

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Geschäftszeichen:
II-1200



Geschäftsjahr 2026

Stand: 23.03.2026

Impressum

Herausgeber

Der Geschäftsführer des jobcenter Duisburg

Frank Böttcher

Bearbeitung

Berater SGB II

Lutz Chr. Kebernik

© jobcenter Duisburg, März 2026

Allgemeine Hinweise

I. 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 Arbeits- und Ausbildungsmarkt, 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 jederzeit zu anderen als den in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm veröffentlichten Eintrittszahlen und Budgetannahmen kommen.

II. Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

A. Vorwort der Geschäftsführung	1
B. Ziele und Handlungsfelder 2026	3
I. Integrationsquote (IQ).....	3
II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB).....	4
III. Angebotswerte 2026 - Übersicht.....	4
C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen.....	5
I. Arbeits- und Fachkräftesicherung	5
II. Kunden im Fokus.....	5
III. Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation.....	6
IV. Umsetzung der Bürgergeldreform 2026	6
D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2026	7
I. Arbeitsmarkteinschätzung	7
II. TOP-20 Branchen.....	9
1. Metallerzeugung	9
2. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung.....	11
3. Lagerei-, Post- und Kurierdienste.....	11
4. Einzelhandel	11
5. Baugewerbe.....	11
6. Großhandel.....	12
7. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt ...	12
8. Erziehung und Unterricht	12
9. Sozialwesen.....	12
10. Heime	13
11. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.....	13
12. Finanzdienstleistung	13
13. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	13
14. Gastgewerbe.....	14
15. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	14
16. Verwaltung und Führung von Unternehmen	14
17. Maschinenbau.....	14
18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	15
19. Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15
20. Gesundheitswesen.....	15
III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung.....	16
IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)	16
V. Leistungsbezug und Hilfebedürftigkeit.....	17
VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte.....	17

VII. Langzeitbezug von Leistungen	18
VIII. Finanzielle Ausstattung.....	19
IX. Verwendung der verfügbaren Eingliederungsmittel.....	22
X. Personelle Ausstattung.....	23
1. Personalfuktuation im Leistungsbereich.....	23
2. Personalfuktuation im Bereich Markt und Integration	24
E. Handlungsansätze	25
I. Arbeits- und Fachkräftesicherung.....	25
1. Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrations- hintergrund	25
2. Hohe Integrationsquote von Frauen	27
3. Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.....	28
4. Initiierung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für SGB II- Beziehende, auch durch aktive Nutzung von Leistungen zur Eingliederung wie MAG, ESG und EGZ	28
5. Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt.....	30
II. Kunden im Fokus	31
1. Aufrechthaltung einer hohen Kontaktdichte mit Schwerpunkt auf persönlicher Beratung und Video-Kommunikation	31
2. Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges	32
3. Weitere Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets	32
4. Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote.....	33
5. Aufdeckung, Ahndung und Vermeidung von Leistungsmissbrauch.....	34
III. Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation	35
1. Verstetigung der etablierten Prozessketten	35
2. Gemeinsam mit dem Rechtskreis SGB III abgestimmte Maßnahme- planung und -umsetzung	36
IV. Umsetzung der Bürgergeldreform 2026	37
1. Änderungen mit Relevanz für den Leistungsbereich.....	37
2. Änderungen mit Relevanz für den Bereich Markt & Integration.....	38
F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	40
I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente	40
II. Geplante Eintritte	41
G. Bildungszielplanung.....	42
I. Gesamtübersicht.....	42
II. Bildungsziele.....	42
1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)	42
2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo).....	42
H. Anhang	43
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II.....	43

II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II.....	43
III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa	44
IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern	44
1. Ukraine	44
2. Rumänien und Bulgarien.....	45
3. Nichteuropäische Asylherkunftsländer (ohne Ukraine).....	45

A. Vorwort der Geschäftsführung

Wenn man die Vorworte aus den Arbeitsmarktprogrammen der vergangenen Jahre einmal unvoreingenommen liest und nebeneinanderlegt, könnte man durchaus den Eindruck gewinnen, dass das jobcenter Duisburg schon vor einiger Zeit in unruhiges Fahrwasser gelangt ist, aus dem es gar nicht mehr herauszukommen scheint. Migrationskrise, covid-Pandemie, Ukrainekonflikt, Zollstreit oder Gesetzesänderungen und schwankende Budgetzuteilungen haben uns in der Vergangenheit immer wieder stark beschäftigt.

Auch in diesem Jahr werden uns Herausforderungen mit hoher Tragweite begegnen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen des Konflikts im Persischen Golf sind beispielsweise kaum abschätzbar. Auch zur Frage, welche Konsequenzen sich für die Jobcenter konkret aus den Vorschlägen der Sozialstaatskommission ergeben, lässt sich im Moment noch nicht viel sagen. An den zahlreichen Spekulationen hierzu möchte ich mich nicht beteiligen.

Sicher ist nur, wir als jobcenter Duisburg werden uns den Veränderungen ganz unabhängig von deren Dynamik stellen und wie in der Vergangenheit unser Bestes geben, sie möglichst gut im Sinne der Menschen, die auf unsere Hilfe angewiesen sind, zu bewältigen.

Welchen Kurs wir darüber hinaus im aktuellen Jahr einschlagen, orientiert sich an den Top-Themen, die ich Ihnen wie immer auf den folgenden Seiten genauer erläutern möchte.

Einen besonderen Schwerpunkt werden wir dabei wie bereits in 2025 auf die Digitalisierung legen. Aber auch hier gilt - dies Thema ist im jobcenter Duisburg absolut kein Neuland!

In Zeiten der Covid-Pandemie haben wir bewiesen, dass wir unseren Kundinnen und Kunden auch im digitalen Raum nahe sind und diese bedarfsgerecht betreuen können. Bei der Nutzung der Videokommunikation sind wir von Anfang an ganz vorne mit dabei gewesen - und das nicht nur im regionalen, sondern auch im bundesweiten Vergleich. Wir können daher sehr stolz auf das bisher Erreichte sein.

Digitalisierung ist allerdings kein Selbstzweck, sondern hat zum Ziel, für alle Beteiligten einen erheblichen Mehrwert zu schaffen. Auf Mitarbeiterseite ermöglichen digitale Errungenschaften wie die elektronische Leistungsakte und Videokommunikation Tätigkeit im Homeoffice und damit eine höhere Flexibilität bei der Arbeitszeit. Auf Kundenseite bieten jobcenter.digital und die bundesweite Jobcenter App Dienstleistungen und Kontakt 24/7 und von überall. Gleichzeitig verbessern sich die Qualität eingereicherter Unterlagen und die Bearbeitungszeit der Leistungsanträge.

Daher ist es unser ausdrückliches Ziel, digitale Angebote konsequent als Regelprozess zu verankern. Natürlich werden wir dieses Ziel mit dem notwendigen Augenmaß verfolgen und die Menschen unterstützen, die er auf dem Weg zur Nutzung der digitalen Angebote Hilfe benötigen. Daher werden wir die Umsetzung auf allen Ebenen eng begleiten.

Neben dem weiteren, konsequenten Vorantreiben des Prozesses der Digitalisierung steht das Geschäftsjahr 2026 aber auch im Zeichen einer (erneuten) Reform der Grundsicherung.

Am 5. März 2026 hat der Deutsche Bundestag mehrheitlich dem Gesetz zur Umgestaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugestimmt - dem „13. Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“.

Einerseits werden wir insofern abermals mit veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und damit verbundenen Anpassungen in den Abläufen und in der Rechtsanwendung konfrontiert. Andererseits bietet die neue Grundsicherung eine ganze Reihe wichtiger Korrekturen, welche dazu beitragen, die beiden Aspekte „Fördern“ und „Fordern“ zukünftig besser auszutarieren.

So enthält die neue Grundsicherung ein klares und eindeutiges Bekenntnis zu mehr Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden.

Der Vermittlungsvorrang wird in einem eigenständigen Paragraphen verankert, um zu verdeutlichen, dass Integration in Erwerbsarbeit der vorrangige Auftrag der Grundsicherung ist. Leistungsberechtigte, die nicht kooperativ mit dem Jobcenter zusammenarbeiten, werden zukünftig zielgerichteter zur Mitwirkung verpflichtet. Gleichzeitig wird die Verbindlichkeit in Hinblick auf die Wahrnehmung von Meldeterminen sowie auf die Erfüllung von Pflichten aus dem Kooperationsplan gesteigert. Höhe und Dauer der Leistungsminderungen werden vereinheitlicht und zum Teil merklich verschärft - die bisherige Staffelung entfällt.

In der Übergangsphase werden diese zum Teil einschneidenden Veränderungen sowohl im Hinblick auf unsere internen Abläufe, als auch auf unsere Aufgabenerledigung nach außen spürbar sein.

Ich bin jedoch davon überzeugt, dass wir diese Herausforderung dank der engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im jobcenter Duisburg gut bewältigen werden.

Indem ich mich auf ein weiteres Jahr der Zusammenarbeit freue verbleibe ich
mit freundlichen Grüßen

Ihr Frank Böttcher

B. Ziele und Handlungsfelder 2026

Der diesjährige Planungsprozess hat wie gewohnt unter Berücksichtigung der „Gemeinsamen Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II von BMAS, Ländern, BA und kommunalen Spitzenverbänden für das Jahr 2026“ und des Informationspakets 2026 der Bundesagentur für Arbeit (ersetzt den bisherigen Planungsbrief) sowie unter frühzeitiger Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) stattgefunden. Dabei findet das bekannte Kennzahlensystem unverändert Anwendung.

Bei der Planung wurden insbesondere die folgenden Schwerpunkte für 2026 in der Grundsicherung berücksichtigt, aus denen das jobcenter Duisburg seine geschäftspolitische Ausrichtung und Top-Themen ableitet:

- Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Kunden im Fokus
- Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation
- Umsetzung der Bürgergeldreform 2026

Für das Jahr 2026 findet im SGB II weiterhin das aus den Vorjahren bereits bekannte Kennzahlensystem Anwendung. Wie in den vergangenen Jahren sind die Integrationsquote und die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden getrennt für Frauen und Männer zu planen. Damit soll eine geschlechtergerechte Integrationsarbeit der Jobcenter gefördert werden.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen und der geschäftspolitischen Ausrichtung wurde unter Einbeziehung der Träger und der Gremien im Rahmen des langjährig etablierten Verfahrens eine lebhafte Diskussion über die zu vereinbarenden Zielwerte im Sinne eines gelebten Gegenstromverfahrens geführt.

I. Integrationsquote (IQ)

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Planung gingen die Prognosen von einem Jahresdurchschnittswert (JDW) von 50.162 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bestand des jobcenter Duisburg zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aus. Hierunter wurden 25.709 Frauen (wie im Vorjahr 51 %) und 24.454 Männer (49 %) erwartet.

Mit Unterstützung des jobcenter Duisburg werden zum Prognosezeitpunkt voraussichtlich insgesamt 8.911 Integrationen (Jahresfortschrittswert - JFW) in den Arbeitsmarkt erfolgt sein.

Dabei finden voraussichtlich 2.963 Frauen (33 %) und 5.948 Männer (67 %) eine neue Beschäftigung. Dies entspräche für 2025 einer Integrationsquote gesamt (IQ 2025) von 17,8 % (Frauen 11,5 %, Männer 24,3 %).

Für das Jahr 2026 rechnen die Forschungsinstitute überwiegend mit einer leichten Erholung der wirtschaftlichen Lage. Der Grund hierfür sind allerdings in erster Linie inländische Impulse, die im Zusammenhang mit der zunehmend expansiven Ausrichtung der Fiskalpolitik und einer damit einhergehenden Steigerung der Binnennachfrage stehen. Obgleich die Ausfuhren an Waren und

damit der Export weiter gesunken sind, wird ein zaghaftes Wirtschaftswachstum in der Größenordnung von 0,8%¹ bis 0,9%² prognostiziert. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass einigen positiven Impulsen weiterhin viele konjunkturelle Risiken gegenüberstehen. Insbesondere die Investitionsnachfrage verharrt weiter auf niedrigem Niveau und lässt für die Zukunft wenig Raum für überbordenden Optimismus. Inwieweit die Ereignisse im Nahen Osten und der damit verbundene Energiepreisschock Anlass zu einer Korrektur der ohnehin verhaltenen Wachstumsprognosen bieten, hängt vom weiteren Verlauf der Geschehnisse ab. Nichtsdestotrotz kann aus heutiger Sicht durchaus eine leichte Zunahme der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Arbeitsagenturbezirk Duisburg im Jahresdurchschnitt angenommen werden.

Vor diesem Hintergrund wird auch eine Verringerung des Bestandes der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) erwartet, der im Jahresdurchschnitt auf 49.741 Personen sinken kann und damit erneut leicht unter dem Niveau des Vorjahres liegen würde.

Unter diesen Umständen erscheint eine Verbesserung der Integrationsquote auf 18,0% realistisch. Dies entspräche 8.969 Integrationen in 2026 und damit einer Veränderung um +1,5 % bezogen auf die IQ 2025 (Veränderungsrate). Die geschlechterspezifische Planung der Integrationsquote (IQ) kann der Tabelle unter Ziff. B.III. entnommen werden.

II. Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (JDW LZB) sollte laut Prognose zum Ende des Jahres 2025 im Schnitt bei bis zu 35.677 Personen liegen. Die Prognosen für das Geschäftsjahr 2026 basieren neben der Position des jobcenter Duisburg im Vergleichstyp (sog. Portfoliomodell) auf Zeitreihenanalysen. Dabei werden die Schätzungen zur künftigen Entwicklung der Indikatoren im Wesentlichen aus der Vergangenheit abgeleitet.

Nachdem vor allem im Jahr 2024 eine hohe Anzahl an Flüchtenden aus der Ukraine quasi „en bloc“ in den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden hineingewachsen ist, war das Jahr 2025 in dieser Hinsicht von einer gewissen Erholung geprägt. Zwar verharrte die Zahl der LZB bis in den März 2025 (35.910 LZB) auf hohem Niveau, ist seitdem aber leicht rückläufig. Dementsprechend ist auch für das Jahr 2026 statistisch **von einem weiteren, geringen Rückgang** des Bestandes an LZB auszugehen (vgl. hierzu auch die Übersichten unter Ziff. H.2. im Anhang). Dieser wird sich voraussichtlich um -107 auf 35.570 Personen verringern. Dies entspräche einem Rückgang (Veränderungsrate) um -0,3 %. Die geschlechterspezifische Planung der Zielwerte LZB kann der Tabelle unter Ziff. B.III. entnommen werden.

III. Angebotswerte 2026 - Übersicht

Die im Zielvereinbarungsprozess unter Berücksichtigung der vorstehend skizzierten Erwägungen ermittelten Angebotswerte können zusammengefasst der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

¹ Ifo-Institut, Pressemitteilung vom 11. Dezember 2025, <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2025-12-11/ifo-institut-sieht-wachstum-2026>, abgerufen am 23.03.2026.

² IW-Konjunkturprognose vom 08.12.2025, <https://www.iwd.de/artikel/konjunkturprognose-wirtschaft-trotzt-den-risiken-386891/>, abgerufen am 23.03.2026.

	Planung 2026	Veränderungsrate
Integrationsquote gesamt (IQ)	18,0%	1,5%
IQ "Frauen" gesamt	11,8%	2,6%
IQ "Männer" gesamt	24,3%	0,0%
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	35.570	-0,3%
LZB "Frauen"	18.906	-0,5%
LZB "Männer"	16.676	0,0%

Zielvereinbarungsprozess 2026 - Angebotswerte

C. Geschäftspolitische Ausrichtung / Top-Themen

Die Top-Themen für das jobcenter Duisburg leiten sich aus den Handlungsfeldern und den zukünftig relevanten Themen ab. Für das jobcenter Duisburg lauten die fünf Top-Themen in 2026 dabei wie folgt:

I. Arbeits- und Fachkräftesicherung

Der (Fach-)Kräftemangel gehört mittlerweile in beinahe allen Bereichen des täglichen Lebens zur Normalität. Eingeschränkte Öffnungszeiten im Einzelhandel oder in der Gastronomie, langes Warten auf Handwerkertermine, deutlich erhöhte Lieferzeiten für Produkte und Waren - es gibt fast Niemanden mehr, der nicht mehr oder weniger stark von dieser Problematik betroffen sein dürfte.

Damit ist die Arbeits- und Fachkräftesicherung für das jobcenter Duisburg nach wie vor eine der zentralen Herausforderungen und ein „Dauerbrenner“. Trotz verhaltener Konjunkturentwicklung lassen die Demografie und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erwarten, dass uns die Thematik auch in den nächsten Jahren begleiten wird. Das jobcenter Duisburg stellt sich auch in Zukunft diesen Herausforderungen und wird im Zusammenhang mit der Arbeits- und Fachkräftesicherung insbesondere die folgenden Handlungsansätze in den Fokus nehmen:

- Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)Kräften mit Migrationshintergrund
- Hohe Integrationsquote von Frauen
- Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- Initiierung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für SGB II-Beziehende, auch durch aktive Nutzung von Leistungen zur Eingliederung wie MAG³, ESG⁴ und EGZ⁵
- Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt

II. Kunden im Fokus

Professionelle Beratung mit individuell am Unterstützungsbedarf der Kunden ausgerichteter Beratungsintensität ist ein wesentlicher Gelingensfaktor zur schnellen und nachhaltigen Integration. Beratungs- und Vermittlungsgespräche gehören dabei zu den Kernaufgaben des jobcenter Duisburg und tragen einen großen Teil zur Klärung von Kundenanliegen, Beratung in arbeitsmarktlichen

³ sog. Maßnahmen bei Arbeitgebern, §§ 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III.

⁴ Einstiegsgeld nach § 16b SGB II.

⁵ Eingliederungszuschüsse, §§ 16 Abs. 2 S. 2 Nr. 5 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB III

Belangen, Einleitung von Maßnahmen und Beschleunigung der Integrationsprozesse bei.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderung am Arbeitsmarkt ist es erforderlich, die verfügbaren Ressourcen zielgerichtet und entsprechend des individuellen Bedarfs einzusetzen, auch um die notwendigen, finanziellen Handlungsspielräume zu erhalten. Vor diesem Hintergrund hat sich das Jobcenter Duisburg in 2026 unter anderem die nachfolgend dargestellten Handlungsansätze zur Erhöhung der Beratungsintensität zum Ziel gesetzt:

- Aufrechterhaltung einer hohen Kontaktdichte mit Schwerpunkt auf persönlicher Beratung und Video-Kommunikation
- Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges
- Weitere Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets
- Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote
- Aufdeckung, Ahndung und Vermeidung von Leistungsmissbrauch

III. Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation

Die Prozesse zur Beratung, Bewilligung und Finanzierung von Förderungen der beruflichen Weiterbildung sowie für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (wenn die Bundesagentur für Arbeit Rehabilitationsträgerin ist) erfolgen seit dem 01.01.2025 federführend durch die Agenturen für Arbeit. In diesem Zusammenhang wurden neue Prozessketten geschaffen, haben sich zwischenzeitlich etabliert und werden weiterhin laufend verbessert.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Jobcenter Duisburg für das Geschäftsjahr 2026 in diesem Bereich folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Verstetigung der etablierten Prozessketten
- Gemeinsam mit dem Rechtskreis SGB III abgestimmte Maßnahmeplanung und -umsetzung

IV. Umsetzung der Bürgergeldreform 2026

Mit der neuen Grundsicherung sollen Sozialleistungen gerechter werden. Der Bundestag hat daher den Gesetzentwurf zur neuen Grundsicherung verabschiedet. Er soll ab dem 1. Juli 2026 schrittweise in Kraft treten.

D. Rahmenbedingungen für das Jahr 2026

I. Arbeitsmarkteinschätzung

Die deutsche Wirtschaft ist im Schlussquartal des Jahres 2025 wieder leicht gewachsen. Auch über das ganze Jahr 2025 gesehen ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP) nach zwei Rezessionsjahren wieder gestiegen. Die konjunkturelle Schwäche der vergangenen drei Jahre bleibt aber noch am Arbeitsmarkt sichtbar.

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung haben sich, bereinigt um die üblichen jahreszeitlichen Einflüsse, nur geringfügig verändert. Trotz stetiger Anstiege ist das Risiko, durch den Verlust der Beschäftigung arbeitslos zu werden, im langjährigen Vergleich nach wie vor gering; gleichzeitig sind aber die Chancen, Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden, historisch niedrig.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Dezember 2025 saisonbereinigt wieder etwas gestiegen. Sie unterschreitet aber mittlerweile ihr Vorjahresniveau, denn die Zuwächse insbesondere in den staatsnahen Dienstleistungsbereichen, sind nicht mehr kräftig genug, um die Rückgänge vor allem im verarbeitenden Gewerbe auszugleichen.

Die gemeldete Nachfrage nach Arbeitskräften stabilisiert sich auf einem niedrigen Niveau und auch die anderen Frühindikatoren am Arbeitsmarkt deuten nicht darauf hin, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig ändert.⁶

Als Stahl-, Hafen- und Logistikstandort ist der Duisburger Arbeitsmarkt sehr stark von Transformationseffekten und der weiteren Konjunkturentwicklung in Deutschland und der Welt abhängig.

Als einer der zentralen Arbeitgeber am Standort leidet beispielsweise Thyssenkrupp Steel Europe (TKSE) unter Überkapazitäten und niedrigen Preisen am Weltmarkt, asiatischer Billigkonkurrenz und stetig steigenden Energiepreisen. Vor diesem Hintergrund sollen nicht nur die Produktionskapazitäten erheblich reduziert, sondern vor allem umfangreiche Maßnahmen zur Steigerung der Kosteneffizienz ergriffen werden. Hiermit sind voraussichtlich Stellenreduzierungen im niedrigen fünfstelligen Bereich verbunden.⁷ In welchem Umfang dies auch den Standort Duisburg betreffen wird, steht derzeit noch nicht abschließend fest. Gleichwohl dürften die Auswirkungen auf den regionalen Duisburger Arbeitsmarkt erheblich sein, da nicht nur unmittelbar gut bezahlte Tarifarbeitsplätze direkt wegfallen, sondern auch weitere Arbeitsplätze im Zuliefererbereich und im branchennahen Umfeld durch den Stellenabbau erheblich unter Druck geraten werden.

Der Hafen- und Logistikbereich weist grundsätzlich eine höhere Resilienz gegenüber Veränderungen auf als andere Branchen. So finden auf dem Gelände des Duisport beispielsweise in 2026 erhebliche Investitionen und Erweiterungen von Produktionsflächen statt, welche eine zukunftsorientierte Einschätzung der betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen nachhaltig

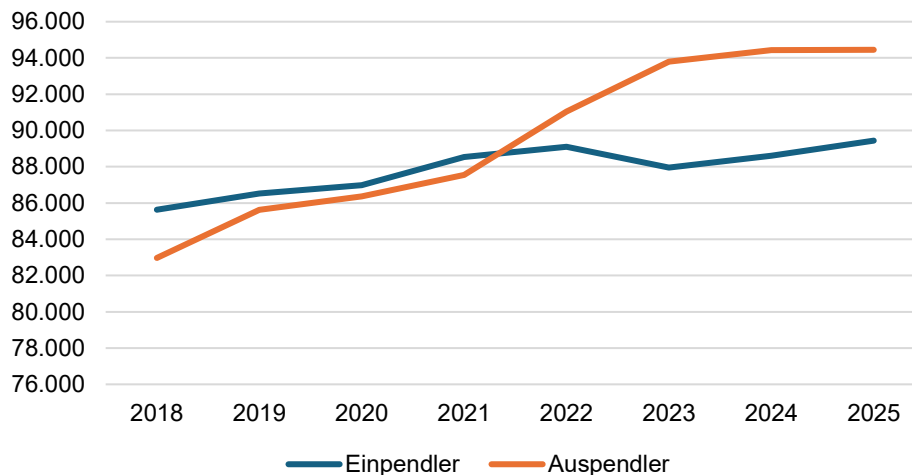
⁶ Bundesagentur für Arbeit, Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, in: Arbeitsmarkt kompakt, Februar 2026.

⁷ So: Süddeutsche Zeitung, Thyssenkrupp-Stahlsparte kann mit großem Stellenabbau beginnen, 1. Dezember 2025, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/thyssenkrupp-steel-sanierung-duisburg-li.3347665>, abgerufen am 23.03.2026.

unterstreichen. Sollte es zu einer Ausweitung des Nahost-Konfliktes oder zu vergleichbaren externen Störungen kommen, geraten aber auch hierzulande die Lieferketten immer stärker unter Druck.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Stadt Duisburg findet auch in einer Veränderung der Pendlerströme ihren Niederschlag. War Duisburg in der Vergangenheit für Arbeitnehmer aus anderen Städten attraktiv, so kehrt sich dieser Trend seit dem Jahr 2022 um, so dass die Zahl der Auspendler die Zahl der Einpendler seither übertrifft.

Pendlerbewegungen nach und aus Duisburg



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Pendleratlas, Gebietsstand: Juni 2025

Umso wichtiger ist es die Chancen, die Transformation bietet, frühestmöglich zu erkennen und zu nutzen. In diesem Zusammenhang hat sich das Bild der so genannten Arbeitsmarktdrehscheiben etabliert. Hierbei gelingt es Arbeitnehmern, idealerweise aus bestehenden Arbeitsverhältnissen heraus so friktionsfrei wie möglich in vergleichbare Beschäftigung bei aufnehmenden Betrieben zu wechseln, die in Zeiten des Fachkräftemangels wiederum von qualifiziertem Personal profitieren. Die aufnehmenden Unternehmen erhalten auf diesem Wege Zugang zu arbeitsmarktnahen, direkt einsetzbaren Fachkräften und profitieren gleichzeitig von einem in der Regel reduzierten Einarbeitungs- und Rekrutierungsaufwand. Damit leisten Arbeitsmarktdrehscheiben einen wertvollen Beitrag zur eigenen Fachkräftesicherung.

Arbeitsmarktdrehscheiben können ein wirksames Instrument bei der Bewältigung von betrieblichen Übergangsprozessen sein. Konkret ist es dabei die Aufgabe der Arbeitsverwaltung, in Kooperation mit den betroffenen Unternehmen und auf Basis unbedingten Vertrauens und Diskretion, so schnell wie möglich Kenntnis über Qualifikationen und Kompetenzen der betroffenen Beschäftigten zu erlangen, um einerseits Marktchancen einschätzen zu können und in eine gezielte Akquise aufnehmender Unternehmen zu gehen. Das jobcenter Duisburg steht hier als neutraler Partner schon im Vorstadium betrieblicher Übergangsprozesse zur Verfügung.

Auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes stehen sämtlichen Arbeitgebern überdies die umfangreichen Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung offen. Die Agentur für Arbeit kann dabei voll oder anteilig je nach Art der Qualifizierung und abhängig von der Unternehmensgröße

die Weiterbildungskosten übernehmen und dem Arbeitgeber bis zu 100% der Gehaltskosten erstatten.



Chancen der Transformation nutzen - Arbeitsmarktdrehscheiben⁸

II. TOP-20 Branchen

Bei der nachfolgenden, detaillierten Einschätzung handelt es sich um die jährliche Einschätzung der Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter für das kommende Jahr auf Grundlage der Expertise der Vermittlungsfachkräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) der Agentur für Arbeit und des jobcenter Duisburg in Bezug auf die sog. TOP-20 Branchen. Mit Hilfe des [jobcenter-Duisburg Beschäftigungsbarometers](#) lässt sich auf einen Blick erkennen, wie sich die Zahl der in der jeweiligen Branche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Duisburg in 2026 gegenüber dem Vorjahr voraussichtlich prozentual verändern wird. Beschäftigungsrückgänge sind mit roten und Beschäftigungszuwächse mit grünen Pfeilen dargestellt. Die Länge der Pfeile entspricht im Verhältnis der Zu- oder Abnahme in Prozent. Wird keine Veränderung prognostiziert ist dies anhand eines waagerechten Pfeils in Mischfarbe zu erkennen.

1. Metallerzeugung

a) Handwerklicher Bereich

- Die Auftragslage und Nachfrage werden positiv eingeschätzt
- Der (Fach-)kräftemangel ist deutlich spürbar

b) Industrieller Bereich

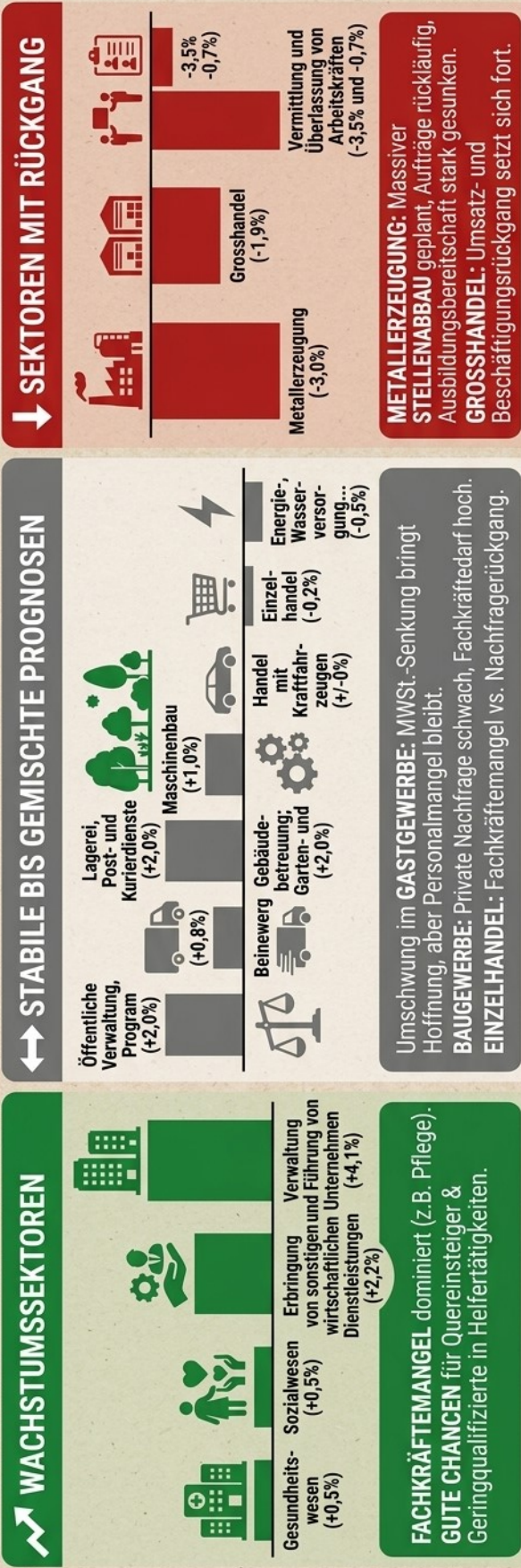
- Die Unternehmen planen einen massiven Stellenabbau
- Kleinbetriebe spüren diese Auswirkungen bereits
- Die Auftragslage ist stark rückläufig
- Auswirkungen auf andere Branchen werden befürchtet
- Quereinsteigende werden kaum eingestellt
- Auch die Ausbildungsbereitschaft ist stark zurückgegangen
- Die Nachfrage ist insbesondere im Helferbereich niedrig



⁸ Bundesagentur für Arbeit, Leitfaden „Von Arbeit in Arbeit - Initiierung und Umsetzung von Arbeitsmarktdrehscheiben, Juni 2025.

ZUSAMMENFASSUNG: BESCHÄFTIGUNGSBAROMETER DUISBURG 2026

TOP-20 BRANCHEN IM FOKUS



ÜBERGREIFENDE TRENDS

FACHKRÄFTEMANGEL ist spürbar in fast allen Branchen.
Wichtigkeit von **QUALIFIZIERUNG** und **WEITERBILDUNG**.

CHANCEN & HÜRDEN

GUTE EINSTIEGSCHANCEN in Helferberufen & für Quereinsteiger.
HÜRDEN für Geringqualifizierte in technisierten Bereichen (z.B. Kfz, Maschinenbau).

WANDEL & INNOVATION

TECHNOLOGISCHER WANDEL & DIGITALISIERUNG verändern Profile (z.B. E-Mobilität).
AZUBI-Mangel, v.a. im Gastgewerbe und Metallbereich.

Das jobcenter-Duisburg Beschäftigungsbarometer - Zusammenfassung

2. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

- Ein leichter Rückgang bei der Zahl der Einstellungen ist zu erwarten
- Die Anforderungen an Bewerbende sind nach wie vor hoch
- Quereinsteigende mit höherem Qualifikationsniveau haben erwartungsgemäß bessere Chancen auf eine Einstellung
- Die Anzahl der ausgeschriebenen Ausbildungsplätze ist ebenfalls rückläufig
- Die Unternehmen setzen zum Teil auf Initiativbewerbungen
- Die Anforderungen an Bewerbende sind insgesamt gestiegen
- Es besteht nur geringe Nachfrage nach Helfertätigkeiten



3. Lagerei-, Post- und Kurierdienste

- Der branchenbezogene Arbeitsmarkt bleibt stabil mit leicht steigender Beschäftigung
- Digitalisierung und Automatisierung verändern Arbeitsprozesse, führen aber bisher nicht zu einem Beschäftigungsrückgang
- Für Quereinsteigende und ungelernte Kräfte bestehen weiterhin gute Einstiegschancen
- Im Ausbildungsbereich bestehen gute Übernahmechancen
- Unternehmen wollen den Fachkräftebedarf über Ausbildung sichern
- Unternehmen sind für ungelernte Kräfte offen und bieten einen niedrighschwelligen Einstieg



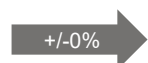
4. Einzelhandel

- Im stationären Einzelhandel dominiert weiterhin der (Fach-)Kräftemangel
- Stellen im Bereich der Bedienungstheken von Fleisch, Wurst und Käse bleiben weiterhin bei den Bewerbern unbeliebt und sind dementsprechend schwer zu besetzen
- In den pharmazeutischen Verkaufsberufen ist der Bewerbermarkt weitgehend ausgeschöpft
- Es ergeben sich zunehmende Beschäftigungschancen für Quereinsteigende und gering Qualifizierte
- Apotheken weiten ihre Rekrutierung von Fachkräften auf das Ausland aus
- Das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen im Bereich des Einzelhandels hat sich verringert
- Die Chancen für eine Ausbildung im Einzelhandel sind hoch, wenn sich Jugendliche hinsichtlich der unterschiedlichen Branchen flexibel zeigen
- Im Einzelhandel bestehen viele Möglichkeiten im Helferbereich



5. Baugewerbe

- Im Privatkundenbereich dominiert eine stark verhaltene Nachfrage, die zu Investitionstopps und Auftragsauftragsrückgängen führen
- Weiterhin hohe Anzahl an offenen Stellenangeboten auf Fachkraftniveau
- Stellenangebote werden zum Großteil mit Jobwechselnden besetzt
- Unternehmen bieten eine verringerte Anzahl an Ausbildungsplätzen aufgrund von Fachkräftemangel und einer verlängerten Ausbildungsdauer
- Kaum Einstellungsmöglichkeiten für Ungelernte
- Ein geringer Fachkräftebestand erschwert die Einarbeitung neuer Mitarbeitender



6. Großhandel



- Die Situation in der Branche ist negativ und von anhaltendem Umsatz- und Beschäftigungsrückgang geprägt
- Trotz hohen Bedarfs an Fachkräften planen viele Unternehmen derzeit keine Neueinstellungen
- In einigen Teilbereichen (z.B. Stahlgroßhandel, Elektrogroßhandel) sind die Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Lage auch zurückhaltender bei der Einstellung von Auszubildenden
- Die grundsätzliche Bereitschaft auszubilden ist aber weiterhin vorhanden
- Freie Vakanzen auf Helferniveau finden sich vor allem im gewerblichen Bereich
- Quereinstieg ist möglich - aufgrund der notwendigen Fachlichkeit und schnellen Leistungsfähigkeit aber oft schwierig

7. Landverkehr und Transport in Rohrfernleitung; Schifffahrt; Luftfahrt



- Duisport bleibt der zentrale Wachstumstreiber und baut seine Kapazitäten noch massiv aus
- Das deutet auf eine längerfristig erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften im Bereich Terminal-/Hafen- und Schienengüterlogistik hin
- Es herrscht ein Transformationsdruck auf klassische Lager- und Umschlagjobs
- Der Arbeitsmarkt ist weiterhin stark vom (Fach-)kräftemangel geprägt
- Eine Verlagerung der Beschäftigungsstruktur zeichnet sich ab
- Die duale Ausbildung ist weiterhin eine zentrale Einstiegsroute
- Mit fortschreitender Digitalisierung steigen auch die Anforderungen an digitale Grundkenntnisse; hier sind Berufsschule und Betriebe gefragt, stärker IT-Kompetenzen zu vermitteln
- Die Branche ist sehr offen für Helfende und Quereinsteigende
- Helfertätigkeiten sind häufig über Arbeitnehmerüberlasser verfügbar

8. Erziehung und Unterricht



- Das Ausscheiden der sog. „Babyboomer“ Generation aus dem aktiven Berufsleben wirkt sich auf die Branche aus
- Der Bedarf an Erziehenden ist weiterhin sehr hoch, allerdings werden die Schulplatzzahlen nicht erhöht
- Die Personalverordnung NRW birgt Personalanforderungen für Kitas
- Ausgebildete Kinderpflegende haben kaum eine Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Stellen im Helferbereich werden nur gelegentlich gesucht

9. Sozialwesen



- Weiterhin hoher Bedarf für Pflegefachkräfte & -assistenten
- Beschäftigtenqualifizierung und Fachkräfteeinwanderung werden in der Branche sehr häufig nachgefragt
- Die ambulante Pflege „leidet“ unter der Abwanderung von Fachkräften in den stationären Bereich
- Mit den vorhandenen Schulabgängern kann der bestehende Bedarf an Auszubildenden nicht mehr gedeckt werden
- Die stationäre Pflege ist bei Jugendlichen weiterhin gefragter als die ambulante Pflege
- Ungelernte bzw. gering qualifizierte Kräfte haben es zunehmend schwer eine sv-pflichtige Anstellung zu erhalten

10. Heime

- Die Einschätzung für Heime entspricht weitestgehend der Einschätzung für den Bereich Sozialwesen (s.o. Ziff. 10)
- Es besteht weiterhin ein hoher Bedarf an Pflegefachkräften und Pflegefachassistenten
- Beschäftigtenqualifizierung und Fachkräfteeinwanderung werden in der Branche sehr stark nachgefragt
- Mit den vorhandenen Schulabgängen kann der bestehende Bedarf an Auszubildenden nicht mehr gedeckt werden
- Ungelernte bzw. gering qualifizierte Kräfte haben es zunehmend schwer, eine sozialversicherungspflichtige Anstellung zu erhalten

**11. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften**

- Weiterhin sind rückläufige Stellenmeldungen zu verzeichnen
- Für Quereinsteigende und Geringqualifizierte bietet die Variante der Arbeitnehmerüberlassung weiterhin gute Einstiegsmöglichkeiten
- Die meisten Arbeitgeber bieten flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote

**12. Finanzdienstleistung**

- Durch den Fachkräftemangel in der Branche gehen die Stellenmeldungen zurück
- Stellen werden in der Folge vorrangig intern besetzt
- Es besteht weiterhin eine hohe Fluktuation in der Branche
- Quereinsteigende haben in der Branche kaum eine Chance
- Durch die Demografie ist die Ausbildungsbereitschaft konstant
- Geringqualifizierte Beschäftigte haben in der Branche so gut wie keine Chance

**13. Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau**

- Durch die sich ändernde wirtschaftliche Lage ist auch innerhalb der Branche der Gebäudebetreuung und des Garten-Landschaftsbaus ein spürbarer Auftragsrückgang zu verzeichnen
- Unabhängig davon ist immer noch ein leichter Anstieg in den Beschäftigungszahlen zu erwarten, da immer noch ein großes, unerledigtes Auftragspolster vorhanden ist
- Innerhalb der Branche wird vergleichsweise wenig ausgebildet
- Für die Gebäudebetreuung finden sich nahezu keine interessierten Jugendlichen
- Die Branche ermöglicht Quereinsteigenden und gering qualifizierten Bewerbenden gute Einstiegsmöglichkeiten



14. Gastgewerbe



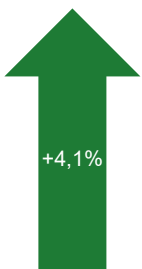
- Der Kostendruck in der Hotellerie und Gastronomie ist weiterhin hoch
- Die Senkung der Mehrwertsteuer wird in der Branche als Entlastung verstanden und mit Hoffnung auf verbesserte Planungssicherheit verbunden
- Personalmangel ist weiterhin eine Herausforderung für die Unternehmen
- Programme zur Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland werden verstärkt nachgefragt und genutzt
- Auszubildende sind auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zu finden, daher wird auch hier verstärkt im Ausland gesucht
- Interessierte Ausbildungssuchende haben die besten Chancen in Ausbildung einzumünden
- Die Branche ist offen für Quereinsteigende
- Ungelernte Bewerbende haben reale Einstiegschancen und erhalten unkomplizierte Einstiegsmöglichkeiten

15. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen



- Aufgrund der wirtschaftlichen Herausforderungen sinkt die Bereitschaft, zusätzliches Personal einzustellen
- Aktuell ist die Auslastung der Betriebe auch langfristig gesichert
- Es herrscht eine hohe Fluktuation in der Branche
- Die Ausbildungsbereitschaft in der Branche ist rückläufig
- Auch Geringqualifizierte haben die Möglichkeit, eine Beschäftigung zu finden

16. Verwaltung und Führung von Unternehmen



- Da diese Wirtschaftsklasse aus sehr unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und Branchen besteht, ist eine Gesamteinschätzung nur eingeschränkt möglich
- Der Bereich der Unternehmensführung ist weiterhin stabil; hier wird das Dienstleistungsportfolio des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) umfangreich in Anspruch genommen
- Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie familiengeführte Unternehmen agieren eher zurückhaltend
- Es sind immer noch gut gefüllte Auftragsbücher vorhanden, daher ist die Nachfrage nach Fachkräften immer noch sehr stark
- Die Ausbildungsbereitschaft ist weiterhin konstant
- Quereinsteigende und Geringqualifizierte haben in einzelnen Bereichen Chancen auf Beschäftigung

17. Maschinenbau



- Unternehmen schildern überwiegend eine schlechte inländische Auftragslage
- Es besteht dennoch anhaltender Fachkräftebedarf, welcher sich auch an der weiterhin hohen Anzahl offener Stellenangebote zeigt
- Die duale Ausbildung ist weiterhin eine zentrale Einstiegsroute in eine dauerhafte Beschäftigung
- Berufsschule und Betrieb müssen stärker IT-Kompetenzen vermitteln
- Einstiegschancen für gering Qualifizierte sind eher gering, da im Maschinenbau vorrangig Fachkräfte nachgefragt werden

18. Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung

- Personalbedarfe bestehen weiterhin in den Bereichen Abfallwirtschaft, Entsorgung und Recycling
- Im Bereich Textilentsorgung- u. Recycling zeichnet sich jedoch ein Negativtrend ab
- Personalbedarfe können häufig aufgrund des Fachkräftemangels nicht bedient werden
- Viele Betriebe sind daher bereit, auch Quereinsteigende einzustellen
- Im Energiesektor sind die Ausbildungsstellen beliebt, werden jährlich gemeldet und sind gut besetzbar
- Seit der Änderung der Bezeichnung des Ausbildungsberufs „Fachkraft für Rohr-, Kanal- u. Industrieservice“ zum „Umwelttechnologen“ erfreut sich dieser jedoch einer höheren Beliebtheit und die Arbeitgeber verzeichnen deutlich mehr Interesse an dem Beruf
- Unternehmen sind offen für Quereinsteigende und Mitarbeitende auf Helferniveau. Die Stellenbesetzung bleibt aber auf Grund mangelnder Resonanz herausfordernd

-0,5%

19. Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

- Der technologische Wandel (E-Mobilität, Digitalisierung) verändert die tradierten Tätigkeitsprofile in der Kfz-Branche nachhaltig
- Fachkräfte in diesem Bereich sind weiterhin gesucht
- Einfache Tätigkeiten nehmen ab
- Der Ausbildungsberuf „Kfz-Mechatroniker*in“ bleibt weiterhin gefragt
- Ausbildungsinhalte müssen stärker an die sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst
- Eine Nachfrage nach Helfertätigkeiten ist vor allem in Service- und Wartungsbetrieben vorhanden
- Langfristig gesehen ist von höheren Anforderungen an das Qualifikationsniveau auszugehen, da auch bisher einfache Tätigkeiten immer technischer werden

+/-0%

20. Gesundheitswesen

- Die medizinischen Berufe gehören unverändert zu den Berufen mit dem größten Engpass
- Der Personalbedarf in den Krankenhäusern ist über sämtliche Bereiche konstant hoch
- Beschäftigtenqualifizierung wird weiterhin verstärkt nachgefragt
- Quereinsteigende haben bedingte Chancen
- Praxen für Physiotherapie greifen immer öfter auf Personal aus dem Ausland zurück
- Der Bedarf an Auszubildenden kann mit den vorhandenen Schulabgängern nicht gedeckt werden
- Wegen den strengen Vorgaben der Personalbemessungsverordnung werden es ungelernte oder gering qualifizierte Kräfte zunehmend schwerer haben
- In vereinzelten Arztpraxen ergibt sich Potential für Helfertätigkeiten

+0,5%

III. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Mit dem Merkmal der Unterbeschäftigung können Defizite an regulärer Beschäftigung erfasst und realwirtschaftlich bedingte Einflüsse auf den Arbeitsmarkt erkannt werden. 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 25	Veränderung zum Vorjahresmonat	
	(absolut)	(absolut)	(in %)
Rechtskreis SGB III			
Arbeitslosigkeit	7.647	+517	+7,3%
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	8.703	+562	+6,9%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	85,7%	x	85,0%
Rechtskreis SGB II			
Arbeitslosigkeit	26.921	+162	+0,6%
Unterbeschäftigung (im engeren Sinne)	31.621	-98	-0,3%
Anteil der Arbeitslosigkeit an der Unterbeschäftigung	85,1%	x	84,4%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Stand Dezember 2025

IV. Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Als langzeitarbeitslos im statistischen Sinne gelten Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, vgl. § 18 Abs. 2 SGB III.

Im Berichtsmonat November 2025 waren in Duisburg im Rechtskreis SGB II insgesamt 14.963 Personen und damit 56,09% der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten länger als 12 Monate ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos im Sinne der Definition. Im Vergleich zum Vorjahresmonat 2024 stieg der Bestand Langzeitarbeitsloser damit um 416 Personen und damit um 2,86%.

Hieran lässt sich erkennen, dass sich die Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes für schwieriger zu vermittelnde Kundengruppen wie die der Langzeitarbeitslosen zum wiederholten Mal in Folge verschlechtert hat. Vor dem Hintergrund des weiterhin bestehenden (Fach-) Krätemangels deutet dies auf ein verfestigtes „mismatch“ von Angebot und Nachfrage hin.

Eine detaillierte alters- und geschlechterdifferenzierte Übersicht über den Bestand an Langzeitarbeitslosen in Duisburg kann der folgenden Übersicht entnommen werden:

Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)	LZA im Bestand	
	11/2025	11/2024
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	26.677	26.356
darunter		
Langzeitarbeitslose (LZA)	14.963	14.547
Anteil an Arbeitslosen gesamt	56,09%	55,19%
LZA differenziert nach Geschlecht		
Frauen	7.644	7.419
Männer	7.319	7.128
LZA differenziert nach Alter		
15 bis unter 55 Jahren	11.020	10.808
55 Jahre und älter	3.943	3.739

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturzeitreihe der Grundsicherung auf Gemeindeebene (Monatszahlen), Datenstand Februar 2026, Gebietsstand November 2025

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 Oktober 2025 (Datenstand Februar 2026) insgesamt 70.554 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 den Monat Oktober 2025 für Duisburg eine SGB II-Quote von 17,3 %. Dies stellt gegenüber dem Vorjahresmonat zwar eine Reduzierung um 0,6 % dar. Nichtsdestotrotz bezieht weiterhin fast jede fünfte in Duisburg wohnhafte Person Leistungen vom jobcenter Duisburg.

VI. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Betrachtet man nur die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können (eLb), so gab es im Berichtsmonat November 2025 in Duisburg insgesamt 49.775 eLb. Das sind 994 Menschen weniger als im Vorjahresmonat bzw. -1,96%.

Im Status "arbeitslos" befinden sich hiervon 27.159 Personen. Bei den anderen Personen handelt es sich z.B. um Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Personen die noch die Schule besuchen oder ihre aufsichtsbedürftigen Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen 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 14.963 Langzeitarbeitslosen ist die Gefahr groß, auf lange Zeit hilfebedürftig zu bleiben.

	Anteil in %	Bestand am Stichtag		Entwicklung zum Vorjahresmonat	
		11/2025	11/2024	absolut	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	100,00%	49.775	50.769	-994	-1,96%
darunter					
Alleinerziehende	100,00%	5.866	6.048	-182	-3,01%
differenziert nach Geschlecht					
Frauen	51,18%	25.476	26.119	-643	-2,46%
Männer	48,82%	24.299	24.650	-351	-1,42%
differenziert nach Altersgruppen					
unter 25 Jahren	20,00%	9.956	10.209	-253	-2,48%
25 bis unter 55 Jahren	62,59%	31.152	31.981	-829	-2,59%
55 Jahre und älter	17,41%	8.667	8.579	+88	+1,03%
differenziert nach Nationalität					
Deutsche	49,94%	24.856	25.087	-231	-0,92%
Ausländer	50,06%	24.919	25.682	-763	-2,97%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturzeitreihe der Grundsicherung auf Gemeindeebene (Monatszahlen), Datenstand Februar 2026, Gebietsstand November 2025

VII. Langzeitbezug von Leistungen

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden betrug im Oktober 2025 in Duisburg insgesamt 35.575. 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 um 332 Personen bzw. um 0,9 % gesunken.

Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag im Oktober 2025 bei ca. 71,2 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahresmonat erneut - wenn auch nur geringfügig um 0,7 Prozentpunkte - gestiegen. Vor diesem Hintergrund bleibt die Bekämpfung der breiten Sockelarbeitslosigkeit auch im Geschäftsjahr 2026 eine der wesentlichen Herausforderungen.

VIII. Finanzielle 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 (EinglMV). Der Anteil des Jobcenter Duisburg an den im Bundeshaushalt angesetzten Mitteln berechnet sich für das Geschäftsjahr 2026 entsprechend der Vorgaben in der EinglMV 2025 vom 17. Dezember 2025. Die folgenden Erläuterungen sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit vereinfacht dargestellt.

Die Verteilung der *Eingliederungsmittel* erfolgt wie in den Vorjahren im Wesentlichen - je zur Hälfte - unter Berücksichtigung des sog. Erwerbsfähigen-Anteils und der Grundsicherungsquote (sog. "Problemdruckindikator") sowie des Erwerbsfähigen-Anteils und des Anteils der Langzeitleistungsbeziehenden an der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (sog. "Strukturindikator"), vgl. § 1 Abs. 3 i.V.m. Abs. 4,5 EinglMV. Bei der Bestimmung der jeweiligen Anteile wird der Durchschnitt der jeweiligen Daten aus den Monaten Juli 2024 bis Juni 2025 zugrunde gelegt.

Die Verteilung der Mittel für *Verwaltungskosten* erfolgt anhand der so genannten anderen und ergänzenden Maßstäbe nach § 2 Abs. 2 bis 5 EinglMV. Diese werden - nach Abzug überörtlich wahrzunehmender Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit, die bundesweit alle Jobcenter betreffen - auf Grundlage der Zahl der Bedarfsgemeinschaften verteilt. Dies erfolgt anhand der Maximalwertmethode, die die jeweils höhere durchschnittliche Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters zu betreuenden Bedarfsgemeinschaften im Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 bzw. Juli 2024 bis Juni 2025 berücksichtigt. Der prozentuale Anteil des so ermittelten Maximalwertes des Jobcenter an der Summe der Maximalwerte aller Jobcenter bildet dann die Grundlage für die Verteilung der Mittel.

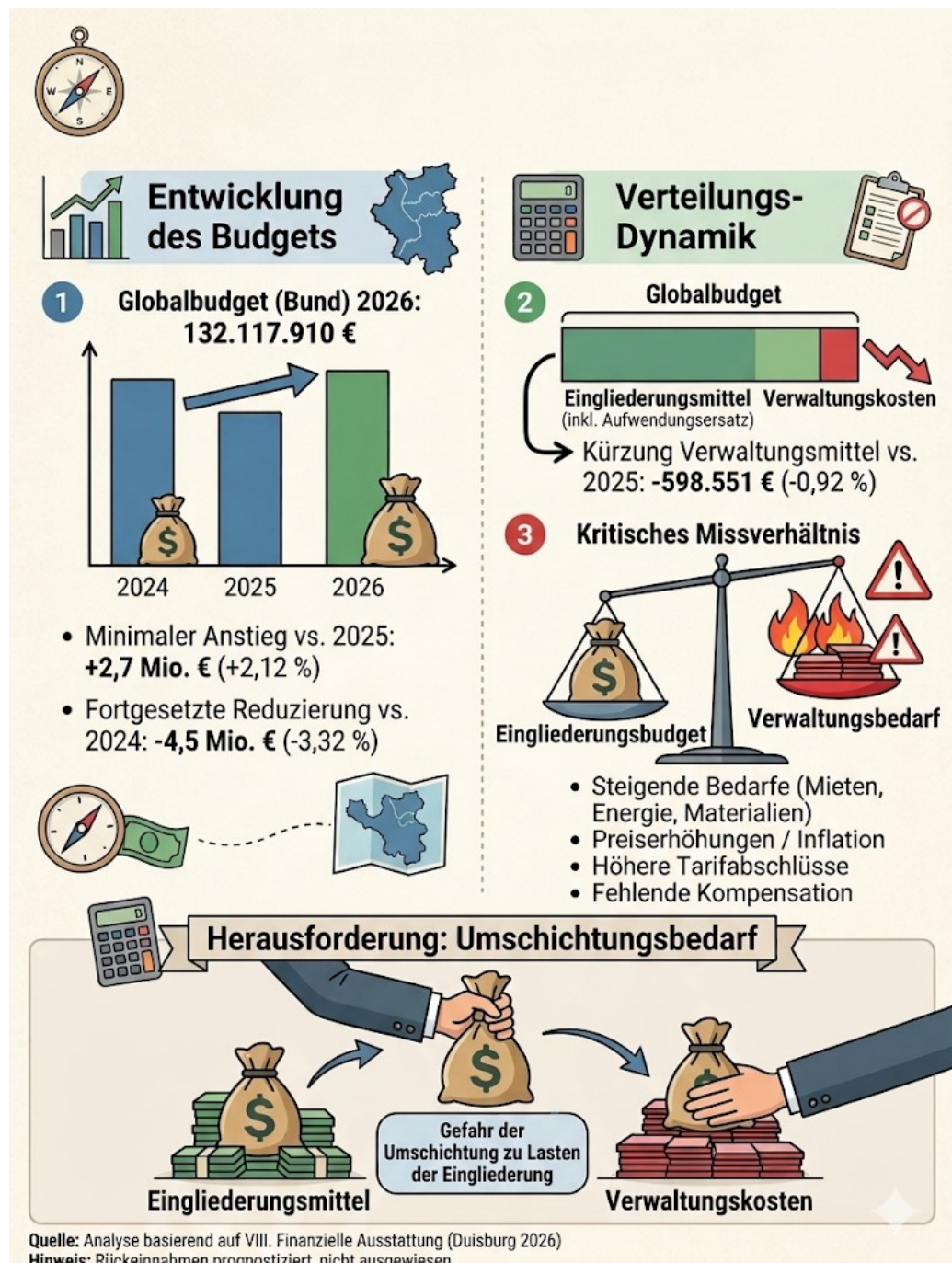
Aufgrund des zum 01.01.2025 erfolgten Aufgabenübergangs der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie von Förderungen für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (wenn die Bundesagentur für Arbeit Rehabilitationsträgerin ist) in den Rechtskreis SGB III bedarf es weiterhin einer Kompensation für die noch in Zuständigkeit des Jobcenter vor dem Übergang begonnenen Maßnahmen. Da für diese das Jobcenter bis zum planmäßigen Maßnahmenende auch über den Stichtag hinaus Kostenträger bleibt, stehen nach § 459 SGB III zur Verstärkung der Eingliederungsmittel bei den Jobcentern weitere Mittel zur Verfügung. Diese Mittel dienen der Ausfinanzierung der vorgenannten Maßnahmen. Die Verteilung erfolgt nach den in § 1 Abs. 8 EinglMV festgelegten Maßstäben auf Grundlage des jeweiligen durchschnittlichen Bestandes von Teilnehmenden an Förderungen FbW und Reha. Dabei wird der Durchschnitt der Daten aus den Monaten Juli 2024 bis Juni 2025 zugrunde gelegt. Der auf diese Weise errechnete Aufwendersersatz FbW/Reha beläuft sich für das Jobcenter Duisburg auf 1.123.911 €.

Nach Anwendung der vorgenannten Verteilungsmaßstäbe ergibt sich auf Basis des Haushaltsgesetzes 2026 und der Eingliederungsmittelverordnung 2026 für das Jobcenter Duisburg ein Zuteilungsbetrag (Globalbudget „Bund“)⁹ in Höhe von 132.117.910 €, davon 67.807.329 für Eingliederungsleistungen (inkl. Aufwendersersatz FbW/Reha) und 64.310.581 für Verwaltungskosten.

⁹ Verwaltungsbudget ohne kommunalen Finanzierungsanteil (KFA).

Im Vergleich zum abgelaufenen Jahr 2025 fällt das Globalbudget damit zwar zunächst um 2.742.822 € bzw. um 2,12% höher aus. Gegenüber dem Jahr 2024 stellt dies jedoch immer noch eine Reduzierung um 4.541.278 € bzw. um -3,32 % dar.

Die nominell geringfügig höhere Zuteilung gegenüber dem Vorjahr bezogen auf das Globalbudget darf auch keinesfalls darüber hinwegtäuschen, dass es weiterhin das Verwaltungsbudget ist, welches im Vergleich deutlich unterdurchschnittlich ausgestattet worden ist. So ist das Verwaltungskostenbudget gegenüber dem Vorjahr (2025) um 598.551 € (0,92%), gegenüber dem Jahr 2024 aber sogar um 11.639.826 € und damit um 15,32 % gesunken. Profiteur der höheren Zuteilung ist somit ausschließlich der Eingliederungstitel.



Dieser vergleichsweisen Unterausstattung bei den Verwaltungskosten stehen aber auf der Ausgabenseite immer höhere Bedarfe gegenüber, die auf allgemein bekannte, kostenerhöhende Faktoren wie z.B. die allgemeine Preissteigerung / Inflation (insbesondere bei Energie, Mieten & Verbrauchsmaterialien etc.) sowie höhere Tarifabschlüsse zurückzuführen sind. Allein in den Jahren 2024 und 2025 stieg der Verbraucherpreisindex (VPI) um jeweils 2,2% p.a., so dass bei fehlender Kompensation im Verwaltungstitel zwangsläufig ein immer höherer Umschichtungsbedarf zu Lasten des Eingliederungsbudgets entsteht. Der voraussichtliche Umschichtungsbedarf für das laufende Geschäftsjahr 2026 kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Auch für 2026 werden - wie in den Vorjahren bereits üblich - Rückeinnahmen i.H.v. 200.000,- € prognostiziert, die den Eingliederungsmitteln zufließen. Diese sind in der Tabelle aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit nicht ausgewiesen.

	2022	2023	2024	2025	2026
Zugeteilte Eingliederungsmittel (ohne BEZ)	70.761.014	68.942.303	60.708.781	64.465.956	67.807.329
Verfügbare Eingliederungsmittel (nach Umschichtungsbetrag)	67.003.708	61.262.268	58.626.826	46.534.956	47.245.329
Veränderung (Zuteilung) zum Vorjahr	+0,07 %	-2,57 %	-11,94 %	6,19 %	5,18 %
Verwaltungskostenbudget inkl. "KFA"	80.924.190	89.312.415	92.380.739	97.561.142	99.893.899
Veränderung (Bedarf) zum Vorjahr	+3,16 %	+10,37 %	+3,44 %	+5,61 %	+2,39 %
Umschichtungsbetrag (im Verwaltungskostenbudget enthalten)	3.757.306	7.680.035	2.081.955	17.931.000	20.562.000

Globalbudget jobcenter Duisburg 2022-2026 - Stand: 02/2026

IX. Verwendung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Die im Jahr 2026 verfügbaren Eingliederungsmittel belaufen sich inklusive der zu erwartenden Rückeinnahmen in Höhe von voraussichtlich 200.000 € auf insgesamt 47.445.329 €. Die Verpflichtungen für in vorherigen Haushaltsjahren abgeschlossene Einkaufsprozesse für laufende Maßnahmen (sog. Verbindungen) belaufen sich auf ca. 36.847.552 €. Dementsprechend beläuft sich das noch frei beplanbare Neufallbudget auf 10.597.777 €. Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und der geschäftspolitischen Schwerpunkte sollen die verfügbaren Eingliederungsmittel wie folgt auf die einzelnen Leistungsarten verteilt werden.

Die so genannten *"Integrationsorientierten Instrumente"* stellen mit einem Anteil von ca. 40,62% bzw. ca. 19.271.806 € am Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen 2026 die größte Untergruppe dar. Die größten Einzelposten darunter bilden mit einem Anteil von 22,04% und einem entsprechenden Mitteleinsatz i.H.v. 10.457.002 € die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE). Vor dem Stichtag 01.01.2025 und damit noch in Rechtsträgerschaft des SGB II begonnene Maßnahmen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) stellen noch einen Anteil i.H.v. 2,62% dar, was einer Summe von 1.244.228 € entspricht. FbW Maßnahmen mit Beginn ab dem 01.01.2025, d.h. solche in Kostenträgerschaft des SGB III, die im Rahmen der gemeinsamen Bildungszielplanung explizit SGB II Kunden zugutekommen, aber ausschließlich aus Mitteln des SGB III bezahlt werden, sind hierin nicht enthalten. Diese werden seit dem 01.01.2025 aus dem Eingliederungstitel gemäß § 71b SGB IV der Bundesagentur für Arbeit finanziert, welcher durch die Übernahme der Finanzierungsverantwortung in der Weiterbildungsförderung für Kunden aus dem Rechtskreis SGB II eine entsprechende Aufstockung erfahren hat.

Die zweitgrößte Untergruppe stellen den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes folgend die so genannten "Beschäftigung schaffenden Maßnahmen" (öffentlich geförderte Beschäftigung - zweiter Arbeitsmarkt) mit einem Anteil von 54,21% bzw. 25.721.663 € dar. Unter den Beschäftigung schaffenden Maßnahmen haben die sog. Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II mit 18.553.630 € den größten Anteil. Das entspricht 39,11% des Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen 2026. Die beiden Förderinstrumente nach dem Teilhabechancengesetz "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II" sowie "Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II" wurden mit 15,11%, mithin 7.168.032 € veranschlagt.

"Spezielle Maßnahmen für Jüngere" sind mit einem Betrag von 2.003.573 € im Gesamtbudget enthalten, was einem Anteil von 4,22% entspricht. Unabhängig davon profitiert der Kundenkreis der Jüngeren natürlich nicht nur vom zielgruppenorientierten Angebot, sondern vom gesamten weiteren Produktportfolio des jobcenter Duisburg.

Zusätzlich aktiviert das jobcenter Duisburg auch im Jahr 2026 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 (64 Eintritte / Neufälle in

2026) könnte der PAT im Haushaltsjahr 2026 bis zu 3,3 Mio. € betragen (ca. 300.000 € für neue Fälle in 2026 und bis zu 3,0 Mio. € für die Bestandsfälle).

Für spezielle Leistungen an Rehabilitanden und behinderte Menschen ("Reha/SB") sind bis zu 439.139 €, d.h. ca. 0,93% vorgesehen.

Die genaue Verteilung der einzelnen Untergruppen und der darunter zusammengefassten Instrumente kann der Tabelle unter Ziff. F.I. entnommen werden.

X. Personelle Ausstattung

Über organisatorische sowie personalwirtschaftliche Angelegenheiten entscheidet die Trägerversammlung des jobcenter Duisburg und stellt für jedes Haushaltsjahr einen gesonderten Kapazitätsplan auf. Dieser beruht bundesweit einheitlich auf dem „Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen (VSP)“. Das VSP wird regelmäßig zur Überprüfung ihrer Personalausstattung genutzt.

Das jobcenter Duisburg hat als sogenannte „gemeinsame Einrichtung“ kein eigenes Personal, sondern es wird von ihren Trägern (Bundesagentur für Arbeit und Stadt Duisburg) zugewiesen. Einstellung, Entlassung aber auch die Ausbildung obliegen diesen Trägern.

Für das Jahr 2026 hat die Trägerversammlung einen Stellenplan mit 889,4 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) beschlossen. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein geringfügiger Rückgang um 3,5 VZÄ, jedoch zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben sowie zur Erreichung der Ziele grundsätzlich auskömmlich. Seit Jahren ist nicht der Umfang des Stellenplans, sondern allein dessen Ausschöpfung problematisch. Das jobcenter Duisburg ist hier - wie alle anderen Akteure auf dem Arbeitsmarkt - ebenfalls stark von den Auswirkungen des andauernden (Fach-)Kräftemangels betroffen. In der Folge sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, um nicht nur reguläre und außerplanmäßige Personalabgänge zu kompensieren, sondern darüber hinaus auch den Personalbestand bis zur Grenze des Stellenplans entsprechend zu erhöhen.

Aufgrund umfangreicher Maßnahmen hat sich die Personalfluktuationsrate erfreulicherweise stabilisiert - wenn auch immer noch auf einem recht hohen Niveau. 2025 lag die Anzahl der Personalzugänge, wie im Jahr davor, bei 83 Personen. Dem standen lediglich 72 Abgänge gegenüber, so dass der Personalkörper geringfügig erweitert werden konnte. Erstmals seit 2022 konnte auch die Mehrheit der Rekrutierungen (57,83 %) durch ausgebildete Kräfte oder Personen mit entsprechender Vorerfahrung gedeckt werden. Der Anteil der durch die Träger ausgebildeten Kräfte lag bei 18,07 %.

1. Personalfluktuations im Leistungsbereich

In 2025 haben 26 Beschäftigte aus dem Leistungsbereich das jobcenter Duisburg verlassen.

Der Anteil von externen Mitarbeitern ohne Vorerfahrung war gegenüber dem Vorjahr erhöht (35,61 %, Vorjahr 28,6 %). Der Anteil der Integration von ausgebildeten Kräften war eher gering (nur sechs Verwaltungsfachwirte, die in den Leistungsbereich integriert werden konnten).

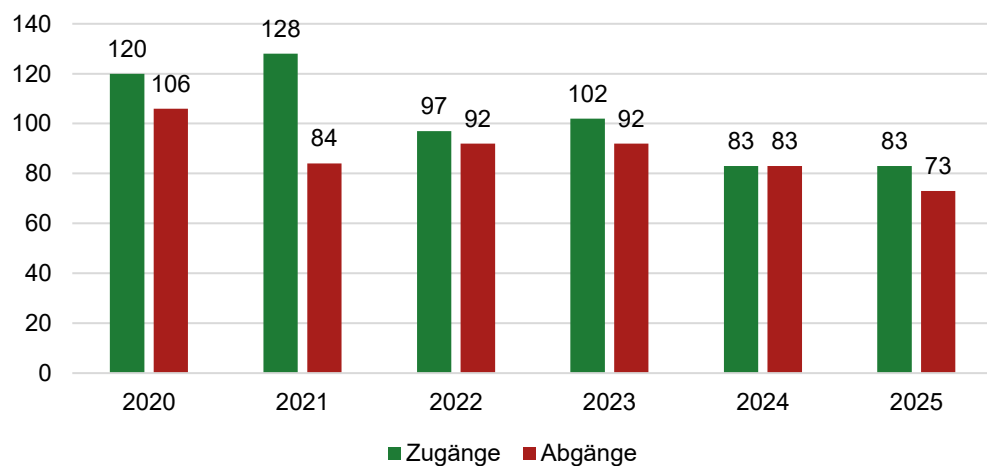
Der bisher in Verbindung mit der Stadt Duisburg durchgeführte Qualifizierungslehrgang für Verwaltungsfachwirte läuft wegen des vergleichsweise hohen Aufwands bei der Ausbildung der Kräfte und dem im Gegenzug hierzu geringen Personalzugang in 2026 aus. Im letzten Durchgang wird mit der Übernahme von sechs Personen gerechnet.

Das jobcenter Duisburg hat sich außerdem seit Sommer 2025 an der Ausbildung der Bachelor des Studieninstituts der Stadt beteiligt und hofft darüber zukünftig Mitarbeiter gezielt für den Leistungsbereich zu rekrutieren.

2. Personalfluktuatun im Bereich Markt und Integration

Die Fluktuation im Bereich Markt und Integration (Integrationsfachkräfte bzw. Fallmanagement sowie Beschäftigte in den Eingangszonen) sank gegenüber dem Vorjahr von 50 auf 33 Personen. Diese Abgänge konnten zu 27,3 % (9 Personen) mit bereits ausgebildetem Personal und zu weiteren 42,4 % (14 Personen) mit Personal mit Vorerfahrung ersetzt werden. Für 2026 ist für den Bereich Markt und Integration darüber hinaus eine Übernahme von insgesamt elf Nachwuchskräften beabsichtigt.

Personalfluktuatun im jobcenter Duisburg



Quelle: jobcenter Duisburg, Personalbereich

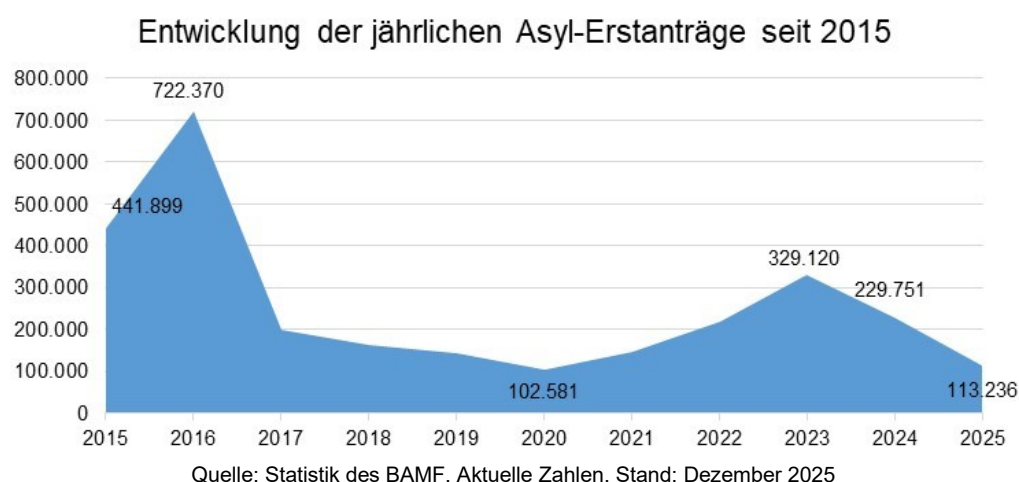
E. Handlungsansätze

I. Arbeits- und Fachkräftesicherung

1. Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrationshintergrund

Innerhalb des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials befinden sich auch viele geflüchtete Menschen mit Arbeitsmarktzugang. Die Zielerreichung im Allgemeinen und die Bekämpfung des Fachkräftemangels im Besonderen lassen sich nicht realisieren, ohne die Kunden mit Migrationshintergrund entsprechend in die Vermittlungsbemühungen einzubeziehen.

Die Entwicklung der Asyl-Erstanträge in der Bundesrepublik geht seit dem Jahr 2023 zurück. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 168.543 Asylanträge gestellt - davon 113.236 Erst- und weitere 55.307 Folgeanträge. Damit nähert sich die aktuelle Entwicklung dem vergleichsweise niedrigen Niveau des Jahres 2020 an. Selbstverständlich ist alles andere als sicher, dass dieser Trend sich weiter fortsetzt. Allein die fragile Sicherheitslage im Nahen Osten ist geeignet, erneut zu einer Trendwende mit erheblichen Auswirkungen auf Deutschland zu führen.



Die im Kontext Asyl am Stärksten vertretenen Herkunftsländer sind - neben der Ukraine - weiterhin Afghanistan, Irak, Iran und Syrien. Seit dem Höchststand im April 2021 sinkt die Zahl der Leistungsbeziehenden aus den acht häufigsten Asyl-Herkunftsländern (sog. „8 HKL“). - s. im Anhang unter Ziff. H.IV.3. Unter den Personen aus den 8 HKL stellen die Staatsbürger der Arabischen Republik Syrien mit knapp 65% Anteil die größte Gruppe. Inwieweit es durch die verhalten positive Entwicklung der Sicherheitslage in Syrien zu freiwilligen, finanziell unterstützten oder auch zwangsweisen Rückführungen durch eine mögliche Einstufung Syriens als sicheres Herkunftsland kommt, ist ungewiss.

Auch die Anzahl der Ukrainerinnen und Ukrainer, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, sinkt seit dem Höchststand im April 2023 langsam, aber kontinuierlich - s. im Anhang unter Ziff. H.IV.1. Allerdings ist der Verlauf des nun schon seit Februar 2022 schwelenden Ukraine-Konflikts nach wie vor höchst volatil, so dass erhebliche externe Einflüsse auf die Anzahl der Leistungsbeziehenden in beiden Richtungen - erneuter Anstieg oder weiterer Rückgang - jederzeit möglich sind.

Für beide Gruppen - Menschen aus der Ukraine und aus den 8 HKL - gilt im Übrigen gleichermaßen, dass die jeweils „marktnäheren“ Leistungsbeziehenden mittlerweile integriert sind. Die zukünftigen Integrationen werden an dieser Stelle folglich aufwändiger.

Weiterhin verfügt das jobcenter Duisburg im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit über einen hohen Kundenanteil von Menschen mit bulgarischer und rumänischer Nationalität. Ihren Höchststand erreichte diese Personengruppe im November 2024 mit 11.205 Regelleistungsberechtigten. Zwar gelingt es, Integrationserfolge zu erzielen. Aufgrund des hohen Anteils von Personen mit niedrigem oder sogar gänzlich ohne Schul- bzw. Berufsabschluss innerhalb der Zielgruppe sind die Integrationen jedoch eher von kurzer Dauer, selten bedarfsdeckend und erfolgen zu etwa zwei Dritteln im ungelernten Bereich. Dementsprechend verharrt die Anzahl der Regelleistungsberechtigten weiterhin auf einem sehr hohen Niveau, obgleich am Rand ein geringer Abwärtstrend erkennbar ist - s. im Anhang unter Ziff. H.IV.2.

In diesem Zusammenhang sichern die weitere Aufrechterhaltung und Ertüchtigung der bestehenden Kompetenzzentren wie dem Integration Point (IP) und der Geschäftsstelle für Unionsbürger den Lebensunterhalt der Migranten und deren Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Der Ende 2023 gestartete "Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten" wird in angepasster Form auch in 2026 weitergeführt. Trotz der beachtlichen Integrationserfolge sind aber immer noch viele geflüchtete Menschen im Helferbereich und damit z.T. unterhalb ihrer formalen Qualifikation beschäftigt. Ein vollständiger Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch bedarfsdeckende Einkommen wird so nicht immer erreicht – insbesondere, wenn lediglich geringfügige Beschäftigungen ausgeübt werden. Die wesentlichen Ziele von Phase 3 des Job-Turbo sind dabei wie folgt ausgestaltet:

- Stabilisierung und ggfs. Ausbau von Beschäftigungsverhältnissen
- Vertiefender Spracherwerb
- Entwicklungsmöglichkeiten im Job durch (Teil-) Qualifizierung

Um diese Ziele zu erreichen, verfolgt das jobcenter Duisburg ein detailliertes Konzept zur Umsetzung des Job-Turbo Phase 3. Hierbei ist vorgesehen, dass jede Integrationsfachkraft ihre Kunden bei Arbeitsaufnahme umfassend über die Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen einer (freiwilligen) Nachbetreuung informiert. Dies erfolgt entweder persönlich im Rahmen eines Beratungsgesprächs, mindestens jedoch mittels eines Anschreibens, welches umfassend zu den Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Konkret kann es sich dabei bspw. um Leistungen der Beschäftigtenqualifizierung, Job-Berufssprachkurse, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oder weitere Eingliederungsleistungen auf Grundlage des § 16g SGB II handeln.

Im Zusammenhang mit der Ausschöpfung des Potentials von (Fach-)kräften mit Migrationshintergrund ist das Jobcenter weiterhin auf eine enge Zusammenarbeit mit Dritten angewiesen. Dies gilt insbesondere für die zuständigen Ausländerbehörden, denen gerade im Zusammenhang mit dem EU-Freizügigkeitsrecht eine zentrale Rolle zukommt.

Im Bereich der Deutschförderung liegt die Zuständigkeit beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Für die Integration sind Kenntnisse der deutschen Sprache besonders wichtig. Das BAMF legt hierfür die Basis mit den Integrationskursen. Für die Integrationskurse steht dem BAMF künftig deutlich

mehr Geld zu Verfügung. Der Haushaltsausschuss des Bundestags beschloss am 14. November zusätzliche Mittel von 110 Millionen Euro für das Jahr 2026. Im kommenden Jahr stehen dem BAMF damit insgesamt rund 1,06 Milliarden Euro für Integrationskurse zur Verfügung. Nichtsdestotrotz wurde im Zuständigkeitsbereich des BAMF entschieden, dass im laufenden Haushaltsjahr 2026 bis auf Weiteres keinerlei Zulassungen für die Teilnahme an Integrationskursen nach § 44 Abs. 4 AufenthG erteilt werden können. Das bedeutet, dass insbesondere Asylbewerber, Geduldete (§ 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG), Menschen aus der Ukraine sowie Unionsbürger nicht mehr im Rahmen verfügbarer Kursplätze zur Teilnahme am Integrationskurs zugelassen werden. Jobcenter können aber weiterhin nach § 44 Absatz 4 AufenthG i. V. m. § 5a IntV alle leistungsberechtigten Personen zu einem Integrationskurs zulassen, die

- Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten (unter anderem Menschen aus der Ukraine) oder
- freizügigkeitsberechtigte Unionsbürgerinnen und -bürger oder
- deutsche Staatsangehörige ohne ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache und besonderer Integrationsbedürftigkeit

sind und bei denen eine Teilnahme im Rahmen eines Kooperationsplans nach § 15 Abs. 2 SGB II vorgesehen ist. Dementsprechend kommen die stark reduzierten Zugangsmöglichkeiten bei Jobcenter Kunden erfreulicherweise nicht zum Tragen.

2. Hohe Integrationsquote von Frauen

Das SGB II enthält an mehreren Stellen den klaren gesetzlichen Auftrag zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Gemäß § 1 Abs. 2 S. 3 SGB II ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Hierbei sollen insbesondere die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.

Der Anteil der Frauen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird zum Ende des Jahres 2025 voraussichtlich ca. 51,25 % betragen (Prognose). Damit befänden sich knapp 1.255 mehr Frauen als Männer im Leistungsbezug. Dennoch entfielen in 2025 mit 5.948 Integrationen von Männern gegenüber 2.963 Integrationen von Frauen immer noch beinahe mehr als doppelt so viele aller Integrationen auf die Gruppe der Männer, obgleich diese kleiner ist. Dies bedeutet, dass nach wie vor nur etwa jede dritte Integration durch eine Frau erfolgt (33,25%). Gegenüber 2024 konnte die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt zwar geringfügig verbessert werden, gleichwohl besteht weiterhin massiver Aufholbedarf.

Aber nur existenzsichernde Arbeit bietet Frauen in der Regel auch die Möglichkeit, ihr Leben selbstbestimmt zu führen. Die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen ist wiederum wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund sowie mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung wird eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitsvolumens von Frauen angestrebt.

In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Hinwirken auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Förder- bzw. Integrationsmaßnahmen
- Zielgruppenorientierte Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten, z.B. durch Ausbau der Angebote für Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund oder Förderung von Teilzeitberufsausbildung von Frauen und Männern mit Familienpflichten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen)
- Frühzeitige und regelmäßige Ansprache von Kunden gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
- Arbeitgeberberatung zu familienorientierter Personalpolitik & Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ehemals Projekt "MiniSoz")

3. Integration Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Auch wenn zuletzt wieder mehr neue Ausbildungsverträge geschlossen wurden und die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung gestiegen ist: Der deutsche Ausbildungsmarkt steht weiter vor großen Herausforderungen. So wird es immer schwieriger, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zusammenzuführen - mit der Folge, dass einem steigenden Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen eine ebenfalls wachsende Zahl an Jugendlichen gegenübersteht, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos bleibt. Gleichzeitig kommt der beruflichen Ausbildung eine zentrale Rolle zu, um den künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.¹⁰ Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist und bleibt eine der zentralen Voraussetzungen für dauerhafte Beschäftigungsperspektiven. Daher ist es Ziel des Jobcenter Duisburg, junge Menschen bestmöglich bei ihrem Einstieg in das Berufsleben und der lebenslangen Aufrechterhaltung nachgefragter Kompetenzen und Fähigkeiten zu unterstützen. Dies geschieht unter Verfolgung der folgenden Handlungs- und Interventionsansätze:

- Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf (KAoA)
- Frühzeitige und nachhaltige Aktivierung von (Neu-)Kunden ab Vollendung des 15. Lebensjahres
- Konsequente Einbindung des gAGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
- Passgenaue Vermittlung in Ausbildung und Arbeit auf Grundlage hoher Kontaktdichte
- Angebot flexibler Ausbildungsmodelle wie z.B. Teilzeitberufsausbildung und Teilqualifizierung
- Rechtskreisübergreifende Betreuung und Beratung in der Jugendberufsagentur (JBA)

4. Initiierung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für SGB II-Beziehende, auch durch aktive Nutzung von Leistungen zur Eingliederung wie MAG, ESG und EGZ

Nach § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB II erbringt das Jobcenter insbesondere auch Leistungen zur Beratung und Vermittlung. Hierzu gehört, sämtliche Akteure auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeit bestmöglich zu unterstützen, um einen möglichst schnellen und passgenauen

¹⁰ IAB Themen "Ausbildung", <https://iab.de/themen/ausbildung/>.

Arbeitsmarktausgleich zu erreichen. Hierzu kann das Jobcenter zahlreiche Leistungen zur Eingliederung nach dem SGB II und III erbringen. Im engen Zusammenhang mit der Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen stehen dabei insbesondere die Leistungen „Maßnahmen bei Arbeitgebern“, „Einstiegsgeld“ und „Eingliederungszuschuss“ im Fokus.

Alle drei Leistungsarten sind an verschiedenen Stellen und in besonderem Maße zur Förderung nachhaltiger Beschäftigung geeignet. Am Anfang steht üblicherweise die „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ oder kurz „MAG“. Eine MAG ist im Prinzip eine Art finanziell unterstützte Probearbeit. Sie kommt zur Anwendung, wenn Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber zwar grundsätzlich Interesse aneinander haben, aber aus verschiedensten Gründen noch nicht endgültig feststeht, ob sich die Parteien aneinander binden wollen.

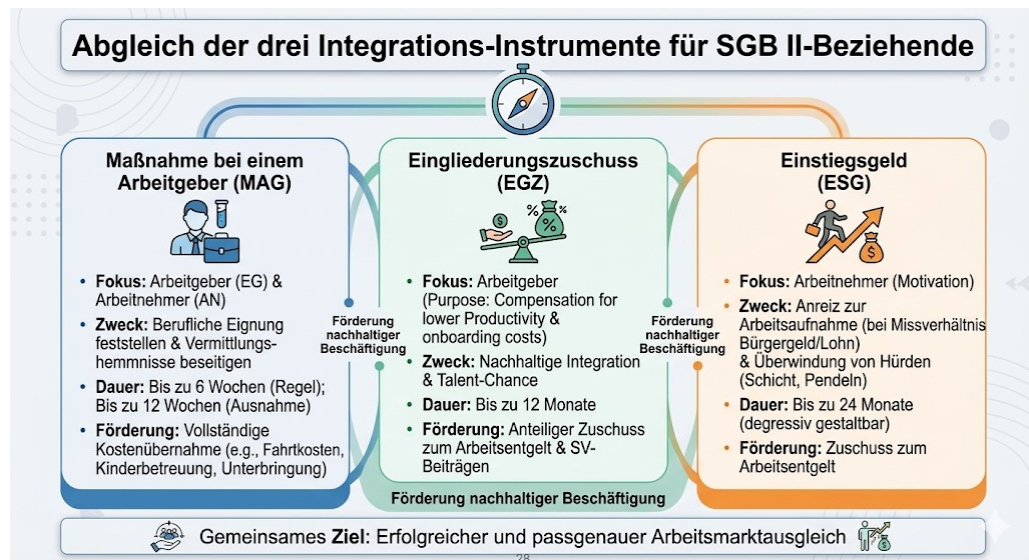
MAG sollen die berufliche Eignung in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit feststellen. Die Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen können Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Betriebliche Maßnahmen können zudem die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen.

Förderungen im Rahmen der MAG umfassen die Übernahme aller notwendigen teilnehmerbezogenen und angemessenen Kosten für die Teilnahme. Beispiele für übernahmefähige Kosten sind z.B. Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten oder Kosten für auswärtige Unterbringung. Zur Vermeidung von Missbrauchs- bzw. Mitnahmeeffekten ist eine MAG in der Regel auf maximal sechs Wochen begrenzt. In gesetzlich geregelten Ausnahmekonstellationen ist aber auch ein MAG mit einer Dauer von bis zu 12 Wochen zulässig.

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber zueinander gefunden, so stehen Arbeitgeber gerade in Zeiten des (Fach-)Kräftemangels häufig vor der Frage, ob sie bei der Besetzung offener Stellen auch auf fachfremde und/oder weniger qualifizierte Mitarbeiter zurückgreifen sollen, bevor eine Stelle dauerhaft oder jedenfalls für einen längeren Zeitraum unbesetzt bleibt. In betriebswirtschaftlicher Hinsicht wird dabei zu Recht eingewandt, dass neue und in Bezug auf die betrieblichen Anforderungen weniger kompatible Mitarbeiter einen höheren Einarbeitungsaufwand verursachen und naturgemäß für eine Übergangszeit eine geringere Produktivität aufweisen. Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Kosten durch die Gewährung eines Eingliederungszuschuss (EGZ) nach den §§ 16 Abs. 2 S. 2 Nr. 5 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB III zumindest zu einem großen Teil kompensiert werden. Der Eingliederungszuschuss ist eine finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, die neuen Talenten eine Chance geben wollen. Im Gegenzug können sie für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten einen anteiligen Zuschuss zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt inklusive der Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von bis zu 50 Prozent erhalten.

Aber auch auf der Arbeitnehmerseite soll sich die Aufnahme einer Beschäftigung spürbar lohnen. Grundsätzlich wird dies über die allgemeinen Hinzuverdienstregelungen sichergestellt, aufgrund deren ein erwerbstätiger Bürgergeldempfänger immer mehr Geld „in der Tasche hat“ als er dies ohne eigenes Einkommen hätte. Nichtsdestotrotz gibt es Konstellationen, in denen die Freibeträge allein nicht ausreichend sind, um erwerbstätige Leistungsberechtigte zur Aufnahme einer Beschäftigung zu motivieren. Hier kann die Gewährung eines Einstiegsgeldes angebracht sein. Zweck des Einstiegsgeldes ist es, einen finanziell attraktiven Anreiz für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu schaffen. Hierbei kann es sich z.B. um Fallkonstellationen

handeln, in denen das erzielbare Einkommen in einem erheblichen Missverhältnis zur bisherigen Höhe des Bürgergeldes steht (z.B. bei sehr großen Bedarfsgemeinschaften) oder in denen die Aufnahme der Arbeit besondere Eigenbemühungen erfordert (wie z.B. stark belastende Schichtdienste, sehr lange Pendelzeiten etc.). Das Einstiegsgeld wird als Zuschuss zum Arbeitsentgelt erbracht und orientiert sich an der Höhe des Regelsatzes. Die höchstmögliche Förderdauer beträgt bis zu 24 Monate. Um einen reibungslosen Übergang zu ermöglichen, kann das Einstiegsgeld darüber hinaus degressiv ausgestaltet werden. Damit ist Einstiegsgeld nicht nur ein stark motivierendes Instrument für die grundsätzliche Aufnahme einer neuen Beschäftigung, sondern dient gleichzeitig auch der Sicherstellung nachhaltiger Integrationen.



5. Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt

Die qualitativ hochwertige und intensive Betreuung von Langzeitarbeitslosen (LZA) und Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) stellt auch im Jahr 2026 einen wichtigen Hebel für die Zielerreichung dar. Im jobcenter Duisburg erfolgt die Betreuung innerhalb des Regelgeschäfts und ist je nach Team individuell auf das Kundenpotenzial abgestimmt. Es bedarf aber in der Regel eines längerfristigen Prozesses unter Verwendung eines gestuften Mitteleinsatzes, um LZB dauerhaft abzubauen und diesem entgegenzuwirken. Professionelle Beratung mit einer am jeweiligen Unterstützungsbedarf ausgerichteten Beratungsintensität ist dabei ein wesentlicher Gelingensfaktor zur schnellen und nachhaltigen Integration.

Für viele Menschen ist die Vermittlung in Arbeit auch aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen erschwert. Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind daher bereits nach bestehender Rechtslage ausdrücklich auch der Erhalt, die Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB II. Zur Erhaltung und Verbesserung der Erwerbsfähigkeit von Leistungsberechtigten sollten aber nicht nur arbeitsmarktnahe Förderungen im engeren Sinne, sondern auch Leistungen anderer Träger in Betracht gezogen werden. Gerade dieser Aspekt soll im Zuge der Reform der Grundsicherung stärker betont werden. Mit dem neuen vierten Satz in § 14 Absatz 2 SGB II soll klargestellt werden, dass es erforderlich ist, im Rahmen der Beratung bei Bedarf frühzeitig auf Leistungen anderer Träger zu verweisen, die der Stabilisierung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen. Damit soll eine

ganzheitliche präventive Eingliederungsstrategie und die hierfür erforderliche rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit gestärkt werden. Dazu gehören insbesondere Präventions- und Gesundheitsleistungen sowie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn frühzeitig auch solche Leistungen initiiert werden, die der Stabilisierung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen. Die Verweisung auf Leistungen anderer Träger verdeutlicht dabei die Schnittstellenfunktion der Jobcenter. Damit wird der Grundsatz des „Förderns und Forderns“ um eine wichtige gesundheitliche Dimension ergänzt. Ziel ist es, die Chancen der Betroffenen auf eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben zu erhöhen, Folgekosten durch Langzeitarbeitslosigkeit und Erwerbsminderung zu vermeiden und die Kooperation zwischen den Sozialleistungsträgern zu verbessern.

Im Hinblick auf die Integration von Langzeitleistungsbeziehenden unternimmt das Jobcenter Duisburg insbesondere die folgenden Anstrengungen:

- Verzahnung gesundheitsfördernder Prozesse mit Integrationsleistungen im Programm "teamw()rk für Gesundheit und Arbeit" (ehemals BKK-Aktiv)
- Intensivbetreuung von Kunden im Langzeitleistungsbezug
- Generationenübergreifende Prävention durch ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften, in denen sich ein oder mehrere Kinder befinden
- Nutzung der Potenziale des Teilhabechancengesetzes
- Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit den flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II

II. Kunden im Fokus

1. Aufrechterhaltung einer hohen Kontaktdichte mit Schwerpunkt auf persönlicher Beratung und Video-Kommunikation

Das persönliche Beratungsgespräch ist nach wie vor das wirkungsvollste Instrument, um nachhaltige Vermittlungserfolge zu erzielen. Es ermöglicht eine umfassende Kommunikation und schafft Verbindlichkeit. Für das Jahr 2026 hat sich das Jobcenter Duisburg zum Ziel gesetzt, durch eine angemessene Kontaktdichte die bereits hohe Beratungsintensität weiter aufrechtzuerhalten. Hierzu werden die Integrationsfachkräfte wie im Vorjahr den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit aktiv für Beratungskontakte einsetzen.

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung hat sich das Jobcenter Duisburg bereits frühzeitig dafür entschieden, neben persönlichen Beratungen vor Ort in den Geschäftsstellen im Jobcenter interessierten Kunden auch die Möglichkeit zu eröffnen, ganz einfach per Videokommunikation ihre Termine wahrzunehmen und ihre Anliegen zu klären. Hierfür genügt kundenseitig prinzipiell jedes Mobiltelefon oder Tablet neuerer Bauart, welches über eine Kamera und einen Zugang zum Internet verfügt. Im Sinne eines reaktiven Ausfallmanagements bietet sich die Videokommunikation auch dann an, wenn ein Kunde einen Termin vor Ort im Jobcenter versehentlich vergessen hat, aber grundsätzlich erreichbar ist.

Im Vermittlungsbereich hat sich die Videokommunikation bereits fest etabliert, so dass das Jobcenter Duisburg in Hinblick auf die Anzahl der geführten

Videotelefonate nicht nur landesweit, sondern zum wiederholten Male in Folge bundesweit den Spitzenplatz einnimmt. Dies gilt insbesondere auch für die besonders digital-affine Zielgruppe U25.

Für das Jahr 2026 hat sich das jobcenter Duisburg das Ziel gesetzt, das Format der Videokommunikation nunmehr auch stärker auf den Bereich der Leistungsgewährung auszudehnen.

Selbstverständlich soll die Videokommunikation die unmittelbare persönliche Beratung nicht ersetzen. Jedem Kunden bleibt es unbenommen, stattdessen alternative Kommunikationswege zu bestreiten. Als ergänzendes Interaktionsformat ist die Videokommunikation aber nicht mehr wegzudenken. Kundenseitig wird dieses Angebot jedenfalls sehr stark frequentiert.

2. Umfassende Beratung zu leistungsrechtlichen Themen zu Beginn, während und am Ende des Leistungsbezuges

Die Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II dienen nicht nur der unmittelbaren Sicherstellung des grundrechtlich verankerten Existenzminimums, sondern insbesondere auch dazu, Leistungsempfänger in die Lage zu versetzen, ohne Existenzsorgen alle erforderlichen Bemühungen zur Reduzierung oder Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit unternehmen zu können. Die Regelungen, nach denen Leistungen zu gewähren sind, sind im Einzelfall jedoch sehr komplex und für Laien schwer verständlich und verlangen zudem umfassende Mitwirkungshandlungen. Daher kommt der Beratung im Leistungskontext ein enorm hoher Stellenwert zu.

Zur Sicherstellung der hierfür erforderlichen fachlichen und sozialkommunikativen Beratungskompetenz seitens der Mitarbeiter verfolgt das jobcenter Duisburg seit mehreren Jahren sehr erfolgreich die Systematik der so genannten "Leistungsrechtlichen Beratung".

Die Leistungsrechtliche Beratung ist eine modulare Qualifizierungsreihe für Führungskräfte sowie Mitarbeiter, die leistungsrechtliche Anliegen bearbeiten. Diese bekommen hierdurch Werkzeuge (Methoden und Techniken, Werte und Handlungsprinzipien sowie eine Gesprächsstruktur) an die Hand, mit denen sie unter anderem Kundengespräche souveräner meistern können. Dadurch können sie Kunden ihre Rechte, Ansprüche und Pflichten auf Augenhöhe erklären und auch so manchen Konflikt im Vorfeld vermeiden.

Neben der eigentlichen Beratungskompetenz spielen aber auch Bearbeitungsqualität und Bearbeitungsdauer eine wesentliche Rolle für die Kundenzufriedenheit. Dies gilt insbesondere für Kunden, die erstmalig oder nach einem längeren Zeitraum einen (Erst-)Antrag stellen. Vor diesem Hintergrund hat das jobcenter Duisburg noch im Jahr 2025 den so genannten Neukundenprozess (NKP) umfassend überarbeitet und an die Bedürfnisse der Kunden und die wachsenden Herausforderungen der Digitalisierung angepasst. Darüber hinaus wurde die übergreifende Zusammenarbeit zwischen den Bereichen „Markt und Integration“ und dem Leistungsbereich weiter geschärft.

3. Weitere Steigerung der Inanspruchnahme der Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets

Für Eltern, die auf Unterstützungsleistungen angewiesen sind, ist es oft nicht leicht, ihren Kindern die gleichen Möglichkeiten in der Freizeit oder in der Schule zu bieten wie Kindern aus Familien mit höheren Einkommen. Hier helfen die

Bildungs- und Teilhabeleistungen des sogenannten Bildungspakets. Mit den Leistungen bekommen Kinder bessere Möglichkeiten, sich persönlich zu entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Deshalb werden viele verschiedene Angebote aus Kultur und Bildung gefördert. Insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die Leistungen nach dem SGB II erhalten oder deren Eltern den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen, haben grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf nachstehende Bildungs- und Teilhabeleistungen:

- Ausflüge
- Persönlicher Schulbedarf
- Schülerbeförderung
- Lernförderung
- Aufwendungen für Mittagessen in Kindertagesstätte (Kita), Schule und in der Kindertagespflege
- Soziale Teilhabe / Kultur, Sport, Mitmachen

Für das Jahr 2026 hat sich das jobcenter Duisburg zum Ziel gesetzt, in noch stärkerem Maße als bisher durch umfangreiche Beratung und Vorteilsübersetzung auf eine stärkere Inanspruchnahme der Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT) durch die Berechtigten hinzuwirken. Dies geschieht auf verschiedenen Wegen. Neben der allgemeinen Information der Kunden über die BuT-Leistungen bei Vorsprachen in den Leistungsbereichen und bei der Arbeitsvermittlung finden zahlreiche Formate statt, innerhalb derer regelmäßig auf die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der Leistungen hingewiesen wird. Bei diesen Formaten handelt es sich z.B. um Schüler- und Ausbildungsmessen, Mini-Messen in den Geschäftsstellen oder Infoveranstaltungen.

4. Ausbau und Steigerung der Nutzungsrate digitaler Angebote

Das jobcenter Duisburg hat sich frühzeitig der fortschreitenden Digitalisierung in der Verwaltung verschrieben. Schon sehr früh war das jobcenter Duisburg daher mit einer eigenen App am Markt, mit deren Hilfe zahlreiche Kundenanliegen einfach und schnell online erledigt werden konnten. Parallel dazu erfolgte im Rahmen der Initiative "Jobcenter der Zukunft" der Ausbau der Eingangszonen in so genannte "Self-Service-Bereiche", in denen Kunden verschiedenste Dienstleistungen des jobcenter Duisburg nutzen können. Dies umfasst z.B. Möglichkeiten zur Stellensuche, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zur umfassenden Kommunikation mit dem jobcenter Duisburg über jobcenter.digital oder die Jobcenter-App mittels frei zugänglicher und kostenlos nutzbarer digitaler Endgeräte. Zur Unterstützung der Kunden beschäftigt das jobcenter Duisburg die so genannten "Scouts", die für alle Fragen im Zusammenhang mit den digitalen Dienstleistungen als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Trotz dieser umfangreichen Bemühungen im Rahmen der verfolgten Online-Strategie liegen die Quoten bei der Online-Nutzung in Bezug auf die digitale Stellung von Erst- und Weiterbewilligungsanträgen unter dem NRW-Schnitt.

Vor diesem Hintergrund hat es sich das jobcenter Duisburg zum Ziel gesetzt, die Inanspruchnahme digitaler Angebote weiter zu steigern. Dies betrifft insbesondere auch die Nutzung der neuen, bundesweiten jobcenter Duisburg App, die bereits seit Anfang 2025 verfügbar ist.

Um eine noch stärkere Konzentration auf die Nutzung von Online-Angeboten über das gesamte Angebotsportfolio zu erreichen, soll zukünftig ab Tag 1 der Kontaktaufnahme eine konsequente Beratung in Hinblick auf die Nutzung digitaler Angebote und die damit verbundenen, erheblichen Vorteile für die

Kunden, wie z.B. kürzere Bearbeitungsdauern, schnellere Reaktionszeiten und ein höheres IT-Sicherheits- und Datenschutzniveau, erfolgen.

Für das zweite Halbjahr 2026 beabsichtigt das Jobcenter Duisburg überdies die Bereitstellung eines Bewerbungstools für seine Kunden, welche dann mit Hilfe künstlicher Intelligenz (KI) die Möglichkeit haben, ihre eigenen Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben und Lebenslauf) auf ihrem Endgerät zu erstellen und anschließend herunterzuladen. Hierzu können die Kunden nach Wunsch Dokumente bzw. Unterlagen hochladen oder Daten eingeben. Die Nutzung des KI-Bewerbungstools ist komplett freiwillig. Daten werden ausschließlich zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen verarbeitet – eine Speicherung von Daten nach Erstellung findet ausdrücklich nicht statt.

Folgerichtig steht das Jahr 2026 damit ganz im Zeichen der konsequenten Weiterentwicklung der Digitalisierung im Jobcenter Duisburg. Die Rahmenbedingungen, unter denen dies erfolgen soll, wurden in entsprechende Leitlinien überführt, die den Mitarbeitern das Ziel und den Weg transparent vor Augen führen. Digitalisierung im Jobcenter Duisburg bedeutet dabei insbesondere:

- „Online“ ist zukünftig grundsätzlich der führende Kanal.
- Alle Regelprozesse sehen vorrangig die Nutzung digitaler Dienstleistungsangebote vor; Ausnahmen sind im Einzelfall möglich
- Über allen Bemühungen steht der Mensch im Mittelpunkt. Kunden ebenso wie Mitarbeitende – niemand geht im Prozess verloren
- Digitale Transformation wird als gemeinsamer Lern- und Kulturprozess verstanden.

Um diesen Zielen Verbindlichkeit und Nachdruck zu verleihen, wurde überdies eine korrespondierende Geschäftsweisung erlassen. Im Sinne der ganzheitlichen Online-Strategie wird das Jobcenter daher auch zukünftig sämtliche Digitalisierungspotenziale für sich und seine Kunden nutzbar machen.

5. Aufdeckung, Ahndung und Vermeidung von Leistungsmissbrauch

Ein weiterer wesentlicher Ansatz zur Sicherstellung eines wirtschaftlichen und sparsamen Mitteleinsatzes besteht darin, Leistungen ausschließlich an Berechtigte zu erbringen. Die konsequente Bekämpfung von Leistungsmissbrauch gehört daher zu den zentralen Aufgaben der Jobcenter und ist infolgedessen an zahlreichen Stellen im SGB II fest verankert. Bekämpfung von Leistungsmissbrauch genießt daher naturgemäß beim Jobcenter Duisburg einen hohen Stellenwert. Neben umfangreichen internen Vorkehrungen zur Identifizierung, Analyse und Verhinderung betrügerischer Aktivitäten innerhalb der Organisation (sog. Enterprise-Fraud-Management - EFM) besteht eine enge Vernetzung mit weiteren relevanten Akteuren auf kommunaler und überregionaler Ebene (z.B. mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit / Zoll etc., Polizei- und Ermittlungsbehörden sowie Spezialeinheiten der Kommune etc.). Aufgrund der komplexen Rechtslage - vor allem in Teilbereichen wie der Gewährung von Leistungen an Unionsbürger - sowie der hohen Anzahl der oftmals beteiligten Akteure (Ausländerbehörde, Kindergeldkasse, Schulen, Arbeitgeber, Vermieter etc.) bindet der Themenkomplex des Leistungsmissbrauchs jedoch hohe Personalkapazitäten, was vor dem Hintergrund eines glaubhaften Sozialstaatsprinzips jedoch

alternativlos erscheint. Dies setzt jedoch eine auskömmliche und dem Aufgabenumfang angemessene Personalausstattung denknotwendig voraus.

Die Erfahrung in den Jobcentern zeigt, dass die meisten Menschen im Integrationsprozess mitwirken und den Leistungsbezug aus eigenem Antrieb so schnell wie möglich wieder beenden wollen. Gleichzeitig ist aber deutlich geworden, dass den Jobcentern wirksame und unbürokratische Möglichkeiten fehlen, um auf Fälle von fehlender Mitwirkung, Arbeitsverweigerung oder Sozialleistungsmissbrauch effektiv reagieren zu können.

Folgerichtig sollen im Rahmen der Reform des Bürgergeldes zur neuen Grundsicherung zusätzliche Möglichkeiten zur Aufdeckung, Vermeidung und Verhinderung von Leistungsmissbrauch geschaffen werden. Hierzu gehören z.B. die Folgenden:

a) Meldepflicht an den Zoll

Die neue Regelung verpflichtet die Jobcenter, konkrete Anhaltspunkte auf Schwarzarbeit oder auf eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohnes an die Zollverwaltung zu übermitteln. Das gewährleistet ein bundesweit einheitliches Handeln der Jobcenter und stärkt die Zusammenarbeit von Jobcentern und Zollverwaltung. Ziel ist, die Prüfdichte der Zollverwaltung sowohl bei Leistungsberechtigten nach dem SGB II als auch bei deren Arbeitgebern zu erhöhen und Leistungsmissbrauch im SGB II konsequent nachzugehen. Dabei geht es um Sachverhalte, die den Jobcentern im Rahmen der Leistungsgewährung bekannt werden und auf Leistungsmissbrauch hindeuten, entweder durch Schwarzarbeit oder durch illegale Beschäftigung, bei der der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird.

b) Arbeitgeberhaftung

Schwarzarbeit und irreguläre Beschäftigung führen bekanntermaßen zu immensen volkswirtschaftlichen Schäden. Ein Teil hiervon entsteht, indem Sozialleistungen entweder komplett oder jedenfalls anteilig zu Unrecht erbracht werden, obwohl an und für sich Eigenleistungsfähigkeit besteht. Zukünftig haften daher Arbeitgeber, die eine geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht oder nicht vollständig oder zum Schein sozialversicherungsrechtlich melden, für etwaige dadurch zu Unrecht bezogene Leistungen des Beschäftigten.

III. Kundenprozesse Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation

Wie bereits dargestellt erfolgt die Förderung der Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt des Dritten Kapitels des SGB III seit dem 01.01.2025 durch die örtlich zuständige Agentur für Arbeit (AA). Die Integrationsverantwortung verbleibt wie zuvor in den Jobcentern. Diese sind weiterhin auch für die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe und das Teilnehmenden- und Absolventenmanagement zuständig. Um der gemeinsamen Verantwortung für diese Kunden gerecht zu werden, wurde bereits im Jahre 2024 ein rechtskreisübergreifender Referenzprozess mit Standards und Empfehlungen zur lokalen Ausgestaltung entwickelt.

1. Verstetigung der etablierten Prozessketten

Aufbauend auf diesem Referenzprozess und in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit wurde ein lokaler Förderprozess geschaffen, der sowohl den

veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen, als auch den Interessen der Kunden angemessen Rechnung trägt.

Um den betroffenen Kunden zu ermöglichen alle notwendigen bürokratischen Schritte, die zur Erreichung des Ziels führen, an einer einzigen Stelle durchzuführen ("one-stop-shop"), wurde seinerzeit entschieden, die Prozessschritte, an denen Agentur, Jobcenter und Kunde gleichzeitig beteiligt sind, per Videotermin im Jobcenter stattfinden zu lassen. Diese Entscheidung hat sich nicht nur als wegweisend, sondern vor allem als überaus erfolgreich erwiesen. Aus Kundensicht erfolgt die Beratung weiterhin an der gewohnten Stelle und mit dem bekannten, auch sonst zuständigen SGB II Arbeitsvermittler. Die Hinzuschaltung des zuständigen Vermittlers aus dem SGB III Bereich hat in der Vergangenheit reibungslos geklappt und die an den Prozess gestellten Erwartungen wurden aus Sicht aller Beteiligten erfüllt.

Dies liegt nicht zuletzt daran, dass von Anfang an ein enger und regelmäßiger Austausch der jeweiligen FbW-Koordinatoren von AA und Jobcenter Bestandteil des Prozesses war und auch entsprechend gelebt wurde. Gerade vor dem Hintergrund, dass während der Maßnahmenteilnahme das Teilnehmermanagement im Rahmen der Integrationsverantwortung weiterhin in der Zuständigkeit des Rechtskreises des SGB II liegt, ist ein stetiger Informationsaustausch von entscheidender Bedeutung. Liegen z.B. Informationen vor, dass das Erreichen des Maßnahmenziels gefährdet ist oder ein Maßnahmenabbruch droht, erfolgen gemeinsame Fallbesprechungen zwischen beiden Rechtskreisen - ggfs. unter direkter Beteiligung des Kunden.

Quartalsweise und anlassbezogen findet überdies ein Austausch zur Verstärkung des Prozesses unter Berücksichtigung von Umfang und Qualität der Förderauswahl und der umgesetzten Förderfälle statt. Bei Bedarf erfolgen situativ zusätzliche Abstimmungsgespräche, ggfs. unter Einbeziehung der (erweiterten) GF.

2. Gemeinsam mit dem Rechtskreis SGB III abgestimmte Maßnahmenplanung und -umsetzung

Eine kooperative und enge Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und AA ist aber nicht nur auf operativer Ebene, sondern insbesondere auch auf strategischer Ebene notwendig. So fand erstmals im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2025 eine rechtskreisübergreifende Planung des Arbeitsmarktprogramms insbesondere in Bezug auf FbW-Maßnahmen (Gutschein- und Vergabemaßnahmen) statt. Dabei wurden die Bildungsbedarfe der Kunden der AA und des Jobcenter gleichermaßen berücksichtigt. Aufgrund des gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind bei der Planung ebenfalls die Weiterbildungsbedarfe von Frauen und Männern im gleichen Maße zu berücksichtigen.

Wichtiger Bestandteil des Referenzprozesses ist daher die gemeinsame Bildungsziel- und Eintrittsplanung sowie die Steuerung und Abwicklung des Gesamtprozesses durch das Jobcenter und die AA. Dies erfolgt aufgrund einer frühzeitigen Abstimmung zu Inhalt und Umfang von Weiterbildungsbedarfen unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen sowie Absprachen zum Umgang mit Teilnehmenden bzw. Plätzen. Hierzu finden regelmäßig lokale Austausch- und Planungsformate auf strategischer und operativer Ebene zwischen den beiden Rechtskreisen statt. Die auf dieser Grundlage abgestimmte Maßnahmenplanung für das Geschäftsjahr 2026 befindet sich unter Ziff. G.

IV. Umsetzung der Bürgergeldreform 2026

Der Bundestag hat am Donnerstag, 5. März 2026, die von der Bundesregierung geplante Umgestaltung des Bürgergelds zu einer neuen Grundsicherung beschlossen. Grundlegend geändert werden zahlreiche Regeln des Zweiten Buches Sozialgesetzbuchs (SGB II). Unter anderem wird diese soziale Mindestsicherung nicht mehr „Bürgergeld“, sondern „Grundsicherungsgeld“ heißen. Eine detaillierte Zusammenfassung würde den gebotenen Rahmen sprengen. Nichtsdestotrotz soll nachfolgend ein summarischer Überblick erfolgen.

1. Änderungen mit Relevanz für den Leistungsbereich

In leistungsrechtlicher Hinsicht sind insbesondere die geplante Anpassung der Freibeträge sowie Änderungen bei der sog. Karenzzeit von Bedeutung.

Abschaffung der Karenzzeit bei Vermögen und Neuregelung des Schonvermögens - Die Karenzzeit beim Schonvermögen wird gestrichen, d.h. eine Berücksichtigung findet zukünftig von Anfang an statt. Die Höhe des Schonvermögens wird darüber hinaus nach Altersstufen gestaffelt.

Deckelung der Aufwendungen für Unterkunft - Die anerkennungsfähigen Aufwendungen für die Unterkunft werden auch in der Karenzzeit begrenzt. Bei unverhältnismäßig hohen Aufwendungen für die Unterkunft besteht die Pflicht der Leistungsbeziehenden zu einer Kostensenkung, auch in der Karenzzeit. Die allgemeine Mietpreisbremse findet Berücksichtigung. Die Änderungen dienen dem Ziel, die Anerkennung unverhältnismäßig hoher Aufwendungen für die Unterkunft weitgehend zu vermeiden. Diesem Ziel soll auch die zukünftige Berücksichtigung der Mietpreisbremse dienen. Übersteigen die Mietkosten die zivilrechtlich zulässige Miete, ist ein Mietsenkungsverfahren einzuleiten. Die Kunden sind aufzufordern den Verstoß gegenüber ihren Vermietern zu rügen.

Regelungen zur Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus - Bisher erfolgte in Fällen, in denen aufgrund von Leistungsminderungen der Leistungsanspruch in Höhe des Regelbedarfs entfallen war, eine Abmeldung der Betroffenen bei der Kranken- und Pflegeversicherung. Neben dem Verlust des Versicherungsschutzes hatte dies einen enormen Verwaltungsaufwand zur Folge. Zukünftig wird in diesen Fällen zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes für die jeweilige Dauer Grundsicherungsgeld in Höhe von monatlich einem Euro bewilligt. Damit werden gleichzeitig auch Beitragsschulden verhindert.

Verschärfte Auskunftspflichten Dritter - Zur Berechnung und Prüfung der Leistungsansprüche sind Datenerhebungen bei Dritten oftmals unerlässlich. Dies gilt z.B. in besonderem Maße gegenüber Vermietern. Da der regelmäßige Zufluss der Miete von einem „ungestörten“ Leistungsbezug abhängig ist, muss zum einen sichergestellt werden, dass personenbezogene Daten wie Name und Anschrift des Vermieters erhoben, gespeichert und verarbeitet werden dürfen. Zum anderen muss der gesetzliche Befugnisrahmen der Jobcenter in Bezug auf Auskunftsanfragen an den Vermieter (verbindlich) geregelt werden. Es bedarf einer belastbaren Rechtsgrundlage, die zahlreiche Verwaltungsabläufe (z. B. Direktzahlungen von Miete und Kautionen und dadurch Verhinderung von Mietschulden, Guthaben aus Heiz- und Betriebskostenabrechnungen etc.) nachhaltig vereinfachen und Leistungsmissbrauch entgegenwirken kann.

2. Änderungen mit Relevanz für den Bereich Markt & Integration

Ein langfristig starker Sozialstaat braucht klare, durchsetzbare Regeln und die Mitwirkungsbereitschaft aller erwerbsfähigen Menschen, die Sozialleistungen beziehen. Daher ist das Gleichgewicht zwischen Unterstützung und Mitwirkung, zwischen Solidarität und Eigenverantwortung immer wieder zu überprüfen und neu auszubalancieren. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Vermittlung in Arbeit zu stärken. Dabei kommt es sowohl auf die Mitwirkung der leistungsbeziehenden Menschen an als auch darauf, den Jobcentern wirksamere Instrumente an die Hand zu geben, mit denen diese eingefordert werden kann. Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen beabsichtigt der Gesetzgeber insbesondere die folgenden Rechtsänderungen:

Wiedereinführung des Vermittlungsvorrangs - Die Integration in Erwerbsarbeit ist das vorrangige Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dadurch sollen die Menschen ihren Lebensunterhalt vollständig und möglichst dauerhaft aus eigenen Kräften bestreiten. Dies soll stärker betont werden. Deshalb soll der Vermittlungsvorrang hervorgehoben werden sowie die Pflicht der Leistungsberechtigten, ihre Arbeitskraft im maximal zumutbaren Umfang bis zur vollständigen Überwindung der Hilfebedürftigkeit einzusetzen.

Regelhafte Überprüfung der Tragfähigkeit von Selbständigkeiten - Nur zu oft stehen aussichtslose selbständige Tätigkeiten der Aufnahme bedarfsdeckender oder jedenfalls deutlich bedarfsreduzierender Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt entgegen. Zukünftig ist nach Stellung einer negativen Prognose nach einem Jahr ein Verweis auf alternative Tätigkeiten außerhalb der Selbständigkeit statthaft.

Schlichtungsverfahren - Damit die Jobcenter schneller, verbindlicher und unbürokratischer handeln können, wird das bisherige Schlichtungsverfahren ersatzlos abgeschafft.

Meldeversäumnisse - Mitwirkung soll stärker betont werden. In der Folge steigt die Minderungshöhe für unentschuldigtes Meldeversäumnis von bisher 10 auf 30 % des Regelbedarfs. Die Dauer der Minderung beträgt einen Monat. Der Regelbedarf wird jedoch komplett entzogen, wenn Leistungsberechtigte drei aufeinander folgende Meldetermine ohne wichtigen Grund versäumen. Die Kosten der Unterkunft, Beiträge zur Krankenversicherung und etwaige Mehrbedarfe sind hiervon jedoch unbeeinträchtigt und werden weiter erbracht. Zur Vermeidung unbilliger Härten besteht eine Pflicht zur persönlichen Anhörung bei wiederholten Meldeversäumnissen.

Pflichtverletzungen - Bei den Minderungen wegen Pflichtverletzungen gilt zukünftig eine einheitliche Sanktionshöhe i.H.v. 30% für eine Dauer von drei Monaten. Damit entfällt die bisherige und aufwändige, stufenweise Erhöhung. Damit werden die Minderungen gerade bei erstmaligen Verstößen deutlicher und spürbarer. Darüber hinaus wird der Anwendungsbereich der sog. „Arbeitsverweigerer“ Regelung erweitert, die bisher aufgrund des engen Tatbestands so gut wie nie zur Anwendung kam. In der Folge ist bspw. keine vorherige Pflichtverletzung mehr notwendig. Zur Vermeidung unbilliger Härten besteht eine Pflicht zur persönlichen Anhörung bei wiederholten Pflichtverletzungen.

Einforderung von Mitwirkung durch Verwaltungsakt - Bei unentschuldigten Meldeversäumnissen und Verstößen gegen den Kooperationsplan bzw. bei

dessen Nichtzustandekommen kann die Mitwirkung zukünftig per rechtsfolgenbewehrtem Verwaltungsakt eingefordert werden.

Erziehende frühzeitig aktivieren - Der Zeitpunkt, ab dem für Erziehende die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder die Teilnahme an einer Eingliederungsmaßnahme oder Sprachkurs unter der Voraussetzung einer vorhandenen Betreuungsmöglichkeit in der Regel zumutbar ist, wird auf die Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes abgesenkt. Dies setzt jedoch das Vorhandensein einer Betreuungsmöglichkeit voraus.

Stärkung der Bedeutung von Gesundheitsaspekten - In der Beratung wird die Bedeutung von Gesundheitsaspekten für eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt gestärkt. Eine ganzheitliche, präventive Eingliederungsstrategie wird somit unterstützt.

Betreuung und Förderung junger Menschen - Zur Verbreiterung des Förderspektrums werden Leistungen des SGB II, die sich bei der Integration junger Menschen mit einer Vielzahl an Unterstützungsbedarfen bewährt haben, auch im System des SGB III eingeführt und spezifisch an dieses angepasst. Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach § 16h SGB II wird gestärkt und zahlt somit langfristig darauf ein, dass jeder junge Mensch eine Ausbildung machen kann

Ausweitung des Anwendungsbereichs des § 16e) SGB II - Die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt über 16e) SGB II richtet sich an arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose. Mit der beabsichtigten Gesetzesänderung sollen die Zugangsvoraussetzungen zur Förderung zukünftig erleichtert und damit der Anwendungsbereich erweitert werden, um mehr Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Förderungen nach § 16e) einen hohen Budgetverbrauch nach sich ziehen, der bei der Planung entsprechend berücksichtigt werden muss.

Ausweitung des Passiv-Aktiv-Transfers - Der Passiv-Aktiv-Transfer basiert auf Einsparungen im Grundsicherungsgeld und der Bundesbeteiligung an den Kosten der Unterkunft und Heizung. Er soll auf weitere Instrumente ausgeweitet werden, um die Möglichkeiten der Arbeitgeberförderung zu vergrößern und das Prinzip zu stärken, Arbeit zu fördern, statt Passivleistungen zu zahlen.

F. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

I. Verteilung der Mittel auf die Instrumente

Förderinstrument		Haushaltsmittel (in Euro)
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget (VB)	Vermittlungsbudget allg.	672.432
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)	Maßnahmen bei Trägern (MAT)	8.512.896
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	9.149
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	1.907.511
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	27.446
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Ausfinanzierung SGB II		1.244.228
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ)		1.697.090
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		2.305.481
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (Einkauf in 2023)		201.272
1.7 Ganztägliche Betreuung / Coaching (GaBe)		2.689.727
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		nach Bedarf
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		18.553.630
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)		1.710.813
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		5.457.219
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		1.408.905
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		265.313
Einstiegsqualifikation (EQ)		50.318
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		279.036
4. Leistungen für behinderte Menschen		439.139
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		9.149
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		4.574
Gesamtbudget 2026 (inkl. Verbindungen aus 2025)		47.445.329

II. Geplante Eintritte

Förderinstrument		geplante Eintritte / Teilnehmer / Plätze
1. Integrationsorientierte Instrumente		
1.1 Vermittlungsbudget (VB)	Vermittlungsbudget allgemein	nach Bedarf
	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MDK)	nach Bedarf
1.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)	Maßnahmen bei Trägern (MAT)	1.761
	Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	300
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)	1.012
	Private Arbeitsvermittler (MPAV)	24
1.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - inkl. Weiterbildungsprämie & AEZ		1.180
1.4 Eingliederungszuschüsse (EGZ) ohne SB		310
1.5 Einstiegsgeld (ESG) - Sozialversicherungspflichtig & Selbständige		635
1.6 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen		53
1.7 Ganzheitliche Betreuung / Coaching (GaBe)	über Dritte (Gutscheinverfahren)	746
	durch eigenes Personal	490
1.8 Nachholen des Hauptschulabschlusses		nach Bedarf
2. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
2.1 Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)		1.544
2.2 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EVL)		54
2.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)		64
3. Spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)		40
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA)		16
Einstiegsqualifikation (EQ)		20
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h)		16
4. Leistungen für behinderte Menschen (EGZ SB, PB/AG SB)		31
5. Weitere Förderleistungen		
5.1 Reisekosten (Allg. Meldepflicht & MDK)		nach Bedarf
5.2 Freie Förderung (FF) - Zuschuss & Darlehen		nach Bedarf
Gesamt 2026		8.296

G. Bildungszielplanung

I. Gesamtübersicht

Bildungssegment	geplante Förderungen
Umschulungen / Fortbildungen	472 / 708
darunter Gewerblich-technische Berufe	342
Kaufmännische/verwaltende Berufe	183
Sozial- und Gesundheitsberufe	112
Sonstige Bildungsziele	306
Vorbereitende Qualifizierungen	237
Gesamt	1.180

II. Bildungsziele

1. Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen (Ao)

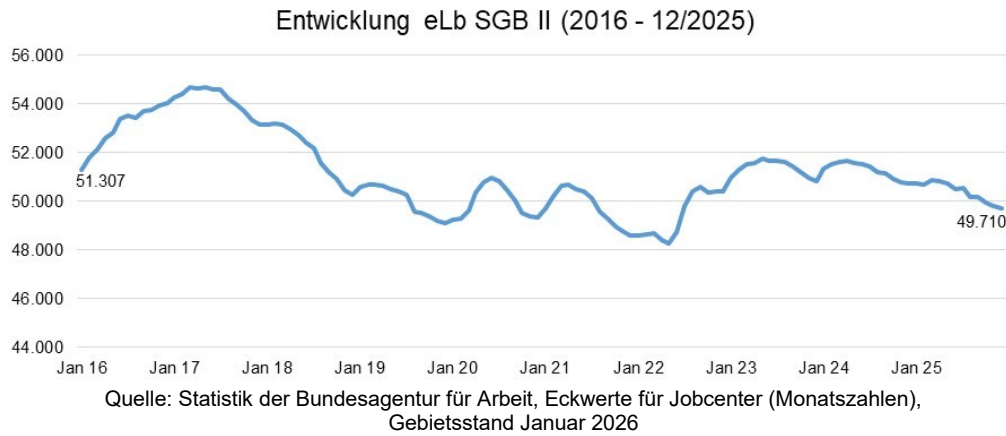
Umschulungen / abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Pflegefachkraft	3
Berufsanschlussfähige Teilquali (kaufmännisch, gewerblich-technisch, Dienstleistungen)	94
Berufsanschlussfähige Teilquali Transport (Berufskraftfahrer, Triebfahrzeugführer)	150
Betriebliche Einzelumschulungen	1
Kinderpflegerin	0
Erzieher/innen	1
Nachholen von Berufsabschlüssen, Vorbereitung auf eine Externenprüfung	17
Pool-Umschulungen gewerblich-technische Berufe	48
Pool-Umschulungen kaufmännische/verwaltende Berufe	78
Pool-Umschulungen IT (Fachinformatiker & Webdesigner)	55
Pool-Umschulungen Sonstige	25
Gesamt	472

2. Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen (nAo)

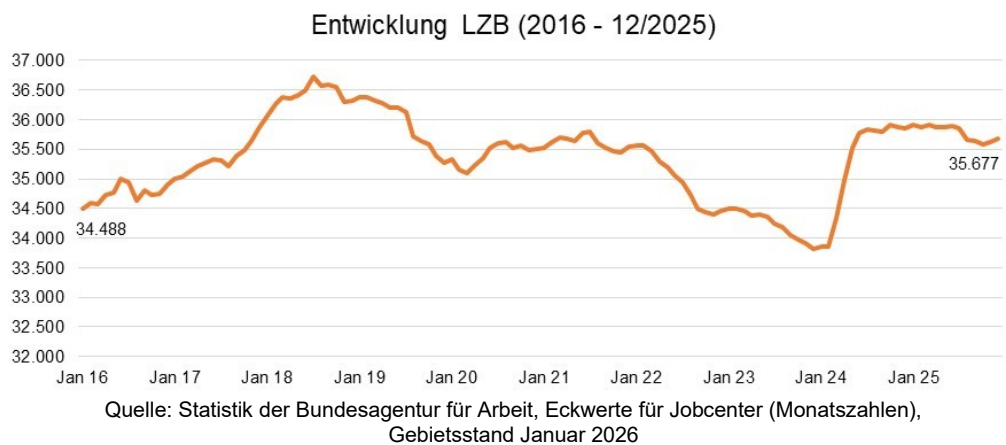
Fortbildungen / nicht abschlussorientierte Weiterbildungen	geplante Bildungsgutscheine
Berufsstart für Migranten	85
Kurzqualifizierungen (z.B. Staplerschein, Module für Berufskraftfahrer)	70
Nachholen des Hauptschulabschlusses	200
Grundkompetenzen (VZ 3-6 Monate/ TZ 6-9 Monate)	20
Examierte Weiterbildungen Sozial- und Gesundheitsberufe	18
Weiterbildungen Sonstige 6-12 Monate	70
Weiterbildungen Sonstige 3-6 Monate	55
Weiterbildungen gewerblich-technische Berufe	50
Weiterbildungen kaufmännische-verwaltende Berufe	50
Weiterbildungen sozial-pflegerisch (medizinische Anpassungen, Helfer-Pflege)	90
Gesamt	708

H. Anhang

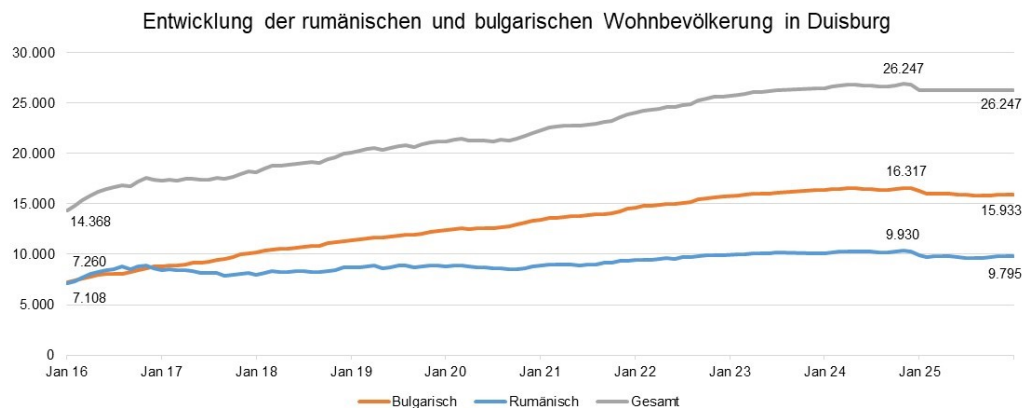
I. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im SGB II



II. Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II

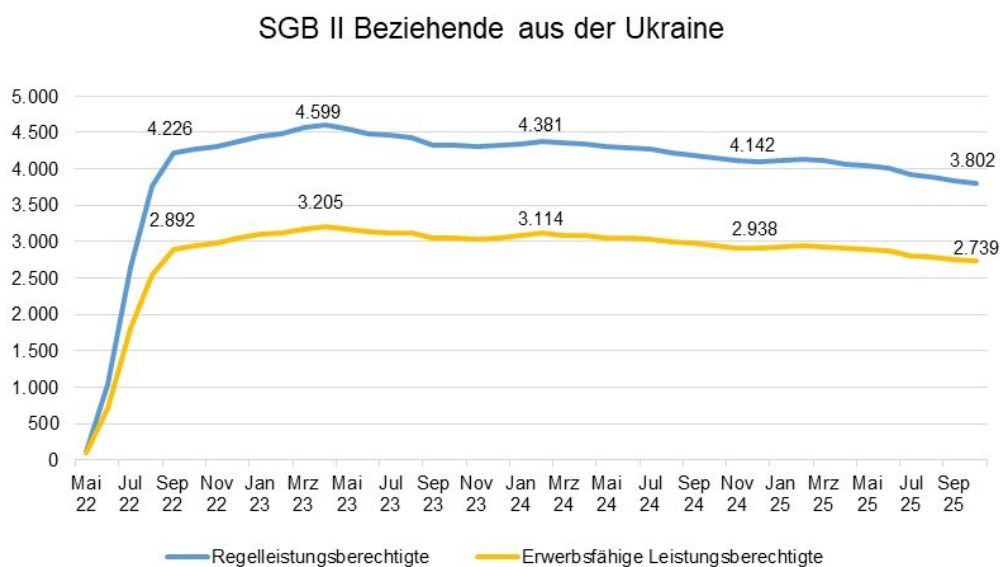


III. Entwicklung der Wohnbevölkerung aus Südosteuropa

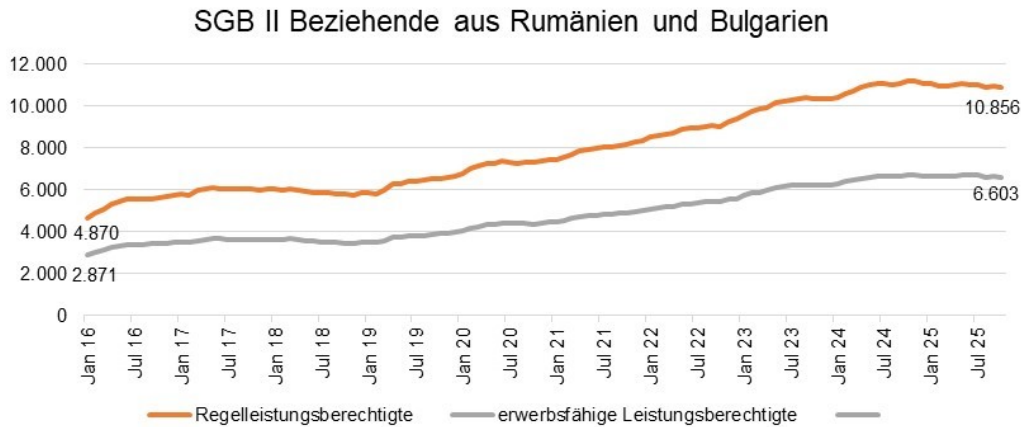


IV. Entwicklung der Anzahl der SGB II Beziehenden aus ausgewählten Herkunftsländern

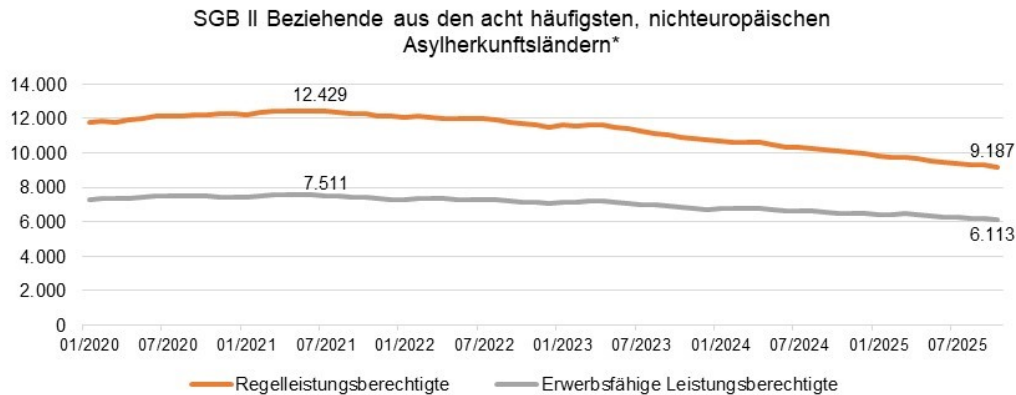
1. Ukraine



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.

