

Eingliederungsbericht 2024



INHALTSVERZEICHNIS

1. Ausgangslage.....	3
a. Rahmenbedingungen.....	3
b. Organisatorische Rahmenbedingungen	4
c. Finanzielle Rahmenbedingungen.....	5
d. Schwerpunkte der inhaltlichen und organisatorischen Weiterentwicklung 2024	5
2. Eingliederungsstrategie des Jobcenters Wuppertal	8
a. Gesetzlich übertragene Aufgaben	8
b. Aktivitäten und Zielgruppenspezifische Schwerpunkte 2024	11
c. Schwerpunktsetzung bei der Mittelverausgabung.....	32
3. Statistische Daten und Integrationsergebnisse 2024	34
a. Arbeitslosigkeit 2024	34
b. Leistungsberechtigte und Bedarfsgemeinschaften 2024	35
c. Zielerreichung 2024	37
4. Fazit	42

1. AUSGANGSLAGE

A. RAHMENBEDINGUNGEN

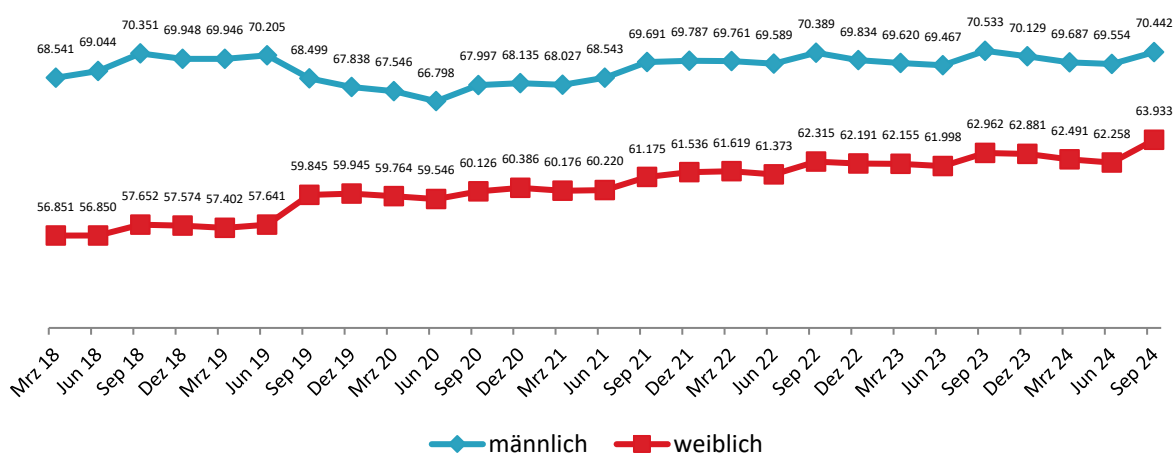
Das Bürgergeld wurde im Zuge einer Reform des SGB II zum 01.01.2023 eingeführt. Die erneute Erhöhung der Regelsätze zum 01.01.2024 in einer zweiten Stufe um rund 12 % war für das Jahr 2024 die wesentliche Änderung. Ziel war die Anpassung an die allgemeine durchschnittliche Lohn- und Nettopreisentwicklung.

Die Arbeitsmarktnachfrage zeigte sich aufgrund der Rezession im Jahresverlauf 2024 leicht rückgängig, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging von 133.010 Beschäftigten im Dezember 2023 auf 132.178 Beschäftigte im März 2024 zurück und lag im Juni bei 131.812 Beschäftigten.

Zum September 2024 gab es eine positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in Wuppertal mit einem Anstieg auf dann 134.375 Beschäftigte, ein Wert der auch über dem Vorjahreswert von September 2023 liegt.

Die Zahl der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten reduzierte sich leicht von 70.533 Personen im September 2023 auf 70.442 im September 2024, während für den gleichen Zeitraum die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen von 62.962 auf 63.933 anstieg. Somit wurde beim weiblichen Geschlecht ein historischer Höchstwert im September 2024 erreicht.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Wuppertal



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigung; Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (revidierte Daten)

B. ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Jobcenter Wuppertal AöR übernimmt die Aufgabenerfüllung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) als Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) für die Stadt Wuppertal, die als zugelassener kommunaler Träger (zKT) der Jobcenter Wuppertal AöR die Aufgabe der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II übertragen hat.

Zur Gewährleistung der optimalen Aufgabenerfüllung unter Berücksichtigung der Aspekte der Wirtschaftlichkeit, der organisatorischen Effizienz, der Transparenz und Flexibilität sowie der Verkürzung der Instanzenwege, wurde die Organisationsform einer AöR gewählt. Der eigene Wirtschaftsplan stellt sicher, dass die Anforderungen an ein eigenständiges Finanzsystem für die Bewirtschaftung der unterschiedlichen Mittel (Verwaltungs- und Personalbudget sowie Eingliederungsleistungen) und die notwendige Kontrolle der Leistungserbringung und Mittelverwendung uneingeschränkt erfüllt werden können.

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist mit acht Geschäftsstellen dezentral über das Stadtgebiet verteilt. Sie bietet damit eine gute Erreichbarkeit auch mittels ÖPNV und orientiert sich an den sozialräumlichen Strukturen.

Die seit 2017 etablierte achte Geschäftsstelle „Zebera“ ist als Anlaufstelle für anerkannte Geflüchtete und neu zugewanderte Menschen zentral in Wuppertal Elberfeld im „Haus der Integration“ untergebracht, wodurch ein vernetztes Arbeiten mit dem Ressort Zuwanderung und Integration der Stadt Wuppertal am gleichen Standort optimal gewährleistet ist. Die Dauer der Betreuung der Geflüchteten an diesem Standort ist auf die ersten fünf Jahre nach ihrer Flucht beschränkt, da nach dieser Zeit die wesentlichen Schritte der sprachlichen und gesellschaftlichen Integration abgeschlossen sein sollten.

Im Jahr 2024 waren Geflüchtete aus Syrien und aus der Ukraine die am stärksten vertretenen Nationalitäten in der Geschäftsstelle 8 („Zebera“).

C. FINANZIELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Die finanziellen Rahmenbedingungen werden vom Bund gesetzt. Der Stadt Wuppertal wurden zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II folgende Mittel über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für das Jahr 2024 zugeteilt:

Eingliederungsleistungen:

Erhaltene Zuweisung (EGT klassisch + Freie Förderung)	39.000.842 Euro
Umschichtungen in den VWH	-450.000 Euro
Erhaltene Zuweisung (BEZ Altfälle)	445.295,50 Euro
Eingliederungsleistungen insgesamt	38.996.137,50 Euro

Für Personal- und Sachkosten wurden der Stadt Wuppertal insgesamt 51,359 Mio. Euro zugeteilt. Aus dem Eingliederungstitel (EGT) wurde eine Umschichtung in den Verwaltungshaushalt (VWH) in Höhe von 450.000 Euro vorgenommen. Der gesetzlich festgelegte kommunale Finanzierungsanteil von 15,2 % betrug 9,286 Mio. Euro. Damit standen dem Jobcenter Wuppertal 61,095 Mio. Euro als Personal- und Sachkostenbudget zur Verfügung.

D. SCHWERPUNKTE DER INHALTLICHEN UND ORGANISATORISCHEN WEITERENTWICKLUNG 2024

Seit 2012 ist die Jobcenter Wuppertal AöR in kommunaler Trägerschaft der Stadt Wuppertal und entwickelt sich kontinuierlich inhaltlich und organisatorisch weiter.

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist seit 2016 durch das Audit „berufundfamilie“ für ihre familienfreundliche, moderne und an Lebensphasen orientierte Personalpolitik ausgezeichnet. Mit dem Beitritt zur "Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW" spricht sich die Jobcenter Wuppertal AöR ebenfalls für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen aus und wurde 2022 für ihr Engagement und ihre Teilnahme an dem gleichnamigen Landesprogramm gewürdigt und zertifiziert. Das Jobcenter bietet seinen Mitarbeitern*innen, die pflegende Angehörige sind, besondere Unterstützung und berücksichtigt ihre Bedürfnisse in der Arbeitsplatzgestaltung. Pflegende Mitarbeiter*innen

bekommen eine erste Orientierung zu geeigneten Pflegeleistungen und weiteren Unterstützungsangeboten. Neben einer Einzelberatung werden auch unterschiedliche Informationsformate für Interessierte angeboten. Allen Mitarbeitern*innen der Jobcenter Wuppertal AöR wird zudem eine Notfallmappe zur Verfügung gestellt, die Angehörigen einen guten Überblick über wichtige Informationen, Verträge und Vollmachten ermöglicht.

Mit insgesamt 39 Betreuungsplätzen in der Kindertageseinrichtung „Löwenkinder“ in Oberbarmen und der Großtagespflege „miniArribas“ im Quartier Arrenberg stehen erziehenden Mitarbeiter*innen zwei ganzjährig geöffnete Angebote zur Verfügung, welche die kindzentrierte Betreuung der Kleinen bis zum Schuleintritt sicherstellen.

Zusammen mit den flexiblen Arbeitszeiten, der betrieblichen Kinderbetreuung, den erweiterten Homeoffice-Möglichkeiten, einem Kontakthalteprogramm in Elternzeit, den Eltern-Kind- und künftigen Familienbüros, sowie den Erste-Hilfe-Kursen an Säugling und Kind, ist das Jobcenter mit umfangreichen Angeboten bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege vorbildlich aufgestellt.

Das Funktionszeitenmodell, die Telearbeit und die Option des Mobilen Arbeitens ermöglichen darüber hinaus allen Beschäftigten die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und sind auf die Erfordernisse der Tätigkeit und der Teamarbeit ausgerichtet.

Gemäß dem Stellenplan für das Jahr 2024 verteilen sich die Integrationsfachkräfte mit folgenden Stellenanteilen (Vollzeitstellen-Soll) wie folgt auf die einzelnen Bereiche:

Integrationsfachkräfte: (Integrationsfachkräfte, Experten Integration inkl. Team Selbstständige)	156,0
Ausbildungsvermittlung Start.Klar	12,5
Reha/Schwerbehinderten-Team	5,0
Unternehmensservice	8,0
<u>Maßnahmebetrieb (Jobcoaches)</u>	<u>41,0</u>
Gesamt:	222,5

Im Jahr 2024 haben wir 90 neue Mitarbeiter*innen (inkl. Bundesfreiwilligendienst, Auszubildende, und 16i-Kräfte) im Jobcenter Wuppertal willkommen geheißen. Gleichzeitig haben aber auch 90 Mitarbeiter*innen (inkl. Bundesfreiwilligendienst, Auszubildenden und 16i-Kräfte) das Jobcenter Wuppertal verlassen, darunter 21 Integrationsfachkräfte bzw. Jobcoaches.

Insgesamt wurden 313 Vorstellungsgespräche im Jahr 2024 geführt.

Das Jobcenter Wuppertal überführt weiterhin nach Möglichkeit die noch bestehenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete Beschäftigungen und verzichtet auch bei Neueinstellungen weitestgehend auf eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses. Diese Vorgehensweise unterstützt eine Stabilisierung der Personalstruktur mit einer hohen Qualifikation und einer verringerten Fluktuation. Die Neugewinnung von qualifiziertem Personal bleibt dabei eine wichtige Aufgabe.

Das jobcentereigene Personalentwicklungskonzept bietet verschiedene Möglichkeiten der horizontalen und der vertikalen Personalentwicklung, um den Talenten und Möglichkeiten der Beschäftigten entsprechend, das passende Tätigkeitsfeld auswählen zu können. Im Bereich der vertikalen Personalentwicklung tragen Stellenbesetzungen als Personalentwicklungsmaßnahme maßgeblich dazu bei, dass vakante Führungspositionen aus den eigenen Fachkräften heraus besetzt werden können und bieten damit auch Entwicklungsperspektiven für interessierte und qualifizierte Beschäftigte an.

Eine zusätzliche Neuerung in 2024 war die Durchführung eines Traineeprogramms zur Rekrutierung von geeignetem Personal für Fachkraftstellen (EG 9c). Ziel des Traineeprogramms war es, interessierten Personen ein vielseitiges Angebot für den beruflichen Start in der Jobcenter Wuppertal AöR zu unterbreiten, ohne dass diese sich direkt für einen der Fachbereiche Leistungsgewährung (LG) oder Berufliche Integration (BI) entscheiden mussten. Inhaltlich stand beim Traineeprogramm eine strukturierte Orientierungszeit im Mittelpunkt, um sich dann für eine Fachrichtung nach Eignung und Neigung entscheiden zu können. Die Zielgruppe dieses Traineeprogramms waren Studienabsolventen*innen ohne Berufserfahrung, aber auch Studienabbrecher*innen mit Erstausbildung sowie fachfremde Personen mit formaler Eignung.

Für dieses Programm gingen zahlreiche Bewerbungen ein. Es wurden zehn Trainees (drei männlich und sieben weiblich) ausgewählt und befristet für die Dauer der Traineeausbildung (ein Jahr) eingestellt. Zum Ende des Traineeprogramms wurden ab 01.11.2024 acht Trainees dauerhaft übernommen.

In der Jobcenter Wuppertal AöR arbeiten von den 809 Beschäftigten (ohne Beurlaubungen) 33,50 % der Mitarbeiter*innen in Teilzeit, davon sind 88,93 % weibliche und 11,07 % männliche Beschäftigte.

Seit dem Jahr 2013 hat das Jobcenter Wuppertal die Trägerzulassung nach den §§ 176 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erhalten.

Die Maßnahmen in Selbstvornahme setzen bei der Integrationsarbeit einen innovativen Schwerpunkt und sind ein fester Bestandteil der Angebotspalette des Jobcenters Wuppertal.

Der Maßnahmebetrieb des Jobcenters bietet folgende Maßnahmen an:

- Perspektive 2.0 (Work- First- Ansatz für marktnahe Neukunden*innen)
- Bewerberwerkstatt U25 und Jobcoaching U25
- Bildungslotsen (für Weiterbildungsinteressierte und Absolventenmanagement nach erfolgreicher Weiterbildung)
- Zentrum für Erziehende (frühe Aktivierung Erziehender)
- Spurwechsel (integrationsferne Kunden*innen mit multiplen Problemlagen)

2. EINGLIEDERUNGSSTRATEGIE DES JOBCENTERS WUPPERTAL

Die strategischen Ziele des Jobcenters leiten sich aus dem gesetzlichen Auftrag, den Themensetzungen von Bund und Land sowie aus den kommunalen Zielen und Notwendigkeiten ab.

A. GESETZLICH ÜBERTRAGENE AUFGABEN

Mit dem „Gesetz zur Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ wurden die Voraussetzungen für eine Steuerung über Zielvereinbarungen in allen Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) geschaffen. Die Zielplanung, Zielvereinbarung und Zielnachhaltung sind nach § 48b Abs. 3 SGB II für die nachfolgenden Ziele geregelt:

Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Für den Bereich der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) schließt das BMAS mit der zuständigen Landesbehörde und die zuständige Landesbehörde mit den zKT die Zielvereinbarung ab.

Mit der Jobcenter Wuppertal AÖR wurden im Jahr 2024 die Erreichung folgender Ziele nach § 48b Abs. 3 SGB II erörtert:

1) Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel ist es, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten und damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird.

Für die Nachhaltigkeit der Erreichung des Ziels wird die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt, der Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie die Entwicklung der Fallzahlen im Vergleich zum Vorjahr auf Grundlage eines Monitorings beobachtet.

Die Entwicklung der Zahl der Leistungsbeziehenden und der Ausgaben für passive Leistungen werden insbesondere beeinflusst durch die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und regelleistungsberechtigten Personen, die Nachhaltigkeit der Integrationen, dem Anteil der Integrationen mit bedarfsdeckendem Einkommen, die Entwicklungsquote von Langzeitleistungsbeziehenden und der Entwicklung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden.

2) Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel ist es, Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zu überwinden. Zielindikatoren sind die absolute Zahl der Integrationen sowie die Integrationsquote. Für das Jobcenter Wuppertal ist im Jahr 2024 das besprochene Ziel erreicht, wenn sich die absolute Zahl der Integrationen um 3,9 % gegenüber dem Vorjahr von 5.690 (T0) auf 5.912 (T0) erhöht. Die Integrationsquote soll um 5,0 % gegenüber dem Vorjahr von 17,3 % auf 18,2 % steigen (K2 = + 5,0 %).

Im Sinne der gleichberechtigten Förderung und Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen erfolgt zudem eine gesonderte Betrachtung der entsprechenden Integrationsquoten.

3) Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Mit diesem Ziel soll ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt werden, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen.

Ziel ist die Vermeidung bzw. Verringerung von Langzeitleistungsbezug sowie die Verbesserung der sozialen Teilhabe. Zielindikatoren sind die Veränderung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden (K3), sowie die Veränderung der Integrationsquote von Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1).

- Veränderung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden (K3)

Das anvisierte Ziel ist im Jahr 2024 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden um nicht mehr als 1,8 % auf maximal 22.965 Personen steigt (K3 = + 1,8 %).

- Veränderung der Integrationsquote von Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1): Die Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden soll gegenüber dem Vorjahr von 15,3 % auf 16,1 % steigen.

B. AKTIVITÄTEN UND ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE SCHWERPUNKTE 2024

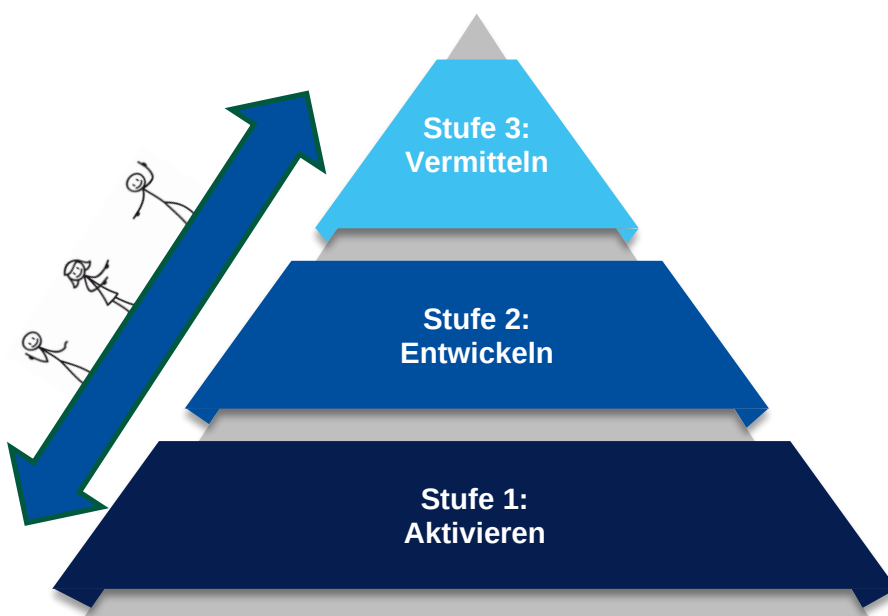
1. Vermittlung und Beratung im Rahmen der Vermittlungsoffensive

Die Integrationsarbeit im Jahr 2024 wurde ganz wesentlich durch die Vermittlungsoffensive nach Weisung des MAGS vom 17.11.2023 geprägt.

Die Jobcenter Wuppertal AÖR nutzte die Vermittlungsoffensive um die Kundenbetreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) noch einmal verstärkt auf den Aspekt der erfolgreichen Vermittlung in versicherungspflichtige Tätigkeiten zu konzentrieren. Im Mittelpunkt der Integrationsarbeit steht dabei der individuelle Unterstützungsbedarf der ELB für eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme. Dieser wird im Rahmen einer Potentialanalyse anhand der Ressourcen, Handlungsbedarfe, Stärken, Wünsche und Ziele ermittelt.

Entsprechend den Vorgaben des MAGS war mit allen zu aktivierenden ELB bis spätestens 30.11.2024 mindestens ein persönliches Gespräch zu führen. Im Zuge dieser Gespräche wurde mit jedem*r ELB ein Kooperationsplan erstellt und unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen wurde jedem*r ein Angebot zur Integration in Arbeit oder Ausbildung oder zu einer arbeitspolitischen Leistung unterbreitet.

Das Jobcenter Wuppertal hat die Vorgaben unter Berücksichtigung der lokalen Integrationsphilosophie adaptiert und definiert arbeitsmarktnah vor allem als arbeitsmarktmotiviert. Die grundsätzliche Motivation zur Arbeitsaufnahme ist dabei der Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Zusammenarbeit auf dem Weg zur Integration.



In der Spitze der „Chancenpyramide“ befinden sich die Vermittlungskunden*innen, die in enger Kontaktdichte von 30 bis 45 Kalendertagen mit intensiver Unterstützung durch Coaching, Bewerbungstraining, Vorstellung beim Unternehmensservice, durch Teilnahme an Jobbörsen und Arbeitgeberveranstaltungen, ggf. unterstützenden Qualifizierungsangeboten, der offensiven Unterbreitung von Jobangeboten und der Beratung zu den Förderinstrumenten die optimalen Voraussetzungen für eine zeitnahe Arbeitsaufnahme erhalten. Die Betreuung übernimmt ein Team von Integrationsfachkräften der Vermittlungsoffensive mit Unterstützung der Jobcoaches aus dem Maßnahmebetrieb. Die Entwicklungskunden*innen erhalten Unterstützung bei individuellen Problemlagen und der Entwicklung von Zielen und Bewerbungsstrategien. Die Stärkung von Motivation und Persönlichkeit sind ebenfalls wichtige Bausteine.

Die Aktivierungskunden*innen erhalten über ein Kontakthalteprogramm mit einer sechsmonatigen Kontaktdichte alle wichtigen Angebote der Unterstützung bei Problemlagen, gesundheitlichen Problemen, einer Anbindung an die Hilfesystem und Angebote zur Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Vermittlungskunden*innen mit erkennbarer Arbeitsmarktmotivation sind die eigentliche Klientel der Vermittlungsoffensive. Die Integrationsfachkräfte, die in der Vermittlungsoffensive tätig sind (VO-Coaches) betreuen pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) 100 Kunden*innen, die sie als geeignet von ihren Kollegen*innen vorgeschlagen bekommen, über deren Aufnahme in die Vermittlungsoffensive sie jedoch selbst entscheiden können. Aufgrund der guten Betreuungsrelation wird eine Kontaktdichte von 30 bis 45 Kalendertagen angestrebt. Die VO-Coaches entscheiden individuell, wie viel Kontakt für die Zielerreichung benötigt wird und wie sie diese Kontakte gestalten.

Die Art und Zahl der Kundenkontakte, die ausgehändigten Angebote und Vermittlungsvorschläge, die Teilnahme an Aktivitäten, Veranstaltungen und Bewerbungsunterstützungen unterliegen einem Controlling.

Zur Unterstützung der Bewerbungsbemühungen werden speziell für diesen Kundenkreis verschiedene interne Projekte eingerichtet. Bei der „Fast-Lane-Bewerbung“ ist das Ziel die Erstellung individueller und vollständiger Bewerbungsunterlagen und eine Aufnahme in den Kunden-Pool des Unternehmensservice. Die Projekte „Bewerbungspunkt“ und „CoRi“ können sich anschließen. So geht es dann beim Bewerbungspunkt um die Unterstützung bei einer Bewerbung auf eine ganz konkrete Stelle und bei „CoRi“ (Coaching und Orientierung) um die Erarbeitung von individuellen Anschlussangeboten.

Der Unternehmensservice unterstützt die Vermittlungsoffensive bei der individuellen Bewerber*innenauswahl für seine vorliegenden Stellenangebote und Arbeitgebendennachfragen und stellt die Arbeitgebendenkontakte her. Gute Erfahrungen konnten auch mit kleineren, meist branchenbezogenen Stellenbörsen und Job-Speed-Datings gemacht werden. Der Unternehmensservice organisiert in Zusammenarbeit mit den Bildungslotsen*innen auch Veranstaltungen zu Weiterbildungsangeboten, für die es nach Abschluss bereits konkrete Arbeitgebenden-Nachfragen gibt, wie z. B. Busfahrer*innen bei den Wuppertaler Stadtwerken.

2. Neuorientierung des Unternehmensservice

Der Unternehmensservice wickelt jetzt im zweiten Jahr in Folge sämtliche Arbeitgebendenleistungen ab (ausgenommen sind Förderungen für den Bereich Reha/Schwerbehinderte). Die Zahl der Eingliederungszuschüsse (EGZ), der Umwandlungsprämien sowie der Einstiegsqualifizierungen (EQ-Fälle) ist im zweiten Jahr in Folge leicht gestiegen. Arbeitgebendenförderungen werden grundsätzlich mit einem Außendienst verbunden, was für die Arbeitgeber*innen die Beantragung und Abwicklung der Förderleistung unkompliziert und deutlich unbürokratischer macht. Zusätzlich entstehen auf diese Art natürlich Kontakte, die weiteren Vermittlungen den Weg bahnen können.

Was die Wirksamkeit der Arbeitgebendenförderungen angeht, können folgende Kernaussagen getroffen werden. Die 39 umgesetzten Umwandlungsprämien beinhalten 33 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Im Durchschnitt waren die Kunden*innen zuvor 17,5 Monate in Minijobs. Einer Auswertung der im Jahr 2024 umgesetzten EGZ zufolge sind rund 90 Prozent der vermittelten Kunden*innen auch nach Förderende weiter beschäftigt. Unmittelbar nach Ende der Nachbeschäftigungspflicht sind allerdings bei zunächst unbefristet eingestellten Personen rund 14 Prozent der Menschen dann doch nicht weiterbeschäftigt.

In einem aufwändigen aber zielführenden Prozess hat der Unternehmensservice in Zusammenarbeit mit den Bildungslotsen*innen (Jobcoaches, die sich schwerpunktmäßig um Kunden*innen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung kümmern) Ende vergangenen Jahres durch intensives Bewerben und einer konzentrierten Bewerber*innenvorauswahl neun Personen in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) zum Busfahrer*innen einmünden lassen. Dabei wurden nach intensiver Vorarbeit in 68 Vorsprachen vierzehn geeignete Personen identifiziert und bei den Bildungslotsen*innen vorgeschlagen. Diese vierzehn Menschen haben auch eine Einstellungszusage für die Tätigkeit als

Busfahrer*innen erhalten. Neun Personen konnten dann die FbW antreten. Eine Besonderheit ist dabei, dass die Kunden*innen nach der Bewerber*innenvorauswahl mit einem Kollegen/einer Kollegin des Unternehmensservice beim/bei der Arbeitgeber*in vorgesprochen haben, dort unter anderem eine Probefahrt mit einem Bus absolvieren konnten und sich nach gutem Eindruck zunächst eine zweiwöchige Maßnahme beim/ bei der Arbeitgeber*in (MAG) angeschlossen hat. Die neun Kunden*innen in FbW bleiben auch während der Fortbildung in der Betreuung des Jobcenters. So wird eine kommunikative Brücke zwischen Arbeitgeber*in, Weiterbildungsträger*in, Bildungslotsen*innen und Kunden*innen gebildet.

Zudem hat der Unternehmensservice den im Jahr 2023 begonnenen Prozess der stärker bewerberorientiert vorgehenden Vermittlung weiter verfestigt. Hintergrund ist nach wie vor, dass es immer schwieriger geworden ist, passende Kunden*innen für veröffentlichte offene Stellen zu finden.

In diesem Prozess haben sich Erfolge eingestellt, eine Prozessverbesserung wird aber weiterhin angestrebt. Vorbildlich ist in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit der Vermittlungsoffensive und das Wirken im Chancenprogramm. Das Chancenprogramm (ChaPo) wurde als Projektarbeit 2023 ins Leben gerufen. Eine Gruppe namhafter Wuppertaler Unternehmen hat sich im Rahmen eines sozialen Engagements für die Ausbildung und neue Wege der Personalrekrutierung junger Menschen geöffnet, die auf dem regulären Ausbildungsmarkt aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen oftmals geringe Chancen haben.

In diesem Programm werden die jungen Menschen in praktischen Übungen und einem intensiven Coaching auf einen Praktikumsplatz bei den Unternehmen vorbereitet. Innerhalb der Vorbereitungsphase erfolgt im Hintergrund das „Matching“. Das heißt, es hat eine Zuordnung der Teilnehmenden zu den Praktikumsbetrieben zu erfolgen. Sollten keine passenden Unternehmen im Kooperationsnetzwerk vorhanden sein, werden kurzfristig neue Betriebe akquiriert.

Auf diese Weise konnten Einstiegsqualifizierungen beziehungsweise Ausbildungsplätze für junge Menschen im Bezug von SGB II-Leistungen realisiert werden. Die Zahl der teilnehmenden Unternehmen ist von anfangs sieben im Laufe des Jahres 2024 auf rund 30 gestiegen.

Weiter verstetigt hat sich die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Wirtschaftsförderung Wuppertal. Als zusätzlicher partnerschaftlicher Akteur etabliert sich jetzt auch die Servicestelle Arbeit im Kommunalen Integrationszentrum. Auf diese Weise vergrößert sich die Zahl der Veranstal-

tungen, die für Kunden*innen eine Chance zum Einstieg in Arbeit oder Ausbildung darstellen. Insgesamt hat der Unternehmensservice aus eigener Initiative oder in Kooperation mit den genannten Akteuren*innen ab April 2024 bis Ende 2024 rund 25 Veranstaltungen angeboten, die auch intensiv von den Coaches der Vermittlungsoffensive genutzt wurden.

Von regelmäßigen Speed-Datings mit Personaldienstleistern*innen reicht dies bis zu kleinen Begegnungsräumen vor allem auch mit Ausbildungsbetrieben beispielsweise aus der Sicherheitsbranche, der Gastronomie, der Medizin oder der Logistik-Branche. Die größte Veranstaltung ist die „Job-Initiative“, eine gemeinsame Messe mit der Agentur für Arbeit und der Wirtschaftsförderung Wuppertal. Zu dieser Messe mit rund 35 Arbeitgebern*innen wurden rund 1.600 Menschen eingeladen. Dazu kam eine Veranstaltung, bei der sich viele über den oben genannten Kreis hinausgehende Akteure*innen zusammengeslossen haben, um ein Projekt für eine Teilzeitausbildung in der Pflege anstoßen zu können.

Mit der relativ hohen Zahl an Veranstaltungsangeboten möchte der Unternehmensservice natürlich insbesondere Möglichkeiten für die Teilnehmenden der Vermittlungsoffensive und Schnittstellen zwischen Vermittlungsoffensive und Unternehmensservice schaffen. Aus dem gleichen Grund hat der Unternehmensservice neben der normalen Zahl von drei bis vier Sprechtagen für Kunden*innen die Zahl der Besuche in anderen Geschäftsstellen des Jobcenters erhöht, um überall gleichermaßen für die Kunden*innen erreichbar zu sein. Hinzu gekommen sind Besuche bei „Zebera“, wo geflüchtete Menschen betreut werden, sowie bei einer eigens eingerichteten Maßnahme für Zebera-Kunden*innen und vor allem unmittelbar in der „Fast Lane“. Dieses als „Fast Lane“ bezeichnete Projekt besuchen alle drei Wochen rund 15 bis 20 als marktnah mit Vermittlungsprofil eingestufte Kunden*innen, um dort zunächst gecoacht zu werden sowie Stärken und Orientierungsbedarfe herauszuarbeiten. Gegen Ende der „Fast Lane“ besucht der Unternehmensservice die Gruppe und unterbreitet erste Vorschläge und Ideen zu Arbeitsaufnahmen oder spricht Einladungen in die Unternehmensservice-Sprechstage aus, um tiefergehende Gespräche zu führen. Kunden*innen, für die sich dabei noch keine hinreichende Perspektive ergibt, werden im Maßnahmebetrieb noch eine Weile weiter gecoacht, um mehr Orientierung herzustellen und entsprechende Bewerbungsunterlagen zu fertigen. Als besonders erkenntnisreiches Angebot für die Kunden*innen haben sich übrigens gemeinsame Besuche von Unternehmensservice und Bildungslotsen*innen in der „Fast Lane“ herausgestellt, so dass diese vermehrt angeboten wurden.

3. Verbesserung der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt

Im Jobcenter Wuppertal werden Jugendliche unter 25 Jahren, die aktuell oder zukünftig einen Ausbildungsplatz suchen, im Team Start.Klar betreut.

Jugendliche unter 25 Jahren, die nicht schwerpunktmäßig einen Ausbildungsplatz suchen, verbleiben dagegen in der Bedarfsgemeinschaft (BG) und ihre Betreuung erfolgt durch die Integrationsfachkräfte der Geschäftsstellen.

Auch im Jahr 2024 hat sich durch die aktuellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt die Chance für Jugendliche, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, gegenüber dem Vorjahr grundsätzlich nochmals verbessert.

In der Jobcenter Wuppertal AöR waren im Jahr 2024

- 6.600 Jugendliche im Alter von 15 bis 24 gemeldet,
- davon waren ca. 1.080 Jugendliche arbeitslos.

Das Team Start.Klar betreute durchschnittlich 2.204 ausbildungsplatzsuchende Jugendliche unter 25 Jahren.

Im Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 hat das Team Start. Klar 297 Jugendliche in betriebliche oder außerbetriebliche, 84 Jugendliche in schulische Ausbildungen und 86 Jugendliche in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten vermittelt.

Eine Vermittlung in eine Ausbildung als Beamte*r ist nicht erfolgt. Insgesamt kam es zu 467 Vermittlungen, was das Vorjahresniveau geringfügig übertroffen hat (+ drei Vermittlungen).

Trotz des grundsätzlich guten Angebots auf dem Ausbildungsmarkt ist die Vermittlung junger Menschen in Ausbildung und Arbeit mit steigenden Herausforderungen verbunden.

Faktoren, die einer Vermittlung oft entgegenwirken, kann man wie folgt benennen

- fehlende Schulkenntnisse;
- vorhandene Kenntnisse entsprechen nicht dem Schulabschluss;
- hohe Fehlzeiten in den Schulen;
- mangelnde Konzentration;
- fehlendes Durchhaltevermögen;
- keine Berufsorientierung;
- Sprachdefizite bei Flüchtlingen und Migranten;
- psychische Beeinträchtigungen, die u. a. durch die Covid Pandemie enorm angewachsen sind;

- Verunsicherung, Überforderung und Sorgen;
- Einsamkeitsgefühle;
- die Jugendlichen haben wenig Räume/ Begegnungsstätten, wo sie zusammenkommen können;
- fehlende soziale Kontakte;
- unrealistische Vorstellungen bzgl. der beruflichen Zukunft.

Der Berufsorientierungssektor ist durch digitale Angebote wie Ausbildungsmessen und digitale Bewerber*innen-Datings geprägt. Diese Formate werden nicht von allen Jugendlichen gleichermaßen angenommen. Die Ursache liegt hier in Teilen an mangelnder Ausstattung mit digitalen Endgeräten bzw. an fehlendem, zur Nutzung erforderlichem Wissen. Oft sind eine gezielte intensive Beratung und Unterstützung erforderlich, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu meistern. Dazu gehört u. a. das Angebot von berufsorientierenden und vermittlungsunterstützenden Vortrags- oder Informationsveranstaltungen für Gruppen von Jugendlichen - dort, wo sie sich aufhalten - in der Schule.

Die Anforderungen an die Ausbildungsvermittlung Start.Klar sind im letzten Jahr weiter gestiegen. Zur Bündelung der Kompetenzen wurde die Netzwerkarbeit ausgedehnt bzw. verstärkt. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der IHK, der HWK, der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Jugendamt, der Schulsozialarbeit, der Berufseinstiegsbegleitung, Lehrern*innen, Eltern und weiteren Organisationen der Jugendarbeit.

Trotz der vielfältigen Herausforderungen konnte die Jobcenter Wuppertal AöR bis auf 39 unversorgte Bewerber*innen zum Stichtag 30.09.2024 einen Großteil der Jugendlichen vermitteln.

Im Zeitraum vom 01.10.2023 bis zum 30.09.2024 wurden von der Jobcenter Wuppertal AöR insgesamt:

- 642 Jugendliche in betriebliche, außerbetriebliche und in schulische Ausbildungen,
- 888 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und
- davon 28 in eine Einstiegsqualifizierung vermittelt.

Start.Klar hat die Zusammenarbeit mit den Schulen, Eltern und der BA auf 22 Kooperationsschulen ausgeweitet; es stehen weitere Kooperationen mit Schulen verschiedenster Schulformen an. Dadurch soll zukünftig eine noch effizientere Versorgung stattfinden.

Bei der Entwicklung der wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Situation im Bergischen Städtedreieck ist ein deutlicher Rückgang der Bewerber*innen sowie der Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.

	Bewerber*innen	Anzahl der Ausbildungsstellen
2022	3.752	3.164
2023	3.675	3.385
2024	3.478	3.208

In Wuppertal ist die Anzahl der Bewerber*innen gegenüber dem Vorjahr von 583 auf 510 Bewerber*innen gesunken (-12,5 %). Die Anzahl der Ausbildungsstellen hat sich von 177 auf 267 erhöht (+50,9 %). Es lässt sich feststellen, dass es im Bergischen Städtedreieck einen deutlichen Rückgang an Bewerber*innen (-8,9 % im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt) gibt. In der Gewichtung ist hervorzuheben, dass eine starke Steigerung des Interesses der Bewerber*innen für die klimatransformationsrelevanten Berufe zu verzeichnen ist. In diesem Bereich jedoch ist die freie Stellenanzahl rückläufig.

Die Umsetzung der Verantwortungskette wurde durch die Kommunale Koordinierung KoKo Wuppertal aufgenommen. Dazu wurden zielgerichtete Veranstaltungen in Wuppertal organisiert, Beratungsgespräche von Start.Klar in den Jugendzentren intensiviert und die Elternarbeit ausgebaut.

In Zusammenarbeit mit KAOA (Kein Abschluss ohne Anschluss) und der Kommunalen Koordinierung „Übergang Schule-Beruf“ wurde eine Umfrage unter Schülern*innen durchgeführt. Die Fragestellung zielte auf die Wünsche zur besseren Berufsorientierung ab. Als Ergebnis kann man festhalten, dass der Wunsch nach mehr persönlicher Betreuung und weniger digitalen Angeboten besteht. In einem ersten Schritt wurde deshalb der Praxisbezug in einigen Maßnahmen erhöht.

Mit Blick auf die Ergebnisse der vergangenen Jahre stehen Maßnahmen zur Berufsorientierung im Mittelpunkt. Unterstrichen wird auch die Attraktivität der dualen Ausbildung, die Vielfalt in den Betrieben und die Chance, auch noch in der Nachvermittlung einen Ausbildungsplatz zu finden.

Um die ELB U25 verstärkt auf den Ausbildungsmarkt vorzubereiten und eine bessere Berufsorientierung zu erzielen, wurde die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern*innen verstärkt. Ausrichtung, Inhalte und Wirksamkeit der Maßnahmen wurden auf den Prüfstand gestellt, durch bedarfsgerechte Module ergänzt und angepasst.

Für den Personenkreis der jungen Menschen mit Fluchthintergrund u. a. aus der Ukraine, Russland und Syrien geht es um eine zielgerichtete Anschlussperspektive nach Integrations-, Sprachkursen und dem Erwerb eines Schulabschlusses. Die möglichst zeitnahe Heranführung dieser ELB unter 25 Jahren an

den Arbeits- und Ausbildungsmarkt stellt eine wesentliche Herausforderung dar. Diese Entwicklung wird sich vermutlich in den nächsten Jahren weiter fortsetzen.

Ein anderes wichtiges Thema ist die duale Ausbildung. Diese bietet jungen Menschen die Möglichkeit, anspruchsvolle Berufe auf innovative Art zu erlernen. Sie bildet einen zentralen Pfeiler der Fachkräftesicherung. Deutschland benötigt mehr denn je gut ausgebildete Fachkräfte, um die Transformation zu bewältigen, die durch Klimawandel, Demografie und Digitalisierung ausgelöst wird. Die Herausforderung wird sein, den jungen Menschen die Bedeutung der dualen Ausbildung nahezubringen. Sie sollen befähigt werden, die damit verbundenen Chancen sowohl zu begreifen als auch tatsächlich zu ergreifen.

Diese beiden wichtigen Herausforderungen und gleichzeitig Chancen miteinander zu verknüpfen (Sprachbewältigung, Anerkennung von Abschlüssen und Akzeptanz und Etablierung des dualen Ausbildungssystems) wird eine zentrale Aufgabe aller Netzwerkpartnern*innen gleichermaßen sein.

4. Chancengleichheit in der Jobcenter Wuppertal AÖR

Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur eine Querschnittsaufgabe, sondern eine Gemeinschaftsaufgabe, die alle Strukturen und Bereiche im Jobcenter betrifft.

Alle Angebote sollen allen zur Verfügung stehen soweit es zielführend ist. Das Spektrum der Maßnahmen und Angebote des Jobcenters Wuppertal ist breit gefächert und bietet Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt, zur Stabilisierung und Aktivierung, wie auch der (Teil-)Qualifizierung, der Ausbildung oder Unterstützung bei Erwerbsaufnahmen. Allerdings musste das Jobcenter Wuppertal in 2024 wie auch bereits im Jahr 2023 Teilnehmendenplätze aufgrund der Mittelzuteilung reduzieren. Umso wichtiger ist der Blick auf die gesetzlich geforderte Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III i.V.m. § 16 SGB II: Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Für das Jahr 2024 liegt die für das Jobcenter Wuppertal ausgerechnete Mindestbeteiligung von Frauen bei 47,6 Prozent. Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte gesunken.

Die realisierte Frauenförderung, ausgehend vom Bestand der Maßnahmeteilnehmerinnen im Jobcenter Wuppertal, erreichte einen Wert von 49,8 % und liegt damit um 2,2 Prozentpunkten oberhalb der Mindestbeteiligung.

Der realisierte Förderanteil von Frauen ohne Berufswahl und Berufsausbildung liegt bei 50,2 % und somit um 2,6 Prozentpunkten über der errechneten Mindestbeteiligung.

Die größten Anteile von teilnehmenden Frauen fielen mit 52,3 Prozent auf die Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, gefolgt von den Bereichen Freie Förderung mit 47,9 % und Teilhabe am Arbeitsmarkt mit 43,6 %.

Den niedrigsten Wert erreicht die Förderung von Arbeitsverhältnissen, ausbaufähig ist die Förderung „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ mit 30,0 %.

Die Eintritte von Teilnehmenden in Maßnahmen sind im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 8,7 % zurückgegangen; der Frauenanteil liegt mit einer Differenz von 1,3 Prozentpunkten bei 7,4 %.

Die berufliche Weiterbildung ist der einzige Bereich bei den Eintritten, der stark gewachsen ist und mit Blick auf das Vorjahr den Wert von plus 52 % ausweist.

Eintritte in Maßnahmen der Freien Förderung konnten aufgrund der geringen Fallzahlen nicht dargestellt werden.

Fachkräftemangel im Bereich der Pflegeberufe

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist Mitglied im Netzwerk Teilzeitausbildung Pflege. Dieses wurde mit einer großen Auftaktveranstaltung im November 2024 offiziell gegründet. Es besteht aus der Kommunalen Koordinierung, die auch die Geschäftsführung innehat, einer Pflegeschule, verschiedenen Bildungsträgern*innen, der Bundesagentur für Arbeit, 23 Praxisinstitutionen, dem Kommunalen Integrationszentrum, der Bergischen Regionalagentur und dem Jobcenter.

Zu einem „Markt der Möglichkeiten“ mit umfangreichen Informationsangeboten, hatten Integrationsfachkräfte potentiell interessierte Kunden*innen eingeladen und das Team Start.Klar sowie der Unternehmensservice beantworteten individuelle Fragen rund um die Themen Ausbildung, Finanzierung und Bewerbung. Das Netzwerk bündelt die wichtigen Akteure*innen und informiert über die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in der Pflege, die in dieser Art in Wuppertal neu ist. Auch der theoretische Teil der Ausbildung wird durch die Pflegeschule in Teilzeit durchgeführt. Ziel ist es, ausreichend geeignete Interessierte zum Start im April 2025 zu begleiten.

Fachkräftemangel bei Erziehern*innen

Das Jobcenter ist ebenfalls weiterhin Mitglied im Wuppertaler Arbeitskreis Fachkräftemangel Erzieher*innen. Um diesem Fachkräftemangel zu begegnen, hat das Jobcenter ein eigenes Projekt auf den Weg gebracht, bei dem geeignete interessierte Personen über einen vereinfachten Zugang (Personalverordnung LVR) in den Bereich Erzieher*innen integriert werden können. Mit umfangreichen Vorbereitungsarbeiten wurde sowohl hausintern als auch extern über das Projekt informiert, um geeignete Kunden*innen mit entsprechenden Vorbildungen oder Voraussetzungen gewinnen zu können. Unter Nutzung von Anabin (Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen) zur Vorbildungsabklärung und mit umfangreicher Prüfung der Voraussetzungen konnten 20 Personen in das Projekt aufgenommen werden. Fototermine, Bewerbungsmappenchecks und ein individuelles Coaching gehörten mit zum Paket. Alternative Berufswege wurden erarbeitet, wenn ein Zugang zum Erzieher*innenberuf nicht möglich war. Die Kooperationen mit Einrichtungen der Kinderbetreuung für Praktika und Hospitationen wurden auf den Weg gebracht.

Der „vereinfachte Zugang“ stellte sich komplizierter dar, als anfänglich gedacht. Viele potentielle Bewerber*innen konnten die Voraussetzungen dann doch nicht erbringen. Letztendlich mündeten zwei Frauen als pädagogische Fachkräfte ein. Mit anderen Teilnehmern*innen wurden alternative individuelle Pläne erarbeitet und so konnten sie beispielsweise in dem Bereich Alltagshelferin oder in ganz andere Branchen wie z. B. als Empfangskraft eines Hotels eine Erwerbsarbeit aufnehmen.

Mit einem aktualisierten Konzept und der zusätzlichen Anknüpfung an einen Pilotsprachkurs Frühpädagogik wollen wir das Projekt fortsetzen.

Geschlechtsspezifische Berufswahl

Mehr Frauen und Mädchen in „MINT“-Berufen

Das war das Motto der sogenannten Arbeitsmarktkonferenz, zu der die städtischen Gleichstellungsstellen des Bergischen Städtedreiecks, dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf sowie den Beauftragten für Chancengleichheit der Jobcenter und Agentur für Arbeit einluden. Die Veranstaltung richtete sich an Fachkräfte. Die Erfolge, aber auch die Mühseligkeiten der Berufswahl für Mädchen und junge Frauen wurden deutlich. IT-Professorin Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit, beleuchtete dabei besonders eindringlich den Zeitpunkt der Berufsorientierung, die Reaktionen wichtiger Personen auf eine untypische Berufswahl sowie das Verschwin-

den des Interesses ab einem bestimmten Zeitpunkt, wenn der Berufswunsch nicht weiter aufgenommen wurde. Ein weiterer Vortrag kam von ewe Eurobits women academy, die sich mit der Frage der Frauenquote in der IT-Sicherheitsbranche im Hinblick auf den Fachkräftemangel beschäftigte. Inputs kamen ebenso von der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) der Agentur für Arbeit für das Bergische Städtedreieck und der BCA des Jobcenters Wuppertal mit einem Blick auf einschlägige Ausbildungsaufnahme und Förderung der Beruflichen Weiterbildung nach Geschlecht. Ein Workshop schloss die Veranstaltung ab. Hier ging es darum, Schritte zu identifizieren, die dem weiterhin niedrigen Frauenanteil im MINT-Bereich etwas entgegensetzen können. Der Ausblick zeigte auf ein bergisches Netzwerk von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen, welches im Jahr 2024 unter der Federführung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf die Arbeit aufgenommen hat und mit dem Ziel, das Thema positiv zu besetzen.

Girls- und Boys-Day

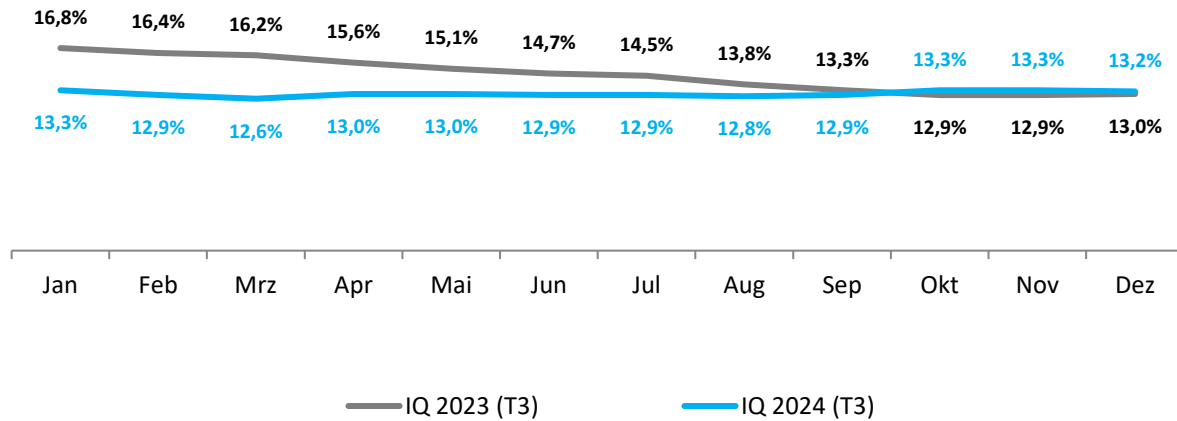
Wie seit vielen Jahren nahm das Jobcenter Wuppertal auch in 2024 an den Arbeitskreisen zur Vorbereitung des Girls- und Boys-Days teil. Zusätzlich konzipierten das Team Personal und das Team Unternehmenskommunikation in Kooperation mit der BCA Angebote einmal für Jungen für den Bereich Ausbildungsmöglichkeiten im Jobcenter sowie für Mädchen für den Bereich Führungsaufgaben / Unternehmenskommunikation. Insgesamt nahmen zehn Schüler*innen teil. Mit der Intention Kontakt zu halten, bekamen die Schüler*innen eine Karte, die sie für ein etwaiges Praktikum später einsetzen können, in der Hoffnung, denjenigen den Weg in das Jobcenter zu erleichtern, deren Interesse geweckt wurde.

Alleinerziehende

Erziehende und Alleinerziehende werden in vielfältigen Maßnahmen für die Arbeitsaufnahme in Teilzeit-Tätigkeiten besonders unterstützt und gefördert. Leider konnten die hohen Integrationszahlen vom Jahresbeginn 2023 nicht gehalten werden.

Die Integrationsquote der Alleinerziehenden zeigte im Jahresverlauf 2024 eine Seitwärtstendenz und sank minimal von 13,3 % im Januar auf 13,2 % im Dezember.

Integrationsquote Alleinerziehende



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

5. Integration geflüchteter Menschen aus der Ukraine

Zebera betreut als spezialisierte Geschäftsstelle alle Zugewanderten und Geflüchteten während der ersten fünf Jahre nach Einreise in die BRD. Auch in 2024 war das bestimmende Thema bei Zebera die weitere Stabilisierung der ukrainischen Geflüchteten, die mittlerweile den größten Anteil an den Zebera-Kunden*innen ausmachen. Ziele waren vor allem die Heranführung und Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Im Rahmen der Begleitung stellten sich die folgenden Themen als zentrale Herausforderungen dar:

Die Gruppe der Geflüchteten aus der Ukraine besteht größtenteils aus Frauen, die mit ihren Kindern vor dem Krieg geflohen sind. Daher sind viele dieser Geflüchteten auf Kinderbetreuungsplätze angewiesen, die nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Persönliche Netzwerke, die ggf. geeignet wären, solche Engpässe aufzufangen, sind (noch) nicht verfügbar.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Schulsysteme sind die Berufsabschlüsse und Studienabschlüsse in das deutsche Ausbildungssystem selten übertragbar, so dass eine Anerkennung der ausländischen Abschlüsse oft notwendig ist, die allerdings mit langen Wartezeiten verbunden ist.

Nicht selten sind aber auch die bisherigen Berufserfahrungen nicht kongruent zum ursprünglich erworbenen Berufs-/Studienabschluss.

Bemerkenswert scheint im Kontext der Arbeitsmarktintegration auch die Haltung zur Bleibeperspektive der ukrainischen Geflüchteten. Ein nicht unerheblicher Anteil der Geflüchteten plant weiterhin die Rückkehr in die Heimat nach Kriegsende.

Dennoch wurde intensiv daran gearbeitet, mit dem Personenkreis realistische und zielführende Integrationsstrategien zu erarbeiten. Einen zentralen Baustein stellt hier der Spracherwerb dar, da er für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration grundlegend ist.

So wurden in Wuppertal im Jahr 2024 107 Integrationskurse begonnen. Davon 77 allgemeine Integrationskurse, acht Eltern-Integrationskurse, neun Alphabetisierungskurse, sieben Jugend-Integrationskurse und sechs Zweitschriftlerner-Kurse. Im Berichtsjahr endeten 113 Integrationskurse, darunter befanden sich 85 allgemeine Integrationskurse, zehn Eltern-Integrationskurse, sieben Alphabetisierungskurse, sieben Jugend-Integrationskurse und vier Zweitschriftlerner-Kurse.

In allen Kursarten, von den Alphabetisierungskursen abgesehen, waren die ukrainischen Geflüchteten vertreten. Sie machten einen Anteil von ca. 50 % aus.

Betrachtet man die erreichten Sprachabschlüsse etwas genauer, lassen sich einige Beobachtungen formulieren.

Die Erfolgsquote in Bezug auf den Erwerb des Sprachniveaus B1 am Ende des Integrationskurses lag im Berichtszeitraum bei ca. 50 %, in den Eltern-Integrationskursen bei ca. 67 % und die Jugend-Integrationskurse wurden sogar zu 95 % mit Erreichen des B1-Niveaus abgeschlossen.

Um diese Ergebnisse noch etwas besser beurteilen zu können, bietet es sich zunächst an, das Testdesign zu bedenken. Die telc-Sprachprüfung besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung. Die ukrainischen Geflüchteten erreichen zwar überwiegend gute Ergebnisse in der schriftlichen Prüfung (vor allem in der Grammatik), die Anwendung der Sprachkenntnisse in der mündlichen Kommunikation gelingt allerdings oft nicht ausreichend. Daher erreicht ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden im allgemeinen Integrationskurs das B1-Niveau nicht.

Die Erfolgsquote in den speziellen Eltern-Integrationskursen liegt deutlich höher. Die Eltern-Kurse sind speziell für Erziehende mit minderjährigen Kindern konzipiert. Bei den Teilnehmenden handelt es sich i. d. R. um lebensjüngere und überwiegend weibliche (ca. 80 %) Teilnehmende. Diese speziellen Kurse verfügen über drei zusätzliche Module, was einem Umfang von 300 Stunden entspricht und somit dem Spracherwerb deutlich mehr Zeit einräumt.

Jugendintegrationskurse verfügen über 1.000 Unterrichtseinheiten und sind auf die Zielgruppe bis 26 Jahre zugeschnitten. Auch hier wird eine hohe Zahl von Kursen mit B1-Sprachniveau abgeschlossen. Um eine Ausbildung beginnen zu können und diese mit guten Erfolgsaussichten dann auch abzuschließen, wird für den Ausbildungsbeginn im Regelfall ein B2-Sprachniveau benötigt.

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind neben beruflichen Kenntnissen immer auch die deutschen Sprachkenntnisse eine wichtige Voraussetzung. Viele Arbeitgeber*innen erwarten auch für

Helfertätigkeiten bereits ein Sprachniveau B2, da auch hier eine Verständigung zur Einweisung am Arbeitsplatz und das Verständnis bei Arbeitsschutz und -Sicherheitsunterweisungen gegeben sein muss. Auch bei Ukrainern*innen, die bereit waren für die Vermittlung, gab es weitere Unterstützungsbedarfe, vor allem in Bezug auf eine Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und bei Bewerbungsverfahren. Hierzu konnte in 2024 eine eigens kreierte Maßnahme für ukrainische Geflüchtete angeboten werden. „Shans“ (ukrainisch für Chance) sollte genau die letzten fehlenden Kompetenzen vermitteln, die zur Arbeitsaufnahme noch benötigt wurden. In einer vierwöchigen intensiven Betreuung durch Coaches und unterstützt durch Dolmetschende wurde Wissen über den hiesigen Arbeitsmarkt vermittelt, es wurden Bewerbungsunterlagen erstellt, Vorstellungsgespräche vorbereitet, individuelle Stärken identifiziert, Existenzgründungsberatungen durchgeführt und Kontakte zu Arbeitgebenden und Ausbildungsbetrieben vermittelt.

6. Situation der selbstständigen Neukunden*innen und Leistungsbeziehenden im SGB II

Die Situation der selbstständigen Bürger*innen in Wuppertal hat sich im Jahr 2024 in Folge der andauernden Rezession, auch nach dem Ende der Corona-Pandemie, nicht verbessern können. Im Jahr 2024 wandten sich 337 Neuantragsstellende mit einer selbstständigen Tätigkeit hilfesuchend an das Jobcenter Wuppertal. Damit ist die Anzahl der Neubeantragenden gegenüber 2023 mit 290 Neuantragstellenden weiter gestiegen.

Zusätzlich erscheint durch den wirtschaftlichen Abschwung auch die Aufnahme einer möglichen beruflichen Alternative, zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, erschwert zu sein. Gegenüber dem Jahr 2023, in dem noch 115 (ehemals) selbstständige Bürgerinnen und Bürger eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, waren es im Jahr 2024 nur noch 91 gemeldete Arbeitsaufnahmen.

Positiv ist jedoch zu erwähnen, dass Ende 2023 noch 742 selbstständige ELB in Wuppertal in der beruflichen Integration betreut wurden und diese Anzahl sich Ende 2024 auf 689 selbstständige ELB verringert hat. Dieses scheint ein Indikator dafür zu sein, dass hier zumindest die nicht-tragfähigen Selbstständigkeiten soweit abgewickelt werden konnten, dass in der Zusammenarbeit des Jobcenters und den Leistungsbeziehenden verstärkt und gezielter an einer beruflichen Perspektive gearbeitet werden kann. Hierbei spielt dann insbesondere die Qualifizierung der ELB zur nachhaltigen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt eine Rolle.

7. Erfolge mit dem Teilhabechancengesetz

Seit Umsetzung des Teilhabechancengesetzes mit Beginn 01.03.2019 konnte die Jobcenter Wuppertal AöR einen wesentlichen Beitrag zur Integration von besonders arbeitsmarktfernen Personen leisten. Die Instrumente nach den §§16i und 16e SGB II haben sich als Chancegeber etabliert, um Menschen, die bisher kaum oder überhaupt keine Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben hatten, eine berufliche und soziale Perspektive zu ermöglichen.

Zugang zu einer Förderung nach dem Teilhabechancengesetzes haben Personen, die länger als sechs Jahre (mit minderjährigen Kindern im Haushalt fünf Jahre) Leistungen des SGB II beziehen. Die Förderlaufzeit beträgt maximal fünf Jahre. In den ersten beiden Jahren wird ein Lohnkostenzuschuss von 100 Prozent gewährt, danach reduziert sich der Zuschuss um jährlich 10 Prozent.

Förderungen nach §16e SGB II können Menschen in Anspruch nehmen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind und Leistungen nach dem SGB II erhalten. Die Förderlaufzeit beträgt zwei Jahre und beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss von 75 Prozent im ersten Jahr und 50 Prozent im zweiten Jahr.

Das Beschäftigungsjahr 2024 hat einen sehr positiven Ausgang sowohl für alle vermittelten Arbeitnehmenden als auch für das Jobcenter Wuppertal gefunden. In diesem Jahr sind die ersten vermittelten Personen seit Beginn des Teilhabechancengesetzes im Jahr 2019 regulär ausgetreten. Von den insgesamt 164 ausgetretenen geförderten Beschäftigten haben rund 54 Prozent (89 Personen) eine anschließende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen und sind somit nicht mehr im Leistungsbezug, hiervon mehr als 50 Prozent in dem zuvor geförderten Betrieb. Beinhaltet sind alle Fälle, die mit einer Anschlussbeschäftigung im Jahr 2024 regulär ausgetreten oder auf Grund einer Beschäftigungsaufnahme vorzeitig abgebrochen wurden. Hierbei betrug die durchschnittliche Verweildauer in der geförderten Beschäftigung 51 Monate. Der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen bei gemeinnützig Arbeitgebenden betrug rund 56 Prozent. Alle anderen Personen (in der Anzahl 39) haben mit Hilfe des Teilhabechancengesetzes Fuß auf dem ersten Arbeitsmarkt fassen können (rund 44 Prozent).

Auf Grund der unsicheren Haushaltslage zu Jahresbeginn 2024 wurde im Jobcenter Wuppertal die Förderdauer von fünf auf zumeist zwei Jahre mit Option auf Verlängerung verkürzt. Des Weiteren wurden Förderungen im ersten Halbjahr zurückhaltender gewährt. Ab dem dritten Quartal konnte ein wesentlich höheres Volumen an Beschäftigungsaufnahmen umgesetzt werden.

Somit konnte das gesteckte Jahresziel an Vermittlungen beinahe vollständig erreicht werden. Die 100 neuen Beschäftigungen werden zu gleichen Teilen kommunal und gewerblich gefördert. Dies ist im Vergleich zu den Vorjahren ein Novum.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2024 mehr Männer als Frauen im Sinne der §§ 16e, i SGB II gefördert. Der Männeranteil betrug etwa 60 Prozent, der Frauenanteil circa 40 Prozent. Die Abbruchquote der Neufälle aus dem Jahr 2024 betrug im Jahresverlauf rund 7 %. Dieser niedrige Wert ist auf ein verschärftes Auswahlverfahren seitens des Jobcenters und die Anpassung der Zugangsvoraussetzungen für die geförderte Beschäftigungsaufnahme zurückzuführen. Ein guter Anteil der besetzten Stellen ist tariflich bezahlt. Das Durchschnittsgehalt (inklusive der Teilzeitstellen) beträgt 1.829,05 Euro.

Besonders hervorzuheben ist, dass Förderungen in pflegerischen Berufen zu 100 Prozent Weiterbeschäftigungsquote (bei den gleichen oder bei anderen Arbeitgebenden) geführt haben.

8. Erfolgreiche Teilnahme an Förderprogrammen und Kooperationen

Die Jobcenter Wuppertal AöR nutzt immer wieder Förderangebote für die unterschiedlichen Problemlagen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und ihre Kinder und beteiligt sich daher an verschiedenen Förderprogrammen und Kooperationen. Die Chancen zur Arbeitsmarktintegration, die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, auch durch sehr niedrigschwellige Angebote, stehen dabei im Vordergrund.

Bergauf

„Bergauf“ ist ein bis zum 31.10.2026 befristetes Verbundprojekt der Bergischen Jobcenter Solingen, Remscheid und Wuppertal im Rahmen des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“.

Die Zielgruppe sind alleinlebende Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen von nicht vorübergehender Natur. Ziel ist, die gesundheitliche Situation soweit wieder herzustellen, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft möglich wird.

Im Jahr 2024 sind in Wuppertal 321 Teilnehmerinnen in das Projekt Bergauf eingemündet. Für den Großteil der Teilnehmerinnen sind qualitative Integrationsfortschritte aufgrund der gesundheitlichen Hemmnisse nicht realisierbar, sodass die Bemühungen sich antragsgemäß auf die Stabilisierung der gesundheitlichen Situation konzentrieren.

Auf der Fachtagung im September wurden einem Fachpublikum erste Zwischenergebnisse der Evaluation der Universität Duisburg-Essen vorgestellt sowie die Erfolge, die das Projekt in der Beratung der Teilnehmerinnen erzielen konnte. Die bisherigen Meilensteine wurden nach wie vor erfüllt und dementsprechend der Fachstelle rehapro gegenüber abgebildet. Die Teilnehmenden werden weiterhin regelmäßig über das aktuelle Kursangebot informiert und können -je nach ärztlicher Empfehlung- Kurse aus den Bereichen Entspannung, Bewegung, Sucht oder Ernährung besuchen. Alle Kurse werden von den Gesundheitscoaches organisiert und über Projektmittel beschafft. Im Jahr 2024 wurden im Vergleich zum Vorjahr vermehrt Kurse durch die Gesundheitscoaches selbst durchgeführt, um kurzfristig auf gesundheitliche Bedarfe der Teilnehmerinnen eingehen zu können.

9. Berufliche Eingliederung von Geflüchteten und Asylberechtigten

In Wuppertal hat sich die Zahl der anerkannten Geflüchteten und Bleibeberechtigten im SGB II-Bezug seit 2015 kontinuierlich und deutlich erhöht.

Die Übersicht aus Dezember 2024 der Verteilung nach Nationalitäten zeigt, wie stark die Gruppe der geflüchteten Menschen aus Syrien in Wuppertal vertreten ist.

Land	Anzahl 2023	Anzahl 2024
Syrien	6.480	5.970
Ukraine	4.224	4.545
Türkei	1.871	1.818
Serbien	1.053	1.019
Irak	991	879
Nordmazedonien	672	742
Rumänien	644	603
Italien	643	594
Bulgarien	560	559
Afghanistan	532	541
Polen	506	485
Griechenland	488	461
Marokko	457	425
Kosovo	295	277
Nigeria	245	264
Spanien	237	218
staatenlos	165	163
Eritrea	143	120
Iran	142	115
Russische Föderation	138	146

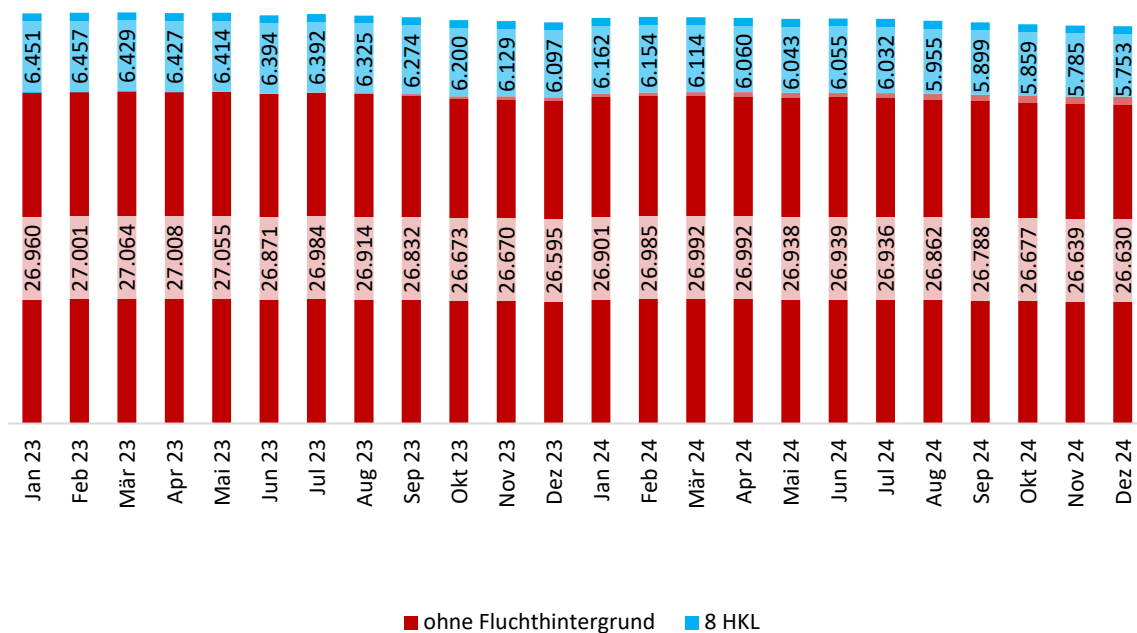
Tabelle: Leistungsberechtigte Personen im SGB II Dezember 2024

Zu den Geflüchteten der acht Hauptherkunftsländer (8 HKL) zählen Syrien mit 5.970 leistungsberechtigten Personen, Irak mit 879, Afghanistan mit 541, Nigeria mit 264, Eritrea mit 120, Iran mit 115, Somalia mit 117 und Pakistan mit 35 leistungsberechtigten Personen im SGB II.

Die geflüchteten Menschen aus der Ukraine, die mit 21,5 % einen hohen Anteil der Geflüchteten im SGB II-Bezug in Wuppertal ausmachen, zählen nicht zu der nachfolgend betrachteten Gruppe der acht Hauptherkunftsländern (8 HKL).

Betrachtet man die Entwicklung der ELB in den letzten zwei Jahren, so zeigt sich in diesem Zeitraum ein insgesamt leicht sinkender Trend. Dies gilt für Personen mit und ohne Fluchthintergrund.

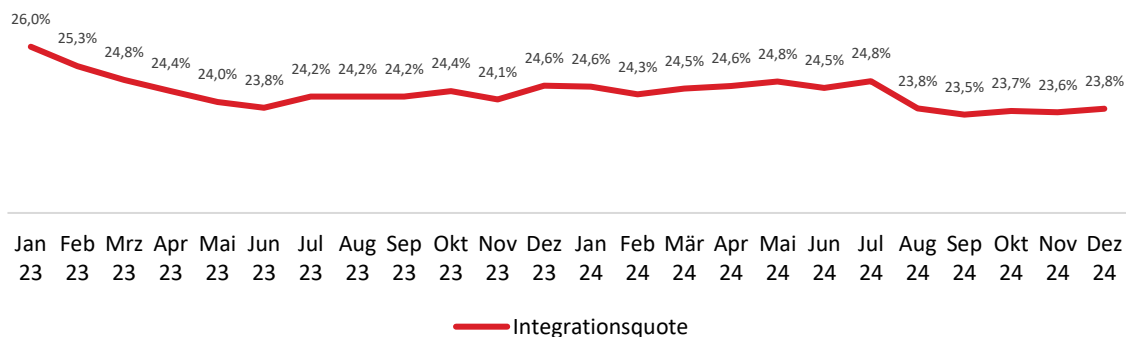
ELB ohne Fluchthintergrund und 8 HKL



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Integrationsquote der Menschen aus den 8 HKL zeigt, ebenfalls über den Zeitraum der letzten zwei Jahre betrachtet, seit Januar 2023 eine sinkende, zuletzt stagnierende Tendenz. Die Entwicklung ist hier ähnlich wie bei der allgemeinen Integrationsquote, die im Dezember 2024 mit 17,0 % um 0,9 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert von 17,9 % liegt.

Integrationsquote 8 HKL (T3)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Während der Erwerb von Sprachkompetenzen von Männern und Frauen auf den verschiedenen Stufen des Sprachniveaus zumindest näherungsweise ähnlich verläuft, zeigt sich bei der Arbeitsmarktintegration ein völlig anderes Bild.

Die Integrationen in Beschäftigung von Frauen liegen auch 2024 deutlich unter den Integrationen von Männern. Von den 5.588 (VJ: 5.944) Integrationen entfielen knapp 37 % (VJ: 34 %) auf Frauen. Ihr Anteil an den ELB hingegen liegt mit 51,4 % (VJ: 51,6 %), leicht über den männlichen ELB.

Frauen nehmen in den Familien oftmals die Betreuungsaufgaben der Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen wahr und beanspruchen auch die Elternzeit mit einer Nichtaktivierung nach § 10 im maximal möglichen Umfang von 3 Jahren je Kind, was bei mehreren Kindern oftmals zu längerer Nichtverfügbarkeit für den Arbeitsmarkt führt. Im Stadtgebiet Wuppertal ist die Versorgungslage mit ausreichenden Kinderbetreuungsplätzen weiterhin angespannt. Bei der Vergabe von Plätzen werden zudem Frauen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis sind, bevorzugt berücksichtigt.

Die Integrationsquote von Frauen im Jahr 2023 liegt bei 12,2 % (VJ: 11,8 %), während die Integrationsquote aller ELB mit 17,0 % (VJ: 17,9 %) deutlich höher liegt. Die Unterschiede der Integrationsquoten zwischen Männern und Frauen sind bei den ELB aus den 8 HKL besonders gravierend.

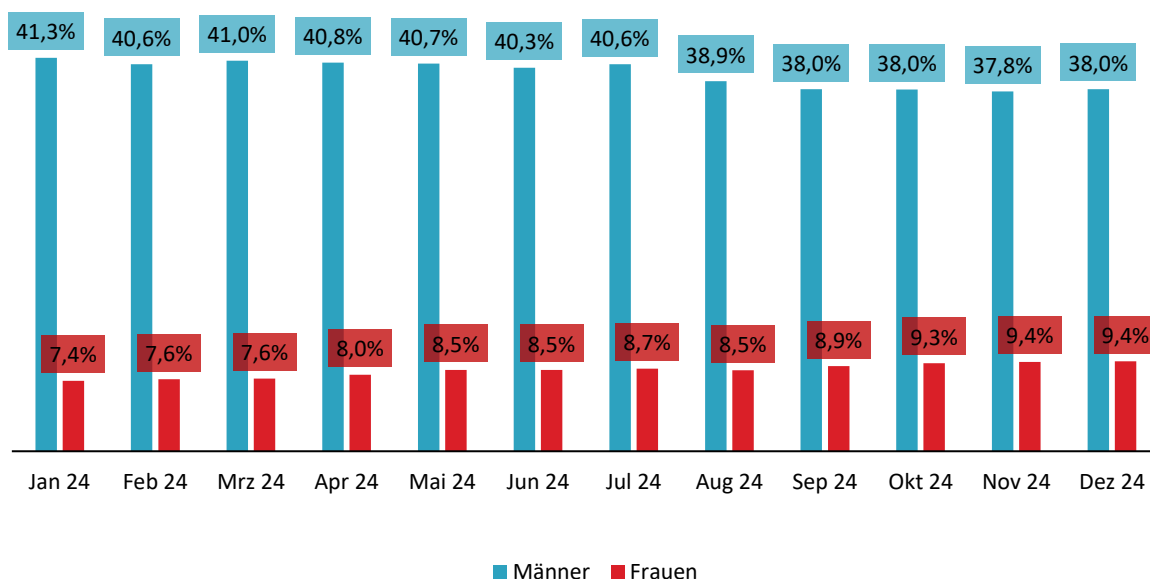
Bei Menschen aus den 8 HKL liegt die Integrationsquote aller ELB bei 23,8 % (VJ: 24,6 %) und damit deutlich höher als die Integrationsquote im Jobcenterdurchschnitt. Auffallend hoch ist hier die Integrationsquote der Männer aus den 8 HKL mit 38,0 % (VJ: 41,3 %), die Integrationsquote der Frauen der 8 HKL macht jedoch nur 9,4 % (VJ: 7,4 %) aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies aber erneut eine positive Entwicklung: die Integrationsquote der Frauen mit Fluchthintergrund stieg hier um 2,0 Prozentpunkte.

Im Jahr 2023 erreichten die männlichen Geflüchteten eine hohe Integrationsquote mit einem Höhepunkt von 41,7 % im Januar 2023.

Im Jahresverlauf ging die Integrationsquote bis Juni 2023 auf 39,0 % zurück und stieg dann bis Dezember 2023 auf 41,3 % an. Im Jahresverlauf 2024 sank diese von 41,3 % im Januar auf 38,0 % im Dezember.

Die Zahl der Integrationen der Frauen aus den 8 HKL bewegt sich hingegen auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Die Integrationsquote lag im Januar 2023 bei 9,3 % und sank bis zum Jahresende auf 7,4 % (Dezember 2023). Anschließend entwickelte sich die Quote gegenläufig und stieg von 7,4 % im Januar 2024 auf einen historischen Höchstwert von 9,4 % im Dezember 2024.

Integrationsquote 8 HKL nach Geschlecht (T3)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

C. SCHWERPUNKTSETZUNG BEI DER MITTELVERAUSGABUNG

Für die Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten standen in 2024 (inklusive Einnahmen in Höhe von 192.429,94 Euro) Mittel in Höhe von knapp 39,2 Mio. Euro zur Verfügung. Dies waren rund sechs Mio. Euro weniger als im Vorjahr. Die Mittelbewirtschaftung erfolgte insbesondere unter Berücksichtigung der Erfolgswahrscheinlichkeit, der Integrationswirkung und der Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme.

Die Entscheidung über die Mittelverwendung wurde dabei konsequent am Ziel des Bürgergelds ausgerichtet, die Hilfebedürftigkeit durch Integration in das Erwerbsleben zu beenden oder zu verringern. Die Schwerpunkte für die Ausgaben aus dem Eingliederungstitel im Jahr 2024 wurden folgendermaßen gesetzt:

Maßnahmen	Mittelverwendung 2024 in Euro
Gesamt	39.183.029
Förderung aus dem Vermittlungsbudget	368.814
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	12.951.577
Fortbildung und Weiterbildung, Umschulung	3.382.573
Beschäftigungsbegleitende Hilfen (Eingliederungszuschüsse und Einstiegsgeld)	1.549.032
Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher (außerbetriebliche Ausbildung, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsbegleitende Hilfen, Ass. Ausbildung)	3.522.513
Leistungen für Menschen mit Behinderungen	852.838
Arbeitsgelegenheiten	6.399.988
Beschäftigungszuschuss	452.597
Freie Förderung	1.784.542
Förderung von Selbständigen	22.761
§ 16 e neu ab 01.01.2019	352.997
§ 16 h	449.188
§ 16 i ohne PAT	6.784.769
§ 16 j Bürgergeldbonus	73.927
Weiterbildungsgeld	233.470
Diverse	1.443

Budgetbedingt betrugen die Kürzungen bei den Arbeitsgelegenheiten und bei den Vergabemaßnahmen im Vergleich zum Vorjahr jeweils rund 14 %.

Die Kürzungen führten in der Regel nicht zur Streichung ganzer Maßnahmen, jedoch mussten innerhalb der einzelnen Maßnahmen Plätze gestrichen werden. Dadurch konnte zumindest die Bandbreite der Maßnahmen erhalten bleiben.

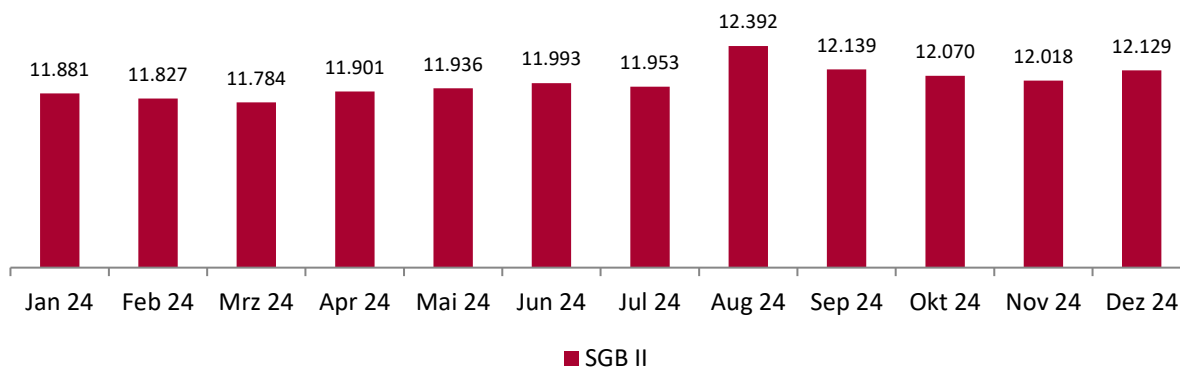
Bei den Leistungsarten der Einzelleistungen fanden keine Kürzungen statt. Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung wurden im Jahr 2024 3,55 Millionen Euro ausgegeben. Im Vergleich zum Vorjahr 2023 sind die Ausgaben für diese Leistungsart um knapp 150.000 Euro gesunken.

3. STATISTISCHE DATEN UND INTEGRATIONSERGEBNISSE 2024

A. ARBEITSLOSIGKEIT 2024

Die Zahl der Arbeitslosen im SGB II in Wuppertal stieg von 11.881 Personen im Januar 2024 auf 12.129 Personen im Dezember 2024. Dies hängt vor allem mit dem verringerten Angebot an Maßnahmen zusammen.

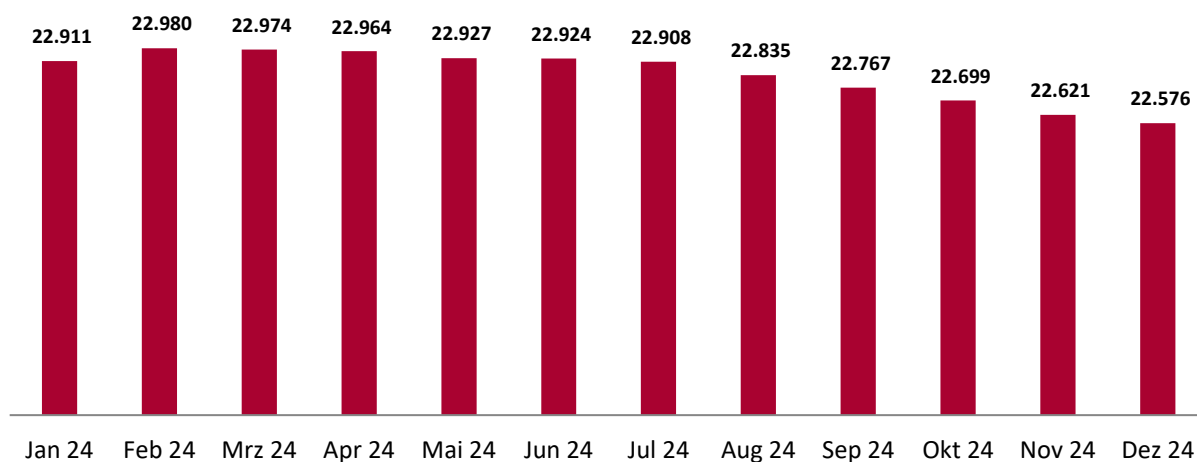
Arbeitslose im Jahresverlauf 2024 in Wuppertal



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt im Überblick

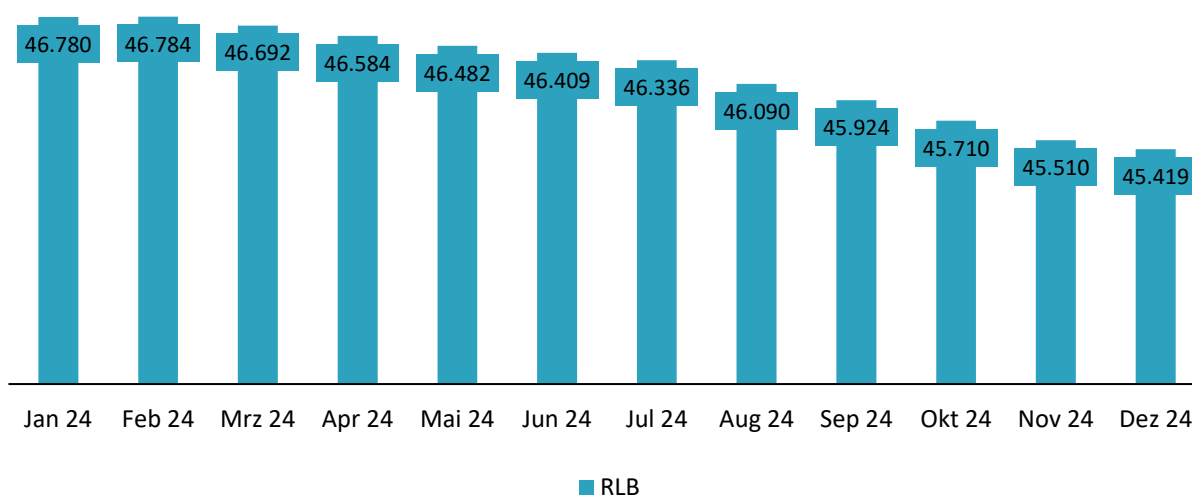
B. LEISTUNGSBERECHTIGTE UND BEDARFSGEMEINSCHAFTEN 2024

Bedarfsgemeinschaften im Jahresverlauf 2024



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)

Regelleistungsberechtigte im Jahresverlauf 2024

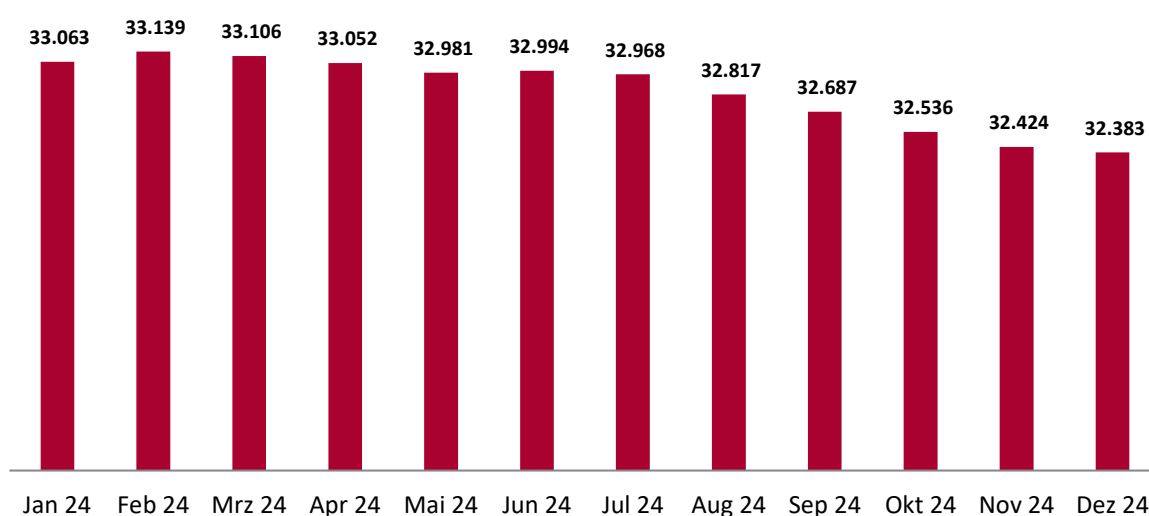


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)

Eingliederungsbericht 2024

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften entwickelte sich im Jahr 2024 rückläufig, sodass die Zahl von 22.911 im Januar 2024 auf 22.576 im Dezember 2024 sank. Vergleichbar verliefen auch die Veränderungen bei den Regelleistungsberechtigten (RLB) und bei den ELB. Hauptverantwortlich für diese Veränderungen ist eine verminderte Anzahl von Neuanträgen im Vergleich zu den Vorjahren.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Jahresverlauf 2024



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

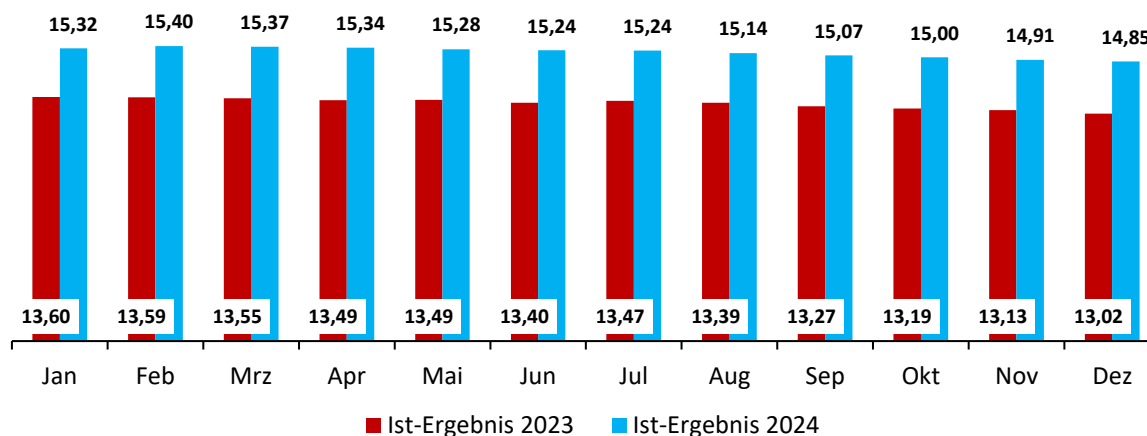
C. ZIELERREICHUNG 2024

1) Zielsystem gemäß §§ 48a und 48b SGB II

a. Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem MAGS NRW und der Stadt Wuppertal als zugelassener kommunaler Träger sahen für das Jahr 2024 erneut eine Verringerung der Hilfebedürftigkeit vor, ohne dass ein konkreter Zielwert festgelegt wurde. Die Nachhaltung der Zielerreichung erfolgt auf Grundlage eines Monitorings der Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt im Vergleich zum Vorjahr.

Zielerreichung 2024
Passive Leistungen des Bundes in Mio. Euro



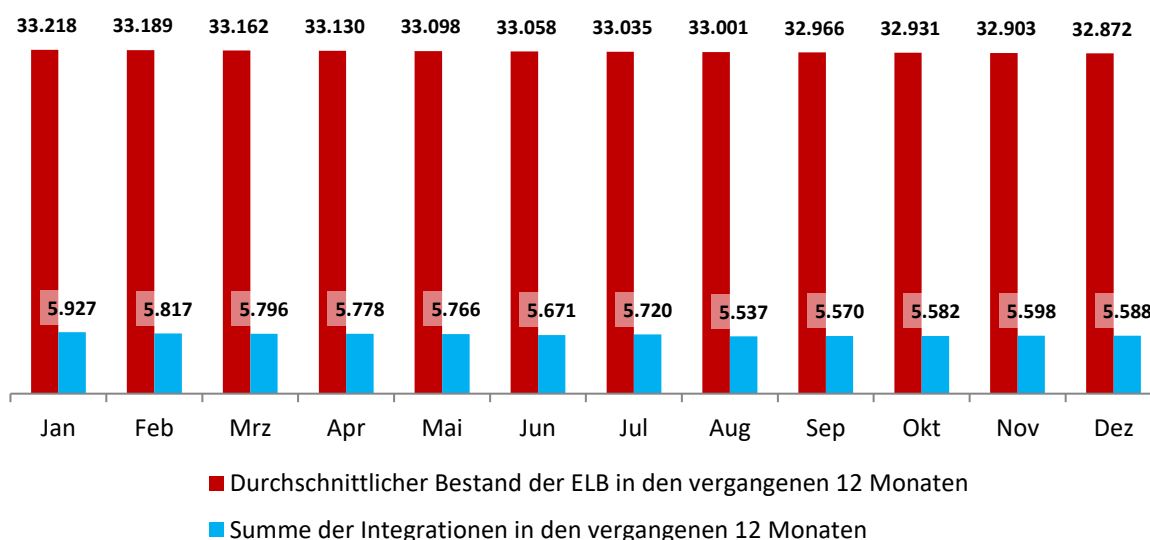
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die passiven Leistungen des Bundes bewegen sich im Vergleich zum Vorjahr zwar auf einem höheren Niveau, es lässt sich jedoch eine sinkende Tendenz im Jahresverlauf feststellen, die auf die fallende Anzahl der Bedarfsgemeinschaften zurückzuführen ist.

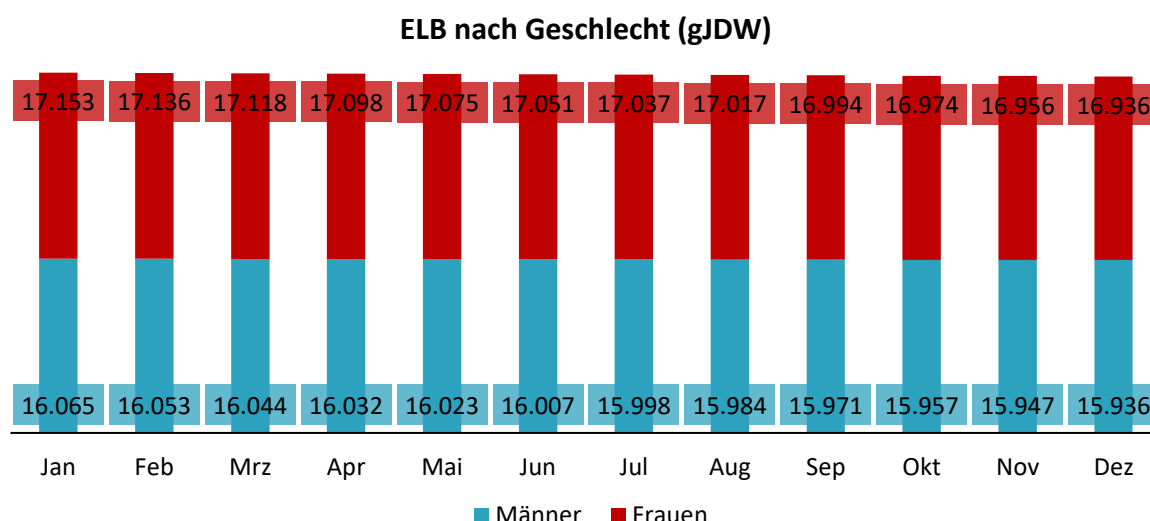
Eingliederungsbericht 2024

b. Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Zielindikator für die Verbesserung der Integrationen in Erwerbstätigkeit ist die absolute Zahl der Integrationen sowie die Integrationsquote. Die Integrationsquote setzt die Summe der Integrationen in den vergangenen 12 Monaten mit dem durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im gleichen Zeitraum in Relation.

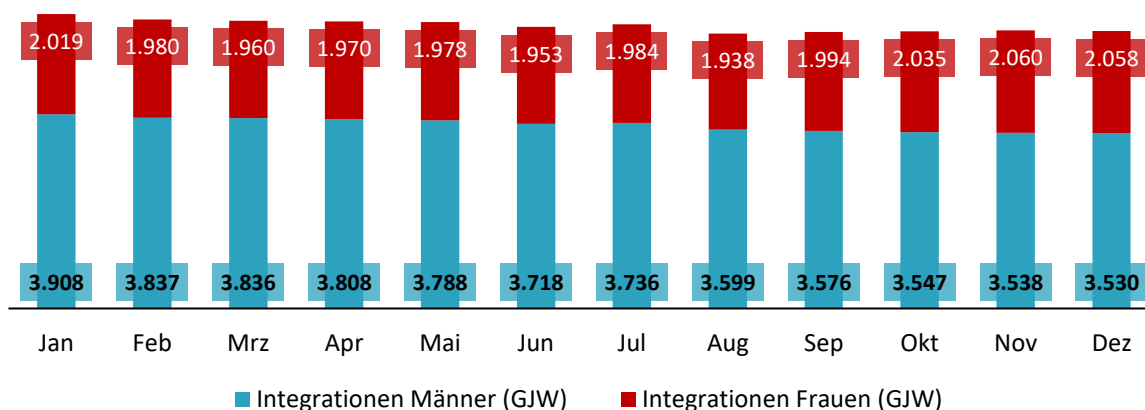


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Integrationen Männer / Frauen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Für das Jahr 2024 ist das besprochene Ziel erreicht, wenn die Integrationsquote 2024 gegenüber dem Vorjahr um 5,0 % auf 18,2 % steigt (K2: + 5,0 %). Die absolute Zahl der Integrationen soll sich um 3,9 % gegenüber dem Vorjahr erhöhen.

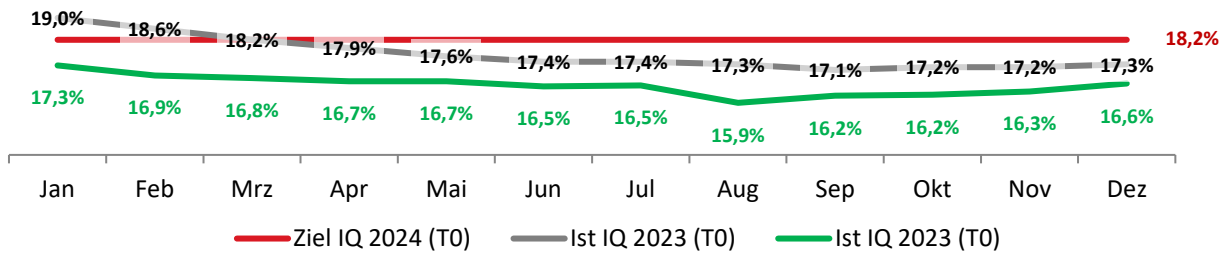
Im Januar startete die Jobcenter Wuppertal AÖR noch mit einer Integrationsquote von 17,3 %, die sich bis zum Tiefpunkt im August auf 15,9 % verringerte. Zum Jahresende 2024 gelang noch eine kleine Trendwende, so dass das Jahr 2024 mit einer Integrationsquote von 16,6 % abgeschlossen wurde. Die Veränderung der Integrationsquote liegt bei - 5,3 % des Jahresfortschrittswertes im Vergleich zum Vorjahr im Dezember 2024.

Mit einer Integrationsquote von 16,6 % (T0) im Dezember 2024 wurde der Zielwert von 18,2 % verfehlt. Die Anzahl von Integrationen im Jahresverlauf reduzierte sich bei den Männern von 3.918 Integrationen im Dezember 2023 auf 3.530 Integrationen im Dezember 2024, während bei den Frauen im gleichen Zeitraum die Anzahl der Integrationen von 2.026 auf 2.058 gestiegen ist.

Die Anzahl der absoluten Integrationen lag mit 5.390 (T0) Integrationen unter dem angestrebten Zielwert von 5.912 Integrationen. Bei Betrachtung des endgültigen Wertes für die Integrationsquote (T3) liegt die endgültige Integrationsquote für das Jahr 2024 bei 17,0 %.

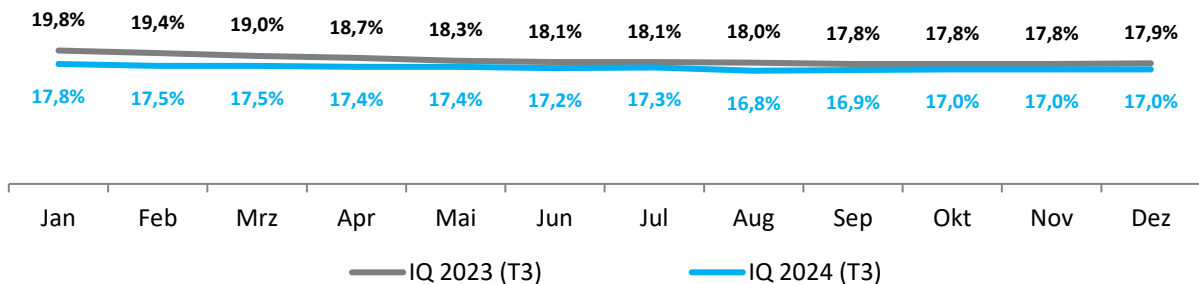
Die Integrationsquote der Personen aus den 8 HKL lag mit 23,8 % zum Jahresende deutlich über dem Jobcenter-Durchschnitt.

Integrationsquote T0 zu T0 (vorläufige Werte)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Integrationsquote T3 zu T3 (endgültige Werte)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

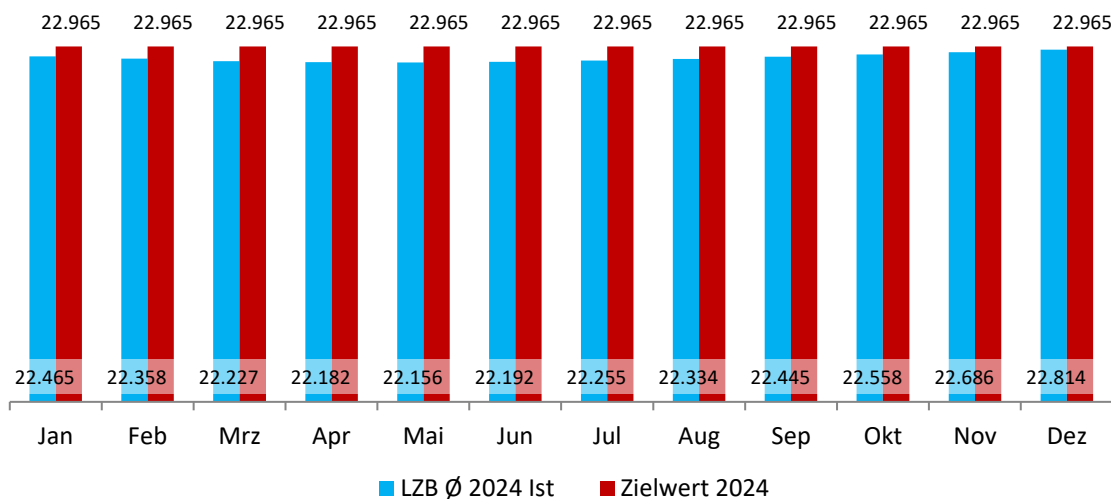
c. Ziel 3: Vermeidung von längerfristigem Leistungsbezug

Zielindikatoren für die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug sind die Veränderung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden (K3), sowie die Veränderung der Integrationsquote von Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1). Mit dem MAGS NRW wurde eine maximale Steigerung der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) um + 1,8 % im Vergleich zum Vorjahresergebnis angestrebt (K3 = + 1,8 %).

Im Dezember 2024 waren im Jahresdurchschnitt 22.814 Personen im Langzeitleistungsbezug, somit wurde das Ziel von 22.965 Personen unterschritten.

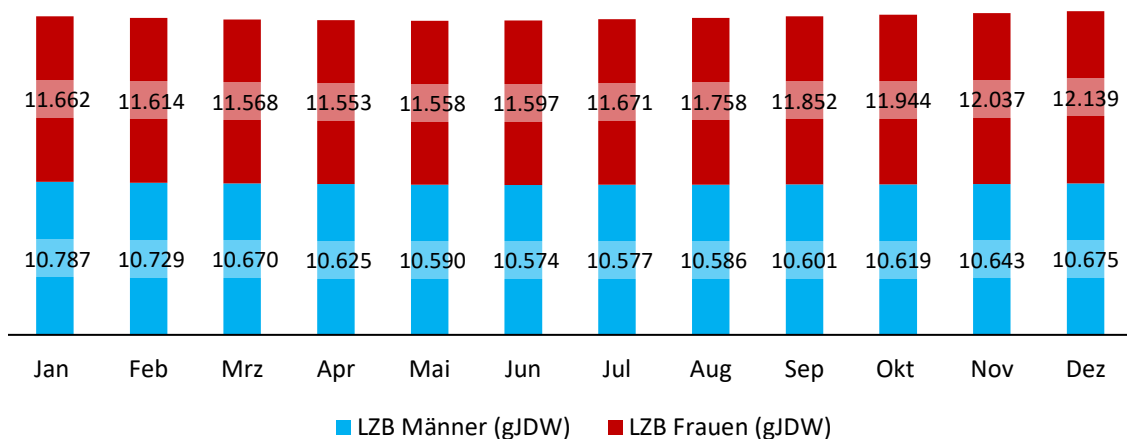
Eingliederungsbericht 2024

Zielerreichung 2024 Langzeitleistungsbezug



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Langzeitleistungsbeziehende Männer und Frauen 2024



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Betrachtet man die Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) unterteilt nach Männern und Frauen, so ist hier eine Entwicklung zu Ungunsten der Frauen festzustellen.

Während der gleitende Jahresdurchschnittswert der männlichen LZB im Jahresverlauf von 10.787 im Januar 2024 auf 10.675 im Dezember 2024 leicht zurückging, stieg der Wert bei den Frauen um fast 500 Personen von 11.662 im Januar 2024 auf 12.139 im Dezember 2024.

4. FAZIT

Das Jahr 2024 war durch die Vermittlungsoffensive geprägt. Mit einer Neuausrichtung der Integrationsarbeit und einer intensiven Betreuung der arbeitsmarktnahen, bzw. der arbeitsmarktmotivierten Kunden*innen war ein geschäftsstellenübergreifendes Team von Integrationsfachkräften in Verbindung mit dem Unternehmensservice und den Jobcoaches des Maßnahmebetriebs intensiv beschäftigt. Innovative Kleinprojekte, die auf den Personenkreis zugeschnitten waren und zahlreiche branchenbezogene Jobbörsen und Veranstaltungen mit Arbeitgebern*innen wurden kontinuierlich genutzt. Der regionale Arbeitsmarkt in Wuppertal zeigte sich rezessionsbedingt etwas weniger aufnahmebereit als in den Vorjahren. Gute Erfolge konnten bei den Eintritten in berufliche Weiterbildungen erreicht werden, hier betrug die Steigerung zum Vorjahr rund 40 %.

Die angestrebte Integrationsquote von 18,2 % (T0) stellte ein ambitioniertes Ziel dar, das in diesem Jahr mit 16,6 % nicht erreicht werden konnte. Wiederholt positiv entwickelten sich in Wuppertal die Integrationen der Geflüchteten aus den 8 HKL. Die intensive Zusammenarbeit mit dem Ressort Zuwanderung und Migration der Stadt Wuppertal und die möglichst zeitnahen Zuweisungen in Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse mit einer intensiven Förderung der beruflichen Integration führen zu einer Integrationsquote von 23,8 % für diesen Personenkreis, wobei die Gruppe der geflüchteten Männer der 8 HKL sogar eine Integrationsquote von 38,0 % erreichte, während die Frauen der 8 HKL bei 9,4 % liegen, was jedoch für die Frauen eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren bedeutet.

Die Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden verlief weiterhin positiv, so dass hier das Ziel den Zuwachs auf 1,8 % zu begrenzen, mit 22.814 Langzeitleistungsbeziehenden unterschritten werden konnte.

Als Ausblick für das nun laufende Jahr 2025 wird die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund weiterhin ebenso eine der wichtigen Aufgaben bleiben wie auch die zunehmend schwierige Heranführung von jungen Bürger*innen unter 25 Jahren an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.