

Inhaltsverzeichnis

1	Basic Work	3
2	Der Arbeitsmarkt in der Region Bonn/Rhein-Sieg.....	20
3	Vermittlung.....	24
4	Qualifizierung.....	31
5	Beschäftigung.....	35
6	Asyl- und Bleibeberechtigte.....	42
7	U25.....	45
8	Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	50
9	Menschen mit Behinderungen	58
10	Kommunale Eingliederungsleistungen	63



1 Basic Work

In Anlehnung an den Begriff „New Work“ – Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung und Globalisierung – beschreibt die Begrifflichkeit „Basic Work“ – Einfacharbeit – Tätigkeiten, für die grundsätzlich keine berufliche Qualifikation erforderlich ist. „Basic Worker werden in ganz unterschiedlichen Berufssegmenten unmittelbar vor Ort in ihre Tätigkeit eingewiesen. Basic Work wird von rund einem Fünftel der Beschäftigten in Deutschland ausgeführt. Aufgrund ihrer Zahl sowie ihrer Arbeitsleistung repräsentieren diese Beschäftigten eine essentielle Säule für viele Unternehmen sowie für die Gesellschaft insgesamt. Jedoch profitieren sie kaum von den positiven Effekten der Flexibilisierung, von vielen betrieblichen Personalmaßnahmen (z.B. Weiterbildung) oder betrieblichen Angeboten (z.B. Homeoffice). Damit sind Millionen Menschen einerseits mittendrin im Prozess der digitalen Transformation und weiterer Automatisierung – gleichzeitig sind sie aber außen vor bei positiven Veränderungsgewinnen oder sogar von möglichen Jobverlusten bedroht.“¹ Das Thema Basic Work wird im Bundesministerium für Arbeit aktuell mit Partnern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung betrachtet. In der Vorbereitung für einen Workshop im BMAS wurden unter anderem folgende Fragen formuliert:

„Wer sind die Menschen, die *Basic Work* ausüben? Welche Wünsche, Forderungen und Ängste haben sie und wie kann man Beschäftigte in diesem Bereich optimal unterstützen? Welche Entwicklungsmöglichkeiten und welche Formen der Wertschätzung können angeboten werden? Was wird umgekehrt von Menschen, die Basic Work verrichten, erwartet?“

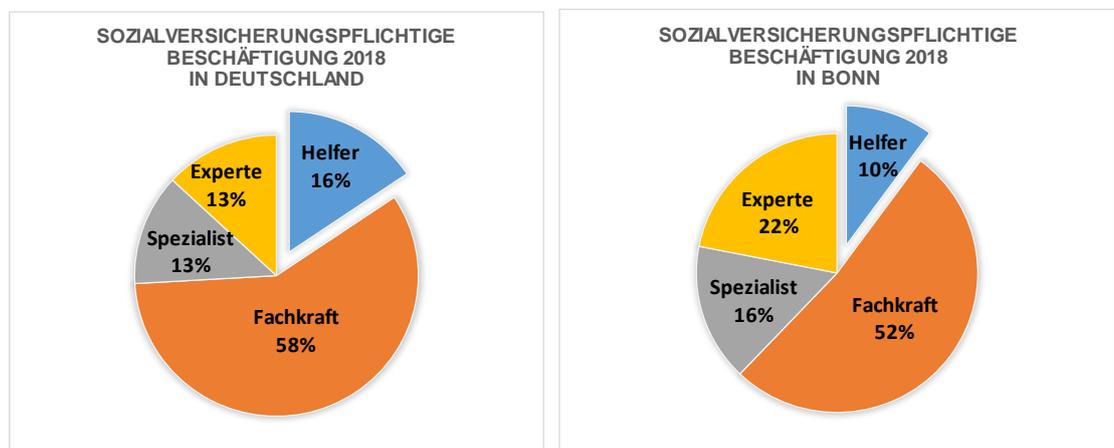
Aktuell sind die Jobcenter die Institution für Basic Worker zur Eingliederung in den (Einfach-) Arbeitsmarkt. Menschen ohne berufliche Qualifikation und/oder mit mangelnden Sprachkenntnissen sind das natürliche Reservoir für die Betriebe zur Besetzung ihrer Einfacharbeitsplätze. Hierzu das BMAS:

¹ Mittendrin und außen vor. Die digitale Transformation und Basic Work. Hintergrundinformation zur Vorbereitung auf den Workshop „Basic Work verstehen und fördern“ am 28. Juni im Bundesministerium für Arbeit in Bonn.



„Basic Work ist für viele Menschen der einzige oder erste Zugang zum Arbeitsmarkt und damit zu gesellschaftlicher Teilhabe. Darüber hinaus ist Basic Work besonders für Migrantinnen und Migranten – beispielsweise aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder (anerkannter) Qualifikationen – oftmals der einzige Zugang zum Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der steigenden und auch notwendigen Migration ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland ist Basic Work demnach auch eine Chance zur gesellschaftlichen Integration. An Arbeitsplätzen im Bereich Basic Work treffen zudem häufig deutsche und ausländische beschäftigte Personen aufeinander – und oftmals leben sie auch in gleichen Wohngebieten. Damit wird von ihnen ein hohes Maß an Integrationsleistung verlangt.“

Bundesweit sind 16% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) als „Helfer“ (der Begriff Basic Work ist noch nicht verbreitet) beschäftigt. Das heißt nicht zwangsläufig, dass diese Menschen keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Lediglich 30% verfügen über keinen Berufsabschluss. Knapp 5% verfügen über einen akademischen Abschluss. In Bonn liegt der Anteil der Hilfskräfte bei etwa 10% aller svB. Siehe nachfolgende Tabelle.



Möglicherweise steigt in den kommenden Jahren – digitalisierungsbedingt – der Anteil der Einfacharbeitsplätze. Ein Beispiel aus dem Verkauf: Die/der Verkäufer/in, welche bisher gleichermaßen im Supermarkt kassiert und eingeräumt hat, wird zukünftig möglicherweise nur noch einräumen müssen, da intelligente Kassensysteme diese Aufgabe überflüssig machen werden. Inwieweit für das Einräumen zukünftig eine Berufsausbildung erforderlich sein



wird, werden die Akteure am Ausbildungsmarkt weiterentwickeln müssen. Alle Anstrengungen unseres Jobcenters zielen seit Jahren auf eine Sicherung bzw. Steigerung sozialer Teilhabe für Menschen im Grundsicherungsbezug. Diese Strategie bezieht sich sowohl auf Menschen auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung als auch auf Menschen im wahrscheinlichen dauerhaften Leistungsbezug. Dies ist umso mehr erforderlich, je stärker die auseinanderstrebenden gesellschaftlichen Kräfte wirken. Hierzu das BMAS: „Aktuell wächst in Deutschland das Misstrauen gegenüber Eliten. Einige Gesellschaftsgruppen fühlen sich zunehmend isoliert und spalten sich gesellschaftlich ab. Neben einer ökonomischen Schere entsteht durch die digitale Transformation zusätzlich die Gefahr einer kulturellen Schere. Auf der einen Seite nehmen die Möglichkeiten der Hochqualifizierten deutlich zu, sich frei und unabhängig in ihrer Persönlichkeit entfalten und darstellen zu können (Beispiel „Digitalnomade“), auf der anderen Seite werden einfachere, aber gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten direkt oder indirekt abgewertet und damit unsichtbar. Beschäftigte, die einfache, aber gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten ausführen, fühlen sich zunehmend von gesellschaftlichen Gestaltungsprozessen ausgegrenzt.“

Aufgabe des Jobcenters ist es, allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten den Weg in den Arbeitsmarkt möglich zu machen. Hilfreich ist dabei das Bewusstsein bei Kundschaft, Belegschaft und Aufsichtsgremien, dass die Vermittlung sehr oft in Einfacharbeitsplätze mündet. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass Basic Worker eine bedeutende gesellschaftliche Komponente auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Sowohl im Dienstleistungsbereich (z.B. Reinigungskräfte, Spülkräfte) als auch in der Produktion („Dienstleister“ für Maschinen) leisten sie nicht verzichtbare Arbeit. Bezahlung, Wertschätzung, Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sind gegenüber dieser Bedeutung zu schwach ausgeprägt. Zudem braucht es bei allen Beteiligten ein Bewusstsein über die große Gefahr, dass viele Arbeitsplätze der Digitalisierung und fortschreitenden Automatisierung zum Opfer fallen werden.



Die Sicherung sozialer Teilhabe für Menschen im Grundsicherungsbezug als übergeordnetes Ziel der Jobcenter-Strategie bildet die Basis für die drei bewährten Säulen von

- Vermittlung
- Qualifizierung und
- Beschäftigung.

Wenn es jedoch einen „Königsweg“ zur dauerhaften und bedarfsdeckenden Integration gibt und damit der beste Ausstiegs- bzw. Vermeidungsweg für potentielle Basic Worker, dann der der Vermittlung in zukunftsträchtige Ausbildungsberufe direkt nach der Schule oder als junge Erwachsene im Rahmen einer Umschulung. Diesen „Königsweg“ zu unterstützen ist eines der übergeordneten Ziele aller Aktivitäten des Jobcenters für erwerbsfähige Hilfebedürftige in allen Lebenslagen.

Strategie Vermittlung

Das Jobcenter wird die Anzahl der Integrationen 2020 weiter steigern. Dies ist ambitioniert, drückt jedoch den Willen zur unbedingten gesetzlichen Aufgabenerfüllung aus. Die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung ist das absolute Kerngeschäft des Jobcenters.

Ausbildungs- und Arbeitsaufnahmen bringen Menschen aus der Grundsicherung heraus und in den Arbeitsmarkt hinein.

In der Kennzahl der Integrationsquote drückt sich direkt (Vermittlung) und indirekt (Qualifizierung) der Erfolg oder Misserfolg der Geschäftspolitik des Jobcenters aus.

Für die Bewertung dieses Integrationserfolges sind zwei Aspekte wesentlich: Erstens: Wie bedarfsdeckend ist eine Integration?

Eine bedarfsdeckende Integration liegt dann vor, wenn 3 Monate nach der Integration keine Hilfebedürftigkeit mehr vorliegt. Im Jahr 2018 waren von 4.149 Integrationen für eLB im Jobcenter Bonn 1.779 bedarfsdeckend, also 42,9%. Die Anteile – auch im Vergleich – zeigt die nachstehende Tabelle.



Tabelle: Bedarfsdeckende Integrationen von 2015 – 2018

		2015	2016	2017	2018
Deutschland	Integrationen	839.620	813.247	852.956	844.359
	↪ bedarfsdeckende Integrationen ¹	393.040	375.872	390.089	387.471
	↪ Anteil in %	46,8%	46,2%	45,7%	45,9%
NRW	Integrationen	182.990	180.213	194.874	197.382
	↪ bedarfsdeckende Integrationen ¹	83.272	81.048	86.650	87.794
	↪ Anteil in %	45,5%	45,0%	44,5%	44,5%
VT lle	Integrationen	25.199	24.843	26.385	26.805
	↪ bedarfsdeckende Integrationen ¹	10.952	10.584	11.078	11.297
	↪ Anteil in %	43,5%	42,6%	42,0%	42,1%
JC Bonn	Integrationen	3.783	3.603	3.956	4.149
	↪ bedarfsdeckende Integrationen ¹	1.677	1.611	1.673	1.779
	↪ Anteil in %	44,3%	44,7%	42,3%	42,9%

¹ Eine bedarfsdeckende Integration liegt vor, wenn im 3. Monat nach der Integration keine Hilfebedürftigkeit mehr vorliegt, also weder der Bezug noch ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II besteht.

Die zweite Frage ist: Wie nachhaltig ist eine Vermittlung in Arbeit und Ausbildung? Zur Definition: Nachhaltig ist eine Vermittlung dann, wenn 12 Monate nach der Integration ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht². 2017 waren bundesweit 68,6% der vom Jobcenter integrierten Leistungsberechtigten ein Jahr später immer noch in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (svB). Das heißt jedoch nicht, dass sie auch durchgängig beschäftigt waren. Durchgängig über 12 Monate waren 60,4% der Integrierten beschäftigt. Wie diese Zahlen zeigen, ist für viele Grundsicherungsempfänger Arbeitsaufnahme und Verlust des Arbeitsplatzes eher die Regel als die Ausnahme. Die psychische Belastung eines solchen „Raus und Rein“ in den Arbeitsmarkt hat negative Auswirkungen auf die Prozessbereitschaft im System Grundsicherung. Mit Prozessbereitschaft ist die Fähigkeit und Motivation beschrieben, sich auf einen vom Jobcenter ini-

² Abweichend von dieser statistischen Definition ist Nachhaltigkeit bei einer beruflichen Ausbildung erst dann gegeben, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen ist.



tierten Vermittlungs- und Qualifizierungsprozess einzulassen. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil nachhaltiger Integrationen in svB. Der Bonner Wert ist etwas besser als für ganz Deutschland, für NRW und im Vergleichscluster.

Tabelle: Nachhaltige Integration von 2015 – 2017 (Die Daten für 2018 liegen noch nicht vor. Die Gesamtintegrationen von 3.956 teilen sich in 3.200 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, 140 Selbständigkeiten und 616 vollqualifizierende Berufsausbildungen auf.)

		2015	2016	2017
Deutschland	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	676.336	702.484	730.992
	↳ nachhaltige Integrationen in svpfl. Beschäftigung ¹	450.923	476.029	499.025
	↳ Anteil in %	66,7%	67,8%	68,3%
NRW	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	146.489	155.101	166.135
	↳ nachhaltige Integrationen in svpfl. Beschäftigung ¹	95.421	102.993	111.339
	↳ Anteil in %	65,1%	66,4%	67,0%
VT lle	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	20.689	21.712	22.933
	↳ nachhaltige Integrationen in svpfl. Beschäftigung ¹	13.680	14.451	15.503
	↳ Anteil in %	66,1%	66,6%	67,6%
JC Bonn	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	2.930	2.944	3.200
	↳ nachhaltige Integrationen in svpfl. Beschäftigung ¹	1.917	1.990	2.234
	↳ Anteil in %	65,4%	67,6%	69,8%

¹ Eine Integration in Erwerbstätigkeit ist nachhaltig, wenn 12 Monate nach der Integration ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

In der kontinuierlichen Beschäftigung ist die Kennzahl mit deutschlandweit 60,4% noch etwas niedriger. Seit 2015 steigen die Quoten jedoch kontinuierlich an. Möglicherweise ist dies ein Indiz für eine langfristige Bindung von Mitarbeitenden durch die Betriebe.



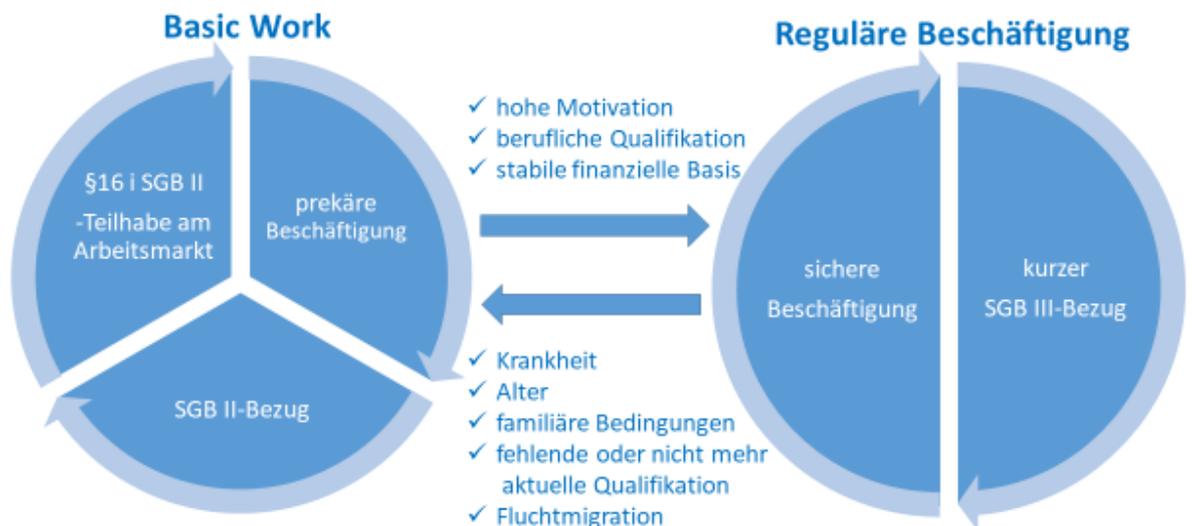
Tabelle: Durchgängige Integrationen von 2015 - 2017

		2015	2016	2017
Deutschland	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	676.336	702.484	730.992
	↳ kontinuierliche Beschäftigung nach Integration in svpfl. Beschäftigung ¹	396.699	419.102	441.272
	↳ Anteil in %	58,7%	59,7%	60,4%
NRW	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	146.489	155.101	166.135
	↳ kontinuierliche Beschäftigung nach Integration in svpfl. Beschäftigung ¹	85.020	91.472	99.205
	↳ Anteil in %	58,0%	59,0%	59,7%
VT lle	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	20.689	21.712	22.933
	↳ kontinuierliche Beschäftigung nach Integration in svpfl. Beschäftigung ¹	12.355	13.120	13.828
	↳ Anteil in %	59,7%	60,4%	60,3%
JC Bonn	Integrationen in svpfl. Beschäftigung	2.930	2.944	3.200
	↳ kontinuierliche Beschäftigung nach Integration in svpfl. Beschäftigung ¹	1.764	1.851	2.062
	↳ Anteil in %	60,2%	62,9%	64,4%

¹ Eine kontinuierliche Beschäftigung nach Integration liegt vor, wenn ein ELB nach Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an jedem der sechs nachfolgenden Monatsstichtage sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Auch im Hinblick auf eine geförderte Beschäftigung nach §16i SGB II deuten diese Werte darauf hin, dass es für Grundsicherungsempfänger ausgesprochen schwierig ist, aus dem Kreislauf Grundsicherung → geförderte Beschäftigung nach §16i SGB II → Basic Work auszubrechen. Die Gefahr, aus dem Beschäftigungsverhältnis wieder in den Grundsicherungsbezug zurückzufallen, ist präsent und beeinflusst die Nachhaltigkeit einer Vermittlung.

Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht die beiden Kreisläufe aus Basic Work und regulärer Beschäftigung.



Ein- und Ausstieg in und aus dem jeweiligen Kreislauf sind mit den Parametern über und unter den Pfeilen beschrieben.

Die Strategie Vermittlung bleibt ein Hauptschwerpunkt des Jobcenters. Alle Instrumente werden genutzt und die Integrationsquote 20%+x ist ein realistisches, wenn nicht sogar logisches Ziel aus der Fokussierung auf die Strategie Vermittlung.

Strategie Qualifizierung

Die berufliche Qualifizierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist neben der Vermittlung und Beschäftigung das Kerngeschäft des Jobcenters. Hier liegt der Schlüssel zur dauerhaften und nachhaltigen Überwindung von Hilfebedürftigkeit. Die Herangehensweise des Jobcenters lautet: Jeder erwerbsfähige Hilfebedürftige, der will und kann, soll die Chance zur beruflichen Qualifizierung erhalten. Im Bereich U25 wird besonders viel Wert auf die Unterstützung bei der Berufswahl, der Aufnahme einer passenden Ausbildung und bei Bedarf einer passenden Maßnahme gelegt. Die Anzahl von Plätzen für die assistierte Ausbildung (ASA) und die außerbetriebliche Ausbildung (BAE) wird weiter steigen. Viele Jugendliche können nur auf diesem

intensiv betreuten Weg beruflich qualifiziert werden bzw. die Basis für eine reguläre Ausbildung finden.

Unser hauseigenes Projekt für junge Erwachsene zur Heranführung an eine betriebliche Ausbildung wird 2020 nach dem zweiten erfolgreichen Jahr auf Dauer etabliert.

Aufgrund des hohen Anteils von Menschen mit Fluchthintergrund kommt der Qualifizierung dieser Zielgruppe besondere Bedeutung zu. Der Integration Point verlagert seine Schwerpunkte von der Förderung des Spracherwerbs auf die berufliche Qualifizierung mit gleichzeitiger Förderung des Spracherwerbs. Das vom Jobcenter Bonn initiierte Projekt „ProEQ“, das im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung auf eine duale Ausbildung vorbereitet, fand im Schuljahr 2019/2020 seine erfolgreiche Fortsetzung und soll auch 2020/2021 weitergeführt werden.

Das Projekt wird in Kooperation mit dem benachbarten Berufskolleg und der Sprachförderung vom Bundesamt für Migration durchgeführt.

Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Digitalisierung und beruflichen Teilhabe ergab, dass Beschäftigte, die in Berufen arbeiten, die stark von der Digitalisierung bedroht sind, weniger für berufliche Weiterbildung motiviert sind, als Beschäftigte in weniger bedrohten Berufen. Verkürzt ausgedrückt: Basic Worker wollen oder können sich nicht so gut beruflich qualifizieren wie sie müssten, um der drohenden strukturellen Arbeitslosigkeit zu entkommen. Hierzu ein Zitat aus der IAB-Untersuchung 16/2019: „Um mit den Änderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten, gewinnt Weiterbildung im digitalen Wandel immer mehr an Bedeutung. Dies gilt gerade für beschäftigte Personen, deren Tätigkeiten durch moderne Technologien ersetzt werden können. Die Daten des Nationalen Bildungspanels zeigen aber, dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten – die potenziell leichter ersetzbar sind – deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte mit weniger Routinetätigkeiten. Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigtengruppe ist nicht nur bei der Weiterbildung insgesamt zu beobachten, sondern auch bei der

Weiterbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie.“

Laut IAB ist das Engagement von Betrieben (und natürlich auch von Jobcentern für ihre Kunden/Kundinnen) ausschlaggebend. „Unterschiede in der Qualifikation (...) erklären nur einen geringen Teil der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung. Eine größere Rolle spielen hingegen betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Von Bedeutung sind dabei deren Intensität und individuelle Finanzierungsbeiträge.“

Tabelle IAB: Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation und Art der Tätigkeit

	Teilnahmequoten	
	Hohe Routineanteile	Niedrige Routineanteile
Beschäftigte....		
mit (Fach-)hochschulabschluss	31%	47%
mit beruflicher Ausbildung	27%	38%
ohne Ausbildung	7%	37%

Fazit: Je höher die Ausbildung und je geringer die Routineanteile einer Berufstätigkeit, umso häufiger nehmen Beschäftigte an Weiterbildungen teil und umgekehrt: Je niedriger die berufliche Qualifikation und je höher die Routine, umso weniger nehmen Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung teil. Es müsste allerdings genau umgekehrt sein, da gerade Arbeitsplätze mit hohen Routineanteilen durch Digitalisierung bedroht sind.

Die Erfahrungen der Belegschaft im Jobcenter sind, dass viele Leistungsbe-rechtigte nur sehr mühsam für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren sind. Übergeordnete Erklärungen sind schwer zu finden. Natürlich ist es so, dass der fehlende Berufsabschluss oder sogar der fehlende Schulabschluss seine Gründe hat. Wenn dieser ausschließlich in einer Reifeverzögerung junger Erwachsener begründet ist, dann lässt sich der Abschluss nachholen. Liegen die Ursachen tiefer (Gesundheit, Motivation, familiäre und soziale

Gründe) ist ein Nachholen des Berufsabschlusses kaum – und wenn nur mit sehr viel individuellem Coaching – möglich.

Nationale Weiterbildungsstrategie

An der Verbesserung der beruflichen Qualifizierung setzt die Nationale Weiterbildungsstrategie³ an. Sie wurde vom Bund, den Ländern, den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit beschlossen. Hierzu Bundesbildungsministerin Karliczek: „Um die Arbeitsmarktchancen von Personen ohne Berufsabschluss zu erhöhen, werden wir Verfahren der Bewertung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen flächendeckend ausbauen und eine bundesweit verbindliche Verankerung dieses Validierungsverfahrens anstreben. In den Betrieben sollen unter anderem Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren die Weiterbildung des Kollegiums unterstützen. Dies ist nur der Beginn einer längeren Offensive. Wir machen damit deutlich, welche Bedeutung die Weiterbildung für die Zukunft hat.“ Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Die Nationale Weiterbildungsstrategie erschöpft sich dabei nicht in abstrakten Absichtserklärungen, sondern liefert Impulse und ganz konkrete Maßnahmen - wie etwa einen grundsätzlichen Anspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses, die deutliche Stärkung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Förderung von Weiterbildungsverbänden auf regionaler Ebene. Außerdem werden wir Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten prüfen - für neue und gute Arbeit von morgen.“

Auf Initiative der beiden Örtlichen Beiräte Bonn und Rhein-Sieg-Kreis wurden die Bundestagsabgeordneten der Region über Widersprüche in den aktuellen gesetzlichen Grundlagen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung informiert. Insbesondere wurde darum gebeten, die gesetzlich verankerte verkürzte Ausbildungszeit im Rahmen einer Umschulung zu beenden und auf die regulären Ausbildungszeiten zu verändern. Dies wäre ein gelungener Beitrag, die Perspektiven für weitere zukünftige Fachkräfte zu entwickeln.

³ <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-beschlossen---gemeinsam-fuer-eine-neue-8860.html> <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-beschlossen---gemeinsam-fuer-eine-neue-8860.html>



Strategie Beschäftigung

Die Alternative zur Vermittlung und Qualifizierung ist Beschäftigung. Die Legislative hat erkannt, dass ausschließlich mit Vermittlung und Qualifizierung der Langzeitleistungsbezug nicht zu beenden ist. Insofern ist das Teilhabechancengesetz die logische Konsequenz, weil es Langzeitarbeitslosigkeit mit 100%iger Förderung beendet. Gleichzeitig werden die eingesetzten Eingliederungsleistungen mit bis zu einem Drittel aus eingespartem Arbeitslosengeld 2 ersetzt. Mit unserem Projektteam werden wir die Anzahl der geförderten Arbeitsverhältnisse weiterhin deutlich steigern. Es bleibt zu hoffen, dass aus diesen geförderten Arbeitsverhältnissen auch dauerhafte, nicht geförderte Arbeitsplätze werden. Auf die grundsätzlichen Ausführungen zum Teilhabechancengesetz im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 wird verwiesen.

Näheres zur operativen Umsetzung unter Gliederungspunkt 5.

reha pro

Am 12.12.2019 ist der Zuwendungsbescheid für reha pro eingegangen. Mit zusätzlichen 17 Stellen für das Jobcenter und weiteren 7,75 Stellen bei den Kooperationspartnern wird 2020 das Beratungsangebot für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich verbessert. Das Fördervolumen beträgt insgesamt für 5 Jahre über 15 Millionen Euro. Die 2014 vom Bundesarbeitsministerium angekündigte Strategie findet nun ihre operative Umsetzung. Ziel ist die Entwicklung von neuen und innovativen Leistungsprozessen zur Arbeits- und Gesundheitsförderung. Hinzu kommen spezifische Maßnahmeprodukte für die in der Förderrichtlinie beschriebene Zielgruppe.

Ziele 2020

Nach den bis jetzt vorliegenden Ergebnisdaten wird die Integrationsquote 2019 wahrscheinlich bei 19,3% liegen. Das ist gegenüber 2018 eine Steigerung um 0,4 Prozentpunkte. Auch 2020 sollen wieder mehr Menschen in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden als im abgelaufenen Jahr. Es wird eine



Steigerung der Integrationsquote um 0,3 Prozentpunkte auf 19,6% angestrebt. Die Entwicklung von 2017 bis (voraussichtlich) 2021 zeigt die nachfolgende Tabelle.

Jahr	Integrationsquote
2017	17,8%
2018	18,9%
2019 (Prognose)	19,3%
2020 (Ziel)	19,6%
2021+ (Perspektive)	20%+x

Erstmals überstieg im September 2019 die IQ der Asyl- und Bleibeberechtigten die IQ der Leistungsempfänger ohne Fluchthintergrund. Die Entwicklung der vergangenen Jahre im Überblick in der nachfolgenden Tabelle. Viele Menschen mit Fluchthintergrund bringen eine hohe Motivation und ein ausbaufähiges Potenzial für berufliche Qualifizierung mit. Die fortgeschrittene Sprachförderung und die Konzentration auf berufliche Qualifizierung im interdisziplinär agierenden Integration Point unterstützt diese positive Entwicklung entscheidend.

Jahr – jeweils Stand September	IQ ohne Flucht	IQ Flucht
2015	14,1%	8,3%
2016	13,5%	7,9%
2017	14,2%	9,5%
2018	14,3%	12,3%
2019	14,2%	14,3%



Die beabsichtigte weitere Steigerung der IQ – gesamt wird 2020 durch folgende Faktoren unterstützt:

- Eine weitere Erhöhung der Eingliederungsmittel um ca. 1 Million Euro.
- Die Verbesserung des Betreuungsschlüssels durch das Projekt reha pro. Allerdings wird dieser Effekt erst im Laufe des Jahres eintreten, wenn die Einarbeitung von 17 neuen Mitarbeiter/innen abgeschlossen sein wird.
- Die immer besser eingespielte und zielorientierte Arbeit im Integration Point. 2020 soll ein Jahr der beruflichen Qualifizierung für Asyl- und Bleibeberechtigte werden. Dies wird weitere positive Effekte auf die IQ dieser Zielgruppe haben.
- Die konsequente Förderung in beruflicher Qualifizierung und die nachhaltige Betreuung bis zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Mindestens jede zweite FbW-Abschluss mündet in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- Die intensive unterstützende Arbeit mit Bewerber/innen im abc-Netzwerk und die Verknüpfung mit unserem Projekt HbU^{plus}. Im abc-Netzwerk werden zielgerichtet Bewerber/innen für eine betriebliche Umschulung geworben.
- Die sehr individuelle bewerberorientierte Arbeitgeberansprache im Vermittlungsservice und im Arbeitgeberteam des Jobcenters. Die Akquise von Praktikumsplätzen wird ein Schwerpunkt in der Arbeitgeberansprache durch das Jobcenter.

Eine mögliche konjunkturelle Delle könnte diese positive Prognose dämpfen. Aktuelle Veröffentlichungen gehen für das nächste Jahr von einem wirtschaftlichen Abschwung aus. Inwieweit das die Zielerreichung beeinträchtigt, wird sich zeigen. Hierzu das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Die deutsche Konjunktur befindet sich seit dem dritten Quartal 2018 auf einer Talfahrt. Zwar ist die Wirtschaftsleistung 2018 im Jahresvergleich real um 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen, allerdings zeigte sich im dritten und vierten Quartal 2018 bereits eine deutliche Verlangsamung. Bei der



Erwerbstätigkeit rechnen wir trotz der konjunkturellen Schwäche noch mit einem Plus von 380.000 Personen in diesem (2019) und 120.000 im nächsten (2020) Jahr. Allerdings entwickelt sich der Arbeitsmarkt deutlich schwächer als in den vergangenen Jahren.“⁴

Die Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Jahresdurchschnitt wird voraussichtlich zum dritten Mal in Folge sinken (-0,5%).

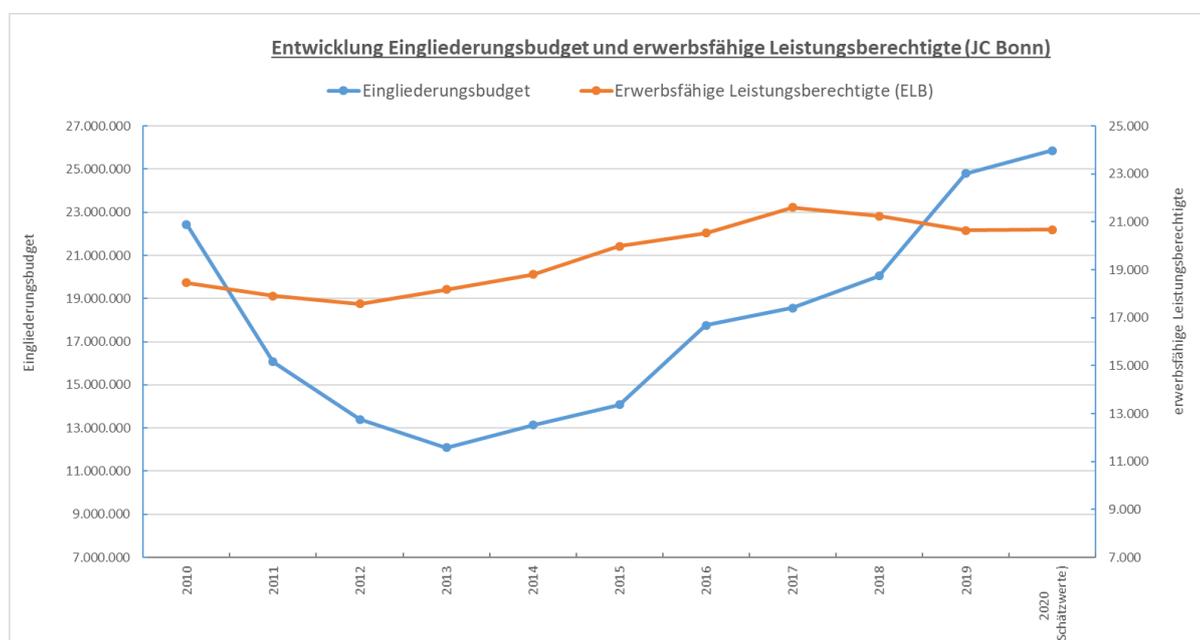
Hingegen ist die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Insbesondere die vielen Neuzugänge von Asyl- und Bleibeberechtigten seit dem Jahr 2015 führten zwangsläufig nach 2 Jahren zu einem Anstieg der Langzeitleistungsbezieher. Die Rahmenbedingungen für das Jahr 2020 sind wesentlich günstiger als in den Vorjahren. Der Zugang von Neukundschaft ist seit dem Jahr 2018 rückläufig. Infolgedessen wird auch im Jahr 2020 weniger Kundschaft in den Langzeitleistungsbezug übertreten. Erstmals wird von einer Senkung der Langzeitleistungsbeziehenden ausgegangen. Die voraussichtliche Entwicklung zeigt sich in der nachfolgenden Tabelle:

Entwicklung Langzeitbeziehende (Jahresdurchschnittswerte)	
Ziel 2019	15.050
Ergebnis 2019 (Prognose)	15.155
Ziel 2020	14.760 (-2,6%)

⁴ IAB-Kurzbericht 18/2019 – Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt

Eingliederungsbudget

Das Eingliederungsbudget 2020 wird nach dem vorliegenden Schätzwert mit 25,8 Millionen Euro um gut 1 Million Euro über dem Vorjahr liegen. Die Anzahl der Menschen im Grundsicherungsbezug wird voraussichtlich stagnieren. Damit sind die zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel so hoch wie noch nie. Die vergangenen Jahre waren von einem Auf und Ab geprägt. Von 2010 bis 2013 wurden die Mittel halbiert und in den Folgejahren wieder verdoppelt. Dies wird in der Grafik deutlich. Die steile Zunahme ab 2019 ist in erster Linie auf die für das Teilhabechancengesetz zur Verfügung gestellten Mittel zurückzuführen. Dementsprechend besteht die Erwartung, diese



Mittel auch für die geplanten geförderten Beschäftigungsverhältnisse einzusetzen. Die zwei- bis fünfjährige Förderung nach dem Teilhabechancengesetz wird in den nächsten Jahren allein für dieses Instrument eine erhebliche Mittelbindung aufbauen.

Die Steigerung der Eingliederungsmittel hat eine Anpassung bei den Trägern von Eingliederungsmaßnahmen, beim Regionalen Einkaufszentrum und in der Strategie unserer Mitarbeiter/innen in Gang gesetzt. Es bleibt für die nächsten Jahre zu hoffen, dass die Mittelentwicklung planbar und voraussehbar bleibt. Der Umschichtungsbetrag wird bei etwa 3 Millionen Euro liegen. Diese werden zu großen Teilen als indirekte Eingliederungsmittel verwendet. Es werden davon 6 Stellen für das abc-Netzwerk, 5 Stellen für das HbU^{plus}

Inhouseprojekt und 6 Stellen für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes finanziert. Hinzu kommen eine Leitungskraft und die entsprechende Infrastruktur. Zudem ist angekündigt, dass die Transfermittel (ALG 2), die durch die Finanzierung von Arbeitsstellen über den §16i SGB II eingespart werden, in den Eingliederungstitel fließen. Damit werden weitere Arbeitsstellen für Langzeitleistungsbezieher geschaffen.

Organisationsentwicklung

Das Organigramm hat sich mit den wachsenden Aufgaben im Bereich Markt & Integration verändert. Die 12 verschiedenen Teams wurden auf 2 Bereiche aufgeteilt. Insbesondere die ausgeprägte Projektstruktur erfordert differenzierte Führungsimpulse. Besondere Aufmerksamkeit werden im kommenden Jahr die Projekte reha pro und der Aufbau von Job komPakt (siehe Seite 22) als der SGB II – Anteil im gemeinsamen Marktauftritt von Agentur für Arbeit und Jobcenter haben.



2 Der Arbeitsmarkt in der Region Bonn/Rhein-Sieg

Die Entwicklung auf dem Bonner Arbeitsmarkt verläuft weiterhin positiv. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich von 163.425 im Jahr 2014 auf 180.101 erhöht (+16.676 oder 10%). Der Dienstleistungssektor nimmt weiter an Bedeutung zu. Insgesamt 92 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind darin tätig, in jedem Jahr steigt der Anteil um rund 0,5 Prozentpunkte. Im verarbeitenden Gewerbe sind 7,5 Prozent beschäftigt und in der Landwirtschaft 0,5 Prozent.

Die in Bonn am stärksten vertretenen Branchen sind nach wie vor das Gesundheitswesen mit einem Anteil von 12%, die freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen inkl. Immobilien mit 12%, die öffentliche Verwaltung mit 11% und die Informations- und Kommunikationstechnologie mit 10%.

Der Bonner Arbeitsmarkt grenzt sich in folgenden Punkten wesentlich vom benachbarten Rhein-Sieg Kreis sowie von Nordrhein-Westfalen (NRW) ab:

- Sehr hoher Dienstleistungsgrad (92%, Rhein-Sieg Kreis 72%, NRW 73%)
- Hoher Anteil an Beschäftigten mit komplexer Tätigkeit / Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (39%, Rhein-Sieg Kreis 27%, NRW 25%)
- Überdurchschnittliches monatliches Bruttoarbeitsentgelt (3.857 EUR, Rhein-Sieg Kreis 3.082 EUR, NRW 3.306 EUR)
- Hoher Migrationsanteil in der Bevölkerung (16%, Rhein-Sieg Kreis 10%, NRW 13%)
- Hohe Einpendlerquote (59%, Rhein-Sieg Kreis 37%), geringe Auspendlerquote (38%, Rhein-Sieg Kreis 56%)

Aktuell sind in Bonn 10.808 Personen arbeitslos gemeldet (SGB III und SGB II). Seit dem Jahr 2016 ist eine Senkung der Arbeitslosenzahlen festzustellen. Die Anzahl der jüngeren Arbeitslosen im Alter bis 24 Jahre liegt aktuell bei 762 Personen (nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahreszeitraum).



Der Anteil der Jugendarbeitslosigkeit an der Arbeitslosigkeit ist mit 7% sehr gering (9% NRW).

Unter den 10.808 Arbeitslosen befinden sich 4.083 Langzeitarbeitslose (Anteil von knapp 38%). Deren Anzahl sank im Zeitraum von Oktober 2018 bis Oktober 2019 um 235 Personen oder 5,4%. Die Zahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund stieg im Zeitraum von Oktober 2018 bis Oktober 2019 um 350 Personen oder 10,3% an und betrug zuletzt 3.762 Personen. Seit dem Jahr 2016 ist diese Kennzahl durch Fluchtmigration deutlich angestiegen.

Auch wenn die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren gesunken ist, so bestehen doch weiterhin strukturelle Probleme: Oftmals passen die Profile der Arbeitslosen in berufsfachlicher, qualifikatorischer und regionaler Hinsicht nur unzureichend zur Arbeitskräftenachfrage der regionalen Wirtschaft.

Rund 60 Prozent der Bonner Arbeitslosen haben keine abgeschlossene berufliche Ausbildung, in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind es sogar über 70 Prozent.

Geringqualifizierte profitieren bei insgesamt steigender Beschäftigung nur unterdurchschnittlich von konjunkturellen und strukturellen Wachstumsprozessen. Menschen ohne Berufsausbildung sind häufig auf die Ausübung von einfachen oder Anlern Tätigkeiten angewiesen (siehe Basic Work). In Bonn fehlen einfache gewerbliche Beschäftigungsmöglichkeiten. Dementsprechend ist der Helferanteil bei den Arbeitsstellen geringer ausgeprägt und lediglich 10% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bonn üben eine Helfertätigkeit aus, rund 52% der Beschäftigten sind Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. 38% der Beschäftigten gehören zum Personenkreis der hochqualifizierten Beschäftigten.

Im Zeitraum von Januar 2019 bis Oktober 2019 wurden insgesamt 12.290 Stellen zur Besetzung gemeldet (Arbeitsort Bonn). Gegenüber dem Vorjahreszeitraum ist dies eine Steigerung um 1.768 Stellenmeldungen bzw. 16,8%.



Zuletzt waren für den Bereich der Bundesstadt Bonn 4.332 offene Stellen gemeldet. Gegenüber dem Jahr 2013 ist dies eine Erhöhung um 1.549 Stellen bzw. 56%.

Offener Stellenbestand (Arbeitsort Bonn)			
nach Berufsbereichen		nach Wirtschaftszweigen	
Insgesamt	4.332	Insgesamt	4.332
Produktion, Fertigung	1.340	Zeitarbeit	1.744
Gesundheit, Soziales	862	Wirtschaftliche Dienste	564
Verwaltung, Recht	660	Gesundheits- / Sozialwesen	562
Kaufm. Bereich, Handel	486	Öffentliche Verwaltung	523
Verkehr, Logistik, Sicherheit	332	Handel	250
Informatik	316	Gastgewerbe	166
Bau, Architektur	164	Sonstige Dienstleistungen	123
Geisteswissenschaften	141	Information, Kommunikation	102
Landwirtschaft, Gartenbau	31	Baugewerbe	100

Die Besetzung der freien Arbeitsplätze wird zunehmend schwieriger.

10% der Stellenmeldungen beziehen sich auf Helfertätigkeiten⁵, 65% auf Tätigkeiten auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung. Die restlichen 25% der Stellen sind Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Studium bzw. eine Meister- bzw. Technikerausbildung notwendig ist.

Aufgrund der gesunkenen Arbeitslosigkeit und der gestiegenen Stellenbestände verändert sich die Zahl der zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber je registrierter Arbeitsstelle rapide. Standen im Jahr 2014 noch 8 Arbeitslose je Stelle zur Verfügung, waren es im Jahr 2019 nur noch 3 Arbeitslose je Stelle. Obwohl in allen Anforderungsniveaus die Relation Arbeitslose je Arbeitsstelle in den letzten Jahren sank, so sind die Arbeitsmarktchancen für Helferinnen und Helfer insbesondere in Bonn noch immer deutlich geringer als bei Fachkräften. Nahezu 12 Arbeitslose kommen auf eine gemeldete Stelle auf Helferniveau, bei Fachkräften sind es gerade einmal zwei.

⁵ Im Berufsbereich Produktion/Fertigung sind es 121 von 1.340 freien Stellen.



Somit haben Menschen ohne Berufsabschluss trotz der zuletzt guten Arbeitsmarktlage noch immer mit deutlich mehr Konkurrenz zu kämpfen, die Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme sind geringer.



3 Vermittlung

Die Nachfrage der Arbeitgeber nach Arbeitskräften ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Lag die Anzahl der gemeldeten Arbeitsstellen in Bonn im Jahr 2013 noch bei 2.783, sind es im Jahr 2019 4.332 vakante Stellen.

Davon profitieren die SGB II - Leistungsbezieher nur bedingt. Ihre oftmals fehlende Qualifikation oder die Dauer der Arbeitslosigkeit reduzieren die Chancen auf eine Festanstellung.

Auch im neuen Jahr wollen wir mehr Menschen als im Vorjahr nachhaltig in eine sozialversicherungspflichtige und bedarfsdeckende Beschäftigung integrieren.

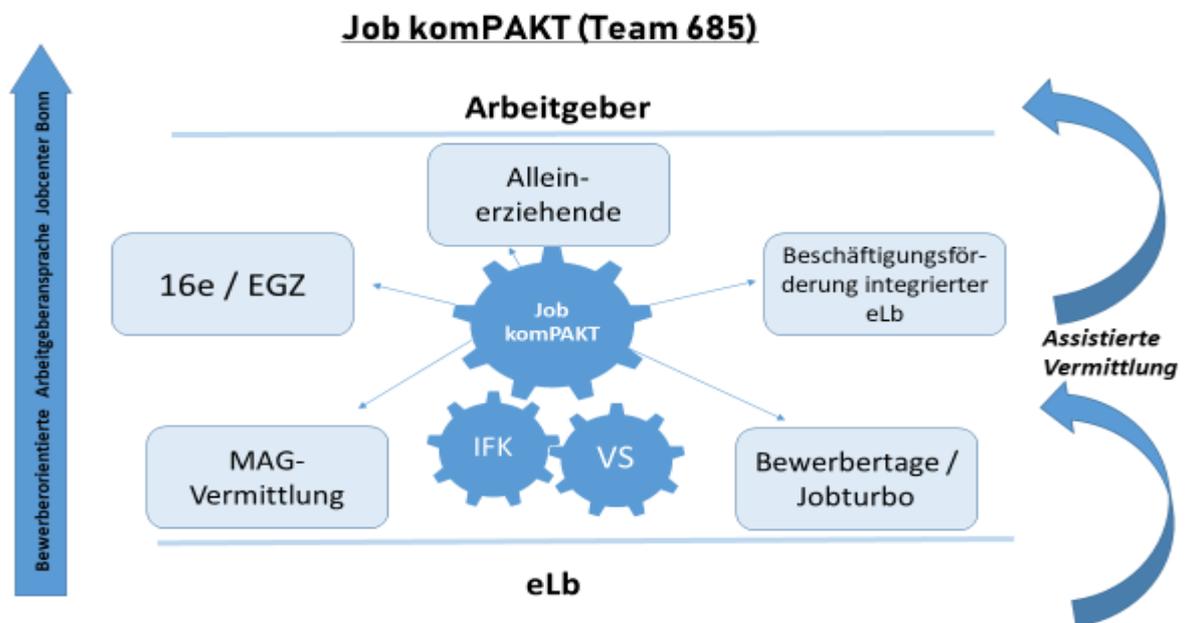
Die individuelle, an den Bedürfnissen und Möglichkeiten des einzelnen Kunden ansetzende Beratung kombiniert mit einer finanziellen Förderung sind die Kernelemente unserer Arbeit in der Vermittlung.

Wir werden die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache intensivieren und neben der Umsetzung im Vermittlungsservice weiter projektbezogen ausbauen. Dazu zählt die verstärkte Platzierung der hauseigenen Projekte z.B. Hbu^{plus} und TaAM (Teilhabenchancengesetz) bei Arbeitgebern. Ebenso die verstärkte Fortsetzung der Bewerbungstage und des Job-Speed-Datings.

Die SGB II-spezifische Arbeitgeberansprache – im gemeinsamen Marktauftritt mit der Agentur für Arbeit – wird erweitert durch das neue Format Job komPakt in unserem Projektteam 685. Schwerpunktmäßig werden wir versuchen, Arbeitgeber für die Einstellung von Alleinerziehenden, für die Erprobung Langzeitarbeitsloser im Rahmen von Praktika, für die Einstellung nach §16e SGB II (75% Förderung), für die Durchführung von Bewerbungstagen und für die Beschäftigtenförderung bereits integrierter Leistungsbezieher zu begeistern.



Das folgende Schaubild verdeutlicht die sich noch im Aufbau befindliche Konzeption für den SGB II – Anteil im gemeinsamen Marktauftritt mit der Agentur für Arbeit.



Abkürzungen: EGZ=Eingliederungszuschuss; IFK=Integrationsfachkraft; VS=Vermittlungsservice; MAG=Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (Praktika)

Neben der hauseigenen Vermittlung werden zahlreiche Maßnahmen die Vermittlungsarbeit unterstützen.

Aktivierungs- und Gesundheitsmaßnahme

Kernpunkt dieser Maßnahme ist der Einsatz von fachärztlichem Personal für Arbeitsmedizin, durch das unterhalb von ärztlichen Gutachten Einsatz- und Belastungsstärken der Teilnehmer ermittelt und entsprechende Vermittlungsmöglichkeiten identifiziert werden.

Die Aktivierung sowie die Heranführung und Eingliederung in das Beschäftigungssystem soll erreicht werden.

Aktivierung und Vermittlung von Migrant(inn)en

Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt heranzuführen und in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren.

Aktivierungsmaßnahme für erziehende Frauen

Inhalt ist die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Weitere Bestandteile sind u.a. die Unterstützung der Bewerbungen, Gesundheitsorientierung, berufsbezogene Sprachförderung und die Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme.

Maßnahme für geringfügig Beschäftigte sowie für Midijobber/-innen

Ziel der Leistung ist, durch Aktivierung, Qualifizierung und Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die dauerhafte berufliche Eingliederung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Perspektive Arbeit für Migrantinnen und Migranten in Voll-/und Teilzeit

Ziel ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen, ihre berufsfachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten festzustellen sowie ihnen berufsfachliche Sprachkenntnisse zu vermitteln bzw. diese zu erweitern.

Vermeidung und Verringerung von Langzeitbezug

Ziel dieser Maßnahme ist es, den Übertritt in den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden.

Vermittlungsmaßnahme

Inhalt der Maßnahme ist die Kombination aus den Elementen Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und eine tätigkeitsorientierte Erprobung sowie die Stabilisierung einer Beschäftigung.

Aktivierung und Orientierung für Akademikerinnen und Akademiker

Inhalt der Maßnahme ist die berufliche Orientierung und Perspektiventwicklung mit dem Ziel der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Orientierung und Aktivierung mit betrieblicher Erprobung

Maßnahme zur beruflichen Orientierung inklusive der Möglichkeit von Praktika.



Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine

Zusätzlich zu allen Maßnahmen besteht die Möglichkeit der Ausgabe von individuellen Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS).

Geförderte Vermittlung

Die Vermittlung wird finanziell durch folgende Instrumente unterstützt.

Eingliederungszuschuss

Die Abgrenzung zu den Fördermöglichkeiten aus dem Teilhabechancengesetz ist in der Umsetzung des Eingliederungszuschusses im Jahr 2019 gut geglückt.

Die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss richtet sich gezielt an marktnahe Kunden mit spezifischen fachgebundenen Förderbedarfen. Hierbei erhält der Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zur Sozialversicherung. Dabei richten sich die Höhe und die Dauer nach dem Ausmaß der Fördernotwendigkeit. Diese kann durch gesundheitliche Einschränkungen, eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit sowie fehlende Fachkenntnisse begründet sein.

Einstiegsgeld

Dieses Instrument unterstützt erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Tätigkeit. Insbesondere die Mobilität (Auspendeln) wird damit gefördert. Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der geförderten Arbeitsaufnahmen mit Einstiegsgeld in den vergangenen drei Jahren.

Gewährung von Einstiegsgeld 2017 - 2019												
	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2019	32	77	140	212	268	321	404	486	572	641	701	
2018	12	21	31	57	86	126	173	226	292	342	394	433
2017	31	72	109	166	215	241	262	274	283	287	292	297



Vermittlungsbudget

Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Ausbildungssuchende können über das Vermittlungsbudget bei der Anbahnung oder der Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dadurch die Eingliederungschancen deutlich verbessert werden. Die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Ziele können so ganz individuell mit dem Vermittlungsbudget unterstützt werden.

Diesbezüglich können Kosten für Bewerbungen, zur Förderung der Mobilität, zur Unterstützung einer getrennten Haushaltsführung, Umzugskosten, Arbeitsmittel und Leistungen zur Unterstützung der Persönlichkeit übernommen werden.

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber

Auch im Jahr 2019 konnten deutlich mehr betriebliche Maßnahmen bei einem Arbeitgeber umgesetzt werden als geplant. Zum Standard wird eine Maßnahme vor Aufnahme einer betrieblichen Umschulung. Zielsetzung bei diesem Instrument kann die Feststellung der beruflichen Eignung bzw. eine Orientierung sein, aber auch die konkrete Vermittlung von Kenntnissen für die angestrebte Tätigkeit. Erstrebenswert ist in diesen Fällen die nahtlose Weiterbeschäftigung der Kundschaft oder alternativ auch die Übernahme in eine betriebliche Einzelumschulung bzw. Ausbildung. Das fest installierte Absolventenmanagement wird ebenso im Jahr 2020 dazu genutzt, um im engen Kontakt mit den Betrieben vor Ablauf einer Maßnahme weitere Unterstützungsbedarfe zu erfragen. Der Fokus liegt hier vor allem bei den Maßnahmen, die durch konkrete Einstellungen bei einem Arbeitgeber einen großen Beitrag für die Vermittlungsarbeit leisten. Ca. jede zweite Maßnahme führt zu einer Integration.

Förderung der Selbständigkeit

Die Anzahl der Selbständigen im Leistungsbezug SGB II ist deutschlandweit weiterhin rückläufig. Das trifft auch für Bonn zu. Mit derzeit 367 Selbständi-

gen in Haupt- und Nebenbeschäftigung ist die Anzahl im Vergleich zum Vorjahr um weitere knapp 100 Selbständige zurückgegangen. Davon befinden sich nur noch lediglich 186 Selbständige im Haupterwerb.

Die intensive Betreuung konnte bei vielen Kundinnen und Kunden eine realistische Einschätzung der zukünftigen Einkommenschancen unterstützen. Viele wechselten von der hauptberuflichen Selbständigkeit in die nebenberufliche. In der nebenberuflichen Selbständigkeit stehen die Leistungsbezieher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und bemühen sich mit Unterstützung des Jobcenters um eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle. Die 186 hauptberuflich Selbständigen werden je nach Notwendigkeit mit verschiedenen Instrumenten der Förderung begleitet. Sind weiterhin keine positiven Ertragsaussichten erkennbar, werden die Selbständigen intensiv zu einem Perspektivwechsel – insbesondere durch begleitendes Coaching - motiviert. Im Jahr 2020 werden die Selbständigen durch eine Beratung in der Selbständigkeit betreut, bei fehlender Tragfähigkeit in der Liquidation des Gewerbes unterstützt und intensiv in der Potenzialanalyse sowie im Bewerbungstraining kontinuierlich aufgebaut.

Folgende Maßnahmen stehen zur Förderung der Existenzgründer und Selbständigen für 2020 zur Verfügung:

Maßnahmen für Existenzgründer/Selbständige	2020
Prüfung Tragfähigkeit/ Existenzgründungsberatung (AVGS) (3 Monate).	24 Teilnehmer/-innen / 2 im Monat
Maßnahme für Selbständige (9 - 12 Monate)	60 Plätze 6 Teilnehmer/-innen pro Monat
Beratungsangebot Wirtschaftssenioren für Existenzgründende / Prüfung Tragfähigkeit (1 Tag)	48 Teilnehmer/-innen 4 Einschaltungen pro Monat
Sprach- und Kenntnisförderung für Selbständige und Gründende mit Sprachdefiziten (Zielgruppe Asyl- und Bleibeberechtigte) (AVGS)	16 Teilnehmer/-innen

Fördermittel Existenzgründende/Selbständige	2020
Einstiegsgeld § 16b SGB II für Existenzgründende für 6 Monate	12 Förderungen
Darlehen nach 16c SGB II für Existenzgründende und Selbständige	5 Förderungen
Zuschüsse nach 16c SGB II für Existenzgründende und Selbständige	5 Förderungen



Förderung der Selbständigkeit von Asyl- und Bleibeberechtigten

Viele Asyl- und Bleibeberechtigte treten ohne vorherige Planung in die Selbständigkeit ein. Oft wird die Existenzgründung durch das soziale Umfeld motiviert. Ein erheblicher Teil hat das Gewerbe entweder wieder abgemeldet oder befindet sich ohne nennenswertes Einkommen weiterhin im Bezug. Die gescheiterten Selbständigkeiten sind oft mit hohen Schulden (Verwandtendarlehen) beendet worden. Häufig wurden Gastronomiebetriebe innerhalb eines Jahres gegründet bzw. übernommen und wieder abgemeldet. Die Gründe für das Scheitern liegen in sprachlichen Barrieren, in mangelhaften kaufmännischen Qualifikationen, dem fehlenden Verständnis der Sitten und Gebräuche in der neuen Heimat sowie häufig einem höheren Vertrauen in Ratschläge von Verwandten und Bekannten als durch qualifizierte Beratung. Auch 2020 steht eine Maßnahme zur Förderung von sprachlichen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen zur Verfügung. Darin werden sprachliche und betriebswirtschaftliche Kompetenzen ausgebaut. Darauf aufbauend kann in der Folge auch eine gezielte betriebliche Beratung bzw. ein Coaching eingesetzt werden.

Selbständigen, die eher auf die Selbsthilfe setzen, werden Kontakte zu Netzwerken vermittelt (ActNow!, Migrafrica, Flüchtlingsstammtisch Bad Godesberg). Das Jobcenter Bonn hält engen Kontakt zu den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern sowie den Institutionen in Bonn, die sich mit den Existenzgründenden beschäftigen.



4 Qualifizierung

Der „Königsweg“ ist die Förderung der beruflichen Qualifizierung. Damit kommt das Jobcenter dem Auftrag zur Fachkräftesicherung und zur Unterstützung der Beendigung von Hilfebedürftigkeit nach.

Eine gute berufliche Qualifikation, bestenfalls mit anerkanntem Abschluss, stellt die wahrscheinlichste Grundlage für dauerhafte und bedarfsdeckende Beschäftigung dar. Qualifizierung zur Vorbereitung auf den technologischen Wandel kann einen vorhandenen Arbeitsplatz sichern bzw. aufwerten. Folgende Wege werden angeboten:

Umschulung

Ausgerichtet an den Bedarfen des regionalen Bonner Arbeitsmarktes werden individuelle abschlussorientierte Umschulungen überwiegend in betrieblicher Form ermöglicht. Hierbei wird dem Fachkräftebedarf der Region insbesondere im handwerklich-technischen Bereich Rechnung getragen. Das erfolgreiche Inhouse-Projekt HbU^{plus} wird auch 2020 geeignete Leistungsempfänger/-innen bei einer erforderlichen Vorbereitung auf die betriebliche Umschulung und in der Arbeitgebersprache intensiv unterstützen.

Teilqualifizierung

Abschlussorientierte Teilqualifizierungen dienen der Erlangung des Berufsabschlusses in Teilschritten, insbesondere für eher praktisch ausgerichtete Leistungsbeziehende. Überwiegend in außerbetrieblicher Form mit hohem Praxisanteil können Zertifikate erworben werden, die einen direkten qualifizierten Einstieg in Beschäftigung ermöglichen.

Weiterbildungen

Anpassungsqualifizierungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ergänzen das Förderangebot. Die Einführung des Qualifizierungschancengesetzes ermöglicht die Unterstützung von Leistungsbeziehenden, die bereits eine Arbeitsstelle haben, aber nicht ausreichend qualifiziert sind, um den Erfordernissen des technologischen Wandels standhalten zu können. Hier bietet



das Jobcenter Bonn die Förderung von abschlussorientierter Qualifizierung oder Anpassungsfortbildung **im** bestehenden Beschäftigungsverhältnis an.

Bildungszielplanung (BZP) 2020		
Maßnahme	Anzahl	Voraussetzungen/Zielgruppe
BZP I – Wege zum Berufsabschluss		
Betriebliche Umschulungen		
Betriebliche Umschulung über In-houseprojekt (HbU ^{plus}) VZ/TZ - Eine zusätzliche Förderung mit ubH ist im Bedarfsfall möglich	80	Kunden/innen mit Unterstützungsbedarf, die eine berufliche Neuorientierung benötigen und deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt ohne Umschulung nicht wieder gelingen kann.
Außerbetriebliche Umschulungen		
- z.B.: Altenpfleger/innen, Erzieher/innen, Steuerfachangestellte, Maler- und Lackierer/innen und Sonstige	25	Kunden/innen, die eine Umschulung benötigen, diese jedoch aus in ihrer Person liegenden Gründen erfolgreicher außerbetrieblich bzw. schulisch absolvieren.
Berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen		
- z.B.: Lager, Kraftfahrer/innen, Hauswirtschaft, Bürokommunikation...	30	Qualifizierungen in Modulform, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses anrechenbar sind. Module sind von der jeweiligen Kammer zertifiziert.
- Sonstige incl. Vergabemaßnahme	40	
Vorbereitung auf die Externenprüfung		
	5	Zulassung der zuständigen Kammer zur Prüfung
Wege zum Berufsabschluss	180	
BZP II – Weiterbildungen (nicht abschlussorientiert)		
Grundkompetenzen	10	Nur für Kunden/innen, die auf eine betriebliche oder außerbetriebliche Umschulung vorbereitet werden



Qualifizierungen im gewerblich-technischen Bereich		
<ul style="list-style-type: none"> • Metallbereich, sonstige Module (z. B. CNC-, Dreh-, Fräs-technik) • CAD (Computer Aided Design) • Kraftfahrermodule (ADR, Grundqualifizierung) • Lager und Logistik, Flurförder-schein • Elektronisch unterwiesene Person • Sicherheitsfachkraft, - Module z.B. Qualifizierung nach §34a GewO 	139	Kunden/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung im gewerblich-technischen Bereich oder vergleichbaren berufspraktischen Erfahrungen sowie Vorkenntnissen, Wiedereinsteiger/innen; zur Aktualisierung oder Ergänzung der beruflichen Kenntnisse
Qualifizierungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich:		
- kfm. Module, z. B. Buchführung, Datev, kfm. Englisch, Office-Module, SAP...	20	Kunden/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich bzw. vergleichbaren berufspraktischen Erfahrungen, Wiedereinsteiger/innen; zur Aktualisierung oder Ergänzung der beruflichen Kenntnisse
Qualifizierungen im sozial-pflegerischen-gesundheitlichen Bereich		
<ul style="list-style-type: none"> • Pflegeassistentz/Altenpflegehilfe incl. einjährige Ausbildung, • Erwerb HSA mit Basisqualifizierung Pflege oder Kinderbetreuung, • Integrationsassistentz • Kindertagespflege, • Behandlungspflege 1+ 2 	100	Kunden/innen mit vorliegender Eignung und Neigung
Sonstige Qualifizierungen		
Individuelle Bildungsziele	60	Kunden/innen mit vorliegender Eignung und Neigung unter Berücksichtigung der besonderen individuellen Gesamtsituation



Qualifizierungen als Vergabemaßnahme		
Qualifizierung für Frauen (Hauswirtschaft/ Callcenter/ Stationservice)	31	Kundinnen mit ausreichend Sprachkenntnissen und Interesse an Qualifizierung oder Heranführen an Externenprüfung
Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung (in vier Berufsfeldern) - siehe oben abschlussorientierte Qualifizierungen		
Weiterbildungen	360	
Berufliche Qualifizierungen gesamt	540	



5 Beschäftigung

Das Teilhabechancengesetz

Mit dem 10. SGB II-Änderungsgesetz wurden im Jahr 2019 zwei neue Förderinstrumente eingeführt. Die Paragraphen 16e SGB II und 16i SGB II eröffnen den Jobcentern die Möglichkeiten, Arbeitgebern, die langzeitarbeitslose Personen und Langzeitleistungsbeziehende einstellen, Lohnkostenzuschüsse zu gewähren und so den Kundinnen und Kunden mit einem besonderen Unterstützungsbedarf einen Wieder(-Einstieg) ins Erwerbsleben zu erleichtern.

§16i SGB II

Fördergrundsätze und Zielgruppe

Mit Hilfe des §16i SGB II sollen die Teilhabechancen für Langzeitleistungsbeziehende durch die Aufnahme von geförderten Beschäftigungsverhältnissen bei allen Arten von Arbeitgebern auf dem sozialen Arbeitsmarkt unterstützt werden. Durch die geförderte Erwerbstätigkeit soll die langfristige Beschäftigungsfähigkeit des geförderten Personenkreises positiv beeinflusst werden. Das Förderinstrument richtet sich in besonderer Weise an Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Die ausdrückliche Hervorhebung dieser Zielgruppe spiegelt sich in den erleichterten Zugangsvoraussetzungen wider. Darin ist deutlich die Absicht des Gesetzgebers zu erkennen, konstruktiv dem Problem der Kinderarmut sowie der Verfestigung von generationsübergreifender Beschäftigungslosigkeit und deren Folgen zu begegnen. Die gleichen Zugangsvoraussetzungen gelten für den Personenkreis der Schwerbehinderten.

Umsetzungsstruktur

Das im §16i SGB II verankerte Förderinstrument wird im Jobcenter Bonn mit Hilfe eines Projektteams umgesetzt. Das Projektteam besteht aus 3 Coaches und 3 Betriebsakquisiteur(inn)en. Es stellt gemeinsam die ganzheitliche Betreuung und Unterstützung der Projektteilnehmenden sicher.



Projektverlauf

Die Projektteilnehmenden werden in einem zweistufigen Verfahren identifiziert. Nach einer Prüfung der formalen Förderkriterien wird bei jedem bzw. jeder potentiellen Teilnehmenden eine individuelle Prüfung vorgenommen. Hierbei wird besonders darauf geachtet, ob es sich bei der Kundschaft um besonders arbeitsmarktferne Personen handelt und diese Förderung die geeignetste und wirtschaftlichste Unterstützung darstellt. Diejenigen, bei denen diese Voraussetzungen vorliegen, nehmen zunächst an einer Vorbereitungsmaßnahme teil, die den Einstieg in den Prozess der aktiven Arbeitssuche flankiert. Im Anschluss an die externe Vorbereitung werden die Teilnehmenden, die sich für eine Beschäftigungssuche entschieden haben, im Rahmen des Projektes betreut. Die engmaschige Unterstützung umfasst die Stellensuche, die Arbeitgeberansprache inklusive der assistierten Vermittlung sowie die Begleitung des Übergangs in Arbeit. Im weiteren Verlauf wird das stabilisierende Coaching durch einen externen Träger realisiert.

Die Förderung erfolgt in Form einer Zuweisung der Teilnehmenden zu den Arbeitgebern. Die Zuweisung beinhaltet die Möglichkeit der Abberufung und somit der Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses.

Erfahrungen des ersten Jahres

Die Erfahrungen mit dem neuen Förderinstrument zeigen, dass die Gewinnung von Teilnehmenden eine große Herausforderung darstellt. Insbesondere die im Verlauf der Arbeitslosigkeit eingetretenen oder verfestigten gesundheitlichen Einschränkungen stellen für viele förderfähige Personen eine Hürde für den Projekteintritt dar. Kundinnen und Kunden, die nach umfassender Beratung eine positive Entscheidung für die Teilnahme getroffen haben, verfolgen das Ziel der Beschäftigungsaufnahme meist motiviert weiter und arbeiten aktiv an dem Prozess mit.



Übersicht der Förderungen

Bislang wurden die Beschäftigungsverhältnisse bei gemeinnützigen Trägern sowie in der freien Wirtschaft realisiert. Seit Juli 2019 wurde die Zusammenarbeit mit der Stadt Bonn intensiviert. Dadurch werden neue Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten für die Kundschaft erschlossen.

Sowohl die Unterstützung durch das Förderinstrument als auch die Umsetzung in einer Projektstruktur erwiesen sich bislang als sehr zielführend. Die intensive Vorbereitung sowie die individuelle Beratung in Verbindung mit der passgenauen Auswahl der Beschäftigungen trägt zur großen Stabilität der Arbeitsverhältnisse bei.

Anzahl Kund(inn)en, die grundsätzlich die Voraussetzung für eine Förderung nach § 16 i SGBII erfüllen.	ca.3 500
• davon eingeladene Kund(inn)en	1129
• erschienen	614
• In externe Vorbereitungsangebote gesteuert	246
• Aktiv im Vermittlungsprozess einschließlich passende Stellenakquise durch die hauseigenen BAKs	151
• Anzahl abgeschlossene Arbeitsverträge	77
• Frauen	33
• Männer	44

Ausblick

Im Jahr 2020 werden die im Verlauf des ersten Umsetzungsjahres entwickelten Projektstrukturen weiter verfeinert und an die Bedarfe der förderfähigen Kundinnen und Kunden angepasst, um möglichst vielen Teilnehmenden eine ihrer Situation angemessene und für die Beschäftigungsaufnahme notwendige Hilfestellung anbieten zu können.



§16e SGB II

Fördergrundsätze und Zielgruppe

Die Förderung richtet sich an arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und die während dieser Phase trotz vermittlerischer Unterstützung nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten. Sie zielt mittel- und langfristig auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Aufnahme einer ungeforderten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Gefördert werden können sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse von mindestens zweijähriger Dauer, wobei der Lohnkostenzuschuss im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts beträgt.

Zur Stabilisierung der Beschäftigung sollen die Kundinnen und Kunden mit Aufnahme der Tätigkeit in Form eines Coachings begleitet werden. Diese Stabilisierung erfolgt über einen externen Träger.

Das Förderinstrument wird von allen Integrationsfachkräften zur Unterstützung ihrer Kundinnen und Kunden genutzt. Zukünftig werden die mit der arbeitnehmerorientierten Arbeitgeberansprache betrauten Kolleginnen und Kollegen das Instrument verstärkt bewerben, um seine Wirksamkeit zu steigern.

Arbeitsgelegenheiten

Arbeitsgelegenheiten (AGH) sind ein Eingliederungsinstrument für besonders weit vom Arbeitsmarkt entfernte erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Sie unterstützen durch soziale Integration, individuelle Betreuung und persönliche Stabilisierung bei der Wiederherstellung bzw. dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Die angebotenen AGH verteilen sich auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder (siehe Tabelle).



Übersicht der Teilnehmerplätze und Tätigkeitsbereiche		
Träger	Plätze	Tätigkeiten
Caritasverband Bonn e.V.	40	Küchenhilfsdienste und Bürohilfsdienst (KostBar)
		Fahrdienste, Hol- und Bringdienste sowie Hilfshausmeister (KostBar und Rund um´s Wohnen)
	53	Verkaufstätigkeiten und Zweiradmechanik (Bike-House) - U25
		Verkaufstätigkeiten und Zweiradmechanik (handwerklicher Anteil größer) (Radstation) - U25
		Verkauf und Textilverarbeitung (Lädchen) - U25
Dt. Rotes Kreuz	3	Begleitdienste, z.B. spazieren gehen, Ausflugsbegleitung, Begleitung zu Kirchenveranstaltungen oder im stationären Bereich
Bundesstadt Bonn	11	Mitwirkung im hauswirtschaftlichen Bereich der Kindertagesstätten
		Unterstützung der Küchenkräfte der OGS Carl Schurz
Elterninitiative Huckepack e.V.	1	Unterstützung der Erzieherinnen und im hauswirtschaftlichen Bereich
Seniorenzentren der Bundesstadt Bonn	30	Alltagsbegleitung in den Wohngruppen; Hilfestellungen im alltäglichen Leben der Bewohner/-innen
		haustechnische Unterstützung
		Mithilfe in der Cafeteria und Alltagsbegleitung
		Unterstützung der Küchenkräfte und Bereitstellen zusätzlicher Angebote
		unterstützende Fahrtätigkeit, um auf individuelle Beförderungswünsche eingehen zu können
		Verwaltung/Pforte und Alltagsbegleitung, z.B. Mithilfe bei Briefe schreiben
NAVEND – Zentrum für kurdische Studien	2	Bürohilfsdienste
		Begleitung und Betreuung kurdischer Migranten
Kath. Verein für soziale Dienste Bonn e.V. (SKM) - Die Arche und Schatzinsel	50	Haushaltsauflösungen und Möbelrecycling
		Second-Hand-Kaufhaus

PAUKE Bonn GmbH	45	Unterstützung des Hausmeisters
		Küchenhilfskraft und Unterstützung des Servicebereiches im Bistro
		Mithilfe in der Wäscherei
		Verwaltungsunterstützung der Bereiche Service und Küche und Unterstützung des Bereiches Öffentlichkeitsarbeit/Marketing
Verein für Gefährdetenhilfe	70	Unterstützung im Bau- und Hausservice
		Mitarbeit im Second-Hand-Kaufhaus
		Hilfe bei der KFZ-Verwertung sowie Hilfstätigkeit in der KFZ-Werkstatt
		Hilfstätigkeit im Umzugsdienst
	20	Spezielles Angebot für geflüchtete Menschen: Mitarbeit im Second-Hand-Kaufhaus, Hilfstätigkeit im Umzugsdienst, Hilfe bei der KFZ-Verwertung, Unterstützung im Bau- und Hausservice
20	Spezielles Angebot für Migrantinnen: Textilaufbereitung	
Bonner Verein für gemeindenahere Psychiatrie	18	Lagerbewirtschaftung, Mitarbeit im Hochregallager
		Unterstützung im EDV-Bereich
		hauswirtschaftliche Unterstützung
		Montage- und Verpackungsarbeiten
		Unterstützung im Verwaltungsbereich (Datenverwaltung)
		Mitarbeit in einer Versandabteilung; Konfektionierung von Brief- und Paketsendungen
		Serviceunterstützung im Café
Förderverein Lokalradio Bonn/Rhein-Sieg e.V.	10	Unterstützung bei crossmedialer Medienarbeit
		Redaktionelle und organisatorische Mitarbeit
Internationales Frauenzentrum	1	Unterstützung bei der Veranstaltungsorganisation, Besucherinnen-Betreuung
Junges Theater Bonn	1	Schneiderei
Verein für Behindertensport e.V.	3	Fahr- und Begleitsdienste
Aktion Psychisch Kranke e.V.	2	Zuarbeiten für Archivorganisation (Sichtung der Akten- und Dokumentenbestände, Archivierung) sowie Bürohilfstätigkeiten
Summe	380	

Die große Vielfalt an AGH bietet die Möglichkeit auf die individuellen Förderbedürfnisse sowie Neigungen der Teilnehmenden einzugehen.

Für das 1. Halbjahr 2020 stehen 380 Teilnehmerplätze zur Verfügung. Eine leichte Erhöhung der Teilnehmerplätze im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus der Gewinnung von zehn zusätzlichen Plätzen für Migrantinnen und ist dem gestiegenen Bedarf für diese Kundengruppe geschuldet.



6 Asyl- und Bleibeberechtigte

Die hohen Erwartungen hinsichtlich der Integrationserfolge bei der Zielgruppe der Asyl- und Bleibeberechtigten sind nicht nur eingetreten, sondern übertroffen worden. Im Zuge des fortschreitenden Spracherwerbs und der weiteren Qualifizierungen entwickeln immer mehr Zugewanderte eine Ausbildungs- oder Arbeitsmarktreife. Es wird erwartet, dass sich dieser positive Trend auch im Jahr 2020 fortsetzt.

Die Herausforderungen bleiben weiterhin hoch, da die Anzahl der zu betreuenden Asyl- und Bleibeberechtigten im Jobcenter Bonn weiter zunehmen wird. Gründe dafür könnten sein:

- Der weitere Familiennachzug
- der (wahrscheinliche) Wegfall der Wohnsitzauflage (2016 eingeführt auf 3 Jahre)
- Die Zuerkennung von Asyl- bzw. Flüchtlingseigenschaften für Resettlement-Flüchtlinge. (Besonders schutzbedürftige Flüchtlinge werden dabei aus ihrem Erstaufnahmeland in ein sicheres Land gebracht, das sich bereit erklärt hat, sie aufzunehmen.)

Die Bedürfnisse der Zielgruppe werden zunehmend individueller und spezieller. Gleich hoch ist hier der besondere Unterstützungsbedarf aufgrund der Neuausrichtung der Lebensplanung und dem Ankommen in der Gesellschaft. Im Integration Point (IP) unterstützen Fachkräfte des Netzwerkes in enger Abstimmung die Eingliederung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Hier können frühzeitig die Wege zur Sprachförderung, zur Anerkennungsberatung und zu Vermittlungs- und Qualifizierungsangeboten geebnet werden.

Die transparente Verzahnung und Bündelung bestehender Angebote und Maßnahmen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine aktive und wirkungsvolle Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Seitens des JC betreuen aktuell 16 Mitarbeiter/innen 3.200 Asyl- und Bleibeberechtigte im IP. Die Agentur für Arbeit betreut mit zwei Integrationsfachkräften Zugewanderte, die nicht Leistungsempfänger im Jobcenter sind.



Hinzu kommen zwei Berufsberater/innen. Zwei zusätzliche Mitarbeiterinnen übernehmen die Kundensteuerung am Infoschalter.

Zudem gibt es eine erfolgreiche Kooperation mit den nachfolgenden 6 Partnern:

- Anerkennungsberatung LerNet Bonn/Rhein Sieg
- Servicestelle Kausa (Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration)
- MBE / Migrationsberatung Erwachsene
- JMD / Jugendmigrationsdienst
- Chance+ vom Kölner Flüchtlingsrat.
- BBE (Beratung zur beruflichen Entwicklung) Bildungsforum Lernwelten

Migrationsbeauftragte im Team steuern die Zuweisung zu den Integrationskursen über die Test- und Meldestelle (TUMS) des BAMF.

Ein Erfolgsfaktor ist, dass in Bonn die Wartezeit bis zu einem Kurseintritt weniger als 3 Wochen beträgt und damit laut BAMF bundesweit die kürzeste ist. Auch die Koordinierung und Bedarfsmeldungen zu dem weiterführenden Sprachförderbedarf im Rahmen der Deutschförderung und die entsprechenden Kursbesetzungen werden sowohl von den Sprachkursträgern als auch vom BAMF als professionell und zielführend anerkannt.

Neben allgemeinen Eingliederungsleistungen werden im Integration Point auch eigene Produkte und Angebote entwickelt, die den veränderten Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht werden:

Maßnahmen

- Perspektive Arbeit für Migrantinnen und Migranten (PAMM)
- Perspektive Orientierung für Migrantinnen und Migranten (POMM)
- Zusätzlich POMM in Teilzeit in Planung mit Beginn voraussichtlich in 04/2020



Spezielle Arbeitsgelegenheiten für Migrantinnen und Migranten mit einer zusätzlichen Sprachförderung.

Vermittlungsservice für Zugewanderte zur Besetzung von Maßnahmen von einem Arbeitgeber.

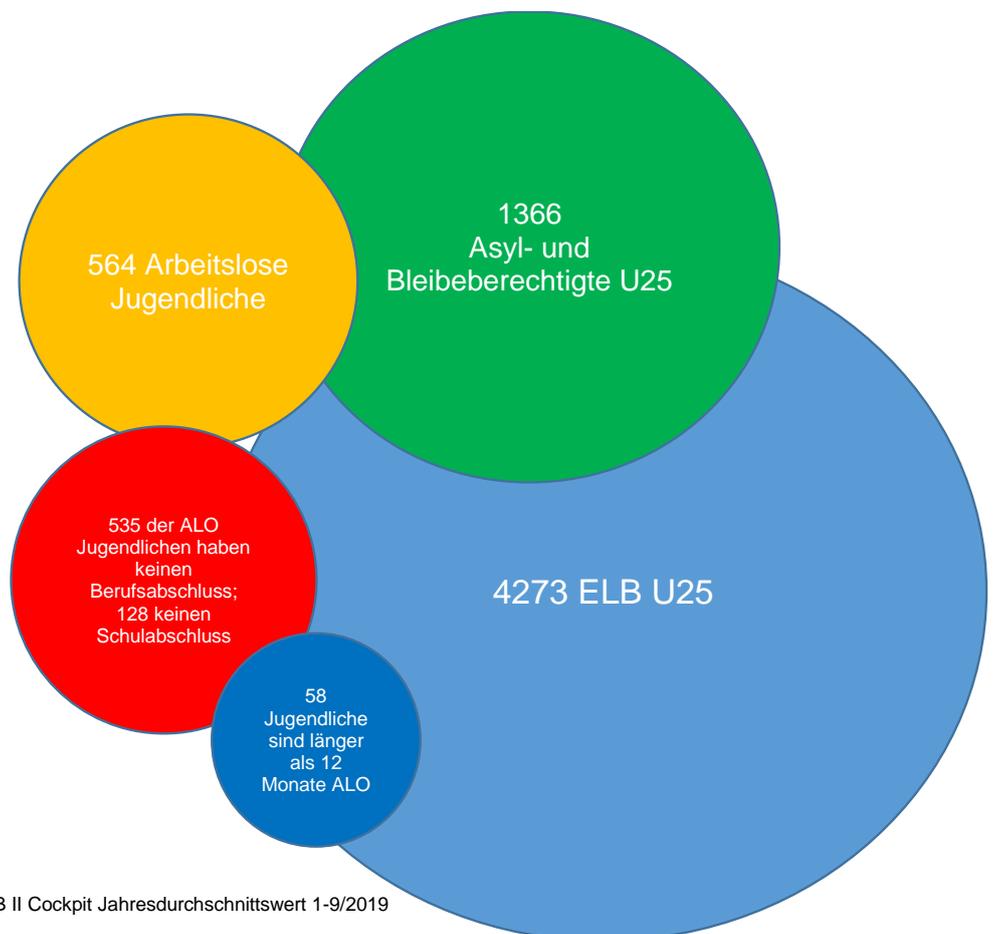
Projektdurchführung ProEQ. Vorbereitung auf eine Ausbildung im Betrieb und im Berufskolleg. Kombiniert mit der Sprachförderung durch das Bundesamt für Flüchtlinge und Migration.



7 U25

Es ist und bleibt unser Ziel möglichst allen Jugendlichen ihren Weg in das Erwerbsleben zu ebnen. Dieser Weg soll ihren Voraussetzungen, Fähigkeiten und Talenten entsprechen. Dabei hat die Aufnahme einer Berufsausbildung stets Vorrang gegenüber einer Vermittlung in Arbeit.

Die Berufsausbildung soll möglichst nahtlos nach dem Schulabschluss beginnen. Sollte dies aufgrund fehlender Reife und Eignung nicht möglich sein, stehen verschiedene unterstützende Produkte und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Dabei haben die Jugendlichen u.a. die Möglichkeit, sich in verschiedenen Berufsfeldern zu erproben und erste berufsqualifizierende Erfahrungen zu sammeln. Andere Maßnahmen fördern und unterstützen die Ausgangsbasis für eine Ausbildungsaufnahme. Die nachfolgenden Kreise beschreiben einige statistische Merkmale der unter 25-Jährigen in Betreuung des Jobcenters Bonn.



Quelle: SGB II Cockpit Jahresdurchschnittswert 1-9/2019

Bereits seit 2016 sind die Kompetenzen der Berufsberatung, des Jobcenters und der Jugendberufshilfe unter dem Dach der Jugendberufsagentur Bonn – im Gebäude des Jobcenters – vereint. Hierdurch wird ein gemeinsames inhaltliches gegenseitiges Verständnis der Aufgabenwahrnehmung unterstützt.

Förderung von Ausbildung und Qualifizierung

Die Ausbildungsstellenvermittlung ist seit Beginn der Arbeit des Jobcenters (damals noch ARGE) an die Berufsberatung der Agentur für Arbeit Bonn (BB) rückübertragen. Mit einem präventiven Ansatz verfolgt die BB dabei auch die Aufgaben und Ziele des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Die Prüfung der Ausbildungsreife und die Aufnahme in die Vermittlung zu besetzender Ausbildungsstellen nimmt die BB in Abstimmung mit den Teams U25 und dem Integration Point des Jobcenters wahr. Die begonnene Ausbildung wird durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) unterstützt. Hierfür plant das Jobcenter weiterhin 20 Plätzen jährlich.

Die Assistierte Ausbildung (AsA) unterstützt seit 2017 Jugendliche bei der Aufnahme und Bewältigung einer betrieblichen Ausbildung. Die entsprechenden Ausbildungsbetriebe erhalten ebenfalls Unterstützung vor und während der Ausbildung, wenn sie entsprechend förderungsbedürftigen Jugendlichen eine Ausbildung anbieten. Auch 2020 wird das Jobcenter diese Maßnahme für 25 junge Erwachsene fortführen.

Für 2020 werden mit 52 Ausbildungsplätzen in außerbetrieblichen Einrichtungen (**BaE**) mehr Plätze als in den Vorjahren angeboten. Die kooperative Form der BaE wird weiterhin als wichtiges und effektives Instrument für Jugendliche gesehen, die zwar noch mehr Unterstützung und Struktur bei Ausbildungsaufnahme und -durchführung brauchen als es z.B. AsA bietet, die aber dennoch die Möglichkeit einer regulären betrieblichen Ausbildung erhalten sollen. Durch die unmittelbare Anbindung an einen Träger (neben der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb) kann bei Problemen bzw. einem



drohenden Ausbildungsabbruch schnell interveniert werden. Der begleitende Stützunterricht und die sozialpädagogische Betreuung schaffen strukturelle Rahmenbedingungen, die für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf notwendig sind.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Unter Berücksichtigung der Abgrenzung zur Erstausbildung, kann sich in Einzelfällen auch bei jungen Menschen bis 25 Jahren die Möglichkeit und Notwendigkeit des Einsatzes dieses Instruments zur Qualifizierung oder gar Ausbildung ergeben. Hiermit soll aktiv dazu beigetragen werden, auch jenseits der vermeintlich „typischen“ U25-Instrumente die richtige Unterstützung anzubieten.

Vermittlung in Arbeit

Auch im Team U25 wird weiterhin der **Vermittlungsservice** die entsprechenden Jugendlichen möglichst kurzfristig in Arbeit vermitteln und diese hierbei eng unterstützen und begleiten. Im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Arbeitgeberansprache werden direkte Kontakte zu Arbeitgebern hergestellt. Daneben werden weiterhin Bewerbungstage organisiert, so dass Jugendliche und junge Erwachsene im direkten Kontakt von sich überzeugen können. Die Unterstützung beinhaltet auch Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Im Rahmen der Jugendberufsagentur führt der Vermittlungsservice einmal monatlich Informationsveranstaltungen zu Berufen mit hohem Fachkräftebedarf durch. Jugendliche und junge Erwachsene lernen bisher unbekannte Berufe kennen und können ihre Chancen auf eine betriebliche Ausbildung erhöhen.

Mit den Förderinstrumenten **Eingliederungszuschuss (EGZ)** und **Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)** wird die Vermittlung in Arbeit aktiv unterstützt. Durch Praktika und Arbeitserprobung soll zudem die berufliche Orientierung im Vorfeld einer Ausbildung unterstützt werden.



Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit

Ist der Einstieg in Ausbildung und Arbeit für den Jugendlichen noch zu früh, werden weitergehende Instrumente zur Verfügung gestellt.

Teilnehmer/innen einer **Einstiegsqualifizierung** haben die Möglichkeit sich während eines längeren Praktikums in einem prüfungsfreien Umfeld unter realistischen Bedingungen auf die betriebliche Ausbildung vorzubereiten, um im Anschluss eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und dem Arbeitgeberservice.

Das Angebot qualitativ hochwertiger und auf die Zielgruppe der U-25-Jährigen ausgerichteter **Arbeitsgelegenheiten** wird aufrechterhalten.

Das Zusammenspiel von praxisnaher Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt und sozialpädagogischer Begleitung bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen in diesem niederschweligen Angebot die Möglichkeit, eine tragfähige berufliche Perspektive zu entwickeln.

In einem geschützten Rahmen können sie notwendige soziale Kompetenzen und Fertigkeiten erarbeiten, erweitern und festigen, um langfristig in der Arbeitswelt Fuß zu fassen.

Im niederschweligen Angebot der **Jugendwerkstatt** werden auch 2020 insgesamt 15 Plätze vorgehalten. In den Gewerken Fahrradtechnik, Hauswirtschaft und Friseur können Jugendliche sich beruflich orientieren und den Hauptschulabschluss nachholen.

Das ESF-Programm „**Integration durch Austausch (IdA)**“ ermöglicht jungen Menschen durch Förderung des internationalen Austausches und der internationalen Mobilität im EU-Ausland ihre berufspraktischen Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen zu erweitern, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Das Theaterprojekt „**Mach:ART**“ wird erneut angeboten. Dieses alternative, niederschwellige Angebot führt junge Menschen bis 35 Jahre in 9 Monaten über die Erarbeitung und Aufführung einer Theaterproduktion, ein intensives Jobcoaching sowie ein anschließendes Orientierungspraktikum an den Aus-



bildungs- und Arbeitsmarkt heran. Mit Hilfe der theaterpädagogischen Angebote wird aktiv an der persönlichen Entwicklung gearbeitet. Ziel des Projekts ist die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung bzw. die Einmündung in eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme.

Für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit hohem Förderbedarf im persönlichen Entwicklungsprozess wird weiterhin das Angebot „**Ferry4You**“ mit 20 Plätzen bereitgehalten. Das Angebot richtet sich an junge Erwachsene mit Rehabilitationsbedarfen. Ein interdisziplinäres Team bestehend aus Arbeitspädagog(inn)en, Sozialpädagog(inn)en, Psycholog(inn)en, Vermittler(inne)n und Sportpädagog(inn)en arbeitet mit den Jugendlichen daran, sie in eine Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Junge Menschen unter 25 Jahren, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden, können mit dem Instrument zur **Förderung von schwer zu erreichenden jungen Menschen nach § 16h SGB II (FseJ)** gezielt unterstützt werden, um sie (zurück) auf den Weg in Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu holen. Konkret erfolgt die Umsetzung seit 2019 durch eine Kooperation von Jobcenter Bonn und Jugendberufshilfe der Stadt Bonn zunächst im Stadtteil Bonn Bad Godesberg.



8 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die fundamentale Voraussetzung zur Teilnahme am Arbeitsleben oder zur Absolvierung einer Ausbildung ist für Erziehende die zuverlässig gesicherte Kinderbetreuung. Es ist daher eine Querschnittsaufgabe in allen frauenspezifischen Formaten, die erziehenden Frauen zu beraten und zu befähigen, die Kinderbetreuung vorausschauend zu planen und zu organisieren. Weiter gehört es zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), nicht gedeckten Betreuungsbedarf bei den zuständigen kommunalen Stellen aufzuzeigen und im angemessenen Rahmen auf die Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten hinzuwirken. Insbesondere erziehende Frauen benötigen intensive spezifische Unterstützung, da sich bei ihnen oft mehrere Faktoren verdichten, die den Weg aus langjähriger Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Transferleistungen in eine Erwerbstätigkeit erschweren. Das erfordert kontinuierliche Beratung und Aktivierung sowie langfristig angelegte Strategien.

Unterstützungsbedarf ergibt sich durch folgende Faktoren:

- **Eingeschränkter Arbeitszeitrahmen**

Ein Großteil der Familienarbeit wird weiterhin von Frauen geleistet. Selbst bei einer vorhandenen Kinderbetreuung können Frauen nicht die zeitliche Flexibilität bieten, die der Arbeitsmarkt erwartet. Verschärft wird die Situation, wenn die Kinder erhöhten Betreuungsbedarf haben oder der Betreuungsplatz fehlt.
- **Fehlende Qualifikation**

Fast drei Viertel der arbeitslosen Kundinnen des Jobcenters Bonn haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.⁶ Einst erworbene Qualifikationen durch Ausbildung oder Berufspraxis sind durch längere Familienphasen nicht unmittelbar verwertbar.

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Frauen und Männer, September 2019, Punkt 1.1.



- **Mentale Disposition**

Traditionelle Rollenbilder erschweren den Einstieg bzw. die Annäherung an Arbeit und Ausbildung. Bei erziehenden Frauen kommt vielfach die Fokussierung auf die Mutterrolle hinzu.

- **Schwierige Lebensverhältnisse**

Die Lebenssituation ist von vielfältigen Problematiken geprägt, für die häufig die Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze fehlen.

Aufgabe ist, die (erziehenden) Frauen trotz dieser Schwierigkeiten für eine Erwerbstätigkeit zu motivieren und ihnen die Erfahrung zu vermitteln, dass die Aufnahme von Arbeit oder Ausbildung sich auf ihre persönliche und familiäre Lebenssituation positiv auswirkt und dass es praktikable Wege dorthin gibt. Um das zu erreichen, wird das bewährte Angebotsspektrum durch drei neue Formate ergänzt, welche die Frauen speziell fördern:

Initiative „Zukunftsberufe für Frauen“

Junge Frauen tendieren dazu, sich bei der Wahl ihres Berufes auf einige wenige zu beschränken. Oftmals sind es solche, die wenig Verdienstmöglichkeiten und wenig familienfreundliche Arbeitszeiten aufweisen. Ziel der Initiative ist es, Impulse für Alternativen, insbesondere im handwerklich-technischen Bereich (MINT-Berufe) zu setzen. Damit sollen Wege in eine existenzsichernde Arbeit mit Perspektive und Zukunft aufgezeigt werden. Gleichzeitig erschließen sich so neue Potenziale zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zur Umsetzung des Vorhabens hat sich eine rechtskreisübergreifende Arbeitsgruppe gebildet. Sie entwickelt und etabliert Formate,

- um (junge) Frauen für eine Ausbildung/Qualifizierung im handwerklich-technischen MINT-Bereich zu interessieren
- um interessierten (jungen) Frauen den Weg in Ausbildung und Qualifizierung zu ermöglichen, z.B. durch eine Einstiegsqualifizierung speziell für Frauen.



Teilqualifizierung für Frauen

Im Rahmen der Strategie 2 *Qualifizierung* ist für die zweite Jahreshälfte ein weiteres abschlussorientiertes Qualifizierungsangebot für Frauen geplant. Es nutzt das Modell der Teilqualifizierung, welches den Erwerb eines Berufsabschlusses ermöglicht, indem der Ausbildungsinhalt in Modulen vermittelt wird, die alle zusammen am Ende zum Abschluss führen. Sie können aber auch einzeln absolviert werden und durch die erworbenen Kenntnisse den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit erleichtern.

Job komPAKT für (Allein-)Erziehende

Zur *Vermittlung in existenzsichernde Arbeit* (Strategie 3) steht alleinerziehenden Eltern in der hausinternen Arbeitgeberansprache eine Kollegin zur Verfügung, die sie als Expertin bei der Suche nach einem für sie passenden Arbeitsplatz gezielt berät und unterstützt. Hierzu zählt auch die Ansprache von Arbeitgebern, um diese für die Bedarfe, aber auch Ressourcen Alleinerziehender zu sensibilisieren.

Folgende erprobte Strategien und Angebote zur Förderung von Frauen werden 2020 fortgeführt. Sie berücksichtigen die spezifischen Voraussetzungen und Lebenssituation von Frauen, z.B. werden sie in der Regel zu familienkompatiblen Zeiten und mit intensiver sozialpädagogischer Unterstützung durchgeführt. Daneben stehen Frauen alle Förderinstrumente des SGB II zur Verfügung. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) wirkt darauf hin, dass die Frauen gemäß der Frauenförderquote daran teilhaben.

Es wird zur Frauenförderung weiterhin an den langfristigen Strategien – bestehend aus

- Beratung und Information
- Qualifizierung und
- Aktivierung und Vermittlung in existenzsichernde Arbeit

festgehalten.



Strategie 1: Beratung und Information

Für die Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Plänen und Wünschen sind grundlegende Informationen und individuelle Beratung zu Berufsfeldern, Ausbildungs- und Qualifizierungsformen, Förderleistungen, Kinderbetreuungsangeboten sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung. Die wichtigsten Kanäle sind neben der individuellen Beratung:

JobCafé für Frauen

Das JobCafé öffnet viermal im Jahr mit einem jeweils anderen thematischen Schwerpunkt. Es bietet einen entspannten Raum zur Erörterung und Diskussion von Themen, die der beruflichen Orientierung und dem Einstieg ins Erwerbsleben dienen. Neben dem Input durch Mitarbeitende des Jobcenters kommt auch dem Austausch der Frauen untereinander ein hoher Stellenwert zu, die sich mit Anregungen und Tipps gegenseitig ermutigen.

Prozess der Frühzeitigen Aktivierung (FzA)

Im Prozess der FzA werden junge Eltern angesprochen, von denen entweder Mütter oder Väter gemäß §10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II bis zum 3. Geburtstag des Kindes eine Freistellung von Integrationsbemühungen beanspruchen können.

Der Prozess der FzA erstreckt sich mittlerweile über drei Stufen:

1. Werdende Eltern erhalten in einer Gruppenveranstaltung Informationen zu familienkompatiblen Lern- und Arbeitsmöglichkeiten, zur Organisation der Kinderbetreuung aber auch zu Angeboten, die während der Schwangerschaft und nach der Geburt unterstützen und prekären Situationen vorbeugen.
2. Wenn die Kinder ca. 1 Jahr alt sind, werden die Eltern zu einem weiteren Gruppengespräch eingeladen. Diese Gespräche finden wohnortnah in insgesamt fünf Familienzentren statt, die jeweiligen Leitungen wirken an den Gesprächen mit. So lernen die jungen Eltern die Institution Familienzentrum vor Ort kennen, die vielfältigen Angebote werden ihnen aus erster Hand vermittelt und der Zugang zu den sozialen und beratenden Angeboten des Familienzentrums wird erleichtert. Von Seiten des Jobcenters werden Anregungen



und Informationen gegeben, auch mit Kindern die eigene berufliche Perspektive zu verfolgen sowie Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

3. Ein Jahr vor Ende der Elternzeit erfolgt eine weitere Einladung zu einer Gruppeninformation. Da der Wiedereinstieg nun konkreter wird, stehen Themen wie Erwerb eines Berufsabschlusses oder die Förderleistungen des Jobcenters bei Arbeitssuche und –aufnahme auf dem Programm. Diese Veranstaltungen werden in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro der Bundesstadt Bonn durchgeführt, so dass auch hier eine Information aus erster Hand zum Angebot der Kinderbetreuung in Bonn geboten wird. Im Anschluss ist ein individuelles Beratungsgespräch mit der jeweiligen Integrationsfachkraft vorgesehen, um eine erste Wiedereinstiegsplanung vorzunehmen und eine Vereinbarung über die Sicherstellung der Kinderbetreuung zu schließen.

Strategie 2: Qualifizierung

Frauen müssen die Chance haben, sich nachhaltig in den anspruchsvollen Bonner Arbeitsmarkt zu integrieren. Um die dafür erforderliche Qualifikation zu erwerben, werden Angebote vorgehalten, die eine Qualifizierung auf verschiedenen Niveaus ermöglichen. Dabei rücken abschlussorientierte Qualifikationen weiter in den Fokus.

Ausbildung in Teilzeit

Eine Ausbildung in Teilzeit bietet jungen Müttern und Vätern ohne Ausbildung die Chance, diese familienkompatibel nachzuholen. Diese Möglichkeit wird der Zielgruppe offensiv in Informationsveranstaltungen und Beratungsgesprächen angeboten. Einen großen Anteil bei der Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit in Bonn hat das Beratungsbüro ModUs, das seit 2007 junge Eltern dabei unterstützt, eine Ausbildung in Teilzeit zu finden und erfolgreich abzuschließen. Kundinnen und Kunden des Jobcenters können das Unterstützungsangebot von ModUs gefördert durch einen AVGS-MAT wahrnehmen.



Qualifizierungsangebot für Frauen

In den vergangenen Jahren haben viele Kundinnen das *Qualifizierungsangebot für Frauen* erfolgreich abgeschlossen, in der Folge eine sv-pflichtige Arbeit aufgenommen und einige die Hilfebedürftigkeit beendet. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, sich auf die Externenabschlussprüfung zur Hauswirtschaftlerin vorzubereiten oder in einem niederschwelligeren Bereich eine Zertifizierung als Call Center Agent oder im Stationservice zu erwerben. Dabei ist die Vermittlung der Lerninhalte wie in einer dualen Ausbildung organisiert und kommt so den oftmals lernentwöhnten Frauen entgegen.

Aktivierung für junge Eltern

Ziel der geplanten MAT ist es, junge Eltern zu motivieren, sich und ihrer Familie durch die Aufnahme einer Ausbildung oder Qualifizierung eine solide berufliche Basis zu schaffen. Eltern mit Qualifizierungswunsch erfahren bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle oder einer Qualifizierungsmöglichkeit sowie in den ersten Monaten nach Aufnahme konkrete Unterstützung.

Strategie 3: Aktivierung und Vermittlung in existenzsichernde Arbeit

Förderung nach §16i SGB II

Erziehende Frauen erhalten zur Vorbereitung, im Bewerbungsprozess und nach der Arbeitsaufnahme eine bedarfsgerechte intensive Begleitung und Unterstützung, um die Herausforderung, erstmals Familien- und Erwerbsleben zu vereinbaren, bewältigen zu können.

Angebote für MiniJobberinnen

Fast 45% der erwerbstätigen Kundinnen des Jobcenters Bonn sind geringfügig beschäftigt.⁷ Sie müssen über die Vorteile sv-pflichtiger Arbeit und über geeignete Wege dorthin aufgeklärt werden. Dafür wurde eigens ein Workshop konzipiert, der regelmäßig angeboten wird. Ausgehend von der individuellen Situation und den persönlichen Möglichkeiten werden Perspektiven für sv-

⁷ Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Frauen und Männer, September 2019, Punkt 7.2.



pflichtige Arbeit, Qualifizierung oder Ausbildung entwickelt und Wege zur Umsetzung erarbeitet. Ein weiteres Angebot ist eine Maßnahme für Minijobberinnen und Minijobber.

MAT für erziehende Frauen

Ziel ist es, erziehende Frauen nach der Familienphase auf eine Erwerbstätigkeit vorzubereiten und in eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Dabei geht man auf spezifische Bedarfe ein, wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahl eines passenden Arbeitsbereiches oder die Vermittlung aktueller berufsrelevanter Kenntnisse.

Einstiegsgeld

Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann finanziell durch Einstiegsgeld gefördert werden.

Bedarfsgemeinschaftsorientierte Arbeit

Um die Hilfebedürftigkeit einer ganzen Familie zu reduzieren, ist es sinnvoll, das gesamte System Familie in den Blick zu nehmen und mit beiden Elternteilen gemeinsam zu erarbeiten, welcher Weg für sie geeignet ist und wer auf diesem Weg welche Aufgaben übernimmt. So kann eine für alle Beteiligten akzeptable und verbindliche Strategie entstehen. Dieser Ansatz wurde 2019 erstmals in einem Pilot erprobt. Alle Beteiligten werten den Ansatz als positiv und zielführend. Deshalb werden die gesammelten Erfahrungen 2020 in einem Folge-Format aufgegriffen.

Geflüchtete Frauen

Eine besondere Zielgruppe sind Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Die Deutschkenntnisse sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dementsprechend werden die Angebote differenziert ausgestaltet:

MAT Perspektive Arbeit für Migrantinnen und Migranten in Teilzeit

Viele der Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund haben mittlerweile ein Sprachniveau erreicht, das berufliche Orientierung und Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme erlaubt. Für sie wird die bewährte MAT PAMM in Teilzeit angeboten, so dass sie Familien- und Integrationsarbeit vereinbaren können.



AGH Textilwerkstatt in Bonn (TiB)

Seit 2018 bietet die *TiB* Frauen, die sich bisher auf Familie und häusliches Umfeld konzentriert haben, einen niederschweligen Zugang zu außerhäusiger Beschäftigung, Vermittlung von Deutschkenntnissen und sozialer Teilhabe. Aufgrund der Nachfrage wird das Angebot 2020 um einen weiteren Arbeitsbereich ergänzt. Dabei ist wichtig, wie bei der Textilwerkstatt einen Bereich zu wählen, der an der Lebenswelt und den Kenntnissen der Frauen anknüpft.

Informationsveranstaltungen für geflüchtete Frauen in der Elternzeit

Zahlreiche Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund befinden sich in Elternzeit und haben damit nur eingeschränkte Möglichkeiten, an Deutschkursen teilzunehmen oder ihren beruflichen Einstieg vorzubereiten. Sie werden regelmäßig zu Informationsveranstaltungen mit Dolmetschern eingeladen. Themen sind z.B. das aktuelle Sprachkursangebot, die Organisation der Kinderbetreuung in Bonn, berufliche Möglichkeiten oder Angebote für Familien. Die Veranstaltungen werden zusammen mit der Frauenorganisation FIBEr e.V. durchgeführt.



9 Menschen mit Behinderungen

Im Dezember 2016 trat das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Kraft. Das Artikelgesetz beinhaltet 4 Reformstufen, welche im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention das SGB IX weiterentwickeln werden. Die Reform wird im Jahr 2023 abgeschlossen sein. Zentrale Faktoren der Weiterentwicklung sind die Überführung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII in den neuen zweiten Teil des SGB IX, die Fokussierung auf die Personenzentrierung und das Wunsch- und Wahlrecht für Menschen mit Behinderung. Leistungen verschiedener Rehaträger sollen nunmehr „wie aus einer Hand“ ermöglicht werden. Entscheidend ist auch die Neuformulierung des Behinderterbegriffes. Er geht weg von der individuellen Defizitorientierung: „Das reformierte SGB IX begreift Behinderung also nicht mehr nur als Eigenschaft und Defizit einer Person, sondern betrachtet eine gesundheitliche Beeinträchtigung im Zusammenspiel mit Kontextfaktoren sowie mit den Interessen und Wünschen des betroffenen Menschen. Dieser neue Behinderungsbegriff ist ein wesentlicher Bestandteil der Weiterentwicklung des deutschen Rechts in Übereinstimmung mit der UN-Behindertenrechtskonvention.“⁸

Zur Koordinierung von unterschiedlichen Leistungsgruppen (z.B. soziale Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) mehrerer Rehaträger kommt das Teilhabeplanverfahren zur Anwendung. Die Teilhabeplankonferenz bezieht den Leistungsberechtigten aktiv mit ein und wird dadurch dem Ziel der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe gerecht. Bei der Ermittlung des Leistungsbedarfes kommt der Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse des Leistungsberechtigten eine besondere Bedeutung zu. Der Rehabedarf ist unter Verwendung der ICF-bezogenen Instrumente individuell und funktionsbezogen festzustellen. Hierbei ist die Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigung und personen- und umweltbezogenen Kontextfaktoren zu berücksichtigen.

⁸ <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/>



Die Instrumente der Bedarfsermittlung müssen sich konzeptionell an der Internationalen Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) ausrichten.

Um einen Rehabilitationsbedarf möglichst frühzeitig zu erkennen und eine Antragstellung vorzubereiten, sollen gemäß §12 SGB IX s.g. Ansprechstellen eingerichtet werden. Das Jobcenter Bonn hat nach den Vorgaben des BTHG eine solche „Ansprechstelle“ eingerichtet. Diese berät Leistungsberechtigte und Arbeitgeber in allen Fragen rund um die berufliche Rehabilitation, um das Verfahren zur Inanspruchnahme von Teilhabeleistungen und vermittelt Beratungsangebote.

Beratungsangebote, die unabhängig von den Reha-Trägern sind und eine ergänzende Beratung darstellen, werden von den ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen – EUTB erbracht.

In Bonn gibt es aktuell 4 Beratungsstellen:

- 53113 EUTB der PRO RETINA
- 53129 EUTB Bonn
- 53127 EUTB ZNS Hannelore Kohlstiftung
- 53123 EUTB ZNS Hannelore Kohlstiftung

Im Team 684 des Jobcenters Bonn arbeiten speziell geschulte Mitarbeiter/innen, um die berufliche und soziale Teilhabe behinderter und schwerbehinderter sowie von Behinderung bedrohter Menschen im Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Identifizierung der genauen Beeinträchtigungen sowie des damit einhergehenden Bedarfes an Unterstützungsangeboten setzt ein fundiertes Fachwissen voraus: Zum einen über die Auswirkungen von Funktionseinschränkungen; zum anderen über die zu erwartenden Anforderungen an Maßnahmen und Arbeitsplätze.

Häufige persönliche Kontakte mit Kundinnen und Kunden, sowie ein engmaschiges Begleiten und Coachen in temporär schwierigen Lebenslagen, machen hier die individuelle Beratung erfolgreich. Eine nachhaltige Vermittlung, insbesondere in bedarfsdeckende Arbeit, steht für uns im Vordergrund. Wo nicht mit einem (weiteren) Ausbau der Integrationsfähigkeit zu rechnen ist,

liegt der Fokus auf Prävention und Sozialer Teilhabe und nimmt einen besonderen Stellenwert neben der klassischen Integrationsarbeit ein.

Zur Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt kommen neben allen klassischen Eingliederungsleistungen folgende für den Personenkreis spezifischen Instrumente zum Einsatz:

- Spezielle Integrationsmaßnahmen, um schwerbehinderte Menschen für eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu trainieren.
- Individuelle Coaching-Angebote zur Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen im Hinblick auf eine Beschäftigungsaufnahme.
- Arbeitsgelegenheiten beim Bonner Verein für gemeindenahe Psychiatrie in den Arbeitsfeldern Montage, Verpackung, Versand, Lager und Hauswirtschaft. Nach längerer Auszeit vom Arbeitsmarkt besteht die Möglichkeit, sich den Anforderungen des Arbeitsalltages zu stellen und sich zu erproben.
- Die niederschwellige Werkstatt sowie das externe Arbeitstraining ermöglichen psychisch erkrankten oder von einer psychischen Erkrankung bedrohten Menschen, die eigene Arbeitsfähigkeit zu erproben. Es ist ein Angebot zwischen dem 1. Arbeitsmarkt und dem geschützten Arbeitsmarkt.
- Zur Klärung und Einschätzung der Integrationsfähigkeit wird z. B. die Maßnahme „Berufliches Profiling Plus“ genutzt. Mit den Kundinnen und Kunden werden ihre Möglichkeiten zur individuellen Nutzung von Leistungen der Arbeitsförderung analysiert.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA) unterstützen Personen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen bei einer beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Für die Gewährung von LTA sind unterschiedliche Kostenträger zuständig. Die größten Träger beruflicher Rehabilitation sind die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Deutsche Rentenversicherung (DRV).



Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen allgemeine Leistungen und besondere Leistungen des SGB III und SGB IX. Die Leistungserbringung orientiert sich sowohl am individuellen Bedarf als auch am Wirksamkeits- und Wirtschaftlichkeitsgebot. Grundsätzlich muss ein Mindestmaß an Reha-Fähigkeit gegeben sein. Der Begriff der Reha-Fähigkeit bezieht sich dabei auf die körperliche und psychische Verfassung der Kunden und setzt stabile Rahmenbedingungen für die Teilnahme an einer Rehabilitation voraus.

Nach dem Grundsatz „so allgemein wie möglich, so spezifisch wie nötig“ können als LTA auch allgemeine arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Anspruch genommen werden, die allen arbeitslosen Personen zur Verfügung stehen. Besondere reha-spezifische Leistungen sind dagegen auf behinderungsbedingte Besonderheiten ausgerichtet und werden nur dann erbracht, sofern eine Teilhabe am Arbeitsleben nicht durch allgemeine Leistungen erreicht werden kann (§ 98 SGB III).

Wenn es erforderlich ist, kann der eigentlichen Bildungsmaßnahme noch ein Vorbereitungslehrgang vorgeschaltet werden, zum Beispiel zum Erwerb einer blindentechnischen bzw. vergleichbaren speziellen Grundausbildung oder notwendiger Grundkenntnisse.

Im Rahmen des Absolventenmanagements ist die zeitnahe Aufnahme der Vermittlungsbemühungen zu gewährleisten. Unterstützt wird dies durch die Reha-Spezialisten des Arbeitgeberservice (AGS) sowie anderer Netzwerkpartner.

Die seit 2017 jährlich stattfindende Messe „Stell Dich Ein“ ist darüber hinaus eine weitere Möglichkeit, sich direkt bei einstellungsbereiten Arbeitgebern aus der Region zu positionieren.

Weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen:

- Integrationsseminare für Rehabilitanden, sie bereiten auf die Rückkehr ins Arbeitsleben vor.
- technische Hilfen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, wie höhenverstellbare Schreibtische, Bildschirmlesegeräte oder Einhandtastaturen.



- Beteiligung des IFD Bonn/Rhein-Sieg durch Beratung von Menschen mit Behinderung sowie deren Vermittlung auf einen geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplatz einschließlich der weiteren Unterstützung.



10 Kommunale Eingliederungsleistungen

Multiple psychosoziale Problemlagen erschweren die Integration in Arbeit. Insbesondere Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, benötigen motivierende Unterstützung und Beratung.

Mit Hilfe der kommunalen Eingliederungsleistungen sollen erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützt werden. Diese sozialintegrativen Leistungen dienen der Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und leisten Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit. Die Angebote stehen allen Hilfebedürftigen zur Verfügung.

Psychosoziale Betreuung

Inhalte der Psychosozialen Betreuung sind:

- Sozialarbeiterische Betreuung und Begleitung bei Erfüllung der Mitwirkungspflicht
- Hilfestellung bei der Klärung und Bewältigung persönlicher und/oder familiärer Krisensituationen, Vernetzung mit Fachdiensten
- Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz
- Klärung und Stabilisierung der finanziellen Verhältnisse (auch im Vorfeld zur Schuldnerberatung)
- Unterstützung im Rahmen der Integration in Arbeit und Ausbildung (berufliche Orientierung und Beratung).

Um ein wohnortnahes und klientenorientiertes Angebot sicherzustellen, bestehen bei einer Vielzahl von unterschiedlichen Trägern der Sozialberatung Beratungsmöglichkeiten.

Folgende Träger des Bonner sozialen Netzwerkes sind Kooperationspartner:

- Amt für Soziales und Wohnen – Sozialdienst
- Aids-Hilfe Bonn e.V.
- Aids-Initiative Bonn e.V.
- Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg e.V.



- Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.
- Diakonisches Werk Bonn und Region gGmbH
- Diakonisches Werk An Sieg und Rhein
- Evangelische Lukaskirchengemeinde
- Frauen helfen Frauen (Frauenhaus und Frauenberatungsstelle)
- Hilfe für Frauen in Not (Frauenhaus und Frauenberatungsstelle)
- Stadtteilverein Dransdorf
- Synagogengemeinde Bonn
- TUBF Frauenberatungsstelle.

Insgesamt stehen etwa 1200 Beratungsplätze bei den freien Trägern zur Verfügung. Diese werden ergänzt durch die Beratungskapazitäten des Sozialen Dienstes der Stadt Bonn.

Da Sozialarbeit in diesem Segment als ganzheitliche und umfassende Beratung angesehen wird, beschränkt sie sich nicht nur auf den Haushaltsvorstand, sondern berücksichtigt auch die Probleme aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. Die Anzahl der tatsächlich erreichten Menschen liegt daher deutlich höher als die Zahl der Beratungsplätze.

Schuldnerberatung

Das Angebot der beiden Schuldnerberatungsstellen von Caritasverband/Diakonischem Werk und Deutschem Roten Kreuz beinhaltet:

- Informationen über Beratungs- und Prozessabläufe in der Schuldnerberatung
- Hilfe beim Erhalt und bei der Einrichtung eines Girokontos
- Informationen über Schuldnerschutzbestimmungen und Entschuldungsmöglichkeiten
- Forderungsprüfung (Hilfestellung bei Organisation und Sichtung der Schuldenunterlagen sowie Überprüfung nach Grund und Höhe)
- Erstellung und Umsetzung des Regulierungsplanes
- Verhandlungen mit Gläubigern
- Beratung, Vorbereitung und Begleitung im Insolvenzverfahren.



Es stehen ca. 400 Plätze für SGB II-Bezieher/-innen zur Verfügung. Hinzu kommen die Beratungsmöglichkeiten, die sich durch die freie Sprechstunde und durch die Online-Beratung ergeben, die ebenfalls jede Leistungsempfängerin und jeder Leistungsempfänger des Jobcenters in Anspruch nehmen kann.

Kinderbetreuung

In der Kinderbetreuung hält die Kommune sowohl die Regelangebote der Kindertagesstätten als auch ein Angebot an Tagespflegeplätzen bereit. Durch diese Angebote sollen Eltern bei der Aufnahme und dem Erhalt einer Erwerbstätigkeit sowie beim Besuch von Eingliederungsmaßnahmen nach §16 ff SGB II unterstützt werden.

Hierfür werden bei Bedarf mit Hilfe des Netzwerkes „Kinderbetreuung in Familien“ und des Amtes für Kinder, Jugend und Familie individuell passende Angebote unterbreitet.

Suchthilfeangebote

Für suchtkranke Menschen stellt die Stadt Bonn in folgenden Einrichtungen Betreuungsplätze bereit:

- Caritas/Diakonie
- LVR-Klinik Bonn
- Pauke
- Café Ersatz (Praxis Dr. Lichtermann)
- Verein für Gefährdetenhilfe
- Bonner Verein für gemeindenahe Psychiatrie.

Im Jahr 2019 standen ca. 250 Plätze zur Verfügung; dieses Kontingent wird voraussichtlich auch in 2020 vorgehalten werden.

