steigende Energie- und Rohstoffpreise bei zunehmenden Materialengpässen zu. Die Beschäftigung von Helfern ist nach wie vor nur bedingt möglich. Arbeitgeber sehen trotz Förderinstrumenten nur sehr geringe Einsatzmöglichkeiten. Betriebe richten Ihre interne Betriebsstruktur derzeit darauf aus, nur noch so viele Aufträge anzunehmen, wie sie auch mit dem vorhandenen Personal bedienen können. Kapazitäten für intensive Einarbeitungen von neuen Mitarbeitern, die zunächst qualifiziert oder erweitert eingearbeitet werden müssen, sind nicht mehr vorhanden. Erste Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine sind erfolgt, jedoch nur in geringem Umfang.

Die Anzahl der Anträge auf Erteilung von Arbeitserlaubnissen für ArbeitnehmerInnen aus dem Westbalkan setzt sich weiter fort; eine weiter erhöhte Tendenz ist zu erwarten. Im Straßenbau und auch im Gleisbau ist ebenfalls mit einer anhaltend hohen aufgrund stark sanierungsbedürftiger Straßen und auszubauendem Schienennetz zu rechnen. Dieser Trend wird sich fortsetzen und sogar weiter verstärken.

7. Großhandel

Der Personalbedarf im Großhandel weist keinen Schwerpunkt in der Nachfrage nach speziellen Berufen auf. Vakanzen sind in der gesamten Branche zu beobachten. Der Stellenzugang ist derzeit positiver als im Vorjahr 2021 – es wird jedoch weiterhin nur eine geringfügige Steigerung (bis 0,9%) der Beschäftigungszahlen erwartet, da sich die Stellenbesetzung aufgrund des Fachkräftemangels weiterhin sehr schwierig gestaltet und der Zeitraum von der Stellenaufnahme bis zur Besetzung immer größer wird.

Es wird deutlich öfter über berufliche/private Kontakte rekrutiert oder Job to Job Personen eingestellt. Unternehmen gehen hier andere Wege, um ihre Bedarfe zu decken und stehen in direkter Konkurrenz um Fachkräfte. Im kaufmännischen Bereich ist die Nachfrage nach englischsprachigen Fachkräften weiterhin groß. Aktuell sind internationale Fachkräfte jedoch nur gefragt, wenn entsprechende Deutschkenntnisse vorhanden sind, da diese in der Branche noch sehr stark erwartet werden.

8. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ("Zeitarbeit") ist weiter von rückläufigen Beschäftigungschancen auszugehen. Die Belastungen der wirtschaftlichen Entwicklung durch den Angriff Russlands auf die Ukraine und die dadurch ausgelöste Energiekrise, die Lieferengpässe und Preiserhöhungen führen zu einer Abschwächung der konjunkturellen Entwicklung insgesamt.

Betriebe versuchen zwar ihre Beschäftigten zu halten, da Arbeitskräfte knapp sind, aber Einstellungspläne werden zurückgefahren. Von einer Reduzierung der Nachfrage nach neuem Personal ist auszugehen. Dies führt analog zu einer Verringerung der Nachfrage nach Personal im Rahmen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Der Vermittlungsprozess wird zusätzlich durch die Fachkräftelücke erschwert. Vorwiegend werden gut qualifizierte Fachkräfte gesucht - offene Stellen sind jedoch aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels nur schwer zu besetzen. Auch im Helferbereich gestaltet sich die Rekrutierung von Arbeitskräften zunehmend schwierig.

9. Erziehung und Unterricht

Im Bereich der Kindertagesstätten kann der Bedarf an ErzieherInnen mit dem aktuellen Bewerberpotential nicht gedeckt werden. Der Fachkräftemangel ist bereits in den Vorjahren deutlich zu spüren gewesen und verengt sich immer weiter. Durch das kontinuierliche Ausscheiden der Babyboomer Generation verschärft sich dieser Trend ungebremst. Da es sich um eine schulische Ausbildung handelt, ist die Ausbildungsplatzzahl begrenzt und kann nicht wie bei der klassischen Ausbildung über zusätzliche Ausbildungsplätze erweitert werden.

Im Bereich der Kinderpflege gibt es genügend Bewerber, jedoch wenige freie Stellen. In diesem Bereich gibt es aktuell keinen Fachkräftemangel. Da in der Branche 58% Experten, 30,1% Fachkräfte und 10,4% Spezialisten arbeiten, werden diese nach ihrer Qualifikation eingestellt. Eine Weiterqualifizierung von der Fachkraft zum Experten (Bsp. Kinderpfleger zum Erzieher ist aber kaum realisierbar). Daher wird der Fachkräftemangel langfristig weiter steigen.

Ähnlich gestaltet sich diese Entwicklung im Bereich der Bildung und Erziehung bei den Bildungsträgern. Stellen werden nur von Fachkräften, Experten und Spezialisten besetzt und in den Bereichen der Lehrkräfte, der Ausbilder und der Sozialpädagogen herrscht ein großer Fachkräftemangel, der auch weiter steigen wird. Der Bedarf in den Bereichen ist mit dem aktuellen

Bewerberpotential nicht zu decken. Die Bildungsbranche mit ihren befristeten Arbeitsverträgen (oftmals aufgrund zwingender Vorgaben des Vergaberechts) sind für potentielle Bewerber deshalb noch weniger interessant, als andere Branchen.

10. Sozialwesen

Im Bereich der ambulanten Pflege besteht ein extremer Fachkräftebedarf. Durch die demographische Entwicklung wird sich dieser Trend verstetigen. Auf dem Arbeitsmarkt stehen - auch durch die Auswirkungen der Maßnahmen zur Bekämpfung der covid-Pandemie - immer weniger Pflegefachkräfte zur Verfügung. Die ambulanten Pflegedienste haben auch immer größere Schwierigkeiten geeignete Auszubildende zu finden. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte ist den Pflegediensten in der Regel zu teuer.

Der Wirtschaftszweig sonstiges Sozialwesen hat auch einen hohen Bedarf an Sozialpädagogen, Erziehern u.a. und es gibt gleichzeitig immer weniger verfügbare Fachkräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Zahl der Ausbildungsabsolventen ist rückläufig und kann den Mangel nicht kompensieren. Von einem Beschäftigtenzuwachs ist aufgrund dessen in 2023 nicht auszugehen.

11. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt

Im Bereich des Güter- und Personenverkehrs besteht weiterhin sehr hoher Personalbedarf. Eine Umschulung zum/zur BerufskraftfahrerIn ist weiterhin sehr gefragt. Obwohl die Auftragszahlen gut sind und ein Berufseinstieg ohne abgeschlossene Ausbildung möglich ist, teilen Unternehmen dennoch Probleme mit der Stellenbesetzung mit. Die Konditionen, Rahmenbedingungen und das Image der Branche sind hier maßgebliche Indikatoren für den bestehenden Fachkräftemangel. Der Arbeitsmarkt für den Fachbereich Kaufleute Spedition und Logistikdienstleistung ist ebenfalls gut.

Der Bereich Logistik hat sich trotz der Pandemie stark entwickelt und bietet zahlreiche Stellen, auch für Auszubildende und Helfertätigkeiten. Letztere werden oft durch Personaldienstleister besetzt. Generell stehen die Wirtschaftsklassen im Wandel durch die Digitalisierung. Prozesse werden optimiert und bieten zahlreiche Möglichkeiten der Weiterbildung in allen Fachbereichen.

12. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Der Garten- und Landschaftsbau ist weit weniger von der Energiekrise betroffen, als andere Branchen. Die milden Temperaturen im Herbst sorgten dafür, dass mehr Aufträge als üblich angenommen werden konnten. Der Personalbedarf ist insgesamt steigend, kann jedoch selten aufgrund des Fachkräftemangels bedient werden. Zunehmend greifen die Arbeitgeber daher auf Fachkräfte aus dem Ausland zurück. Weiterhin bleibt die Branche stark abhängig von den Witterungsverhältnissen.

Im Bereich der Gebäudebetreuung wie auch im Bereich der Reinigung können viele Stellen nicht besetzt werden. Arbeitgeber suchen händeringend nach Personal, werden aber nur selten fündig. Dauerhaft angelegte Stellenangebote sind keine Seltenheit. Zudem gibt i.d.R. nur wenig Bewerbungen, die bei den Arbeitgebern eingehen. Obwohl es sich überwiegend um Helfertätigkeiten handelt, können diese nur schwer besetzt werden. So streben die Arbeitgeber vermehrt eine Einstellung von Fachkräften und Helfern aus dem Ausland an. Auch in 2023 kann man von einem hohen Bedarf an Mitarbeitern ausgehen, da

die Arbeitgeber genug Aufträge hätten, aber aufgrund von fehlendem Personal nicht annehmen können.

13. Heime

Im Bereich der stationären Pflege besteht ein sehr großer Fachkräftebedarf. Dieser Trend wird sich vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung weiter verstetigen. Jeder Arbeitgeber sucht examinierte Fachkräfte, die es immer weniger gibt. Daher ist für die Arbeitgeber das Thema Beschäftigten-Qualifizierung immer interessanter und wird nach wie vor auch stark genutzt.

14. Finanzdienstleistungen

Der Konsolidierungsprozess im Bankensektor setzt sich insbesondere infolge des harten Wettbewerbsumfeldes und der damit verbundenen Notwendigkeit zu weiteren Kostensenkungen weiter fort. Daneben tragen aber auch veränderte Bedürfnisse und Wünsche der Bankkunden ihr Übriges zum Wandel der Branche bei. Insgesamt ist die Anzahl der Bankfilialen hierzulande innerhalb der vergangenen Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Einer neuen Studie zufolge steht fast die Hälfte der Filialen in den kommenden Jahren vor der Schließung. Eine Studie einer bekannten Wirtschaftsberatung sagt eine Welle an Filialschließungen europäischer Banken voraus. Danach könnten bis zum Jahr 2023 bis zu 40 Prozent der Geschäftsstellen betroffen sein. Den Mitarbeitern/-innen in den Filialen, die im klassischen Bankgeschäft tätig sind, stehen damit drastische Einschnitte bevor. Gefragt sind stattdessen beratungs- und verkaufstarke Fachkräfte und ExpertInnen. Dienstleistungen, mit denen keine hohen Erträge erzielt werden, werden zunehmend verschwinden (Schalter, Geldautomaten usw.). Auch am Standort Duisburg sind mehrere Filialen verschiedenster Bankhäuser von Schließungsplänen betroffen.

15. Gastgewerbe

Die Lage in der Gastronomie und Hotellerie hat sich im Jahresverlauf aufgrund des Nachholbedarfs der Gäste und der gelockerten Coronaregelungen wieder ein wenig entspannen können. Doch aufgrund des anhaltenden Bewerbermangels sind viele Betriebe gezwungen ihre Öffnungszeiten und/oder die Zahl der Sitzplätze zu reduzieren. Es hat sich bewahrheitet, dass Personal welches sich während der langen Lockdownphasen in andere Branchen umorientiert hat, nicht in die Gastronomie zurückgekehrt ist. Die ohnehin seit langer Zeit schwierige Bewerberlage hat sich für die Branche damit noch einmal verschärft. Zudem ist zu befürchten, dass die kundenseitige Nachfrage durch die Energiekrise und die sonstigen Preissteigerungen unter Druck gerät, weil andere Prioritäten bei Ausgaben gesetzt werden. Die Experteneinschätzung des DEHOGA sieht eine von hoher Unsicherheit behaftete Situation und befürchtet sowohl eine hohe Konsumzurückhaltung sowie weiter steigende Energiepreise. Trotzdem geht der DEHOGA verhalten optimistisch von einem guten Frühjahr und Sommer 2023 aus und rechnet trotz der schwierigen Bewerberlage mit einem leichten Anstieg der Beschäftigtenzahlen.

16. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

Die aktuelle Auftragslage der ortsansässigen Callcenter ist konstant bis gut. Durch die weiterhin hohe Fluktuation in der Branche ist mit einer gleichbleibenden Zahl an Stellenmeldungen zu rechnen. Die Einstellungsbereitschaft für Quereinsteiger ist weiterhin sehr hoch.

Die Meldungen von Arbeitsstellen in der Veranstaltungs- /Messebranche werden weiterhin volatil und stark abhängig von der Auftragslage bleiben. Die Arbeitgeber sind noch zögerlich mit der Meldung offener Stellen. Auswirkungen der Pandemie und Energiekrise sind in der Branche schnell spürbar und

Kurzarbeit könnte wieder zum Thema werden. Die Stellenbesetzung ist überaus schwierig aufgrund des Fachkräftemangels.

17. Maschinenbau

Die Auswirkungen des Ukraine Kriegs haben sich auch in dieser Branche negativ niedergeschlagen, sodass Lieferengpässe diesen Bereich stark beeinflussen. Bisher sind allerdings keine weiteren pandemiebedingten Einschränkungen zu verzeichnen. Aufgrund fehlender Fachkräfte bleiben Einstellungen weiterhin schwierig.

18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung

Bei der Energieversorgung gibt es Probleme durch den Krieg in der Ukraine und die in der Folge verhängten Sanktionen. Bisher gibt es aber noch keine Einschränkungen bei den Stellenausschreibungen von Arbeits- und Ausbildungsstellen. In der Abwasserentsorgung sind nur wenige Betriebe vertreten. Stellenausschreibungen für Rohr-, Kanal- und Industrieservice liegen vor, sowohl Ausbildungs- als auch Arbeitsstellen. Hier sind während der Pandemie teilw. Aufträge von Kunden zurückgezogen worden; aktuell besteht jedoch ein kleiner Aufschwung.

Im Bereich Abfallentsorgung ist der Personalbedarf leicht angestiegen. Der Fachkräftebedarf wirkt sich in allen Wirtschaftsklassen sehr stark aus, daher ist insgesamt von einer negativen Entwicklung auszugehen. Die Betriebe werden in den o.g. Branchen Personal ausbilden und Fachkräfte einstellen, dieses ist aber nicht vorhanden. Die Besetzung der Helferstellen ist teilweise schwierig wegen fehlender motivierter Bewerber.

19. Handel mit Kraftfahrzeugen

Die Entwicklung wird eher gleichbleibend sein. Wegen dem schon länger bestehenden Fachkräftemangel verlagert sich der Fokus der Mitarbeitersuche inzwischen ins Ausland. Stellen bleiben meist unbesetzt. Evtl. wird 2023 der Fachkräftemangel durch ausländische Mitarbeiter minimal gedämpft. Aufträge gebe es laut der meisten Arbeitgeber mehr als genug, wodurch zwar ungern, aber dennoch Helfer eingestellt werden. Diese dann aber auch mit einer entsprechenden Begabung und Bereitschaft sich schnell einzuarbeiten.

20. Kunst, Unterhaltung und Erholung

Die Stellenmeldungen bei Spielhallen sind inzwischen wieder konstant. Im Sportbereich werden Stellen besonders in den Sommermonaten ausgeschrieben. Oftmals werden dort eher Minijobs als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen gemeldet. Stellenangebote haben in der Regel lange Laufzeiten aufgrund des Fachkräftemangels. Ausbildungsstellen gibt es weiterhin vereinzelt. Sowohl die Theater-Branche, als auch Stiftungen haben eher mit einem Rückgang der Beschäftigungen zu kämpfen. Dies liegt insbesondere an den Folgen des Ukraine-Kriegs. Steigende Energiepreise und Reallohnverluste führen zu geringeren Besucherzahlen in den Theatern und sinkender Spendenbereitschaft der Bürger. Dies betrifft besonders die Stiftungen, da diese größtenteils spendenfinanziert sind. Weiterhin werden die Branchen sehr stark von Minijobbern und Ehrenämtern getragen.

II. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg 2023

1. Gesundheitswesen

Die Ärzte/Fachärzte sowie Zahnärzte möchten ausbilden. Dies wird zunehmend schwieriger, da vorhandenes Personal mit der Vielzahl an Aufgaben kaum mehr zurechtkommt. Die Ausbildungskapazitäten bleiben in den Pflegeschulen konstant auf hohem Niveau bzw. werden sogar teilweise erhöht. Auswirkungen durch die neue Ausbildung Pflegefachfrau/Pflegefachmann sind noch nicht erkennbar, da diese ihren Abschluss erst 2023 erreichen werden.

2. Lagerei, Post- und Kurierdienste

Ausbildungsplätze werden weitgehend unverändert angeboten und können bedient werden.

3. Baugewerbe

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist weiterhin gegeben, die Anzahl der Jugendlichen, die nach erfolgreicher Abschlussprüfung im Ausbildungsbetrieb übernommen werden ist weiter konstant. Eine Fortführung dieses Trends ist zu erwarten, da demgegenüber das Interesse der Jugendlichen einen Beruf im Handwerk zu erlernen weiterhin gering ist.

4. Sozialwesen

Im Sozialwesen - insbesondere bei den ambulanten Pflegediensten - bestehen immer größere Schwierigkeiten geeignete Auszubildende zu finden. Die Zahl der Ausbildungsabsolventen insgesamt ist rückläufig und kann daher den Mangel nicht kompensieren.

5. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt

Der hohe Bedarf an Auszubildenden hat sich wenig verändert. Doch während kaufmännische Ausbildungsstellen häufiger besetzt werden können, werden Ausbildungsplätze als BerufskraftfahrerIn weniger bis gar nicht rekrutiert, da das Bewerberpotenzial zu gering ist. Auch Ausbildungsangebote gehen zurück. Die Branche hat sich damit abgefunden, dass Jugendliche den Beruf nicht wählen wollen und setzt auf UmschülerInnen und das Abwerben von der Konkurrenz.

6. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Eine Ausbildung in dem Bereich ist für Jugendliche sehr unattraktiv und wird daher auch nur selten wahrgenommen.

7. Heime

Trotz steigender Tarife für Ausbildungssuchende leidet der Pflegebereich nach wie vor an Attraktivität. Ein großes Problem ist hierbei oftmals der von den Arbeitgebern verlangte Schulabschluss (i.d.R. Mittlere Reife), den Interessierte häufig nicht vorweisen können.

8. Handel mit Kraftfahrzeugen

Bei den Ausbildungs-Stellenangeboten besteht bei den Automobilkaufleuten und Kfz- Mechatrikern zwar noch einigermaßen Interesse, bei Karosseriebauern oder -lackierern ist das Interesse der jugendlichen Bewerber bzgl. Ausbildung jedoch gering. Es werden insgesamt zu wenige Nachwuchskräfte ausgebildet.

III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Mit dem Merkmal der Unterbeschäftigung werden Defizite an regulärer Beschäftigung umfassender erfasst und realwirtschaftlich bedingte Einflüsse auf den Arbeitsmarkt besser erkannt. Zudem können die direkten Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitslosenzahlen nachvollzogen werden.

In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen abgebildet, die nicht als arbeitslos gelten, weil sie Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik oder in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus sind. Diese Personen werden zur Unterbeschäftigung gerechnet, weil sie für Menschen stehen, denen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis fehlt. Es wird unterstellt, dass ohne den Einsatz dieser Maßnahmen bzw. ohne die Zuweisung zu einem Sonderstatus, die Arbeitslosigkeit entsprechend höher ausfallen würde.

Komponenten der Unterbeschäftigung	Dez 22	Veränderung zum Vorjahresmonat (12/2021)	
		(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	5.971	-88	-1,5%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	6.929	-137	-1,9%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	86%	x	x
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	26.700	2.761	11,5%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	32.717	1323	4,2%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	82%	x	x

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Stand Dezember 2022

IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Im Berichtsmonat September 2022 (Datenstand Dezember) waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 12.589 Personen bzw. 49,09 % aller Arbeitslosen länger als 12 Monate ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos im Sinne der Definition¹. Im Vergleich zum Vorjahresmonat nahm der Bestand Langzeitarbeitsloser damit trotz eines herausfordernden konjunkturellen Umfeldes um sage und schreibe 1.174 Personen bzw. um 8,53 % ab.

Dies zeigt eindrucksvoll, dass der lokale und regionale Arbeitsmarkt nach wie vor selbst für schwieriger zu vermittelnde Kundengruppen wie die der Langzeitarbeitslosen eine entsprechend hohe Aufnahmebereitschaft besitzt. Des Weiteren lässt sich erkennen, dass das Wieder-Hochfahren des Dienstbetriebes nach den Restriktionen durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der covid-Pandemie reibungslos geklappt hat und die Kundinnen und Kunden in hohem Maße von den Leistungen der Beratung und Vermittlung und dem Angebot arbeitsmarktpolitischer Instrumente profitieren konnten. Eine detaillierte alters- und geschlechterdifferenzierte Übersicht über den Bestand an Langzeitarbeitslosen in Duisburg kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

¹ Die gesetzliche Definition von Langzeitarbeitslosigkeit findet sich oben unter Ziff.C.II.

	Bestand	
	09/2022	09/2021
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	25.644	23.957
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	12.589	13.763
Anteil an Arbeitslosen gesamt	49,09%	57,45%
LZA differenziert nach Geschlecht		
Frauen	6.330	6.906
Männer	6.259	6.857
LZA differenziert nach Alter		
15 bis unter 55 Jahren	9.686	10.890
55 Jahre und älter	2.903	2.873

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturheft, Datenstand Dezember 2022

V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit

Arbeitslosigkeit ist ohne Zweifel die Hauptursache für Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II. Die Zahl der Menschen, die tatsächlich auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen sind, ist allerdings deutlich größer als die Zahl der Arbeitslosen in der Arbeitslosenstatistik. Dies liegt z.B. daran, dass vorhandenes Erwerbseinkommen aufgrund der Familiengröße oder aus anderen Gründen nicht zur Deckung des Lebensbedarfs ausreicht. In Duisburg gab es im September 2022 (Datenstand Dezember) insgesamt 73.387 Leistungsberechtigte (LB), d.h. Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II haben.

Wie groß der Anteil von hilfebedürftigen Personen, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist, lässt sich anhand der SGB II-Hilfequote darstellen. Im Zähler werden alle Personen in Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt, die Leistungen nach dem SGB II erhalten. Das sind einerseits Regelleistungsberechtigte (RLB), darunter erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF), sowie sonstige Leistungsberechtigte (SLB). Der Nenner enthält die Anzahl der Bevölkerung unter der Altersgrenze nach § 7a SGB II. Hieraus ergibt sich für Duisburg eine SGB II-Quote von 18,4 % September. Damit bezieht mehr als eine von sieben in Duisburg wohnhaften Personen Leistungen vom jobcenter Duisburg.

VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Betrachtet man nur die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, also Personen im Alter zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die die Duisburgerinnen und Duisburger, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können (eLb), so gab es im Berichtsmonat September 2022 insgesamt 50.571 eLb. Das sind 1.258 Menschen mehr als im Vorjahresmonat. Im Status "arbeitslos" befinden sich hiervon 25.644 Personen. Bei den anderen Personen handelt es sich z.B. um Teilnehmer an arbeitspolitischen Maßnahmen, Personen die noch die Schule besuchen oder ihre aufsichtsbedürftigen Kinder betreuen oder um Personen, die trotz Erwerbstätigkeit nicht genug verdienen, um gänzlich von der Unterstützung des jobcenter Duisburg unabhängig zu sein. Insbesondere bei den letztgenannten

Personengruppen sowie bei den 12.589 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		09/2022	09/2021	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	50.571	49.313	1.258	2,55%
darunter					
Alleinerziehende	100,00%	8.455	7.652	803	10,49%
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	52,09%	26.340	25.010	1.330	5,32%
Männer	47,91%	24.231	24.303	-72	-0,30%
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	18,59%	9.400	9.058	342	3,78%
25 bis unter 55 Jahren	64,95%	32.846	32.226	620	1,92%
55 Jahre und älter	16,46%	8.324	8.029	+295	+3,67%
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	50,06%	25.316	26.790	-1.474	-5,50%
Ausländer	49,94%	25.255	22.523	+2.732	+12,13%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Langzeitarbeitslosigkeit, Datenstand Januar 2023

VII. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im September 2022 in Duisburg insgesamt 34.494. Als Langzeitleistungsbezieher/-in (LZB) zählt, wer zum Stichtag Leistungen in einer Bedarfsgemeinschaft (BG) bezieht, erwerbsfähig ist, das 17. Lebensjahr vollendet hat und innerhalb der vergangenen 24 Monate (730 Tage) mindestens 21 Monate (638 Tage) leistungsberechtigt nach dem SGB II war (Verweildauer).

Gegenüber dem Vorjahresmonat ist die Anzahl der LZB damit um 1.038 gesunken. Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt im September 2022 bei ca. 68,2 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,9% gesunken.

Unabhängig davon wird insbesondere die Bekämpfung der breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im Geschäftsjahr 2023 eine der wesentlichen Herausforderungen darstellen.

VIII. Finanzielle Ausstattung (und personelle Ausstattung?)

Für die Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben wird dem jobcenter Duisburg jährlich ein Globalbudget bestehend aus Mitteln für Eingliederungsleistungen und für Verwaltungskosten zugeteilt. Die Höhe der jeweils zugeteilten Mittel ergibt sich dabei aus der Eingliederungsmittelverordnung (EingIMV). Der Anteil des jobcenter Duisburg an den im Bundeshaushalt angesetzten Mitteln berechnet sich wie in den Vorjahren entsprechend der Vorgaben in der EingIMV.

Die Verteilung der Eingliederungsmittel erfolgt im Wesentlichen - je zur Hälfte - unter Berücksichtigung des sog. Erwerbsfähigen-Anteils und der

Grundsicherungsquote sowie des Erwerbsfähigen-Anteils und des Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, vgl. § 1 Abs. 3 i.V.m. Abs. 4,5 EinglMV.

Die Verteilung der Mittel für Verwaltungskosten erfolgt grundsätzlich anhand des Veränderungswertes 2021/2022 zu 2020/2021 in Hinblick auf die durchschnittliche Zahl der zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften, § 2 Abs. 5 EinglMV.

Nach Anwendung der vorgenannten Verteilungsmaßstäbe ergibt sich für das Jobcenter Duisburg ein zugeteiltes Globalbudget in Höhe von 134.485.944 €, davon 68.674.084 € für Eingliederungsleistungen und 65.811.860 € für Verwaltungskosten. Damit entsprechen die den gemeinsamen Einrichtungen in NRW zugeteilten Ausgabemittel 2023 für das Globalbudget SGB II exakt den Schätzwerten aus dem Planungsprozess 2023.

Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies allerdings zum zweiten Mal in Folge eine spürbare Reduzierung der zugeteilten Haushaltsmittel (Global) um -1.288.170 € bzw. -0,9%. Die zugeteilten Eingliederungsmittel wurden im Verhältnis sogar noch stärker, nämlich um -2.380.111 € (d.h. -3,35 %) reduziert.

Auf Bundesebene stehen weitere 100 Mio. € zur Leistung von Mehrausgaben aufgrund des vereinfachten Zugangs vom Ukraine-Geflüchteten in den Rechtskreis SGB II zur Verfügung. Die Maßstäbe zur Verteilung dieser Mittel sind vom Gesetz- bzw. Verordnungsgeber allerdings noch zu bestimmen.

	2019	2020	2021	2022	2023
Zugeteilte Eingliederungsmittel	64.956.980	68.912.043	70.713.936	71.054.195	68.674.084
Verfügbare Eingliederungsmittel	62.232.991	68.205.299	66.778.082	65.144.189	59.489.042
Veränderung (Zuteilung) zum Vorjahr	+12,57 %	+6,09 %	+2,61 %	+0,48 %	-3,35 %
Verwaltungskostenbudget inkl. "KFA"	76.995.911	75.016.519	80.003.347	82.022.534	88.656.590
Veränderung zum Vorjahr	+6,33 %	-2,57 %	+6,65 %	+2,52 %	+8,09 %
Umschichtungsbetrag (im Verwaltungskostenbudget enthalten)	2.723.989	706.744	3.935.854	5.910.006	9.185.042

Die voraussichtlichen finanziellen Rahmenbedingungen im Verwaltungs- und Eingliederungshaushalt für das Jahr 2023 ermöglichen trotz gesunkener Zuteilungen dennoch einen differenzierten Instrumentenmix, der von öffentlich geförderter Beschäftigung bis hin zu Umschulungen eine breite Palette an Förderangeboten für alle Kundinnen und Kunden des Jobcenter Duisburg bietet.

Das geplante Gesamtbudget, d.h. die Summe aus Neufallbudget und Verbindungen, beläuft sich für die so genannten "Integrationsorientierten Instrumente" auf 28.636.193,33 € - dies entspricht einem Anteil i.H.v. 48,06%. Die größten Einzelposten darunter bilden mit einem Anteil von 20,51% und einem entsprechenden Mitteleinsatz i.H.v. 12.221.857,13 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) sowie mit 18,56% und einer Summe von 11.059.609,19 € die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Betrag von 2.081.410,40 € im Gesamtbudget enthalten, was einem Anteil von 3,49% entspricht.

Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis natürlich vom gesamten weiteren Produktportfolio des jobcenter Duisburg.

Den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes entsprechend stellt der Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung mit einem Anteil von 46,29% wie in den Vorjahren den größten Einzelposten dar. Bis zu 22,95% - das entspricht 13.677.275,00 € - werden in Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II investiert. Die Förderinstrumente "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach §§ 16e SGB II" sowie "Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II" nach dem Teilhabechancengesetz wurden mit 23,34%, mithin 13.906.389,22 € veranschlagt.

Zusätzlich aktiviert das jobcenter Duisburg auch im Jahr 2023 Mittel über den so genannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT), welche aus haushalterischer Perspektive zwar keine Eingliederungsmittel sind, das Eingliederungsbudget jedoch erheblich entlasten, da sich der erforderliche Mitteleinsatz zur Finanzierung einer Maßnahme nach § 16i SGB II um den PAT reduziert. Wie hoch diese Entlastung ausfällt, ist im Vorfeld schwer zu beziffern, da dies von Anzahl und Bedingungen der tatsächlich realisierten Förderfälle nach § 16i SGB II abhängt.

Unter Annahme der Planungsgrundlagen (ca. 120 Neufälle in 2023) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2023 bis zu 5,8 Mio. € betragen (ca. 610.500,- € für neue Fälle in 2023 und bis zu 5,2 Mio. € für ca. 562 Bestandsfälle).

E. Handlungsansätze

I. Qualifizieren & Fördern von Arbeitslosen

Der Bereich Qualifizierung ist seit mehreren Jahren einer der Schwerpunkte der Arbeitsmarktplanung. Dies bleibt auch im Geschäftsjahr 2023 unverändert, so dass Fort- und Weiterbildung weiterhin einen erheblichen Niederschlag im Angebotsportfolio des Jobcenter Duisburg finden.

Dies geht einher mit der Sicherstellung einer hohen Beratungsintensität und Erreichbarkeit durch Nutzung sämtlicher Kommunikationsformate wie der persönlichen Beratung, der Videokommunikation und eServices bzw. der Angebote aus der Initiative "Jobcenter der Zukunft" (App, Self-Service-Bereiche etc.). In Bezug auf die Videokommunikation ist im Jahr 2023 ein erheblicher Ausbau der vorhandenen Kapazitäten geplant. War die Videokommunikation bisher im Wesentlichen auf den Kundenstamm des regionalen Netzwerks für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC) beschränkt, so werden im Laufe des Jahres über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sein, ihren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit zur Videokommunikation anbieten zu können. Die Möglichkeiten sind auf alle Standorte und alle Teams aus dem Bereich Markt & Integration verteilt, so dass eine breite Inanspruchnahme durch interessierte Kundinnen und Kunden möglich ist. Neben einem videofähigen Internetbrowser und einer stabilen Internetverbindung bestehen keine weiteren Voraussetzungen und damit keine nennenswerten Hürden bei der Nutzung.

Eine qualitativ hochwertige und umfassende Beratung zu beruflicher Qualifizierung und ein auf den lokalen Arbeitsmarkt abgestimmtes Angebot abschlussorientierter und sonstiger Weiterbildung schaffen die notwendigen Voraussetzungen zur Fachkräftesicherung. Dabei wirkt sich auch die Abschwächung des bisherigen Vermittlungsvorrangs positiv auf nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen aus.

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

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

Das Team für Qualitätsmanagement (QM-Team) nimmt seit 2020 durchgängig alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem Angebot von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) wahr. Dies umfasst mit Ausnahme einzelner Leistungen in der Zuständigkeit zielorientierter Teams (U25, Reha/SB, Selbständigenförderung) die Produktverantwortung für alle Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und beruflichen Weiterbildung und das damit verbundene Maßnahmenmanagement sowie die Bildungsträgerbetreuung. In der Folge konnten positive Resultate in Bezug auf die so genannte Abbruchquote erreicht werden. Nach einer langandauernden Phase der Verbesserung steigt diese allerdings seit dem 2. Quartal 2022 wieder

leicht an. Es bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen die verbesserten Rahmenbedingungen auf Grundlage der Bürgergeldreform zeitigen werden.

II. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB) vermeiden & verringern

Die drei ergriffenen Interventionsansätze zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und Langzeitleistungsbezug (LZB), nämlich "Prävention", "Integration" und "soziale Teilhabe" haben sich in der Vergangenheit als überaus wirksam erwiesen und sollen auch im Jahr 2023 entsprechende Berücksichtigung finden.

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

Weiterhin übernehmen auch die stellenorientierten Vermittler im Fokusbereich Vermittlung des gemeinsamen Arbeitgeberservice jeweils 20 Kundinnen und Kunden in die so genannten Nebenbetreuung.

Darüber hinaus betreibt das jobcenter Duisburg auch in 2023 das lokale Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerk ABC), welches unter anderem die generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden, zum Gegenstand hat.

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

Das jobcenter Duisburg wird zudem sämtliche Chancen, die sich aus dem Teilhabechancengesetz (THCG) ergeben, auch in 2023 bestmöglich ausschöpfen. Dabei profitieren Kunden und jobcenter gleichermaßen von der verstärkten Planungssicherheit, die sich aus der Entfristung des sog. sozialen Arbeitsmarktes aufgrund der Bürgergeldreform ergibt.

Vor und während der Maßnahmen nach dem THCG erfolgt - wie gehabt - eine enge, beschäftigungsbegleitende Betreuung (coaching) durch Mitarbeiter des Jobcenter Duisburg. Fiskalisch nutzt das Jobcenter Duisburg die sich aus dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) ergebenden finanziellen Spielräume.

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

III. Zielgruppenorientierte Integrationsarbeit

Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind Querschnittsaufgaben, welche im Jobcenter Duisburg ohnehin portfolioübergreifend verstärkt Berücksichtigung finden. Darüber hinaus setzt das Jobcenter Duisburg u.a. die folgenden, zielgruppenorientierten Schwerpunkte:

1. Modellprojekt Chance

Das Modellprojekt „Chance.“, gefördert durch REACT-Mittel der Europäischen Union, zielt darauf, die coronabedingten Folgen für Familien und Bedarfsgemeinschaften im SGB II-Leistungsbezug abzumildern. Erprobt werden innovative Ansätze, die der Ausgrenzung dieser Familien und ihrer Kinder begegnen und Wege in Beschäftigung eröffnen.

Im Rahmen des Projekts werden Jobcenter in verschiedenen Regionen Nordrhein-Westfalens neue Herangehensweisen zur besseren beruflichen, sozialen und schulischen Integration von Bedarfsgemeinschaften im SGB II umsetzen. Die innovativen Ansätze sollen den individuellen und regionalen Anforderungen und Bedarfen entsprechen, spezifische Integrationswege für Jobcenter erproben und Vielfalt ermöglichen. Dabei wird den lokalen Problemlagen zur Integration der Zielgruppe, dem Aus- oder Aufbau regionaler Netzwerke sowie einer agilen Ausgestaltung des Projekts besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Der Beratungsfokus im Jobcenter Duisburg wird auf langzeitleistungsbeziehende Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Jugendlichen zwischen 15 und 21 Jahren gerichtet; hierbei werden die Mitglieder der gesamten BG ganzheitlich betrachtet und betreut. Der Fokus liegt zunächst auf BGs mit Jugendlichen, die in absehbarer Zeit die Schule verlassen. Die Projektvermittler und die Hauptbetreuer in der Regelorganisation werden bei der Identifizierung der Kundinnen und Kunden eng verzahnt zusammenarbeiten.

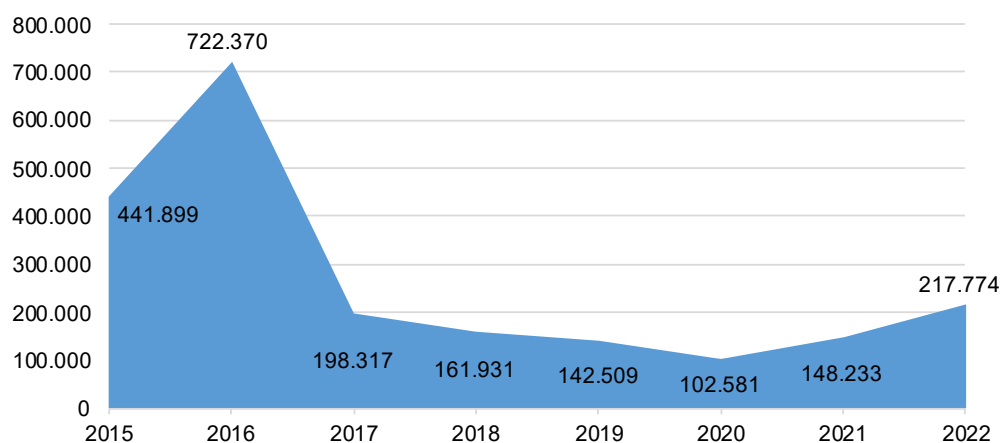
- BG-orientierter und fachbereichsübergreifender Beratungsansatz
- Steigerung der intrinsischen Motivation durch Freiwilligkeit
- Verbesserung der Beratungsintensität gegenüber dem Regelsystem
- Verbesserung der Kundenbindung über eine direkte Kontaktmöglichkeit
- Individuelle Kompetenz- & Stärkenanalyse
- Ganzheitliche Integrationsplanung
- Aktivierung eines erweiterten Netzwerks schlagkräftiger Akteure
- Einbeziehung der technischen Kompetenzen von "fitforjob digital"
- Bedarfsgerechte Personalausstattung

Das Modellprojekt Chance läuft seit dem 14.02.2022 und endet in der aktuellen Förderphase planmäßig am 31.03.2023. Durch die Zuwendungsgeberin werden gerade Verlängerungsmöglichkeiten in Hinblick auf die bestehende Förderkulisse für bis zu weitere 2 Jahre geprüft.

2. Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund

Duisburg ist seit Jahren "Einwanderungsstadt" und daher von Zuwanderung mit dem Hintergrund Flucht/Asyl sowie aufgrund der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit stark betroffen. Beides wirkt sich erheblich auf Größe und Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials aus. Die Zuwanderungsbewegungen haben sich in den vergangenen Jahren als sehr volatil erwiesen und waren stets schwer vorherzusehen. Gerade in den vergangenen Monaten hat die Zuwanderung allerdings erheblich an Fahrt gewonnen. Dies wirkt sich mit einer gewissen Verzögerung auch unmittelbar auf den Bestand des jobcenter Duisburg aus.

Entwicklung der jährlichen Asyl-Erstanträge ab 2015



Quelle: Statistik des BAMF, Aktuelle Zahlen, Stand: Dezember 2022

Weiterhin verfügt das jobcenter Duisburg über einen hohen Kundenanteil von Menschen mit bulgarischer und rumänischer Nationalität. Die Personengruppe verfügt über einige schwierige strukturelle Merkmale, wie z.B. Bildungsferne, schlechte Deutschkenntnisse und geringere Chancen auf nachhaltige und bedarfsdeckende Arbeitsmarktintegration.

Der anhaltende Zustrom auf hohem Niveau wird überdies von Flüchtenden aus der Ukraine überlagert. Je nach dem, wie sich der weitere Verlauf des Konfliktes entwickelt, muss auch hier eine erneute Ausweitung der Zuwanderungsströme einkalkuliert werden. In diesem Zusammenhang sichern die weitere Aufrechterhaltung und Ertüchtigung der bestehenden Kompetenzzentren wie dem Integration Point (IP) und der Geschäftsstelle für Unionsbürger den Lebensunterhalt Geflüchteter und deren Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

IV. Zuverlässige Leistungserbringung zur Existenzsicherung in Krisen

Je unruhiger die Zeiten, desto wichtiger ist die Sicherstellung der notwendigen Leistungen zum Lebensunterhalt. Damit kommt einem funktionierenden und belastbaren Leistungsbereich eine Doppelfunktion zu. Zum einen dienen auskömmliche Sozialleistungen der Sicherstellung des sozialen Friedens und der Verkörperung des Sozialstaatsprinzips. Zum anderen ist Integrationsarbeit mit den Kundinnen und Kunden und eine Fokussierung auf die bedarfsdeckende Integration in den Arbeitsmarkt erst dann möglich, wenn basische Bedürfnisse sichergestellt sind. Folgerichtig legt das Jobcenter Duisburg einen starken Fokus auf den Leistungsbereich. Diese Bemühungen werden durch zahlreiche Neuerungen und Verbesserungen auf Grundlage des neuen Bürgergeldgesetzes flankiert, die dem nachfolgenden Absatz entnommen werden können.

V. Bessere Chancen auf Qualifikation und Arbeit - Die Chancen durch die Einführung des Bürgergeld nutzen

Die Einführung des Bürgergeldes bietet umfangreiche Perspektiven für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und schafft motivierende Rahmenbedingungen für eine verstärkte Inanspruchnahme von Weiterbildung und Qualifizierung.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II wurde durch das Bürgergeld grundlegend reformiert. Das Bürgergeld sichert das wirtschaftliche Existenzminimum und ermöglicht eine Teilhabe am kulturellen und sozialen Leben unserer Gesellschaft.

Allen, die es erhalten, soll das Bürgergeld mehr finanzielle Sicherheit geben. Die Regelungen rund um das Bürgergeld sind so gestaltet, dass vor allem in der Anfangszeit die Arbeitsuche im Vordergrund stehen kann.

Ein großer Teil der Regelungen ist mit Wirkung zum 01.01.2023 bereits in Kraft getreten. Ein weiteres Paket wird dann planmäßig zum 01.07.2023 an den Start gehen.

Die vollständige Umstellung auf den Begriff Bürgergeld braucht Zeit. Alle Behörden dürfen noch bis zum 30. Juni 2023 in Schriftstücken, Formularen, Merkblättern, im Internet etc. die alten Begriffe verwenden. Schriftstücke sind deswegen nicht falsch. Nachfolgend die wichtigsten Änderungen die im Jahr 2023 sukzessive wirksam werden dargestellt:

1. Mehr finanzielle Absicherung

a) Regelsätze ab dem 01.01.2023

Die Regelsätze steigen je nach Regelbedarfsstufe der Leistungsberechtigten zwischen 35 und 53 Euro. Die genauen Sätze können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

Regelbedarf für ...	Höhe
Alleinstehende, Alleinerziehende	502 Euro
Volljährige Partner	451 Euro
Volljährige von 18 - 24 Jahren <i>oder</i> Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen	402 Euro
Kinder beziehungsweise Jugendliche von 14 - 17 Jahren	420 Euro
Kinder von 6 - 13 Jahren	348 Euro
Kinder von 0 - 5 Jahren	318 Euro

Regelbedarfe Bürgergeld ab dem 01.01.2023

b) Kosten der Unterkunft (KdU)

Die Kosten der Unterkunft umfassen die Ausgaben für Ihre Wohnung, also zum Beispiel Miete und Nebenkosten. Mit Einführung des Bürgergeldes werden die Kosten für die Unterkunft im ersten Jahr vollständig berücksichtigt (Karenzzeit). Etwas anderes gilt jedoch, wenn bereits in der Vergangenheit nur die angemessenen Kosten übernommen wurden. Dann werden weiterhin ausschließlich die angemessenen Unterkunftskosten berücksichtigt.

Die Angemessenheit der Wohnung wird erst nach 12 Monaten (Karenzzeit) geprüft. Bis dahin werden die tatsächlichen Kosten der Wohnung übernommen. Das gilt nicht für die Heizkosten, die grundsätzlich immer nur im angemessenen Umfang gewährt werden. Stromkosten gehören nicht zu den Kosten der Unterkunft. Diese sind im Regelbedarf enthalten.

Bis zum 31. Dezember 2023 besteht auch die Möglichkeit, Bürgergeld für nur einen Monat zu erhalten. Dies kommt in Betracht, wenn Personen hohe Nachzahlungen bei den Heizkosten oder hohe Ausgaben für Brennstoffe haben, die sie nicht aus eigenen Mitteln tragen können.

c) Vermögensfreibeträge

Bürgergeld wird nur gezahlt, wenn Sie der Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden kann. Zu diesen Mitteln zählt neben dem Einkommen auch vorhandenes Vermögen. In den ersten 12 Monaten (Karenzzeit) bleibt Vermögen von bis zu 40.000 Euro geschützt. Für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft erhöht sich dieser Freibetrag um jeweils 15.000 Euro.

Nach Ablauf der Karenzzeit gilt ein Vermögensfreibetrag von 15.000 Euro für jede Person der Bedarfsgemeinschaft. Rücklagen für die Altersvorsorge und selbstgenutztes Wohneigentum werden beim Bürgergeld ebenfalls besser geschützt als früher.

Selbst genutztes Wohneigentum (Hausgrundstück, Eigentumswohnung) bleibt bei der Ermittlung des erheblichen Vermögens unberücksichtigt.

2. Mehr von Arbeit profitieren

Ab dem 01.07.2023 werden die Freibeträge für Erwerbstätige verbessert. Bei einer Beschäftigung mit einem Einkommen zwischen 520 und 1000 Euro dürfen

30 Prozent (statt bisher 20 Prozent) davon behalten werden. Das bedeutet bis zu 48 Euro mehr im Geldbeutel als bisher

Junge Menschen dürfen außerdem das Einkommen aus Schüler- und Studentenjobs und aus einer beruflichen Ausbildung genauso wie Bundesfreiwilligen- und FSJ - dienstleistende bis zur Minijob-Grenze (derzeit 520 Euro) behalten. Das gilt auch in einer dreimonatigen Übergangszeit zwischen Schule und Ausbildung. Einkommen aus Schülerjobs in den Ferien bleibt gänzlich unberücksichtigt. Ehrenamtliche können jährlich bis zu 3.000 Euro der Aufwandsentschädigung behalten.

3. Mehr Perspektiven und Chancen bieten

Seit 1. Januar 2023 gilt der Grundsatz "Ausbildung vor Aushilfsjob". Dafür wird der sogenannte *Vermittlungsvorrang abgeschafft*.

Ab 1. Juli 2023 können die Jobcenter außerdem weitere Förderleistungen anbieten:

- Bei Bedarf kann das *Nachholen eines Berufsabschlusses* auch *unverkürzt* (also beispielsweise drei statt zwei Jahre) gefördert werden.
- Der *Erwerb von Grundkompetenzen* (z. B. Lese-, Mathe-, IT-Fertigkeiten) kann ebenfalls gefördert werden.
- Ein *monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro* für die Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen kann gezahlt werden.
- Wer an Maßnahmen teilnimmt, die besonders dabei unterstützen, langfristig zurück in den Job zu finden, dem wird monatlich ein *Bürgergeld-Bonus von 75 Euro* gezahlt.
- Für eLB mit vielfältigen Problemen schafft der neue § 16k SGB II die Möglichkeit einer ganzheitlichen Betreuung. Durch ein *individuelles Coaching* soll die Beschäftigungsfähigkeit der eLB aufgebaut und stabilisiert werden. Das Coaching kann auch aufsuchend, ausbildungs- oder beschäftigungsbegleitend erfolgen.
- Außerdem wird die *Weiterbildungsprämie* für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen bei abschlussbezogenen Weiterbildungen zum 1. Juli 2023 *entfristet*.
- Durch die *Entfristung des Sozialen Arbeitsmarktes* seit 1. Januar 2023 wird die Förderung "Teilhabe am Arbeitsmarkt" den Jobcentern nun dauerhaft zur Verfügung stehen. Sie ermöglicht besonders arbeitsmarktfernen Menschen soziale Teilhabe durch öffentlich geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

4. Mehr Bürgerfreundlichkeit und weniger Bürokratie

a) Leistungsminderungen

Sanktionen werden durch ein neues, abgestuftes System der Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen ersetzt. Aufgrund des im Vermittlungsausschuss gemeinsam gefundenen Kompromisses sind Leistungsminderungen von Beginn des Leistungsbezugs

an möglich; eine sechsmonatige Vertrauenszeit existiert nicht und das Sanktionsmoratorium ist seit Ende 2022 aufgehoben.

Bei einem Meldeversäumnis wird der Regelbedarf um 10 Prozent für einen Monat gemindert. Bei der ersten Pflichtverletzung wird der Regelbedarf um 10 Prozent für einen Monat, bei einer zweiten Pflichtverletzung um 20 Prozent für zwei Monate und in der letzten Stufe um 30 Prozent für drei Monate gemindert.

Darüber hinaus erfolgt in mehrfacher Hinsicht eine Anpassung des Systems der Leistungsminderungen an die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts. Dies umfasst nicht nur die maximal mögliche Höhe der Leistungsminderungen, sondern auch bei einer Entscheidung über das "Ob" einer Sanktion zu berücksichtigende Ermessensgesichtspunkte.

b) Bürokratievereinfachung

Bis zu einer Bagatellgrenze von 50 Euro verzichten Jobcenter auf Rückforderungen.

c) Keine vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente

Ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte müssen nicht mehr vorzeitig eine (geminderte) Altersrente in Anspruch nehmen. Damit wird entschieden Altersarmut vorgebeugt.

d) Kooperationsplan

Ab dem 01.07.2023 soll eine neue Ebene der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemeinsam mit den Leistungsberechtigten gestaltet werden. Der Kooperationsplan ersetzt die formale Eingliederungsvereinbarung. Der Kooperationsplan ist der „rote Faden“ für die Arbeitssuche und wird in verständlicher Sprache gemeinschaftlich von Jobcenter-Beschäftigten und Bürgergeld-Beziehenden erarbeitet. Er enthält keine Rechtsfolgenbelehrung. Er wird schrittweise bis Ende 2023 die Eingliederungsvereinbarung ablösen. Wenn bei der Erarbeitung des Kooperationsplans Meinungsverschiedenheiten auftreten, kann das neue Schlichtungsverfahren weiterhelfen. In der Beratung muss es gelingen, dass dieses Dienstleistungsangebot als Hilfestellung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit wahrgenommen und entsprechend akzeptiert wird.

e) Erreichbarkeit

Die Anforderungen an die Erreichbarkeit von Leistungsbeziehenden wird an die Möglichkeiten moderner Kommunikation angepasst. Hierzu wird noch eine Rechtsverordnung durch das BMAS erlassen werden.

f) Verbesserungen bei der Einkommensanrechnung

Mutterschaftsgeld wird nicht mehr als Einkommen angerechnet. Erbschaften zählen nicht mehr als Einkommen, sondern als Vermögen.

VI. Zusätzliche Hilfen

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

im Rahmen der integrierten Leistungserbringung bedarfsgerecht und bieten passgenaue Hilfen für bestimmte Problemlagen.

Die Bedarfsplanung für die flankierenden Leistungen im Geschäftsjahr 2023 orientiert sich am voraussichtlichen Bedarf unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme im laufenden Geschäftsjahr und entspricht den Planwerten der beiden Vorjahre.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Schätzung 2023 (keine "Soll-Planung")
Betreuung minderjähriger Kinder (§ 16a Nr. 1 SGB II)	über Regelangebote	nach Bedarf
Schuldnerberatung (§ 16a Nr. 2 SGB II)	Beratungsstellen freier Träger	ca. 800
Psychosoziale Betreuung (§ 16a Nr. 3 SGB II)	Beratungsstellen AWO / Diakonie	ca. 550 (zzgl. ca.450 Clearingfälle)
Suchtberatung (§ 16a Nr. 4 SGB II)	Suchtberatungsnetzwerk (Suchthilfeverbund)	ca. 200

F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente

Förderinstrument		Haushaltsmittel (in Euro)
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget	Vermittlungsbudget	780.000
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
	Maßnahmen bei Trägern	1.080.758
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahmen bei Arbeitgebern	18.480
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	3.915.200
	Privater Arbeitsvermittler	90.000
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung		6.941.922
1.4 Eingliederungszuschüsse		1.324.350
1.5 Einstiegsgeld		1.403.214
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		37.174
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung		10.816.910
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		674.437
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		1.227.270
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen		182.924
Assistierte Ausbildung flexibel		Einkauf im Vorjahr
Einstiegsqualifikation		58.584
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen		Einkauf im Vorjahr
4. Leistungen für behinderte Menschen		658.513
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	10.061
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	29.291
Gesamt (Neufallbudget ohne Verbindungen aus 2022)		29.249.090

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget	Vermittlungsbudget	nach Bedarf
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahmen bei Trägern	1.450
	Maßnahmen bei Arbeitgebern	330
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	2.201
	Privater Arbeitsvermittler	72
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung * inkl. AEZ		1.320
1.4 Eingliederungszuschüsse		320
1.5 Einstiegsgeld		609
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		30
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung		2.685
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		90
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt		120
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen		45
Assistierte Ausbildung flexibel		30
Einstiegsqualifikation		40
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen		24
4. Leistungen für behinderte Menschen		
		87
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten	Meldepflicht	nach Bedarf
5.2 Freie Förderung	Zuschuss & Darlehen	nach Bedarf
Gesamt		9.453

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
I. Umschulungen / Fortbildungen	416 / 904
II a. Gewerblich-technische Berufe	297
II b. Kaufmännische/verwaltende Berufe	170
II c. Sozial- und Gesundheitsberufe	172
Sonstige Bildungsziele	603
Vorbereitende Qualifizierungen	78
Gesamt	1.320

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

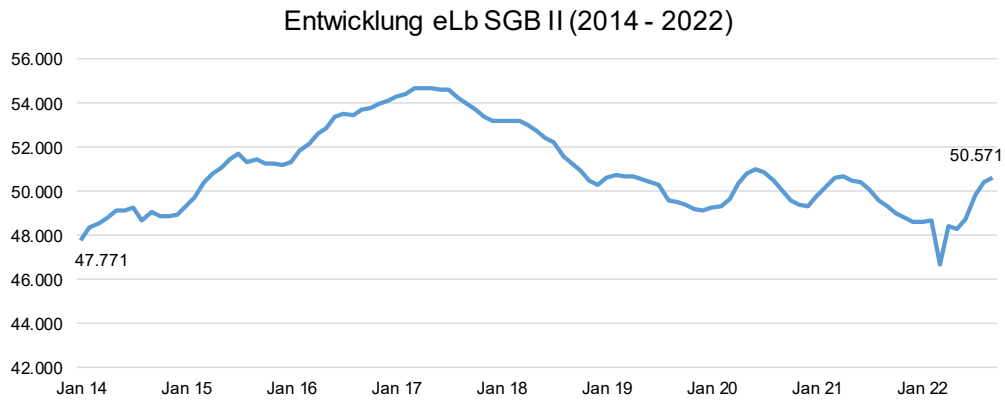
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	4
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistung)	80
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	140
Betriebliche Einzelumschulungen	2
Erzieher/innen	2
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	18
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	50
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	60
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	35
Pool-Umschulungen Sonstige	25
Gesamt	416

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

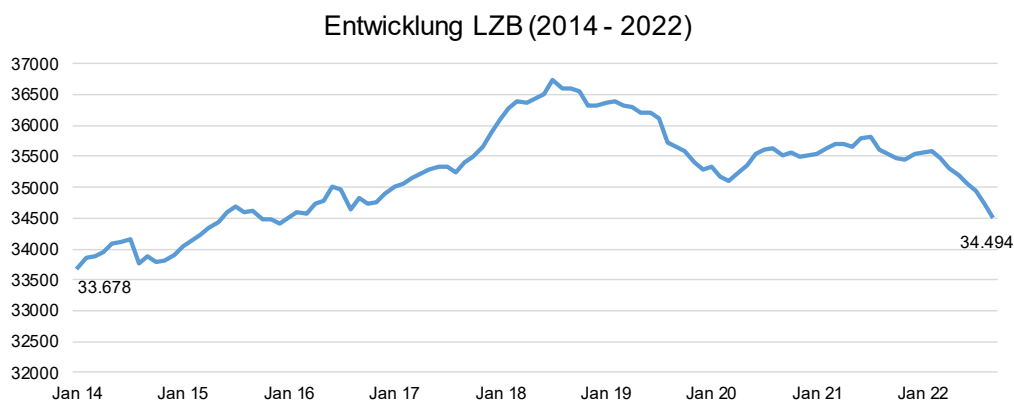
Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	60
Kinderpflegerin	1
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	250
Nachholen des Hauptschulabschlusses	25
Grundkompetenzen (VZ 3-6 Monate/ TZ 6-9 Monate)	35
Examierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	45
Fahrlehrer (Aufstiegsfortbildung)	1
Weiterbildungen Sonstige 6-12 Monate	90
Weiterbildungen Sonstige 3-6 Monate	60
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	65
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	90
Weiterbildungen sozial-pflegerisch (medizinische Anpassungen, Helfer-Pflege)	40
Vergabe Übungsbüro - Helfer Büro/Verwaltung	20
Vergabe Übungsbüro - Pflege und Betreuung	80
Vergabe Schweißer inkl. Sprachförderung	10
Übungswerkstatt Lagerhelfer inkl. Sprachförderung	32
Gesamt	904

H. Anhang

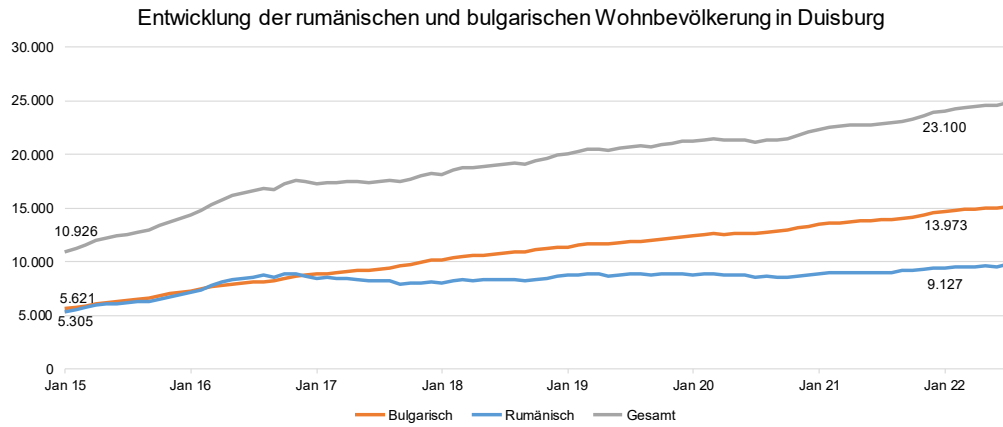
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II



II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II

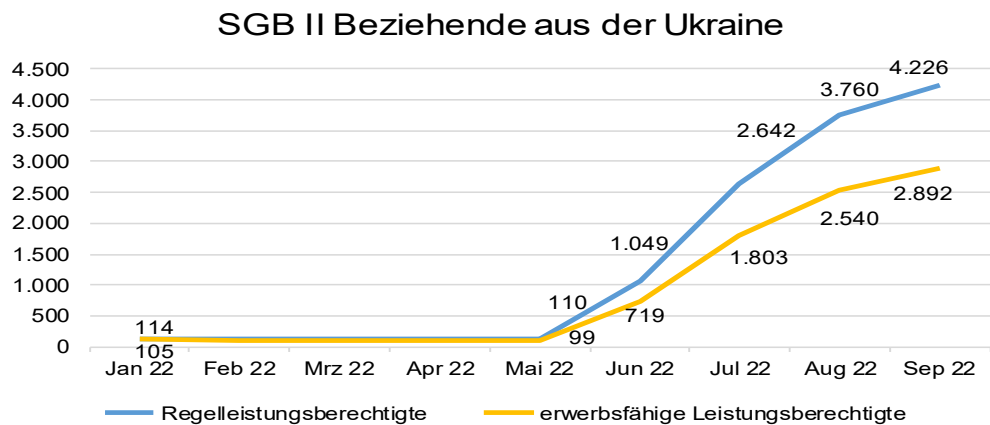


III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa in Duisburg

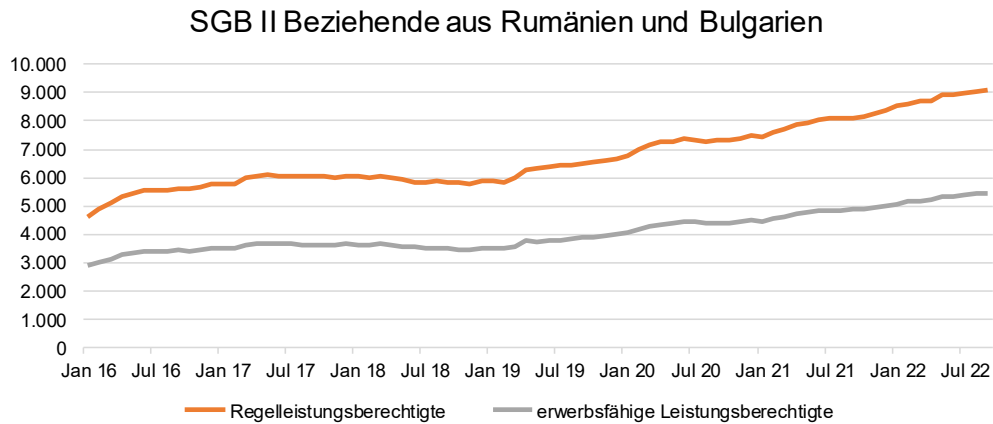


IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern

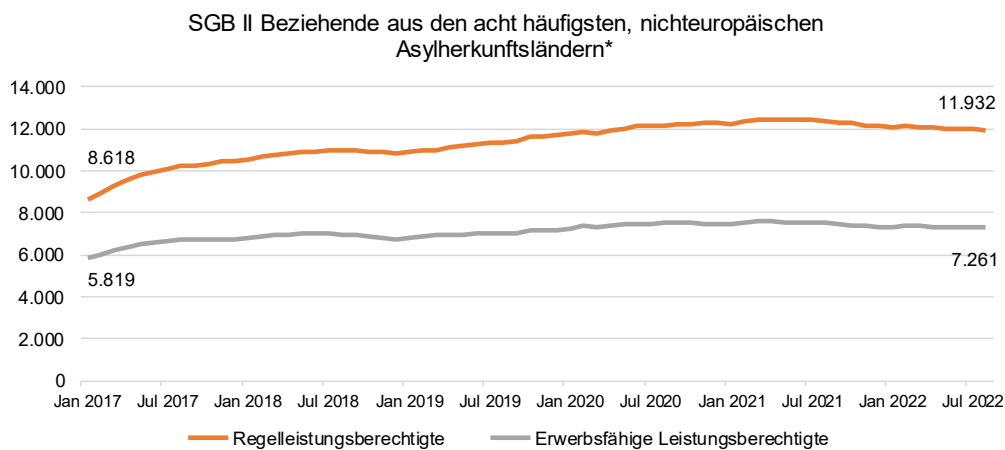
1. Ukraine



2. Rumänien und Bulgarien



3. Nichteuropäische Asylherkunftsländer (ohne Ukraine)



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

