



OHNE VIELFALT KEINE
PERSPEKTIVEN -

Kürzungen bei den
Jobcentern schränken
Chancen ein!

© neelam279 - pixabay.com

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2025

„Vielfalt verbindet:
Integration im Fokus –
Perspektiven im Blick!“





Vielen Dank an die regionalen Beschäftigungsträger für die zur Verfügung gestellten Fotos.

Inhaltsverzeichnis

„Vielfalt verbindet: Integration im Fokus – Perspektiven im Blick“	4
Rahmenbedingungen 2025	8
Integrationsbudget	9
Regionaler Arbeitsmarkt	12
Langzeitarbeitslosigkeit	17
Struktur und Potenziale	19
Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung	22
Handlungsschwerpunkte und Zielgruppen	24
Integration in den Arbeitsmarkt	26
Qualifizierung zur Fachkräftesicherung	32
Intensivierung der gesundheitsorientierten Integrationsförderung	36
Reduzierung von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit	40
Verstetigung des Netzwerks kommunaler Eingliederungsleistungen	47
Stärkung der Kompetenzen (Allein-)Erziehender	49
Integration junger Erwachsener in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	53
Forcierung der Potenziale Zugewanderter	60
Impressum	64

„Vielfalt verbindet: Integration im Fokus – Perspektiven im Blick“

Seit 2005 eröffnet das kommunale Jobcenter des Kreises Düren, die job-com, Menschen Perspektiven und Chancen, ihren Lebensunterhalt unabhängig von staatlicher Unterstützung aus eigenen Mitteln und Kräften sicherzustellen.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der job-com macht die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für die Region transparent und beschreibt den beabsichtigten Einsatz des Eingliederungsbudgets.¹

Sollten die vor kurzem auf Bundesebene angekündigten erneuten drastischen Budgetkürzungen für die Jobcenter in Höhe von 1,25 Mrd. € realisiert werden, hat dies erheblichen Einfluss auf die Umsetzbarkeit der geplanten Aktivitäten der job-com.² Die Unterstützungsangebote müssten an vielen Stellen nochmals signifikant eingeschränkt werden.

2025 steht das Arbeitsmarktprogramm der job-com unter dem Motto „Vielfalt verbindet: Integration im Fokus – Perspektiven im Blick“.

Vielfalt und Diversität hat viele Perspektiven. Die „Charta der Vielfalt“ nennt mit Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität konkrete Differenzierungsmerkmale. Die Intention ist jedoch weitreichender: Es geht um das Phänomen, dass sich Menschen in vielem unterscheiden – und in manchem ähnlich sind. Diversität und Vielfalt stehen für Individualität. Damit Diversität sich entwickeln kann, bedarf es der Reflektion von Einstellungen und Haltungen eines jeden Einzelnen um der Bildung von Stereotypen und Vorurteilen entgegenzuwirken.

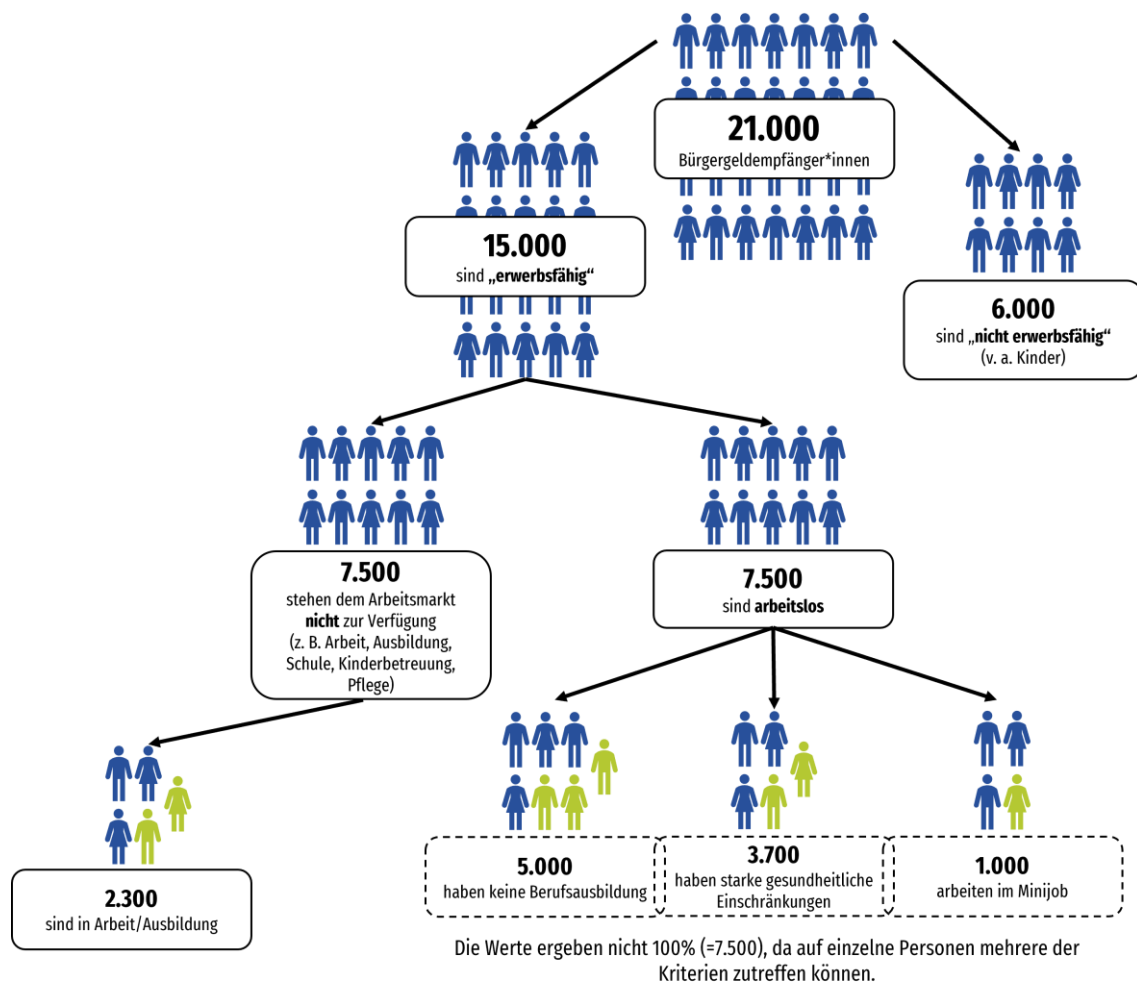
Wie Vorurteile entstehen, ist aktuell an der Bildung von Bürgergeld-Stereotypen in der öffentlichen Diskussion und Meinungsbildung hautnah zu verfolgen. Menschen im Bürgergeld-Bezug werden nicht selten als faul, unmotiviert und im Leben gescheitert dargestellt. Oft vermischt mit einem latenten Vorwurf von Sozialbetrug. Angesichts zunehmender Krisen und Verunsicherung

¹ Die Planungen orientieren sich wie in den vergangenen Jahren am Budget des laufenden Jahres, da unterjährig angekündigte Kürzungen in der Vergangenheit nie in voller Höhe eintraten.

² Vgl. Rundschreiben-Nr. 502/24 des LKT NRW (18.07.2024).

werden diese Bürgergeld-Stereotype kontinuierlich weiter befeuert. Dass diese populistische Sichtweise nicht der Realität entspricht, wurde vielfach belegt.

Dies bestätigt sich auch bei der Betrachtung der Zusammensetzung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kreis Düren:



Empfänger*innen von Bürgergeld im Kreis Düren (BI-Analyse KRISTALL Juli 2024, eigene Darstellung)

Mit der Betonung von Vielfalt und Individualität in Zusammenhang mit dem Bezug von Bürgergeld, will die job-com einen Gegenpol zu Vorurteilen und Hetze setzen. Denn hinter dem Begriff des Bürgergeld-Beziehenden stehen Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, mit vielfältigen Biographien, Ressourcen und Potenzialen. In Anbetracht des steigende Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels gilt es, diese mannigfaltigen Fähigkeiten von SGB-II-Leistungsbeziehenden in den Blick zu nehmen und in Richtung einer nachhaltigen Integration in Beschäftigung zu entwickeln.

Auch das Land NRW stellt im Rahmen seiner **Fachkräfteoffensive** die Ressourcen und Potenziale der Bürgerinnen und Bürger in den Mittelpunkt. In diesem Sinne leisten die kommunalen Jobcenter im Rahmen der Ende des Jahres 2023 vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) ausgerufenen **Vermittlungsoffensive NRW** einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe von Menschen im Bürgergeldbezug, zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels und damit zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Die Vermittlungsoffensive richtet sich an alle erwerbsfähigen Menschen im SGB II, legt aber einen besonderen Fokus auf Geflüchtete, v. a. aus der Ukraine. „Jeder und jede wird gebraucht“, jede und jeder soll ein Angebot erhalten – und jeder und jede muss sich einbringen, damit Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden und ein möglichst schneller Einstieg in Beschäftigung erfolgen kann.³

Mit einer **„Gemeinsamen Dürener Erklärung“** verstärken die Arbeitsmarktpartner*innen im Kreis Düren die Landesinitiative.



Vertreter*innen der Arbeitsmarkt- und Sozialpartner*innen unterzeichnen die „Gemeinsame Erklärung“ im Rahmen der „Vermittlungsoffensive NRW“: v. l. Johannes Willms (Vereinigte Kreishandwerkerschaft Düren-Euskirchen-Heinsberg), Ann-Katrin Steibert (DGB Region NRW Süd-West), Wilhelm Grafen (HWK Aachen), Landrat Wolfgang Spelthahn, Kerstin Faßbender (IHK Aachen), Ulrich Käser (Agentur für Arbeit Aachen-Düren), Jörg Hamel (Handelsverband Nordrhein-Westfalen Aachen-Düren-Köln e. V.), Karl-Josef Cranen (job-com), Anette Winkler (Abt. Wirtschaft und Tourismus Kreis Düren), Dezernentin Sybille Haußmann, Stefan Cypers (V.I.V. Jülich, Euskirchen und Umgebung e. V.).

³ Vgl. Kapitel „Integration in den Arbeitsmarkt“.

Bei der intensivierten Betreuung der Menschen hat sich das Jobcenter Düren besonders auf schon in der Vergangenheit identifizierte Gruppen mit hohen Potentialen konzentriert. Dazu gehören (Allein-)Erziehende, junge Erwachsene und geflüchtete Menschen.

Geflüchtete stehen neben den marktnäheren Kund*innen der Jobcenter im besonderen Fokus der Vermittlungsoffensive NRW.

Da die Landeskampagne ohne zusätzliches Personal und im Zuge einer weiter ansteigenden Zahl von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten umzusetzen ist, führt dies zwangsläufig dazu, dass Bürgergeld-Beziehende, die nicht diesen Schwerpunktzielgruppen angehören, in Ihrer Unterstützung nicht mehr die Intensivität erfahren können, die bisher geleistet wurde.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen konnten in den ersten fünf Monaten des Jahres 2024 1.174 Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dies bedeutet ein Plus von ca. 17 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Mit diesem Resultat liegt die job-com unter den 18 kommunalen Jobcentern in NRW auf Platz 8.⁴

⁴ Controlling-Cockpit SGB II (Stand: Mai 2024).

Rahmenbedingungen 2025

Auch 2025 kommt eine Vielzahl von Herausforderungen auf die job-com zu - insbesondere durch die andauernden Kriegshandlungen in der Ukraine und weiteren Fluchtherkunftsländern (u. a. Syrien, Iran, Irak, Afghanistan). Diese Ereignisse führen trotz sehr guter Vermittlungserfolge zu einer stetig steigenden Zahl von Bürgergeld-Empfänger*innen. Außerdem trägt eine tendenziell schwächelnde Konjunkturentwicklung bei gleichzeitigem weiter bestehendem Arbeits- und Fachkräftemangel zu einem Anstieg der Fallzahlen bei.

Nach den Ankündigungen der Bundesregierung gilt es, diese schwierigen Aufgaben mit einem vermutlich erneut deutlich reduzierten Budget zu bewältigen.⁵ Dem stehen die politischen Erwartungen in Form der Vermittlungsoffensive des Landes NRW (MAGS) gegenüber, die, wie der „Job-Turbo“ des Bundes, die absolute Priorität auf die schnelle Integration in Arbeit legt.

Das vorliegende Arbeitsmarktprogramm will trotz dieser Unwägbarkeiten die Ziele und die daran ausgerichtete Ausgestaltung der Aktivitäten der job-com für das kommende Jahr aufzeigen.

Die 2025 fortdauernde **Vermittlungsoffensive NRW** wird für das operative Geschäft der job-com handlungsleitend sein. Die inhaltlichen Schwerpunkte orientieren sich allerdings nicht ausschließlich an den aktuellen Entwicklungen, sondern tragen auch den konstant relevanten Themen Rechnung und knüpfen an die bisherigen erfolgreichen Aktivitäten an.

Sowohl durch die Weiterführung von bewährten Projekten und Angeboten als auch durch die Implementierung von neuen Integrationsansätzen wird die job-com auch im Jahr 2025 ihren Kund*innen im Rahmen ihres finanziellen Handlungsspielraums als verlässliche Partnerin zur Seite stehen.

Allerdings muss damit gerechnet werden, dass Unterstützungsangebote für Menschen mit weitergehendem oder langwierigem Unterstützungsbedarf im Zuge der Vermittlungsoffensive NRW im Jahresverlauf 2025 möglicherweise zurückgefahren oder nicht umgesetzt werden können (z. B. die kostenintensive außerbetriebliche Ausbildung – BaE – oder auch Angebote wie das DIZ).

⁵ Vgl. Rundschreiben-Nr. 502/24 des LKT NRW (18.07.2024).

Integrationsbudget

Aktuellen Informationen zufolge sieht das Bundeskabinett im Bundeshaushalt 2025 eine Kürzung der Budgets um 1,25 Mrd. € vor.⁶

Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen des Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 nach dem erfolgreichen Protest gegen die geplante Verlagerung der Betreuung der unter 25-jährigen auf die Agentur für Arbeit beschlossen, **die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) und der beruflichen Rehabilitation (Reha)** ab 1. Januar 2025 von den Jobcentern auf die Arbeitsagentur zu übertragen. Mit dem Wechsel der Kostenträgerschaft auf den beitragsfinanzierten Rechtskreis SGB III sollen 900 Mio. € im bundesfinanzierten Rechtskreis SGB II eingespart werden.

Für die job-com bedeutet dies eine Kürzung des Eingliederungsbudgets um 3,3 Mio. €. Da im Durchschnitt der letzten Jahre nur 1,4 Mio. € für die beiden übertragenen Aufgaben verausgabt wurden, stehen der job-com 2025 unabhängig von der Aufgabenverlagerung 1,9 Mio. € weniger für Eingliederungsmaßnahmen zur Verfügung.

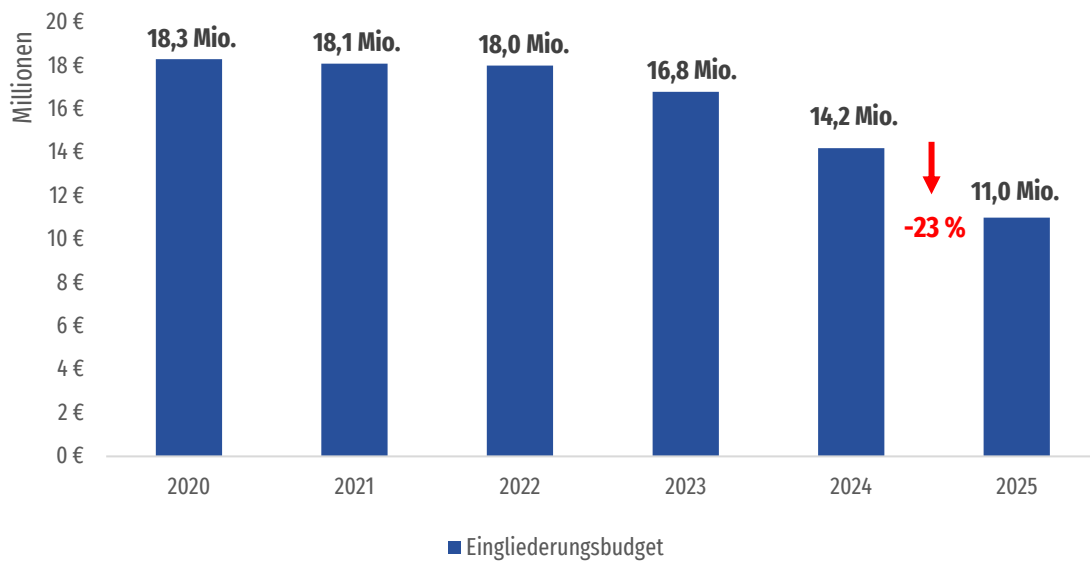
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den meisten Jobcentern, so dass davon auszugehen ist, dass der der Aufgabenverlagerung zu Grunde liegende Kürzungsbetrag in Gesamthöhe von 900 Mio. € vom Bund viel zu hoch angesetzt wurde.

Inklusive der FbW/Reha-Thematik beträgt die Mittelkürzung beim Gesamtbudget der job-com für 2025 nach dem aktuellen Haushaltsentwurf 3,2 Mio. € und die zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel reduzieren sich im Vergleich zum Vorjahr erneut um 23 % von 14,2 Mio. € auf 11,0 Mio. €.⁷

⁶ Vgl. Rundschreiben-Nr. 502/24 des LKT NRW (18.07.2024).

⁷ Budget 2024 ohne Mittel für FbW/Reha.

Zur Verfügung stehendes Integrationsbudget 2020 - 2025*



*Gesamtbudget 2024 (14,2 Mio. €) ohne Anteil FbW und Reha i. H. v. 1,4 Mio. €

Das angekündigte erneute signifikante Abschmelzen der zur Verfügung stehenden Mittel für die Integration der Bürgergeld-Beziehenden hat schwerwiegende Folgen für die Eingliederungsarbeit der job-com und für die Arbeitsmarktakteure vor Ort. Es ist nicht nur mit der Einstellung des mit dem „Bürgergeld-Gesetz“ entfristeten Teilhabechancengesetzes und dem weitgehenden Verzicht auf die vielversprechenden neuen Regelinstrumente des Bürgergeldes (z. B. § 16k SGB II) zu rechnen, sondern auch mit einer deutlichen Reduzierung des Maßnahmenportfolios.

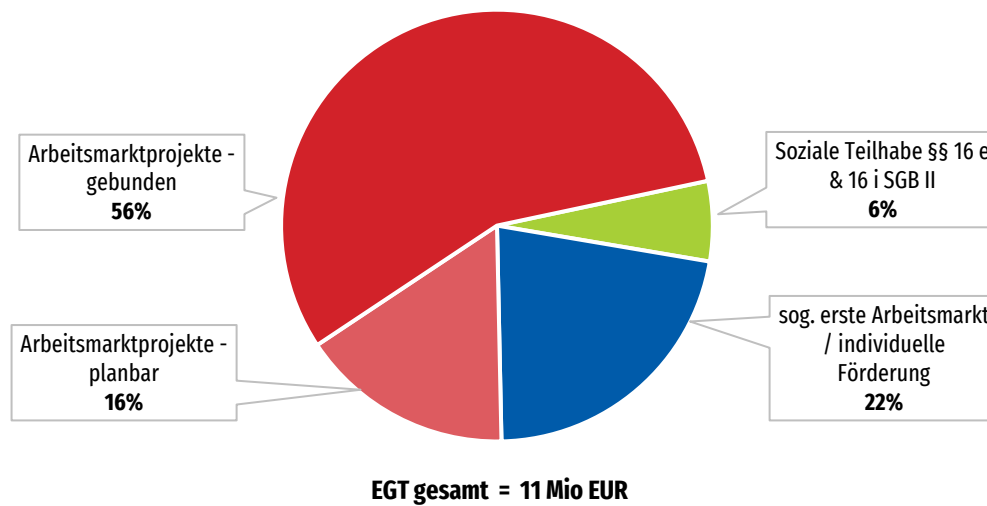
Mit Blick auf den aktuellen Haushaltsentwurf des Bundes für 2025 zeichnen sich folgende **Herausforderungen** für die job-com ab:

- Beibehaltung der Qualität der Integrationsarbeit bei reduziertem Finanzvolumen
- Nachhaltiger Mitteleinsatz für langfristige Projekte und Initiativen
- Bewahrung der Flexibilität

Diese Herausforderungen erfordern kreative Lösungen und eine Neuausrichtung der Prioritäten, um die Integrationsarbeit weiterhin effektiv zu gestalten. Das heißt aber auch, dass das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm für 2025 in Abhängigkeit von der Höhe des durch

den Bund zur Verfügung gestellten Budgets nur eingeschränkt umgesetzt werden kann. Vorhandene Strukturen werden zerstört und gehen nachhaltig verloren.

Budgetplanung 2025⁸



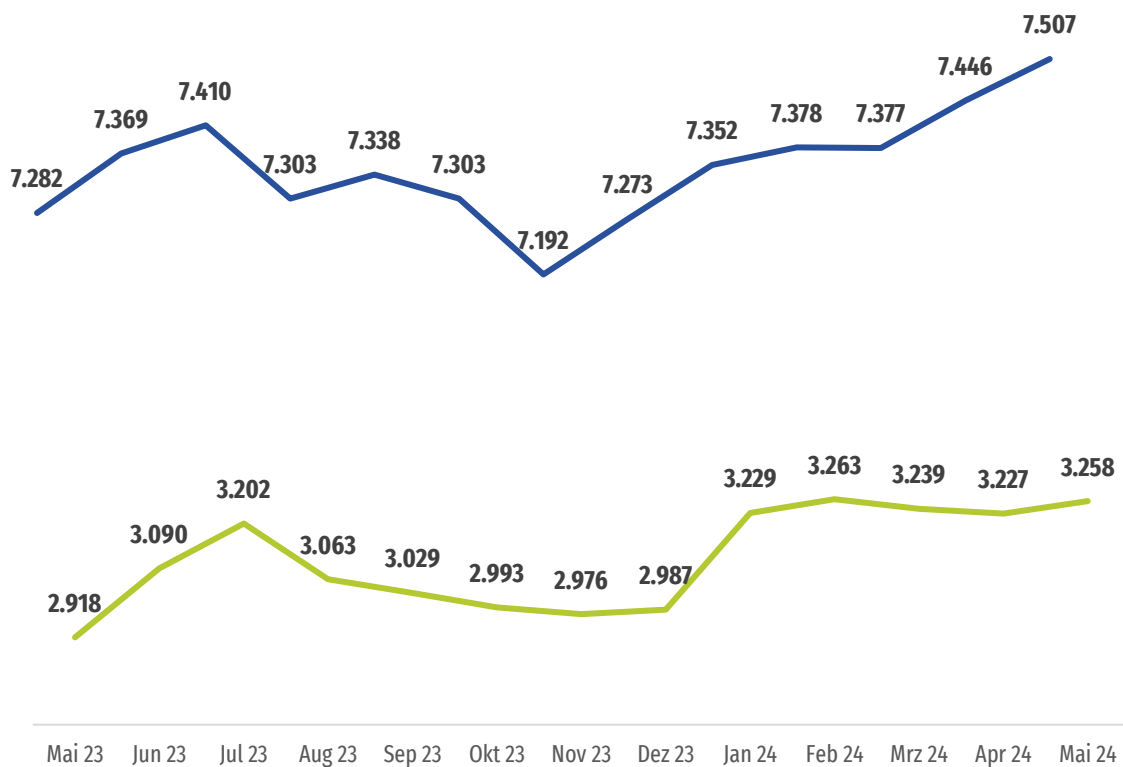
⁸ Definitionen:

- Arbeitsmarktprojekte gebunden: Bindungen aus Vorjahren, die im aktuellen Jahr zur Auszahlung kommen.
- sog. erster Arbeitsmarkt: (z. B. Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld inkl. VE in diesem Bereich).
- Individuelle Förderung: (z. B. Fahrtkosten, Bewerbungskosten, Darlehen).

Regionaler Arbeitsmarkt

Im Kreis Düren leben auf einer Fläche von 94.000 Hektar 282.000 Menschen und damit ca. 1,5 % der Bevölkerung von NRW.⁹ Der Arbeitsmarkt weist mit seiner geringen Arbeitsplatzdichte und saisonalen Dynamik bei gleichzeitig hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten strukturelle Merkmale auf, die trotz des ländlich geprägten Raums eher für das Ruhrgebiet typisch sind. Dies zeigt sich auch an einem niedrigen Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner*in¹⁰ und der kontinuierlichen **Zunahme der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II.**

**Arbeitslose im SGB II und SGB III
im Kreis Düren**



Quelle: BA-Statistik (Stand: Mai 2024)

Weitere Faktoren für den Anstieg sind zum einen der stetige Zugang von geflüchteten Menschen aus der Ukraine und anderen Fluchtherkunftsländern, die Abschwächung der Konjunktur, zum

⁹ DATEN IT.NRW (Stand: 31. Dezember 2023).

¹⁰ Kreis Düren 31.859 €, NRW 41.440 €/Einwohner*in. Quelle: Arbeitsmarktmonitor der BA – aktuellste Daten für 2021.

anderen aber auch die Abschaffung des § 53a SGB II, die eine veränderte statistische Abbildung zur Folge hat.¹¹

Obwohl die Zahlen steigen, liegt der Anteil der Einwohner*innen, die arbeitslos sind oder SGB II-Leistungen beziehen, geprägt durch die ländlichen Strukturen rund um die Kreisstadt, leicht unter dem Durchschnitt in NRW (11,0 %). So betrug 2023 die SGB II-Quote 9,9 % und die Arbeitslosenquote rechtskreisübergreifend 7,0 %. Gleichzeitig wird deutlich, dass es in der Region eine hohe Zahl offener gemeldeter Arbeitsstellen (1.532)¹² gibt, deren Vakanzzeiten im Jahresverlauf 2023 kontinuierlich anstiegen.¹³

Trotz zunehmendem Arbeits- und Fachkräftebedarf erschwert die fehlende Passung zwischen Angebot und Nachfrage die Integrationschancen der Menschen im Bürgergeld-Bezug. Die Ursachen reichen von fehlenden schulischen oder beruflichen Qualifikationen über unzureichende sprachliche Kompetenzen bis zu fehlenden bzw. (noch) nicht anerkannten Berufsabschlüssen vor allem geflüchteter Arbeitsuchender. Zudem zeigen sich bei einer erheblichen Zahl der von der job-com betreuten Menschen komplexe psychische und physische Problemlagen, die eine Vermittlung in Erwerbstätigkeit erschweren bzw. zunächst eine bedarfsgerechte Unterstützung im Integrationsprozess erfordern.

Dieser Situation begegnet die job-com u. a. mit der Förderung des nachträglichen Erwerbs von Berufsabschlüssen und Teil- oder Anpassungsqualifizierungen. Auch durch die Forcierung des Spracherwerbs für Menschen mit Migrationshintergrund und die Begleitung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen trägt die job-com zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in der Region bei.¹⁴

¹¹ Personen über 58 Jahre, denen mindestens zwölf Monate keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten werden konnte, gelten, anders als bislang, seit dem 1. Januar 2023 wieder als arbeitslos. Im Kreis Düren bedeutet dies ein Plus von ca. 300 Personen.

¹² BA-Statistik, Arbeitsmarktreport Düren (Stand: Dezember 2023).

¹³ BA-Statistik, Gemeldete Arbeitsstellen-Heft (aktueller Stand: Dezember 2023).

¹⁴ Anerkennungsprozesse stellen sich bei vielen Migrant*innen als komplexer und langwieriger Weg mit vielen Hürden dar. Nur bei einer überschaubaren Zahl wird die Gleichstellung erreicht und so Arbeitsmarktchancen signifikant verbessert.

Wirtschaftlich ist der Kreis Düren von der Papierindustrie, dem Maschinenbau und dem Braunkohletagebau geprägt und infolgedessen stark vom **Strukturwandel** betroffen. Als Zukunftsthema setzt der Kreis insbesondere auf die Entwicklung der Wasserstoffwirtschaft.

In diesem Sinne zielt auch die „**Wachstums offensive**“ des Kreises, durch die die Bevölkerung in den nächsten Jahren die Zahl von mindestens 300.000 Einwohner*innen erreichen soll, u. a. auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Betrachtet man die Beschäftigungsquote, so entspricht diese im Juni 2023 mit 60 % nahezu dem NRW-Durchschnitt¹⁵. 70 % der Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor, vier Prozentpunkte weniger als im Landesschnitt. 91.000 sind sozialversicherungspflichtig und 26.839 geringfügig beschäftigt.¹⁶

Allerdings belasten die schwächelnde Weltkonjunktur, anhaltend hohe Zinsen und diverse Krisen die Unternehmen spürbar. Laut gemeinsamer **Konjunkturumfrage der IHK Aachen und der Vereinigten Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e. V. (VIV)**¹⁷ hat sich die Ertragslage der Unternehmen im Jahresverlauf bei ca. einem Drittel (27 %) verbessert, blieb aber bei der Mehrzahl (39 %) im negativen Bereich. Dies schlägt sich in zurückhaltenden Investitionsplänen nieder. Aufgrund der überwiegend negativen Perspektiven gehen die Befragten nicht von einem spürbaren Anstieg der Mitarbeiterzahlen aus. Zwar sucht mehr als die Hälfte aller Unternehmen Auszubildende und Fachkräfte. Allerdings ist die Personalakquise vorrangig auf die Kompensation ausscheidender Mitarbeitender der Babyboomer-Generation gerichtet. Nach wie vor würde nur jedes vierte befragte IHK-Unternehmen Mitarbeitende ohne abgeschlossene Berufsausbildung einstellen.

Ausweislich der **Konjunkturumfrage der HWK Aachen** blickt das Handwerk optimistischer in die Zukunft. 82 % der Betriebe bezeichnen ihre Geschäftslage als „gut“ oder „befriedigend“.¹⁸

Der Personalbedarf der Handwerksunternehmen ist besonders in den stark ausgelasteten Berufsgruppen anhaltend hoch. Permanent gesucht werden Fachkräfte im Straßenbau sowie Elek-

¹⁵ NRW-Schnitt: 60,2 %. Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsquoten (aktueller Stand: Juni 2023).

¹⁶ Regional- / Länderreport über Beschäftigte (aktueller Stand: September 2023).

¹⁷ IHK-Konjunkturbericht – Jahresbeginn 2024.

¹⁸ Konjunkturumfrage der Handwerkskammer Aachen – Frühjahr 2024.

troniker*innen und Informationstechniker*innen. Nach Schätzungen der Handwerkskammer fehlen im Kammerbezirk derzeit über alle Handwerksgewerke hinweg unzählige Hilfs- und rund 4.000 Fachkräfte. Ein entscheidendes Kriterium ist dabei die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

Der **Ausbildungsmarkt** zeigt im Kreis Düren eine uneinheitliche Entwicklung. Für das zurückliegende Berichtsjahr 2022/2023 ist bei den gemeldeten Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahreszeitraum ein deutlicher Rückgang von 15 % auf 1.345 zu verzeichnen.¹⁹ Die Zahl der ausbildungssuchenden Jugendlichen blieb mit 1.871 nahezu stabil.

Aus dieser Situation resultierte im vergangenen Ausbildungsberichtsjahr ein Verhältnis von 154 Bewerber*innen auf 100 gemeldete Ausbildungsstellen. Der Überhang relativierte sich jedoch, da viele Ausbildungssuchende eine Entscheidung für schulische Angebote, Studiengänge, oder andere Alternativen trafen oder sich in Richtung der angrenzenden Oberzentren orientierten.

Im Kreis Düren erschweren nach wie vor Passungsprobleme von Ausbildungswunsch und -angebot sowie die Rahmenbedingungen einer ländlich geprägten Region (z. B. mangelnde ÖPNV-Anbindung) die Stellenbesetzung. Gemeinsam mit allen Ausbildungsmarktakeuren, den Kammern, der Agentur für Arbeit und den regionalen Bildungsträgern nimmt die job-com daher die Probleme des Ausbildungsmarktes in den Blick und leistet im Rahmen ihrer auf die Integration junger Erwachsener fokussierten Schwerpunktsetzung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region.

In engem Schulterschluss werden Ausbildungsbetriebe unterstützt, Ausbildungsinteressierte auf den Bewerbungsprozess und Ausbildungsanforderungen vorbereitet, mit individuellem Coaching bis zur Ausbildung geführt und während der Ausbildung begleitet.

Perspektivisch zeichnet sich die **Neuansiedlung** größerer Unternehmen ab, die den Strukturwandel im Kreis Düren weiter voranbringen wird: Dazu gehört die Quanta Computer GmbH (QCG) aus Taiwan, die insbesondere Fachkräfte des Elektronik- und IT-Bereichs anspricht und beabsichtigt, sich im Brainergy Park in Jülich anzusiedeln. Quanta will dort ab 2025 hochpräzise elektronische

¹⁹ BA-Ausbildungsmarktstatistik Kreis Düren (Stand: September 2023).

Anlagen und Geräte für Fahrzeughersteller produzieren und bis 2028 insgesamt 360 Arbeitsplätze schaffen.

Im Weiteren plant der Spezialist für Vertrieb im Tierbedarf, „Fressnapf“, bis zu 800 neue Arbeitsplätze im Nörvenicher Gewerbegebiet Gypenbusch. Bereits im Spätsommer 2025 soll der Betrieb eines neuen Logistikzentrums aufgenommen werden.

Im gleichen Gewerbegebiet wird mit weiteren Neuansiedlungen gerechnet, u. a. einem Betonfertigteilehersteller, der rund 200 Arbeits- und Ausbildungsplätze bieten könnte.

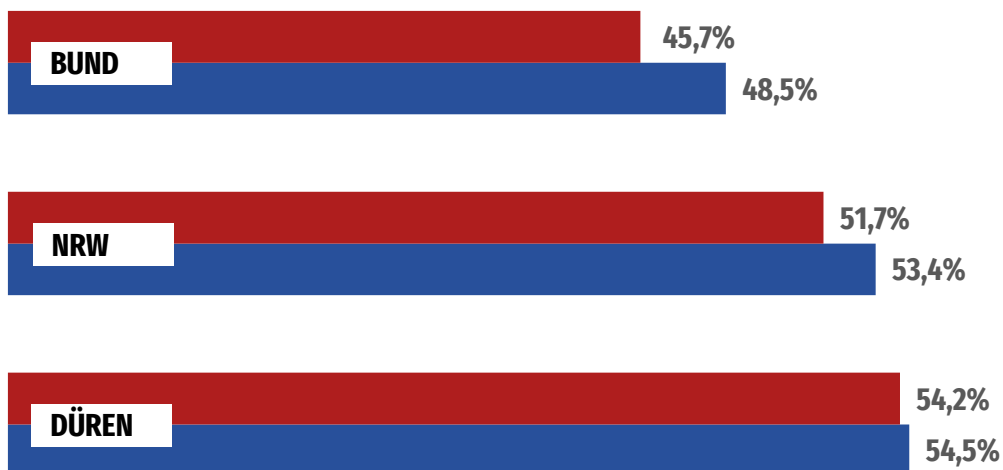
Schließlich beabsichtigt der Logistikdienstleister CLI AG aus Hamburg im Südosten von Düren die Errichtung des CLI Multi-User-Centers. Im vierten Quartal 2025 wird mit der Fertigstellung gerechnet, die hunderte neue Arbeitsplätze bringen soll.

Die job-com wird Bürgergeld-Beziehende im Rahmen des ihr zur Verfügung stehenden Eingliederungsbudgets auf die neu entstehenden Arbeitsplätze vorbereiten und Beschäftigungsaufnahmen fördern.

Langzeitarbeitslosigkeit

In der statistischen Betrachtung der durchschnittlichen Dauer der Erwerbslosigkeit ergibt sich durch die Übernahme der zahlreichen Geflüchteten aus der Ukraine im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit.²⁰

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit Mai 2023 / Mai 2024



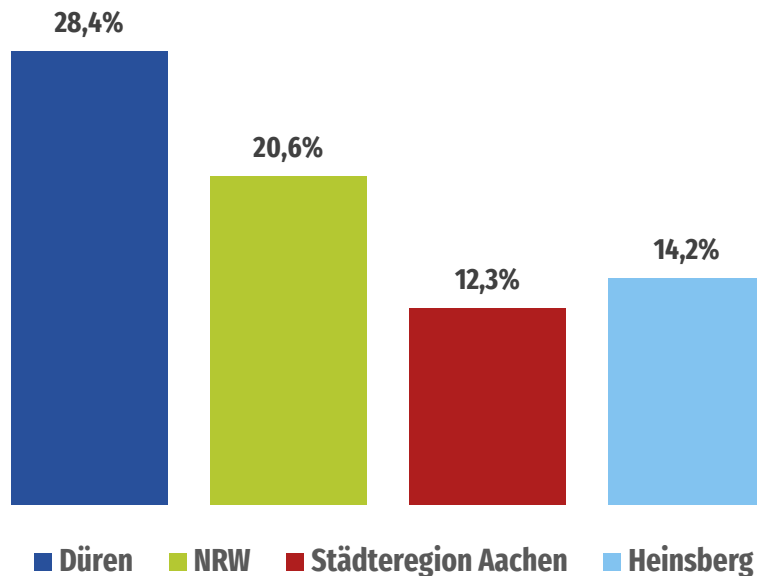
Quelle: BA-Statistik Personengruppen nach Strukturen (Stand: Mai 2024)

Deutlich wird, dass die Langzeitarbeitslosigkeit im Kreis Düren mit ca. 55 % nach wie vor über dem Bundes- und Landesschnitt sowie den Werten des Nachbarkreises Heinsberg (42 %) und der Städteregion Aachen (50 %) liegt.

Ein noch auffallenderes Bild zeigt sich im **Bereich der jungen Erwachsenen**: Der Anteil langzeitarbeitsloser Jugendlicher an allen arbeitslosen jungen Erwachsenen unter 25 Jahren liegt im Kreis Düren bei 28 % und damit deutlich über den Nachbarkreisen Heinsberg, der Städteregion und dem Landesschnitt in NRW.

²⁰ „Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr oder länger arbeitslos sind.“; § 18 SGB III.

Langzeitarbeitslosigkeit U25 im Verhältnis zur Arbeitslosigkeit U25



Quelle: BA-Statistik Personengruppen nach Strukturen (Stand: Mai 2024)

Besonders ins Auge fällt der Anteil von jugendlichen Arbeitslosen im SGB-II-Leistungsbezug, die ohne Abschluss aus dem Schulsystem ausgeschieden sind. Dieser liegt im Kreis Düren mit 42 % über dem NRW-Schnitt von 33 %.²¹ Der Zusammenhang ist offensichtlich: Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, droht Langzeitarbeitslosigkeit, da Ihre Integrationschancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stark eingeschränkt sind.

Auf Grundlage dieser Analyseresultate bildet die Integrationsarbeit mit jungen Erwachsenen und ihren Familien für die job-com auch im Jahr 2025 einen besonderen Schwerpunkt.

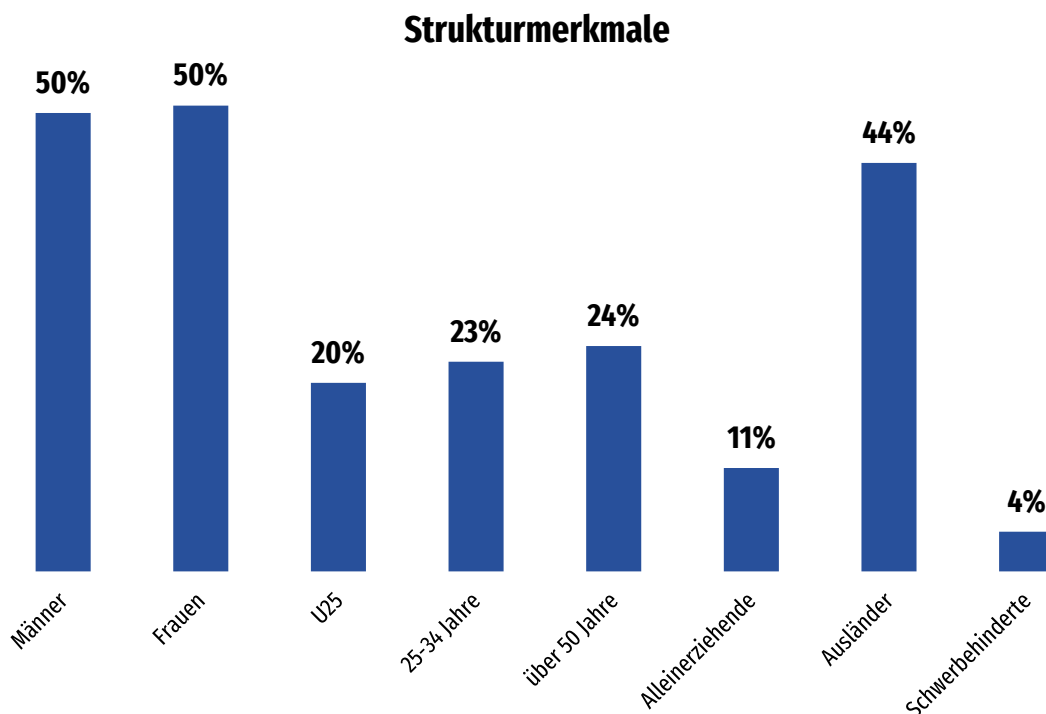
Gerade bei den unter 25-Jährigen ging und geht es in der Beratung der job-com zunächst nicht nur um Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit. Parallel dazu ist eine langfristige soziale Beratung im regionalen Netzwerk gefragt. Verzögerte Adoleszenz, fehlende Tagesstruktur, psychische Probleme, Sucht, Schulden, Schwierigkeiten mit den Eltern und vieles mehr erschweren die Vermittlung in eine Berufsausbildung, in bedarfsdeckende Arbeit oder zumindest in strukturgebende Angebote der job-com. Nicht selten geht es für Jugendliche in den ersten Schritten um die Anbindung an die entsprechenden Institutionen und Sozialsysteme.

²¹ Vgl. BA-Statistik Personengruppen nach Strukturen (Stand: Mai 2024).

Struktur und Potenziale

Die Ansätze, die die job-com bei ihrer Integrationsarbeit verfolgt, die besonderen Handlungsfelder, Schwerpunkte und Zielgruppen des „Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms“ sind abhängig von der Struktur und den Potenzialen der Menschen, die im Kreis Düren SGB II-Leistungen erhalten.

Im Mai 2024 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei insgesamt 15.441 Personen.²² Die nachfolgende Abbildung zeigt einige grundlegende **Strukturmerkmale** der job-com-Kund*innen:



Quelle: BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024)

Die meisten Werte bewegen sich seit Jahren auf einem in etwa gleichbleibendem Niveau. Anders verhält es sich mit dem Anteil der Ausländer*innen²³, der insbesondere infolge der verschiedenen Kriegshandlungen seit 2015 von 24 % auf 44 % anstieg.

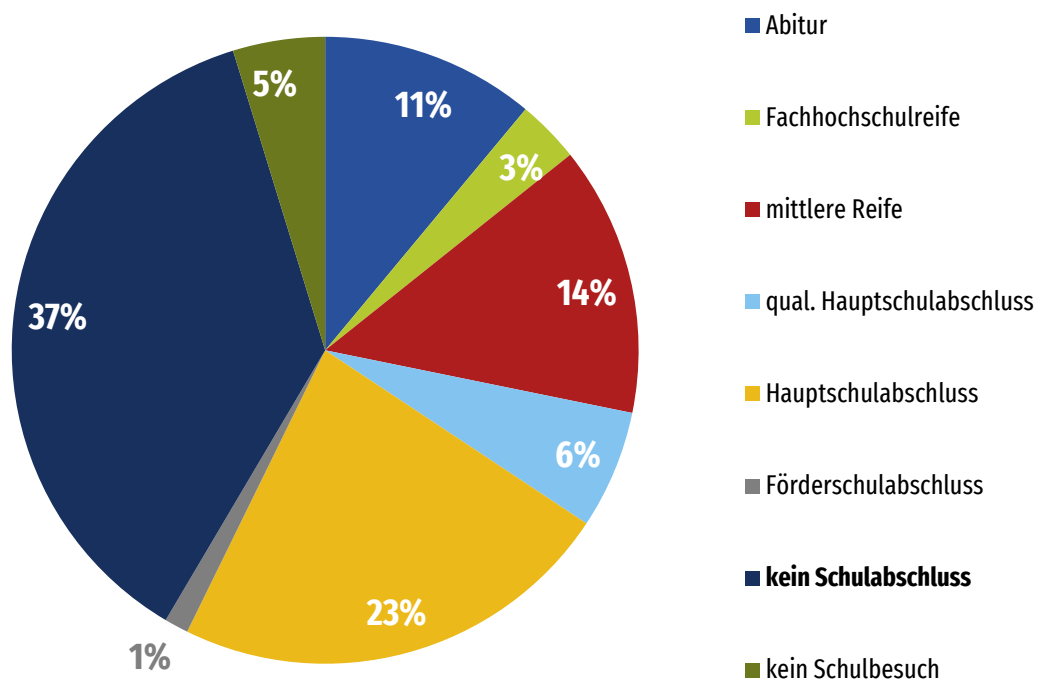
²² Vgl. Arbeitsmarktreport Düren (Stand: Mai 2024, vorläufiger und hochgerechneter Wert).

²³ Dazu zählen alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG sind, d. h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zu ihnen gehören auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Deutsche, die zugleich eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, zählen nicht zu den Ausländer*innen.
www.destatis.de

Ein Blick auf die Integrationschancen zeigt, das nur 26 % der job-com-Kund*innen kurzfristig für eine Ausbildung oder Erwerbstätigkeit geeignet sind. 74 % sind dagegen nur mittel- bis langfristig in den Arbeitsmarkt integrierbar.²⁴ Auch diese Relation zeigt sich über Jahre konstant.

Die **Marktferne** von fast drei Viertel der **erwachsenen Kund*innen** des Jobcenters hat verschiedene Gründe: Ein Blick auf die Schulkarriere der Betroffenen macht deutlich, dass rund 37 % der Erwachsenen, die die job-com unterstützt, keinen Schulabschluss besitzen.

Schulkarriere Erwachsene (über 25 Jahre)

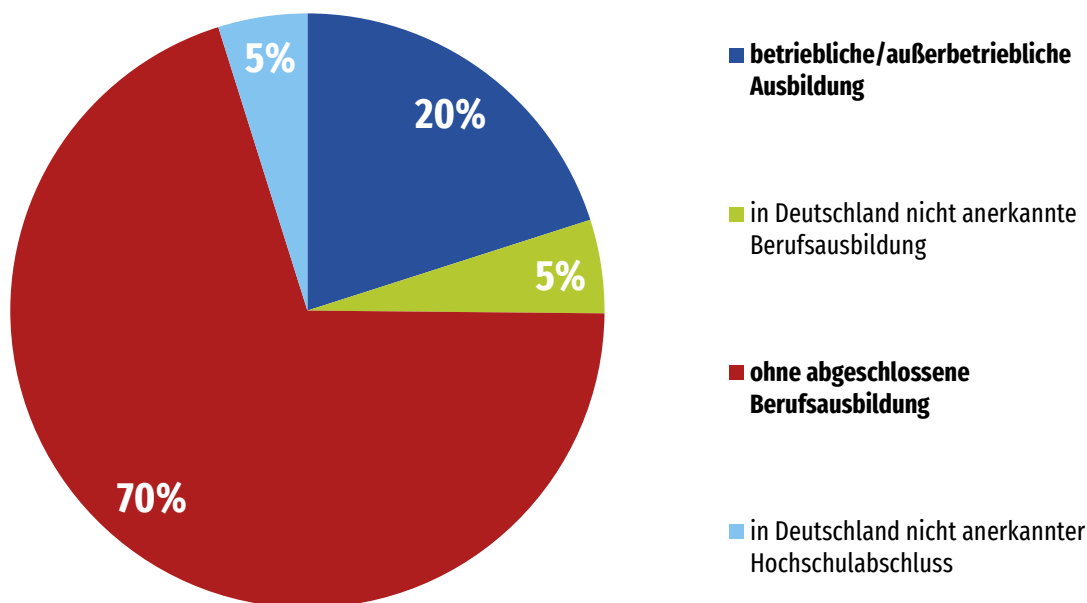


Quelle: BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024)

Noch deutlicher spiegelt sich die Marktferne vieler job-com-Kund*innen bei der Betrachtung der **beruflichen Qualifikationen**.

²⁴ Vgl. BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024).

Berufliche Qualifikationen Erwachsene (über 25 Jahre)



Quelle: BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024)

70 % der erwachsenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die älter als 25 Jahre sind, besitzen keine abgeschlossene Berufsausbildung und haben aufgrund vielfältiger Umstände trotz Unterstützung der job-com Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Dies trifft auch auf die **Gruppe der jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 Jahren** zu. 72 % verfügen über keinen Berufsabschluss und nur 13 % der Personen in dieser Altersgruppe haben eine Ausbildung abgeschlossen.²⁵

Dieser Entwicklung steuert die job-com mit der **Intensivierung abschlussorientierter Qualifizierungen und der Vermittlung in Ausbildung** entgegen. Ziel ist eine nachhaltige und möglichst bedarfsdeckende Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Diese Intention wird die job-com auch nach dem Übergang der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) von den Jobcentern auf die Agentur für Arbeit am 1. Januar 2025 in enger Zusammenarbeit mit den Qualifizierungsberater*innen der Agentur für Arbeit im Kreis Düren weiter verfolgen.

²⁵ BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024).

Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung

Jobcenter unterstützen Menschen dabei, ihre berufliche Zukunft selbst in die Hand zu nehmen – auch unter schwierigen Umständen. Grundsätzliches Ziel der job-com ist es, die Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten zu stärken und dazu beizutragen, dass diese ihren Lebensunterhalt soweit möglich unabhängig von Transferleistungen aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Die job-com leistet zudem einen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in der Region und ist Ansprechpartnerin für Arbeitgebende.

Forciert wird diese Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt durch die **Vermittlungsoffensive NRW**, die marktnähere Kund*innen des Jobcenters, insbesondere auch Menschen mit Fluchthintergrund, nochmals gezielt in den Blick nimmt.

In Abhängigkeit von den Bedarfen der lokalen Wirtschaft und den Unterstützungserfordernissen der Kund*innen entwickelt die job-com ihre regionale Strategie. Die Vorgehensweise passt sich kontinuierlich den Veränderungsprozessen der Arbeitswelt an.

Die job-com setzt auf eine zielgerichtete Integrationsarbeit mit folgenden **Handlungsfeldern**:

- Integration in den sog. ersten Arbeitsmarkt
- Wirksame Unterstützung arbeitsmarktnaher Kund*innen
- Gesundheitsorientierte Integrationsförderung
- Forcierung abschlussorientierter Qualifizierungen
- Förderung von Teilqualifizierungen
- Reduzierung von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit
- Ressourcenorientierte Ausrichtung der Integrationsarbeit

Im besonderen **Fokus** stehen infolgedessen:²⁶

- Jugendliche und junge Erwachsene
- Menschen mit physischen und/oder psychischen Beeinträchtigungen sowie Behinderungen

²⁶ Überschneidungen sind impliziert.

- Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung
- Menschen mit Familienverantwortung bzw. alleinerziehende Frauen und Männer
- Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende

Die Umsetzung der geplanten arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs steht unter dem Vorbehalt der durch den Bund zur Verfügung gestellten Budgets!

Handlungsschwerpunkte und Zielgruppen

Grundvoraussetzung für die zielführende Eingliederungsarbeit ist eine kundenfreundliche, qualitativ hochwertige und stabile Gewährung der finanziellen Unterstützung für Menschen, die auf SGB II-Leistungen angewiesen sind. Mit einer schnellen Leistungssachbearbeitung sichert die job-com Existenzen und schafft Freiraum für die Integration. Somit tragen die Mitarbeiter*innen der Leistungssachbearbeitung der job-com entscheidend zu den Integrationserfolgen des Jobcenters bei.

Um Menschen (wieder) in Arbeit zu integrieren und ihnen soziale Teilhabe zu ermöglichen, gibt es vielfältige Lösungsansätze. Einen Schwerpunkt bildet die Beratung, Förderung, Unterstützung und Vermittlung durch die Integrationsfachkräfte.

Für Leistungsbeziehende, bei denen eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse noch nicht realisierbar ist, greifen die Integrationsfachkräfte auf ein **differenziertes Angebot an Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen** zurück. Im Mittelpunkt stehen dabei Vermittlungsmaßnahmen, aber auch Maßnahmen mit aktivierenden Inhalten sowie insbesondere Angebote zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), die aufgrund der gesetzlichen Neuregelung ab dem 1. Januar 2025 in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit umgesetzt werden müssen. Dabei steht stets die Kundin bzw. der Kunde im Mittelpunkt. Allerdings gilt: Die job-com ist für die Entwicklung und Begleitung der Kund*innen bis zum Beginn der Förderung, für die Unterstützung bei Schwierigkeiten während der beruflichen Weiterbildung sowie für das Absolventenmanagement und somit für die Integration in Arbeit verantwortlich. Die Agentur für Arbeit trifft die Förderentscheidung, händigt den Bildungsgutschein aus, begleitet den Maßnahmeträger und finanziert die Weiterbildung.²⁷

Der Anlass für diese Entscheidung ist rein fiskalisch: Es geht um die Verlagerung der Kosten von den steuerfinanzierten Jobcentern auf die beitragsfinanzierte Agentur für Arbeit und somit um „Einsparungen“ im Bundeshaushalt. Allerdings zeigt die Rollenverteilung im Prozess die erforderliche Personalintensität seitens der job-com.

²⁷ Dies trifft gleichermaßen auf den Prozess der beruflichen Rehabilitation zu, der ebenfalls zum 1. Januar 2025 auf die Agentur für Arbeit übergeht.

Das **Projektportfolio** enthält neben den klassischen Maßnahmen zur Aktivierung und Vermittlung auch Angebote zur Stabilisierung von Integrationen in Erwerbsarbeit.

Die Angebote der job-com alleine reichen nicht aus, um den komplexen Bedarfen der Leistungsbeziehenden gerecht zu werden. Erforderlich ist ein breites (regionales) Netzwerk. Daneben sind drittfinanzierte Angebote wie z. B. das „Gesamtprogramm Sprache“ des BAMF, kommunale Angebote oder die durch den Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekte wichtige Instrumente für die Arbeit mit den Menschen in der Region.

Vor dem Hintergrund einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse ist auch im kommenden Jahr eine hohe Flexibilität bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrages im Sinne der bestmöglichen Unterstützung der Menschen im Kreis Düren gefordert.

Allerdings stehen die Fördermöglichkeiten der job-com in Abhängigkeit zu dem vom Bund zur Verfügung gestellten Budget. Während die Mittel für die Integration der Bürgergeld-Beziehenden im laufenden Jahr im Vergleich zu 2023 um ca. 10 % sanken, ist für 2025 bei einer kontinuierlich steigenden Zahl von Leistungsberechtigten nach aktuellen Erkenntnissen mit einer weiteren Reduzierung um ca. 23 % zu rechnen.²⁸

Die im Folgenden näher beschriebenen Handlungsschwerpunkte und Zielgruppen sind beispielhaft zu verstehen.

Hinweis: Die in den nachfolgenden Tabellen **hellrot** gekennzeichneten Projekte bzw. Individualförderungen können mehreren Handlungsschwerpunkten und Zielgruppen zugeordnet werden.

²⁸ LKT NRW, RS 502/24 vom 18. Juli 2024 sowie Kalkulationen des Finanzcontrollings der job-com.

Integration in den Arbeitsmarkt

Im Zentrum der Arbeit der job-com steht die intensive Unterstützung der Kund*innen und ihre kurz-, mittel- oder langfristige Integration in Ausbildung und Beschäftigung.



„Kürzungen gefährden die Arbeitsmarktintegration – ein hoher Preis für die Gesellschaft!“

Die wichtigste Aufgabe der job-com ist es, Menschen in Arbeit zu integrieren und so dazu beizutragen, dass Leistungsberechtigte ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung für Arbeitsuchende aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können (vgl. § 1 SGB II). Der Arbeits- und Fachkräftemangel setzt indes auch der Region „Kreis Düren“ zu. In Reaktion auf diese Situation setzt die job-com auf der Basis von stellen- wie bewerberorientierten Matchingprozessen auf Arbeitgeberformate wie Job-Speed-Datings oder Betriebsbesuche.

Neukund*innen werden kurzfristig durch das Team **Neukundenservice** beraten. Marktnahe Personen erhalten erste Vermittlungsvorschläge, werden zur „Zukunftswerkstatt“ begleitet oder direkt dem Arbeitgeberservice der job-com vorgestellt.

Der **Arbeitgeberservice** der job-com ist die zentrale Schnittstelle zum örtlichen Arbeitsmarkt. Er ist die erste Anlaufstelle für Unternehmen auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden oder bei Beratungs- sowie Förderbedarf. Integrationsfachkräften und den von ihnen begleiteten Bewerber*innen bietet er ein starkes regionales Arbeitgeber-Netzwerk und die Expertise für ein nachhaltiges Matching.



Team Arbeitgeberservice der job-com (2024)

Bürgergeldbeziehende Bewerber*innen unterstützt die job-com aktiv bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen und kann auf eine Vielfalt an Förderinstrumenten zurückgreifen. Die Wahl der Unterstützungstools orientiert sich an der jeweiligen Situation der Arbeitsuchenden. Je nach Bedarf besteht auch die Möglichkeit der Kombination von Förderinstrumenten.

Betriebsnahe Unterstützungen bietet die job-com z. B. mit der „Maßnahme beim Arbeitgeber“ (MAG) sowie der „Einstiegsqualifizierung“ (EQ) zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung und mit „Eingliederungszuschüssen“ (EGZ).

Exkurs. Vermittlungsoffensive des Landes NRW

Die Vermittlungsoffensive NRW, die prinzipiell alle marktnäheren Kund*innen umfasst, integriert den „Job-Turbo“ der Bundesregierung und legt für die kommunalen Jobcenter einen besonderen Fokus auf die schnelle Vermittlung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. Durch diese Initiative sollen längere Arbeitslosigkeit und deren negative Auswirkungen auf Sprachkenntnisse, berufliche Fähigkeiten und Arbeitsmotivation verhindert werden. Ausgangspunkt ist die

Idee, dass einmal erworbene Deutschkenntnisse besser erhalten und schneller ausgebaut werden können, wenn Menschen arbeiten und am Arbeitsplatz ihre sprachlichen und beruflichen Vorkenntnisse praktisch anwenden können. Arbeit verbessert die Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig werden im Kontext des Arbeits- und Fachkräftemangels die vielfältigen Fähigkeiten der zugewanderten Menschen gebraucht.

Schon mit grundständigen Sprachkenntnissen nach dem ersten Integrationskurs sucht der Arbeitgeberservice der job-com intensiv nach passenden Arbeitsplätzen und Arbeitgebenden, die bereit sind, Geflüchtete mit geringen Sprachkenntnissen einzustellen. Dabei legt die job-com besonderen Wert darauf, dass während der Beschäftigung möglichst ein berufsbegleitender Sprachkurs (sog. job-BSK) besucht werden kann, um den Spracherwerb sowohl durch die alltägliche Anwendung des Deutschen im Berufsleben als auch fachspezifisch zu stärken.

Eingebunden in die Initiative sind neben den Jobcentern, Unternehmen und ihre Verbände, Gewerkschaften und viele weitere Partner*innen am Arbeitsmarkt.

Für das Gelingen der Offensive müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören insbesondere für die vielen geflüchteten Frauen aus der Ukraine erweiterte Angebote zur Kinderbetreuung, passgenaue berufsbezogene Deutschkurse und beschleunigte Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen.

Entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg der Vermittlungsoffensive NRW ist die Bereitschaft der Wirtschaft, Bewerber*innen eine Chance zu geben, die (noch) nicht dem Bild vom perfekten neuen Mitarbeitenden entsprechen – Geflüchteten, die keine guten Deutschkenntnisse mitbringen und Menschen, die weiteren deutlichen Unterstützungsbedarf haben (z. B. Qualifizierung, besondere Lebenslagen). Entscheidend ist auch die Offenheit der Unternehmen, mit dem Jobcenter neue Wege der Zusammenarbeit zu gehen und sich selbst am Integrationsprozess zu beteiligen.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>100%Chance-Förderung einer Probebeschäftigung</p> <p>§ 16f SGB II (Arbeitgeberleistung)</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Schaffung eines Zugangs zur/zum Arbeitgeber*in für Langzeitarbeitslose und junge Erwachsene sowie Eröffnung der Chance, im Betrieb zu überzeugen.</p> <p>Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, eine Probebeschäftigung anzubieten.</p>
<p>Ausbildungsbonus</p> <p>§ 16f SGB II (Arbeitgeberleistung)</p>	<p>bis zu 25 pro Jahr</p>	<p>Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, benachteiligten Jugendlichen (z. B. bei fehlendem Schulabschluss, Lernbeeinträchtigung, sozialen oder gesundheitlichen Problemen) durch einen finanziellen Anreiz einen Ausbildungsplatz (Erstausbildung) zur Verfügung zu stellen.</p>
<p>Beratung von Selbstständigen</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III</p>	<p>45* + 25** pro Durchlauf</p>	<p>Beratung, Begleitung und Unterstützung von Gründungswilligen und Selbstständigen im (ergänzenden) Leistungsbezug:</p> <p>Prüfung der Tragfähigkeit der Selbstständigkeit, Vermittlung von Strategien zum Ausbau bzw. zur Beendigung der Selbstständigkeit.</p> <p>(*45 Teilnehmer*innen bekommen allg. Infos zur Selbstständigkeit und eine Prüfung zur Tragfähigkeit des Unternehmens.</p> <p>**25 Teilnehmer*innen werden für aussichtsreiche Gründungsideen gefördert oder es werden konkrete Alternativen entwickelt.)</p>
<p>Eingliederungszuschuss (EGZ)</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 88 ff. SGB III (Arbeitgeberleistung)</p>	<p>bis zu 350 pro Jahr</p>	<p>Förderung der Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber*innen durch die finanzielle Kompensation der Minderleistung der Arbeitnehmer*innen.</p> <p>Einzelfallabhängige Höhe und Dauer der Förderung.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Einstiegsgeld § 16b SGB II (Arbeitnehmerleistung)	bis zu 500 pro Jahr	Ermöglichung eines erleichterten Einstiegs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Steigerung der Nachhaltigkeit der Integration. Einstiegsgeld wird zusätzlich zu Gehalt und/oder Bürgergeld gewährt.
Einstiegshilfe § 16f SGB II (Arbeitnehmerleistung)	bis zu 200 pro Jahr	Ermöglichung der erleichterten Aufnahme einer Ausbildung für junge Erwachsene und Steigerung der Nachhaltigkeit der Integration. Einstiegshilfe wird zusätzlich zu Gehalt und/oder Bürgergeld gewährt.
Foodrunner § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	20 pro Durchlauf	Vermittlung fachbezogener Kenntnisse im Bereich Gastronomie und Anlernen von Service-Hilfskräften. Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.
GASTRO-FIT § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	18 pro Durchlauf	Vermittlung fachbezogener Kenntnisse im Bereich Gastronomie und Anlernen von „Hilfsköch*innen“ mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt.
INTEG – Integration, Training, Eingliederung § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	44 pro Durchlauf	Potenzialorientierte Vermittlungsunterstützung für Menschen mit Behinderung und Gleichgestellte durch erfahrene Fachkräfte: Abbau von Vermittlungshemmnissen, Bewerbungsaktivitäten, Arbeitssuche. Einstieg jederzeit möglich.
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG) § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III (Arbeitgeberleistung)	nach Bedarf	Schaffung eines Zugangs zur/zum Arbeitgeber*in sowie Eröffnung der Chance, im betrieblichen Praktikum zu überzeugen.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Vermittlungsbudget § 16 SGB II i. V. m. § 44 SGB III	nach Bedarf	Ziel ist es, Arbeitsuchende bei der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit zu fördern. Aus dem Vermittlungsbudget werden individuelle Maßnahmen finanziert. Folgende Kosten können z. B. übernommen werden: <ul style="list-style-type: none"> • Kosten für Bewerbungsunterlagen inkl. Fotos • Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen • Kosten für Dokumente, dazu zählen auch Übersetzungen
Zukunftswerkstatt § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	nach Bedarf	Individuelles und bedarfsorientiertes Angebot, das im Einzelkontakt alle bewerbungsrelevanten Themen umfasst und hierdurch die Vermittlungsaktivitäten zielgerichtet in den Fokus nimmt. Passgenaue Gruppenangebote flankierend bei Bedarf. Enge Kooperation insbesondere mit dem Neukundenservice der job-com. Im Anschluss entweder nahtlose Überleitung an den Arbeitgeberservice zur bewerberorientierten Vermittlung oder Empfehlung anderer zielführender Förderangebote. Einstieg jederzeit möglich.

Qualifizierung zur Fachkräftesicherung

Ziel der job-com ist die Entwicklung von Fachkräften durch Ausbildung, abschlussorientierte Weiterbildungen oder Teilqualifizierungen und ihre nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.



„Finanzielle Kürzungen bedeuten weniger individuelle Förderung, Qualifizierung und Beratung!“

Trotz der hohen Nachfrage an Arbeitskräften gelingt eine Vermittlung in Beschäftigung teilweise nicht oder nur kurzzeitig. Vielen Leistungsbeziehenden fehlen notwendige Qualifikationen, um langfristig auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Das Risiko arbeitslos zu werden oder zu bleiben ist abhängig vom Grad der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Da Qualifikation der Schlüssel für den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben ist, fällt es Ungelernten oder Berufsentfremdeten schwer, auf dem vom Fachkräftebedarf geprägten Arbeitsmarkt (wieder) Fuß zu fassen. Zudem verändert sich die Arbeitswelt ständig und es gilt, für die Arbeit von morgen fit zu bleiben.

Für Geringqualifizierte besteht ein grundsätzlicher **Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung** mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erwerben. In diesem Sinne verfolgt die job-com seit Jahren die Intention, Kund*innen, die Qualifizierungspotenziale mitbringen, möglichst frühzeitig zu identifizieren und sie entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen mit geeigneten Förderangeboten aus- oder weiterzubilden. Dieses Ziel hat auch nach der gesetzlichen Neureglung und der Übertragung der beruflichen Weiterbildung auf die Agentur für Arbeit oberste Priorität.

Das **Ausbildungsteam** der job-com begleitet junge Erwachsene engmaschig am Übergang Schule-Beruf. In der Beratung und Betreuung steht das Aufzeigen von Chancen, die der erfolgreiche Abschluss einer (dualen) Ausbildung bietet, im Vordergrund. Ziel ist es, eine möglichst große Zahl

von Jugendlichen, die die erforderlichen Fähigkeiten mitbringen, zu motivieren, eine Ausbildung aufzunehmen und diese auch durchzuhalten, um künftig unabhängig von SGB II-Leistungen leben zu können. Um dies zu schaffen, steht den jungen Erwachsenen im Bedarfsfall neben dem Ausbildungsteam der job-com ein begleitendes Unterstützungsangebot, die **„Assistierte Ausbildung“** (ASA), zur Seite.

Im Jahr 2023 hat das **Projekt „Assistierte Ausbildung“** im Auftrag der job-com insgesamt 117 Auszubildende unterstützt, die in 46 verschiedenen Fachrichtungen tätig sind. Die Vielfalt der Ausbildungsberufe reicht von A wie Augenoptiker*in über K wie Kfz-Mechatroniker*in bis hin zu S wie Schornsteinfeger*in und Z wie Zahntechniker*in. Angeboten wurden sowohl eine individuelle pädagogische Begleitung als auch Stütz- und Förderunterricht.

Das breite Spektrum der Ausbildungsberufe bildet auch die **„Ausbildungsbörse“** ab, die im Veranstaltungskalender der job-com auch für 2025 fest eingeplant ist.

Im Jahr 2024 fand die größte Messe dieser Art in der Region am 7. Juni 2024 in der ARENA Kreis Düren statt. Festzuhalten bleibt eine Rekordbeteiligung von mehr als 100 Unternehmen und über 3.000 Ausbildungssuchenden, ein Indikator für die steigende Nachfrage nach Nachwuchskräften und ein hohes Informationsinteresse über Ausbildung in der Region.



Ausbildungsbörse in der ARENA Kreis Düren am 7. Juni 2024

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>AsA – Assistierte Ausbildung</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. §§ 74 ff. SGB III</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Unterstützungsangebot für junge Menschen, die sich in einer Ausbildung (BBIG/HWO-Beruf) oder einer Einstiegsqualifizierung befinden.</p> <p>Kernelemente: Förderunterricht sowie sozialpädagogische Hilfen Ziel der ganzheitlichen Unterstützung: Fortsetzung und erfolgreiche Beendigung einer Ausbildung bzw. einer Einstiegsqualifizierung mit anschließender Übernahme in Ausbildung. Einstieg jederzeit möglich.</p>
<p>Ausbildungswege NRW</p> <p>ESF-Land NRW</p>	<p>6,5 Coaches</p> <p>18 (zusätzliche Ausb.Plätze)</p> <p>15 (trägergestützte Ausb.Plätze)</p> <p>Für Aachen-Düren insgesamt (*Zahlen für 2023/2024)</p>	<p>Gewinnung ausbildungsinteressierter Menschen für eine duale Ausbildung und Hilfestellung bei der Vermittlung. Gleichzeitige Unterstützung von Unternehmen bei der Besetzung vakanter Ausbildungsstellen. Generierung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie trägergestützter betrieblicher Ausbildungsangebote.</p> <p>Das Programm ist eng verknüpft mit anderen Ausbildungsinitiativen des Landes NRW, insbesondere den sog. Übergangslotsen.</p> <p>Ausbildungswege NRW ist Bestandteil des ESF Plus-Landesprogramms 2021 bis 2027.</p>
<p>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 76 SGB III</p>	<p>33 pro Durchlauf</p>	<p>Angebot einer anerkannten Berufsausbildung in Voll- oder Teilzeit mit Abschluss (BBIG/HWO) für benachteiligte junge Erwachsene, die intensive Betreuung benötigen und keinen regulären Ausbildungsplatz finden.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Einstiegsqualifizierung (EQ) § 16 SGB II i. V. m. § 54a SGB III	25 pro Jahr	Betriebliches Langzeitpraktikum für junge Erwachsene, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen. Ziel ist der Übergang in eine Ausbildung.
Foodrunner § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	20 pro Durchlauf	Vermittlung fachbezogener Kenntnisse im Bereich Gastronomie und Anlernen von Service-Hilfskräften. Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.
GASTRO-FIT § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	18 pro Durchlauf	Vermittlung fachbezogener Kenntnisse im Bereich Gastronomie und Anlernen von „Hilfsköch*innen“ mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt.
TEP ESF-Land NRW	12 <small>(4 DN, 8 EUS)</small> pro Durchlauf gemeinsam mit Euskirchen	Anbahnung von Teilzeitausbildungen in anerkannten Berufen (BBIG/HWO) für Menschen mit Familienverantwortung. „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ ist Bestandteil des ESF Plus-Landesprogramms 2021 bis 2027.

Intensivierung der gesundheitsorientierten Integrationsförderung

Ziel der job-com ist es, durch die Verstetigung der Erkenntnisse aus dem Modellprojekt „rehapro“ die berufliche und soziale Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen weiter zu verbessern.



„Einsparungen verringern die Integrationschancen gesundheitlich beeinträchtigter Personen!“

Der Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen oder chronisch kranke Menschen nach wie vor schwer zugänglich - trotz oft guter Qualifikation sowie Motivation zur Beschäftigungsaufnahme. Menschen mit Behinderungen haben deutlich schlechtere Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, als Menschen ohne Behinderung, so das Fazit des „Inklusionsbarometer Arbeit 2023“. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist doppelt so hoch, wie die der Menschen ohne Behinderung. Menschen ohne Behinderung haben eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als Menschen mit Behinderung.

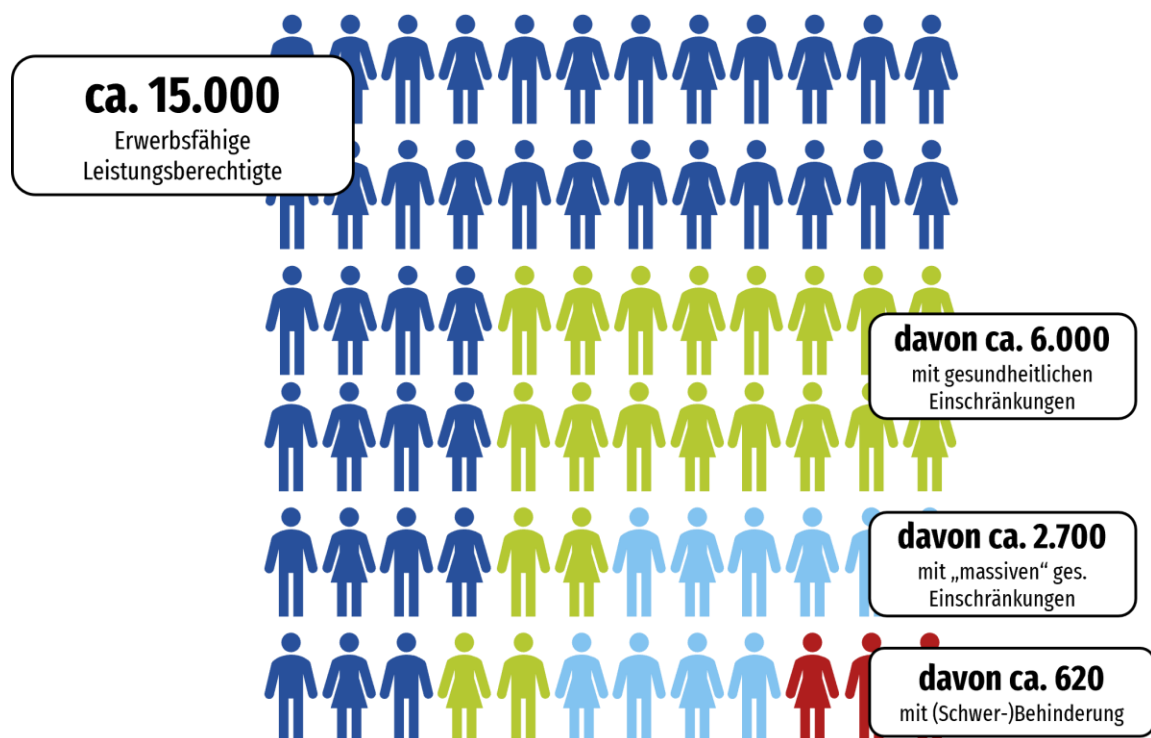
Dazu trägt auch die Zurückhaltung von Arbeitgebenden bei der Einstellung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei. So kommen 61 % aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden ihrer gesetzlichen Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht oder nur teilweise nach.²⁹

Dabei bringt Inklusion und Diversität für Unternehmen wirtschaftliche Vorteile. In verschiedenen Studien (u. a. McKinsey 2019, Diversity wins: how inclusion matters) wurde belegt, dass vielfältige Teams und Organisationen bessere Ergebnisse erzielen. So führen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zu kreativeren Lösungen und Ideen, da verschiedene Ansätze und Denkweisen miteinander kombiniert werden

²⁹ Bundesagentur für Arbeit 2024.

Diese Erkenntnisse haben die job-com, das Jobcenter der Städteregion Aachen sowie das Jobcenter Heinsberg bereits im Jahr 2018 veranlasst, sich als Kooperationspartner am **Bundesprogramm „rehapro“** zu beteiligen. Zum 1. Januar 2020 startete das Projekt „rehapro Euregio“ mit dem Ziel, die Integrationschancen von Menschen mit chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen zu verbessern. Dies sollte u. a. durch eine neuartige rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Nach fünf Jahren Projektlaufzeit endet das Modellprojekt zum 31. Dezember 2024.

Die unter Projektbedingungen erworbenen Erkenntnisse wie z. B., dass Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen vielfältige Potenziale mitbringen und mit zielgruppengerechter Unterstützung nachhaltig am Arbeitsmarkt platziert werden können oder, dass dazu ein lokaler Kooperationsverbund im Bereich Gesundheitsförderung eine entscheidende Rolle spielt, gilt es nun für möglichst viele Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nutzbar zu machen. Die job-com plant entsprechend strukturelle Änderungen in ihrer Organisation. Dass dies notwendig und sinnvoll ist, zeigt die **aktuelle Datenlage**:



Gesundheitliche Beeinträchtigungen unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kreis Düren (BI-Analyse KRISTALL Juli 2024, eigene Darstellung)

Etwa 6.000 Menschen und somit ca. 40 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Zu-
ständigkeit der job-com haben eine beschäftigungsrelevante gesundheitliche Beeinträchtigung
angegeben. Die „Dunkelziffer“ ist mitunter deutlich höher – insbesondere im Hinblick auf psychi-
sche Erkrankungen. Bei etwa 2.700 Personen besteht eine „massive gesundheitliche Beeinträch-
tigung“. 620 Personen haben eine anerkannte Behinderung/Schwerbehinderung.

Aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung wird neben der beruflichen Weiterbildung (FbW) auch
die **Förderung der beruflichen Rehabilitation (Reha)** für Bürgergeld-Beziehende zum 1. Januar
2025 von den steuerfinanzierten Jobcentern auf die beitragsfinanzierte Agentur für Arbeit über-
tragen, um im Bundeshaushalt Mittel „einzusparen“. Im Sinne der Kund*innen wird die job-com
auf der im Bereich berufliche Rehabilitation bereits bestehenden guten Zusammenarbeit mit der
Agentur für Arbeit aufbauend eine möglichst reibungslose Umsetzung garantieren.

Auch hier gilt: Das Jobcenter ist für die Begleitung der Kund*innen bis zur Förderung, für die Un-
terstützung bei Schwierigkeiten während der Reha-Maßnahme sowie für das Absolventenma-
nagement und somit für die Integration in Arbeit verantwortlich.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
INTEG – Integration, Training, Eingliede- rung § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	44 pro Durchlauf	Potenzialorientierte Vermittlungsunterstützung für Menschen mit Behinderung und Gleichgestellte durch erfahrene Fachkräfte: Abbau von Vermittlungshemmnissen, Bewerbungs- aktivitäten, Arbeitssuche. Einstieg jederzeit möglich.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>teamw()rk für Gesundheit und Arbeit</p> <p>Bundesweites Programm zur Umsetzung des Präventionsgesetzes</p>	<p>100 pro Jahr</p>	<p>Angebot einer Vielzahl kostenfreier präventiver Gesundheitskurse und Vorträge in Kooperation mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen.</p> <p>Präsenz- und digitale Angebote auf der Gesundheitsplattform „portALO“.</p> <p>Implementierung in den Arbeitsmarkprojekten der job-com.</p>

Reduzierung von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Ziel der job-com ist die Reduzierung bzw. Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sowie die Aktivierung und Unterstützung von Menschen auf dem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt.



„Weniger Unterstützung, längere Arbeitslosigkeit – ein Teufelskreis!“

Ein hoher Anteil der job-com-Kund*innen, drei Viertel (74 %) ³⁰, kann nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sind vielfältig. Manchmal liegt es an fehlendem geeigneten Wohnraum oder an mangelnder Kinderbetreuung. In anderen Fällen ist unklar, ob und inwieweit eine Arbeitsfähigkeit besteht bzw. es mangelt an einer zu dem vorhandenen Leistungsspektrum passenden Arbeitsstelle, die zu vertretbaren Konditionen erreichbar ist. Das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen einschließlich gesundheitlicher Probleme und fehlender Schul- und Berufsabschlüsse erfordert oft mittel- bis langfristige Aktivierungs- und Integrationsprozesse.

Langzeitarbeitslose ³¹ konkurrieren zudem auf dem Arbeitsmarkt mit der sog. „Stillen Reserve“ ³² und kurzzeitig Arbeitslosen. Die Erfahrung zeigt, je länger die Erwerbslosigkeit andauert, desto schwerer ist der Weg zurück in die Arbeitswelt. Lücken im Lebenslauf werden von Arbeitgeber*innen nur schwer akzeptiert und eine längere Arbeitslosigkeit wirkt negativ auf die Gesundheit und das Selbstbewusstsein.

³⁰ Vgl. BI-Analyse KRISTALL (Stand: 31. Mai 2024).

³¹ „Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr oder länger arbeitslos sind.“; § 18 SGB III.

³² Nach dem Konzept des IAB der Bundesagentur für Arbeit gehören zur „Stillen Reserve“ insbesondere Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein. Vgl. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2022): Registrierte Arbeitslose und Stille Reserve; online im Internet unter: <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV34.pdf> [zugegriffen am 26.07.2023, 09:30 Uhr].

Die Beratungsarbeit für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf wird bei der job-com durch die Teams des **Fallmanagements** wahrgenommen, die ressourcenorientiert mit den Kund*innen arbeiten. Die Integrationsfachkräfte verfügen über ein breitgefächertes Netzwerk. Dazu gehören u. a. gesetzliche Betreuer*innen, die Bewährungshilfe, der Integrationsfachdienst (IFD), die LVR-Klinik sowie die Akteure der kommunalen Eingliederungsleistungen³³.

Die vielfältigen **Kooperationspartner*innen** ermöglichen die frühzeitige Einbindung weiterer Fachkompetenz, die beispielsweise zur Einleitung therapeutischer, medizinischer und rehabilitativer Maßnahmen notwendig ist.

Ein weiterer Handlungsansatz um die gesundheitliche Lage von erwerbslosen Menschen gemeinsam zu verbessern, besteht in der seit mehreren Jahren existierenden Kooperation von Krankenkassen und Jobcentern. Diese gute Zusammenarbeit firmiert unter dem Titel „**teamw()rk für Gesundheit und Arbeit**“.

Am 18. September 2024 findet unter Federführung des „Teams Gesundheit“ der Krankenkassen zum zweiten Mal ein **Gesundheitstag** für Kund*innen der job-com im Kreis Düren statt. Mit dem „BewegungsZentrum Düren“ des Kreissportbundes steht eine hochwertige Umgebung für die Gestaltung des Tages zur Verfügung, die zum Ausprobieren und Mitmachen anregt.

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Fallmanagement-Kund*innen zu erhalten oder (wieder-) herzustellen, umfasst das Arbeitsmarktprogramm 2025 Aktivierungsmaßnahmen, die schrittweise an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranführen und die Teilnehmenden unterstützen, die persönlichen Ursachen und Folgen der Arbeitslosigkeit zu verringern oder zu beseitigen.

³³ Siehe auch Kapitel „Kommunale Eingliederungsleistungen“.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>AQTIV-Zentrum – Aktivierung, Qualifizierung, Training, Integration und Vermittlung</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III</p>	<p>15 pro Durchlauf</p>	<p>Heranführung an den Arbeitsmarkt durch gezielte Vermittlung in Praktika und Bewerbungsunterstützung.</p> <p>Stärkung der Ressourcen der Teilnehmenden durch Einbindung in trägerinterne projektbezogene Arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern, Qualifizierungen sowie intensive sozialpädagogische Begleitung.</p>
<p>Bauwerk</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III</p>	<p>5 pro Durchlauf</p>	<p>Qualifizierung und praktische Erprobung im Bau- und Baunebengewerke sowie im Facilitymanagement mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt.</p> <p>Einstieg jederzeit möglich.</p>
<p>Brückenjobs Einzel-Arbeitsgelegenheiten (AGH)</p> <p>§ 16d SGB II</p>	<p>Ca. 180 pro Jahr</p>	<p>Stabilisierung und Tagesstrukturierung sowie Ermöglichung sozialer Teilhabe über regionale Partner*innen, sog. Dachträger (Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH, low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH, Katholisches Sozialwerk Dürener Christen für arbeitslose Jugendliche e. V.), die die Verantwortung für die Organisation eines breiten Angebots gemeinnütziger, zusätzlicher und wettbewerbsneutraler Tätigkeiten bei sog. Einsatzstellen wie z .B. Pflegeeinrichtungen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Vereinen, Nothilfeinrichtungen für Wohnungslose und Suchtkranke, etc., für die fachliche Anleitung der Kund*innen sowie die sozialpädagogische Begleitung tragen.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
CONNECT+ § 16f, h SGB II	45 pro Durchlauf	Heranführung an die Regelinstrumente des SGB II durch den Aufbau einer stabilen und verlässlichen Beziehung zu den jungen Menschen, bevor in einem nächsten Schritt deren Unterstützungsbedarf eruiert und eine berufliche Perspektive mit den jungen Menschen entwickelt wird. Eine offene Anlaufstelle mit aufsuchendem Angebot für junge Menschen , die mit den Standardinstrumenten nicht wirksam erreicht werden.
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e SGB II	6 pro Jahr	Mit dem Regelinstrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ können Personen, die langzeitarbeitslos, aber noch nicht sehr arbeitsmarktfern sind, mit einem degressiv ausgestalteten Lohnkostenzuschuss mit integrierter ganzheitlicher beschäftigungsbegleitender Betreuung bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. Voraussetzung: Mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit.
Ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Coaching §§ 16e, i SGB II	nach Bedarf	Ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Coaching durch die job-com mit dem Ziel, ab Arbeitsaufnahme individuell unterstützend zu begleiten, die soziale Situation sowie das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren, eine vorzeitige Beendigung zu vermeiden und das Leistungsvermögen der beschäftigten Personen zu steigern.
GANZIL – Ganzheitliche Integrationsleistungen § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	100 pro Durchlauf	Coaching für arbeitsmarktferne Kund*innen mit dem Ziel der Heranführung an den Arbeitsmarkt. Einstieg jederzeit möglich.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Step by Step – Aufsuchendes Angebot § 16f SGB II	90 pro Durch- lauf	Heranführung an die Regelinstrumente des SGB II durch ein aufsuchendes Angebot für schwer zu erreichende (entkoppelte) Menschen, die das 25. Lebensjahr vollendet haben.
teamw(irk für Gesundheit und Arbeit Bundesweites Programm zur Umsetzung des Präventionsgesetzes	100 pro Jahr	Angebot einer Vielzahl kostenfreier präventiver Gesundheitskurse und Vorträge in Kooperation mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen. Präsenz- und digitale Angebote auf der Gesundheitsplattform „portALO“. Implementierung in den Arbeitsmarkprojekten der job-com.

Exkurs: Teilhabechancengesetz

Eine der größten Herausforderungen für die job-com stellt ein „harter Kern“ von Arbeitslosen mit verfestigter mehrjähriger Erwerbslosigkeit dar. Dahinter verbergen sich oft Schicksale, die dazu führen, dass Menschen weder am beruflichen noch am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Für diese Personengruppe bietet sich eine öffentlich geförderte Beschäftigung im Rahmen des „Teilhabechancengesetzes“ (§ 16i SGB II) an.³⁴

Das „Teilhabechancengesetz“ (THCG), das zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, schafft die Chance, langzeitarbeitslose Menschen zu stabilisieren, weitere Qualifikationsverluste zu vermeiden sowie soziale und berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Bis Juni 2024 konnte die job-com insgesamt **233 Arbeitsverhältnisse** im Rahmen des „Teilhabechancengesetzes“ realisieren. Die Umsetzung des „Sozialen Arbeitsmarktes“ ist im Kreis Düren eine **Erfolgsgeschichte**: 81 % der langzeitarbeitslosen Menschen sind bei privaten Arbeitgeber*innen beschäftigt, 55 % erhalten Tariflohn und 24 % eine tariforientierte bzw. ortsübliche Entlohnung. Rund ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet, bei weiteren 46 % handelt es sich (noch) um einen Fünfjahresvertrag. Entscheidend ist, dass 70 % der Geförderten von ihrem Lohn und unabhängig von der job-com leben können. Besonders hervorzuheben ist auch der hohe Anteil von Frauen, der mit 40 % über dem NRW- (37 %) und Bundeschnitt (38 %) liegt.

Die durchschnittliche Dauer des Langzeitleistungsbezugs der im Kreis Düren geförderten Personen betrug mehr als elf Jahre. Daher ist es ein ansehnlicher Erfolg, wenn ein großer Teil der Geförderten im Kreis Düren in eine unbefristete Beschäftigung übergehen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in seinem Abschlussbericht zur Evaluation des „Teilhabechancengesetzes“ die Wirksamkeit der Instrumente dieses Gesetzes bestätigt.³⁵ Es wurde festgestellt, dass dieses Instrument die Zielgruppe trotz der immensen Arbeits-

³⁴ Für eine Förderung gemäß § 16i SGB II in Frage kommen Langzeitarbeitslose über 25 Jahren in Betracht, die innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre arbeitslos waren. Die Höchstförderdauer der Arbeitgeber*innen beträgt fünf Jahre, die Förderhöhe beläuft sich auf 100 % für zwei Jahre und eine anschließende jährliche degressive Unterstützung in Höhe von 90 %, 80 % und 70 %.

³⁵ IAB-Forschungsbericht April 2024: Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht.

marktferne der geförderten Personen zuverlässig erreicht und positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit, soziale Teilhabe sowie andere subjektive Indikatoren wie die Lebenszufriedenheit hat.

Die Entfristung des Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Zuge der Einführung des „Bürgergeld-Gesetzes“ spricht für die Intention des Gesetzgebers soziale Teilhabe zu stärken. Allerdings lassen die zu erwartenden budgetären Rahmenbedingungen keine neuen Förderfälle zu.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>Teilhabe am Arbeitsmarkt</p> <p>§ 16i SGB II</p>	<p>0 pro Jahr</p>	<p>Mit dem Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wird sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen soziale Teilhabe durch eine längerfristige, sozialversicherungspflichtige, öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht. Die Förderung beinhaltet neben einem degressiv ausgestalteten Lohnkostenzuschuss auch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), sowie eine Kostenübernahme für erforderliche Weiterbildungen.</p> <p>Voraussetzung: Mindestens sechs Jahre Leistungsbezug SGB II, innerhalb der letzten sieben Jahre, Alter ab 25 Jahre.</p>

Verstetigung des Netzwerks kommunaler Eingliederungsleistungen

Ziel der job-com ist es, im Sinne einer ganzheitlichen Betreuung mit kommunalen Eingliederungsleistungen zu unterstützen, um den Prozess der Integration in Ausbildung oder Arbeit zu befördern und zu flankieren.

Da es bei der Unterstützung der Leistungsberechtigten im SGB II um mehr geht, als um Ausbildung und Arbeit, steht ein Spektrum weiterer Leistungen zur Verfügung, zu denen auch die kommunalen Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II) gehören.

Die persönliche Lebenssituation der Kund*innen ist häufig durch vielfältige Herausforderungen geprägt. Fehlende Kinderbetreuung, Überschuldung oder riskanter Konsum sind nur einige Beispiele.

Stabile persönliche Rahmenbedingungen stellen eine Grundvoraussetzung für Qualifizierung und berufliche Integration dar. Erst wenn die pflegebedürftige Mutter gut betreut, die Schuldsituation reguliert oder eine Suchtproblematik stabilisiert ist, können sich Menschen neuen Herausforderungen wie beruflicher Qualifizierung oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit stellen.

Als kommunales Jobcenter hat die job-com den entscheidenden Vorteil, dass sie sowohl die **Förderung der Arbeitsmarktintegration als auch die kommunalen Eingliederungsleistungen „aus einer Hand“** erbringen und auf langjährige gewachsene Strukturen in der Kreisverwaltung sowie Netzwerke mit regionalen Leistungserbringer*innen zurückgreifen kann.

So wurden Absprachen zur Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt, dem Sozialamt und den Jugendämtern bei Kreis und Stadt Düren getroffen und Kooperationsvereinbarungen mit Leistungserbringer*innen wie der Schuldner- oder der Suchtberatung geschlossen, die den SGB II-Kund*innen einen zügigen und unkomplizierten Zugang zu diesen Angeboten ermöglichen.

Insbesondere die **Kooperation von Jobcenter und den Jugendämtern** ist entscheidend für die erfolgreiche rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. So sind viele SGB II-Leistungsbezieher*innen zeitgleich auf die Hilfe des Jugendamtes angewiesen – dabei geht es

sowohl um die Sicherstellung der Kinderbetreuung sowie der Erziehungsaufgabe in Familien, als auch um die „gemeinsame“ Unterstützung von jungen Erwachsenen durch die job-com und die Jugendämter.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Beratung zur häuslichen Pflege Pflegeberatungsstelle des Sozialamtes des Kreises Düren	nach Bedarf	Unterstützung bei der Sicherstellung notwendiger Pflegebedarfe.
Betreuung minderjähriger Kinder Jugendämter Kreis und Stadt Düren	nach Bedarf	Unterstützung bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung.
Psychosoziale Beratung Sozialpsychiatrischer Dienst des Gesundheitsamtes des Kreises Düren	nach Bedarf	Unterstützung bei der Überwindung von psychischen Belastungen und Krisensituationen.
Schuldnerberatung Schulden- und Insolvenzberatungsstellen der Evangelischen Gemeinde zu Düren und des Diakonischen Werks des Kirchenkreises Jülich	nach Bedarf	Bestandsaufnahme und Ordnung der finanziellen Verhältnisse bis hin zur Unterstützung bei der Einleitung einer Privatinsolvenz. Präventionsangebote für junge Erwachsene im Rahmen der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z. B. Talentwerk)
Suchtberatung Drogenberatung des Caritasverbandes Düren-Jülich e. V.	nach Bedarf	Unterstützung bei der Überwindung einer Suchterkrankung (keine therapeutische Maßnahme).

Stärkung der Kompetenzen (Allein-)Erziehender

Ziel der job-com ist die Aktivierung (Allein-)Erziehender zum frühzeitigen (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben, ihre Qualifizierung und Vermittlung auf einen Arbeitsplatz, der mit der aktuellen Lebenssituation vereinbar ist.



„Einsparungen – ein Rückschritt für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt!“

Personen mit Erziehungsverantwortung stehen oft vor vielfältigen Herausforderungen, um eine Perspektive in Form einer Berufsausbildung, einer Qualifizierung oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu realisieren. Neben der (alleinigen) Erziehungsverantwortung für ihre Kinder müssen sie oft eine verlässliche Kinderbetreuung finden, einen gut angebundenen und bezahlbaren Wohnort suchen und finanzielle Engpässe bewältigen. Konflikte mit dem anderen Elternteil und gesundheitliche Einschränkungen durch Mehrfachbelastungen sind ebenfalls häufig. Viele von ihnen verfügen aber über Soft Skills wie hohe Motivation und Durchhaltevermögen sowie eine Erwerbsbiografie oder Berufsausbildung, die ihre Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt erhöht.

Die job-com unterstützt (Allein-)Erziehende beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt durch das spezialisierte **Kleinteam „Alleinerziehende und Erziehende**.³⁶ In Kooperation mit dem Arbeitgeberservice und der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) des Jobcenters arbeiten die Integrationsfachkräfte daran, regionale Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels für **neue Ausbildungs- und Arbeitszeitmodelle** aufzuschließen, insbesondere für die Teilzeitausbildung. Durch intensive Kontakte zu Arbeitgebenden sollen (Allein-)Erziehende eine Beschäftigung finden, die zu ihrer zeitlichen Verfügbarkeit passt. Flexible Arbeitszeitmodelle und erweiterte Kinderbetreuungsnetzwerke sind hierbei wichtig.

³⁶ Der Anteil der Alleinerziehenden an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt rund 11 %, vgl. BI-Analyse KRISTALL (Stand: 21. Juni 2024).

Das Arbeitsmarktprogramm der job-com sieht auch 2025 Projekte vor, die (Allein-)Erziehenden ermöglichen, sie in Teilzeit zu besuchen.

Die **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)** der job-com unterstützt und berät Bezieher*innen von Bürgergeld sowie Netzwerkpartner*innen beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf und zum Thema Chancengleichheit. Die BCA besucht regelmäßig regionale Bildungsträger, um Fragen (allein-)erziehender Teilnehmender zu beantworten und ihre Perspektiven im Blick zu behalten. Themen sind zeitliche Verfügbarkeit, Passung auf dem Arbeitsmarkt und Teilzeitformate sowie die Ausweitung der Kinderbetreuung. Ein monatliches Beratungsangebot zur Aktivierung und Information (allein-)erziehender Menschen findet im Familienzentrum Burgmäuse Nörvenich statt. Die Erkenntnisse, die die BCA im Rahmen ihrer Tätigkeit gewinnt, fließen in die strategischen Planungen der job-com ein.

Darüber hinaus arbeitet die BCA mit anderen relevanten Akteuren zusammen, um (allein-)erziehende Personen zu unterstützen. Dazu gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Kreises Düren, der Agentur für Arbeit Aachen-Düren und BCA-Kolleginnen anderer Jobcenter sowie das Netzwerk für Alleinerziehende in Düren. In diesen Foren werden Informationen ausgetauscht und spezifische Unterstützungsangebote für Erziehende entwickelt.

So fand am 7. Mai 2024 zum insgesamt vierten Mal das **Job-Speed-Dating „Wer wird Mamas Chef*in?“** in den Räumlichkeiten des Bubenheimer Spielelands statt. Rund 50 Besucherinnen mit ihren Kindern konnten in lockerer Atmosphäre mit elf familienfreundlichen Arbeitgeber*innen aus der Region verschiedener Branchen in Kontakt kommen. Zahlreiche Probearbeiten, Praktika und Vorstellungsgespräche wurden vereinbart – die ersten Schritte in Richtung Arbeitsvertrag. Die Erfahrung aus den vorangegangenen Veranstaltungen zeigt, dass fast jede sechste Teilnehmerin nach dem Speed-Dating eine Anstellung gefunden hat.



Veranstaltung „Wer wird Mamas Chef*in?“ am 7. Mai 2024

Um Kinder und Jugendliche in SGB II-Familien zu fördern, bietet die job-com **Bildungs- und Teilhabeleistungen** an. Hierüber werden Kosten für Schul- und Kita-Ausflüge, Mittagessen, Schulbedarf, Schülerbeförderung und Lernförderung finanziert. Zudem wird die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben, wie z. B. Vereins-, Kultur- und Ferienangebote, unterstützt. Dadurch können Kinder und Jugendliche an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen, sich persönlich weiterentwickeln und am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Bereits in den ersten Lebensmonaten können Angebote wie Babyschwimmen oder Babymassage gefördert werden.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
E-V-A – Erziehung Vermittlung Arbeit § 16f SGB II	18	Unterstützung von Erziehenden im ländlichen Raum und zur Stärkung ihrer Arbeitsmarktkompetenz. Konzentration auf die Bereiche Aldenhoven, Langerwehe, Inden und Jülich.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>KArAD – Kooperationen zu Armutsbekämpfung und Arbeitsmarktintegration von Familien</p> <p>ESF-Plus</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Ziel ist die Verbesserung der Lebenssituation und gesellschaftlichen Teilhabe von Familien und ihren Kindern.</p> <p>KArAD wird im Rahmen des Programms „Akti(F) Plus – Aktiv für Familien und ihre Kinder“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den ESF Plus gefördert.</p>
<p>TEP</p> <p>ESF Plus</p>	<p>12 (4 DN, 8 EUS) pro Durchlauf gemeinsam mit Euskirchen</p>	<p>Anbahnung von Teilzeitausbildungen in anerkannten Berufen (BBIG / HWO) für Menschen mit Familienverantwortung.</p> <p>„Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ ist Bestandteil des ESF-Landesprogramms 2021 bis 2027.</p>

Integration junger Erwachsener in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Ziel der job-com ist es, Schwierigkeiten am Übergang Schule – Beruf abzubauen, junge Erwachsene zu stabilisieren und zu qualifizieren sowie sie in Ausbildung oder Arbeit zu integrieren.



„Sparen am falschen Ende – Kürzungen bei den Jobcentern sparen kurzfristig Geld, verschärfen aber langfristig Arbeitslosigkeit!“

Ein erfolgreicher Einstieg in den Arbeitsmarkt ist die beste Chance, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und ein SGB II-unabhängiges Leben zu führen. Zudem ist und bleibt die Berufsausbildung für Unternehmen die entscheidende Strategie, um qualifizierte Mitarbeiter*innen und somit die Fachkräfte von morgen zu finden.

Die job-com bietet intensive Beratung und Unterstützung für junge Menschen in spezialisierten Bereichen der Personalvermittlung und des Fallmanagements. Ein besonders kritisches Moment ist der Übergang Schule-Beruf. Um frühzeitig und unbürokratisch in Kontakt zu kommen, ist die job-com gemeinsam mit der Agentur für Arbeit (modellhaft) an Schulen präsent. Darüber hinaus erfolgt die erste Kontaktaufnahme mit allen jugendlichen Leistungsbeziehenden bereits bei **Vollendung des 15. Lebensjahres**.³⁷ Anschließend begleiten die Mitarbeiter*innen der job-com die jungen Erwachsenen als Konstante während des Prozesses der Integration in Ausbildung oder Arbeit.

Die job-com arbeitet an dieser Stelle mit einer Vielfalt von Partner*innen, so im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW oder der daraus entstandenen Landesinitiative „Kein Abschluss ohne

³⁷ Die job-com setzt dies im Rahmen des sog. Schülerverfahrens um und begleitet aktuell etwa 1.200 Schüler*innen, deren Familien SGB II-Leistungen erhalten (Stand: Juni 2024).

Anschluss (KAoA)“, dem System für den Übergang von der Schule in die Ausbildung in NRW, zusammen.

Die Integrationsfachkräfte des Teams **Ausbildung/Vermittlung Junge Erwachsene** betreuen mehr als ein Drittel der jungen Menschen und arbeiten gemeinsam mit ihnen engmaschig an der Aufnahme einer Ausbildung oder einer Erwerbstätigkeit. Um das Ziel zu erreichen, steht eine Vielfalt unterstützender Angebote zur Verfügung (z. B. Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung, Ausbildungsbonus), um insbesondere Jugendliche mit schlechteren Startchancen zu fördern, denen es oft schwer fällt, einen regulären betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden.

Die Integrationsfachkräfte des Teams **Fallmanagement Junge Erwachsene** begleiten junge Menschen, wenn vor einer möglichen Integration (multiple) Problemlagen zu überwinden sind. Das Spektrum der Schwierigkeiten reicht vom fehlenden Schulabschluss und mangelndem Antrieb oder Motivation über Aggressionen, eine geringe Frustrationstoleranz und fehlende Eigenverantwortung bis zu Sucht, Schulden, häuslichen Problemen oder (unbehandelten) psychischen Erkrankungen.

Durch die Anbindung der Beratungsstellen an die kommunalen Netzwerkpartner*innen³⁸ ermöglicht die job-com den Betroffenen den direkten Zugang zu den Unterstützungsangeboten (z. B. Drogen- oder Schuldnerberatung). Beratungsformate und -orte werden hier in besonderem Maße auf die Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt. Förderangebote in Form von aktivierenden und/oder stabilisierenden Arbeitsmarktmaßnahmen können den Prozess unterstützend flankieren.

Durch die parallele Wahrnehmung verschiedener Angebote können junge Menschen ihre Ausbildungsreife oder Beschäftigungsfähigkeit erhöhen bzw. herstellen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessern.

³⁸ vgl. Kapitel „Verstetigung des Netzwerks kommunaler Eingliederungsleistungen“.

Im Rahmen der „Assistierte Ausbildung“ (AsA) oder, sollte eine betriebliche Ausbildung langfristig unwahrscheinlich sein, der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) kann es zudem gelingen, einen qualifizierenden Berufsabschluss zu erwerben, während individuelle Herausforderungen bewältigt werden.

Im Rahmen der **Servicestelle Jugend und Beruf (Jugendberufsagentur)** arbeiten job-com, Agentur für Arbeit und die Jugendämter von Stadt und Kreis Düren im Sinne einer ganzheitlichen Strategie am Übergang Schule-Beruf, mit dem Ziel, möglichst keine Jugendlichen zwischen den Systemen zu verlieren. So führen job-com und Berufsberatung unter dem Dach der „Servicestelle“ regelmäßig gemeinsame Beratungen an den Hauptschulen im Kreis Düren durch.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
100%Chance Förderung einer Probebeschäftigung § 16f SGB II (Arbeitgeberleistung)	50	Schaffung eines Zugangs zu Arbeitgeber*innen für Langzeitarbeitslose und junge Erwachsene sowie Eröffnung der Chance, im Betrieb zu überzeugen. Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, eine Probebeschäftigung anzubieten.
AsA – Assistierte Ausbildung § 16 SGB II i. V. m. §§ 74 ff. SGB III	nach Bedarf	Unterstützungsangebot für junge Menschen, die sich in einer Ausbildung (BBIG/HWO-Beruf) oder einer Einstiegsqualifizierung befinden. Kernelemente: Förderunterricht sowie sozialpädagogische Hilfen Ziel der ganzheitlichen Unterstützung: Fortsetzung und erfolgreiche Beendigung einer Ausbildung bzw. einer Einstiegsqualifizierung mit anschließender Übernahme in Ausbildung. Einstieg jederzeit möglich.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>Ausbildungswege NRW</p> <p>ESF-Land NRW</p>	<p>6,5 Coaches</p> <p>18 (zusätzliche Ausb.- Plätze)</p> <p>15 (trägergestützte Ausb.-Plätze) (*Zah- len für 2023/2024)</p>	<p>Gewinnung ausbildungsinteressierter Menschen für eine duale Ausbildung und Hilfestellung bei der Vermittlung. Gleichzeitige Unterstützung von Unternehmen bei der Besetzung vakanter Ausbildungsstellen. Generierung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie trägergestützter betrieblicher Ausbildungsangebote. Das Programm ist eng verknüpft mit anderen Ausbildungsinitiativen des Landes NRW, insbesondere den Übergangslotsen. Ausbildungswege NRW ist Bestandteil des ESF Plus-Landesprogramms 2021 bis 2027. Platzzahlen gelten für den gesamten Agenturbezirk Aachen-Düren.</p>
<p>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 76 SGB III</p>	<p>33 pro Durchlauf</p>	<p>Angebot einer anerkannten Berufsausbildung in Voll- oder Teilzeit mit Abschluss (BBIG/HWO) für benachteiligte junge Erwachsene, die intensive Betreuung benötigen und keinen regulären Ausbildungsplatz finden.</p>
<p>Berufsorientierungspraktikum</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 48a SGB III</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Unterstützung für junge Menschen, eine Berufswahl zu treffen oder zu festigen.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>Brückenjobs Einzel-Arbeitsgelegenheiten (AGH)</p> <p>§ 16d SGB II</p>	<p>Ca. 180 pro Jahr</p>	<p>Stabilisierung und Tagesstrukturierung sowie Ermöglichung sozialer Teilhabe über regionale Partner*innen, sog. Dachträger (Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH, low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH, Katholisches Sozialwerk Dürener Christen für arbeitslose Jugendliche e. V.), die die Verantwortung für die Organisation eines breiten Angebots gemeinnütziger, zusätzlicher und wettbewerbsneutraler Tätigkeiten bei sog. Einsatzstellen wie z. B. Pflegeeinrichtungen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Vereinen, Nothilfeinrichtungen für Wohnungslose und Suchtkranke, etc., für die fachliche Anleitung der Kund*innen sowie die sozialpädagogische Begleitung tragen.</p>
<p>CONNECT+</p> <p>§ 16f, h SGB II</p>	<p>45 pro Durchlauf</p>	<p>Heranführung an die Regelinstrumente des SGB II durch den Aufbau einer stabilen und verlässlichen Beziehung zu den jungen Menschen, bevor in einem nächsten Schritt deren Unterstützungsbedarf eruiert und eine berufliche Perspektive mit den jungen Menschen entwickelt wird. Eine offene Anlaufstelle mit aufsuchendem Angebot für junge Menschen, die mit den Standardinstrumenten nicht wirksam erreicht werden.</p>
<p>Einstiegshilfe</p> <p>§ 16f SGB II (Arbeitnehmerleistung)</p>	<p>bis zu 200 pro Jahr</p>	<p>Ermöglichung einer erleichterten Aufnahme einer Ausbildung für junge Erwachsene und Steigerung der Nachhaltigkeit der Integration. Einstiegshilfe wird zusätzlich zu Gehalt und Bürgergeld gewährt.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
Einstiegsqualifizierung (EQ) § 16 SGB II i. V. m. § 54a SGB III	25 pro Jahr	Betriebliches Langzeitpraktikum für junge Erwachsener, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen. Ziel ist der Übergang in eine Ausbildung.
Mobilitätzuschuss § 16 SGB II i.V.m. § 73a SGB III	nach Bedarf	Unterstützung der Mobilität sowie zum Ausgleich regionaler Disparitäten. Junge Menschen werden unterstützt einen Wohnortwechsel zugunsten einer Ausbildungsaufnahme in einer anderen Region in Betracht zu ziehen.
MOVE! § 16h SGB II	12 pro Durchlauf	Projekt zur Unterstützung schwer erreichbarer sog. entkoppelter junger Menschen zur Heranführung an die Regelinstrumente des SGB II, SGB III und SGB VIII. Einstieg jederzeit möglich.
Perspektive Ausbildung § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	40 pro Jahr	Individuelle Vermittlungsunterstützung junger Erwachsener zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung durch Vorbereitung und Begleitung von Praktika, Vorstellungsgespräche und Einstellungstests.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>TALENTWERK</p> <p>§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III</p>	<p>92 pro Durchlauf</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich flexibles modulares Förderangebot für junge Erwachsene mit dem Ziel der individualisierten Unterstützung.</p> <p>Coaching als strategisches Element ist der zentrale Erfolgsfaktor. Es wird bedarfsorientiert, individuell, niederschwellig, flexibel und lösungsorientiert angewandt.</p> <p>Konkret ermöglicht es Unterstützung sowohl bei lebensweltorientierten Themen als auch bei der Berufsorientierung oder der Vorbereitung auf eine Ausbildung.</p>

Forcierung der Potenziale Zugewanderter

Ziel der job-com ist die gesellschaftliche und berufliche Integration von Zugewanderten. Unter Nutzung vorhandener Kompetenzen und Ressourcen sollen Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung eröffnet und ggf. der Prozess der beruflichen Anerkennung forciert werden.³⁹



„Vielfalt verpflichtet – Perspektiven schaffen, selbst wenn die Mittel begrenzt sind!“

Geflüchtete und Menschen mit besonderen migrationsspezifischen Unterstützungsbedarfen werden seit 2016 im **Team „Zuwanderung“** betreut. Die Expert*innen der job-com im Team „Zuwanderung“ werden in interkultureller Kompetenz geschult, um auf die Bedürfnisse und Herausforderungen zugewanderter Menschen eingehen zu können und sind zunächst oft als „Berater*innen in allen Lebenslagen“ gefragt (z. B. Wohnen, Gesundheit, Schule, Behörden). Sie nutzen das gesamte Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten: Sie fördern den Spracherwerb und die Anerkennung arbeitsmarktlich relevanter ausländischer Abschlüsse, forcieren Qualifizierungen, vermitteln in Arbeit oder Ausbildung und tragen somit zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in der Region bei.

Zugewanderte Menschen profitieren im Kreis Düren von der engen **Kooperation** zwischen „Kommunalem Integrationszentrum“, Ausländerbehörde, Sozialämtern der kreisangehörigen Kommunen und des Kreises Düren sowie der job-com. Neben den kommunalen Partner*innen gehören u. a. das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die örtlichen Integrationskursträger, das Café International, der Jugendmigrationsdienst des Sozialdienstes katholischer Frauen (SkF) und das „Kommunale Integrationsmanagement“ (KIM) zum Netzwerk.

³⁹ Der Anteil der „Ausländer*innen“ unter den Arbeitslosen im SGB II liegt aktuell bei 43 %. Vgl. Arbeitsmarktreport Düren (Stand: Juni 2024).

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
BOF – Berufliche Orientierung für Zu- gewanderte ESF Plus	nach Bedarf	Unterstützung nicht mehr schulpflichtiger Zuge- wanderter bei der Berufswahl und der Integration in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung. BOF wird finanziert vom Bundesministerium für Bil- dung und Forschung.
Dürener Integrationszentrum für Ausbildung und Arbeit (DIZ) § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III	100 pro Durchlauf	Zielgerichtete Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund bei beruflichen und sozia- len Themen rund um das Ankommen, Leben und Arbeiten in Deutschland. Berufliche Perspektivent- wicklung unter anderem durch Angebote der Ori- entierung in trägereigenen Werkstätten und Prak- tika auf dem ersten Arbeitsmarkt; Jobcoaching und Vermittlung.
EVITA – Empowerment – „Frauen mit Migrationshinter- grund starten durch!“ ESF Plus	nach Bedarf	Unterstützung zugewanderter Frauen bei der Ver- besserung ihrer persönlichen Situation: Deutsch- unterricht, Coaching, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vermittlung in sozialversicherungsg- pflichtige Beschäftigung. Mittwochsangebot „Café EVITA“ zum „Reinschnup- pern“ und Bleiben mit wechselnden Themenange- boten und Erfahrungsaustausch. EVITA wird im Rahmen des Programms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozi- ales und die Europäische Union über den ESF Plus gefördert.

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>IMA – Integration von Männern durch Aktionstreff</p> <p>ESF Plus</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Das Angebot zielt darauf ab, die soziale Integration insbesondere von jungen Männern mit Migrationshintergrund und nichterwerbstätigen jungen Männern von 18 bis 35 Jahren zu verbessern. Konkret leistet das Programm durch die Verbesserung des Zugangs und die Heranführung von jungen Männern mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung einen Beitrag zur aktiven Inklusion und Verbesserung der sozialen und ökonomischen Teilhabe von besonders benachteiligten Personen.</p> <p>„IMA“ wird im Rahmen des Programms „Win-Win-Durch Kooperation zur Integration“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den ESF Plus gefördert.</p>
<p>NAVi – Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten verbessern und Inklusion fördern</p> <p>ESF Plus</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Stärkung der Teilhabe Geflüchteter und ihrer Familien durch nachhaltige Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration, Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie Inklusion von Geflüchteten mit Beeinträchtigungen oder Behinderung.</p> <p>Entwicklung realistischer Berufsperspektiven im individuellen Einzelcoaching und Unterstützung bei der Aufnahme von Praktika und dem Weg in den Beruf.</p> <p>Es finden Workshopreihen statt u. a. für Geflüchtete aus der Ukraine.</p> <p>„NAVi“ wird im Rahmen des „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den ESF Plus gefördert.</p>

Instrument	Plätze (Plan)	Funktion im Integrationsprozess
<p>RuBIN – Rumänischen und Bulgarischen Neuzugewanderten Integration und Neuanfang ermöglichen</p> <p>ESF Plus</p>	<p>nach Bedarf</p>	<p>Niederschwelliges individuelles Beratungsangebot für erwerbslose, neuzugewanderte EU-Bürger*innen aus Südosteuropa und ihre Kinder sowie Angehörige marginalisierter Gruppen.</p> <p>„RuBIN“ wird im Rahmen des Programms „EHAP Plus – Eingliederung hilft gegen Ausgrenzung der am stärksten benachteiligten Personen“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den ESF Plus gefördert.</p>

Impressum

Herausgeber

Kreisverwaltung Düren
job-com (Amt 56)
Kommunales Jobcenter

Anschrift

Kreisverwaltung Düren
job-com (Amt 56)
Bismarckstraße 16
52351 Düren

Kontakt

Kreisverwaltung Düren
job-com (Amt 56)
Amtsleitung Integration
Martina Forkel

Telefon 0 24 21.22-15 60 00 0

E-Mail amt56@kreis-dueren.de

Verantwortlich

Martina Forkel
Leitung „Integration“

Layout

Daniel Berger
Fachcontrolling

Internet

www.kreis-dueren.de/jobcom

Druck

Hausdruckerei Amt 18/1

