



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM **2015**



Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 6

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

Landkreis Potsdam-Mittelmark
FB 6 - Jobcenter MAIA
Brücker Landstr. 22 b (TGZ)
14806 Bad Belzig
jobcenter-maia@potsdam-mittelmark.de
www.maiaonline.de

Stand: 15.01.2015

Hinweis:

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters MAIA trägt inhaltlich dem Prinzip der Chancengleichheit Rechnung. Soweit in dieser Schrift Formulierungen nur in männlicher Form verwendet werden, dient dies allein der besseren Lesbarkeit. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist grundsätzliches Leitprinzip der MAIA.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM.....	5
2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	7
2.2.1 ALLGEMEINE STRUKTUR	7
2.2.2 ARBEITSLOSE.....	7
2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN	8
2.2.4 ALTER DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	9
2.2.4.1 WANDEL DER ALTERSGRUPPEN	9
2.2.4.2 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE	10
2.2.5 PROFILLAGEN	12
2.3 ORGANISATION / PERSONAL.....	13
2.4 FINANZEN.....	14
3. ZIELE.....	15
3.1 ANALYSE DER ÖRTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN.....	15
3.1.1 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	15
3.1.2 ENTWICKLUNG DER KUNDENSTRUKTUR	16
3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	16
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	17
3.3.1 STÄRKEN 50+ (BUNDESPROJEKT).....	17
3.3.2 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT).....	17
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK.....	18
3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA	18
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA.....	18
3.5.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE	19
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	19
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	20
4. HANDLUNGSFELDER.....	20
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	20
4.2 JUGENDLICHE	22
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+).....	23
4.4 FALLMANAGEMENT	24
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA).....	25
4.6 ALLEINERZIEHENDE.....	25
4.7 SELBSTSTÄNDIGE.....	26
4.8 NEBENERWERB.....	27
4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG	27
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG.....	27
4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)	28
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG.....	29
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG.....	29
4.12 NEUZUGÄNGE	30
4.13 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	31
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	32
5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS.....	32
5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU.....	33
5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II.....	33

1. EINLEITUNG

Kontinuität und Wandel – beides ist wichtig, wenn man erfolgreich als Jobcenter die Leistungsberechtigten unterstützen will und an diesen Prinzipien orientiert sich das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters MAIA für 2015.

Das Jahr 2014 war erneut ein erfolgreiches Jahr für das Jobcenter MAIA. Das für die Senkung des Langzeitleistungsbezuges vereinbarte Ziel konnte erreicht werden. Ob das auch für die Steigerung der Integrationsquote gilt, wird erst mit Vorliegen der endgültigen Daten im April klar sein. Dass aber die im Jahr 2014 erreichte Integrationsquote im Vergleich zu den anderen Jobcentern im Vergleichstyp III a relativ gut ist, deutet sich jetzt bereits an. Bei den passiven Leistungen konnte eine deutliche Senkung erzielt werden, was unter anderem den Kreishaushalt entlastet. Auch bei anderen Kennzahlen wie der Nachhaltigkeit der Integrationen sind die Ergebnisse der MAIA überdurchschnittlich. Aus diesem Grund knüpft das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 an die Arbeitsmarktplanung der vergangenen Jahre an.

Dennoch ist eine kontinuierliche Überprüfung der eigenen Integrationsstrategien und deren stetige Weiterentwicklung Voraussetzung dafür, dass das Jobcenter MAIA auch in Zukunft den Bürgern des Landkreises Potsdam-Mittelmark, die auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, eine möglichst gute Unterstützung auf dem Weg ins Arbeitsleben bieten kann. Deshalb enthält das Arbeitsmarktprogramm auch neue Maßnahmen. Im Jahr 2015 ist geplant, alle Integrationsfachkräfte in einer modularen Schulungsreihe zum Thema „Beratungskompetenz“ zu schulen. Diese umfassende Maßnahme wird in erheblichem Maße Personalressourcen binden, aber langfristig zu einer Verbesserung der Ergebnisse führen. Außerdem wird im Jahr 2015 die Betreuung der Jugendlichen im Fokus stehen. Es wird ein Fachkonzept „U25“ erarbeitet und die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Potsdam soll weiter ausgebaut werden. Schließlich sollen das Fallmanagementkonzept überarbeitet und für den Arbeitgeberservice ein Marketingkonzept erarbeitet werden.

Ein wichtiger Teil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist wieder das Kapitel zu den Zielen des Jobcenters im Bereich Integration und Beratung. Neben den in der Zielvereinbarung mit dem MASGF verankerten Zielen sind auch die Ziele der Bundes- und Landesprogramme sowie weitere strategische Ziele des Jobcenters dargestellt.

Das Jobcenter MAIA leistet in seinem Zuständigkeitsbereich einen Beitrag zur Umsetzung des Leitbildes des Landkreises. Insbesondere bei den beiden Leitzielen zur Bildung junger Menschen und zur Fachkräftesicherung trägt die MAIA mit ihrer Arbeit zur Zielerreichung bei.

Bad Belzig, im Januar 2015

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit etwa 205.000 Einwohnern der bevölkerungsreichste Kreis im Land Brandenburg.

Mehr noch als in anderen ostdeutschen Regionen ist die Wirtschaftsstruktur im Landkreis vorrangig von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt; es gibt nur wenige kleinere Industriebetriebe. Daneben spielen Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau eine nicht unwichtige Rolle.

Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z.B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarkreis Teltow-Fläming sowie das Entstehen des Hauptstadtflughafens (BER) in Schönefeld üben eine positive Wirkung auch auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark aus. Ebenso sind die Unternehmen des Medienstandortes Potsdam und die Universitäten, Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen der Region sowie die Verwaltungsstandorte Potsdam und Berlin ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor.

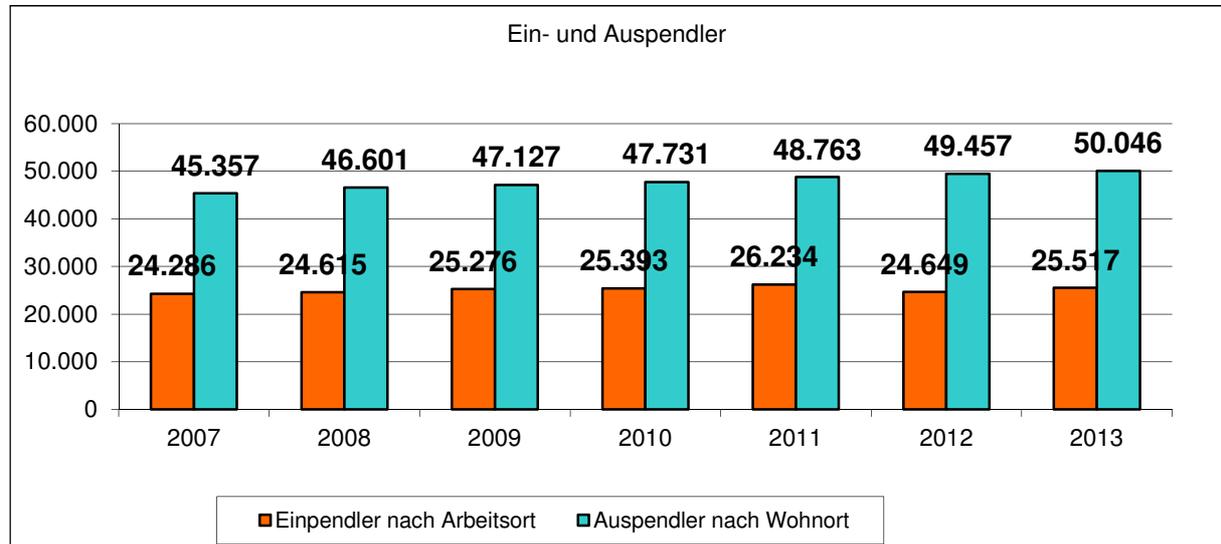
Zwischen Werder (Havel) und Brandenburg an der Havel liegen große zusammenhängende Obstbaugebiete, die Region Beelitz wird vom Spargelanbau geprägt. Der Süden und Südwesten wird vor allem land- und forstwirtschaftlich genutzt.

Die gute Erreichbarkeit von touristisch interessanten Orten und Einrichtungen, sowie die natürlichen Gegebenheiten, die einen besonderen Schutz in den drei Naturparks erhalten, an denen der Landkreis beteiligt ist, und die Aktivitäten der Einwohner in den Städten und Gemeinden, ihre Orte attraktiv zu gestalten, haben die touristische Entwicklung gestärkt. Während im nördlichen Teil das Havelland mit seinen vielfältigen Angeboten an der Havel und ihren Seen ein starker Anziehungspunkt nicht nur für Wassertouristen ist, bildet im Süden der Naturpark Hoher Fläming das Rückgrat des sich behutsam entwickelnden Tourismus. Die Kreisstadt Bad Belzig mit ihrer Steintherme und einer Reha-Klinik ist Kurort und Zentrum der hier entstehenden Tourismusregion Hoher Fläming. Die Bestrebungen, diese Region auch für den Wandertourismus zu entwickeln, wurden mit der Ausrichtung des Deutschen Wandertages im Juni 2012 sichtbar. Anknüpfend an den erfolgreichen Wandertag ist es das Ziel des Kreises, den Hohen Fläming dauerhaft als Wanderregion zu etablieren und so die Tourismusbranche zu fördern.

Insgesamt hat der Landkreis sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin und Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner, die ihren Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das widerspiegelt sich auch in der stets geringeren Arbeitslosenquote im Vergleich mit dem weiter entfernten ländlichen Raum.

Die guten Straßen- und Bahnverbindungen in die Metropole Berlin sind Voraussetzung für intensive Pendlerbeziehungen, die in beide Richtungen langsam steigen, wobei sich insgesamt ein stark negatives Pendlersaldo ergibt. Am Stichtag 30.06.2013 gab es unter den Einwohnern im Landkreis Potsdam-Mittelmark insgesamt 79.668 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Davon haben 50.046 Personen regelmäßig ihren Wohnort zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit verlassen, während 25.517 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in die Städte und Gemeinden des Landkreises kamen, um ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Diese Pendlerbewegungen sind nicht nur auf den Landkreis beschränkt, sondern reichen bis nach Potsdam und Berlin, in andere Landkreise Brandenburgs und auch in andere Bundesländer.



Der Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark ist somit geprägt von der spezifischen Situation im Metropolenraum Berlin-Potsdam:

- Starke Pendlerbeziehungen innerhalb und mit der Großstadtregion,
- insgesamt ein negatives Pendlersaldo
- sehr kleinteilig ausgeprägte Wirtschaftsstruktur
- wenig verarbeitendes Gewerbe insgesamt,
- Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gemüsebau, Gartenbau und Ernährungswirtschaft sowie gesundheitsorientierte Einrichtungen im ländlichen Raum,
- zunehmendes Fremdenverkehrs- und Gastgewerbe

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit folgendermaßen aus:

Gesundheitswesen/Alten- und Pflegeeinrichtungen:

Der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften ist weiterhin hoch, besonders im Bereich der Pflegekräfte im ambulanten und im stationären Bereich der Altenpflege.

Baubereich:

Im Baubereich werden Stellen in vielen Gewerken für qualifiziertes Facharbeiterpersonal angeboten.

Transport:

Die Nachfrage nach Berufskraftfahrern für Transportaufgaben im Nah- und Fernverkehr ist weiterhin vorhanden. Anzeichen für Engpässe in diesem Bereich sind teilweise erkennbar.

Hotel- und Gaststättengewerbe (HOGA):

Regelmäßig gibt es im Bereich der Hotels und Gaststätten eine, z. T. stark saisonabhängige, Nachfrage nach Arbeitskräften für die verschiedensten Bereiche. Darunter befinden sich auch Minijobs und Helfertätigkeiten. Angebote mit gastronomietypischen Arbeitszeiten in Service und Küche sind häufig schwer zu besetzen, da in der Regel zeitliche Flexibilität und regionale Mobilität erwartet werden bzw. erforderlich sind.

Kfz / Metallbereich / gewerblich-technischer Bereich:

Eher angespannt ist die Lage im Bereich der Metallverarbeitung, im Maschinenbau und der Automobilindustrie zu bewerten, hier wird kaum Personal nachgefragt.

Dienstleistungen:

In den Städten Brandenburg an der Havel und Potsdam haben große Callcenter ihren Sitz und es ist regelmäßig ein Arbeitskräftebedarf zu verzeichnen. Weiterhin werden Reinigungskräfte nachgefragt. Problematisch für Leistungsberechtigte der MAIA sind oft die Rahmenbedingungen (Schichtarbeit, auch Wochenendarbeit, Erreichbarkeit der Arbeitsstätten).

Landwirtschaft

Regelmäßig gibt es im Bereich der Landwirtschaft eine saisonabhängige Nachfrage nach Arbeitskräften für die verschiedensten Bereiche. Darunter sind Tätigkeiten in der Ernte, im Verkauf und im Transport und auch Minijobs und Helfertätigkeiten.

2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.2.1 ALLGEMEINE STRUKTUR

Im August 2014 betreute die MAIA 6.288 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 10.601 Personen leben. Darunter befinden sich 7.960 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die sich folgendermaßen untergliedern:

(August 2014)		Gesamt	%	Männer	%	Frauen	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		7.960	100,0	4121	100,0	3.839	100,0
davon:	15 bis < 25 Jahre	829	10,4	376	9,1	453	11,8
	25 bis < 50 Jahre	4.236	53,2	2.123	51,5	2.113	55,0
	50 bis < 55 Jahre	1.055	13,3	589	14,3	466	12,1
	>= 55 Jahre	1.840	23,1	1.033	25,1	807	21,0
darunter Alleinerziehende:		1.010	100,0	66	100,0	944	100,0
davon:	< 25 Jahre	79	7,8	-	-	-	-
	>= 25 Jahre	931	92,2	64	97,0	867	91,8

Durch die steigenden Flüchtlingszahlen im Landkreis und die Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes ergeben sich für die MAIA neue Handlungsfelder zur Unterstützung und Erschließung dieser neuen Potenziale. Eine konkrete Zahl der leistungsberechtigten Migranten kann im Moment noch nicht beziffert werden.

2.2.2 ARBEITSLOSE

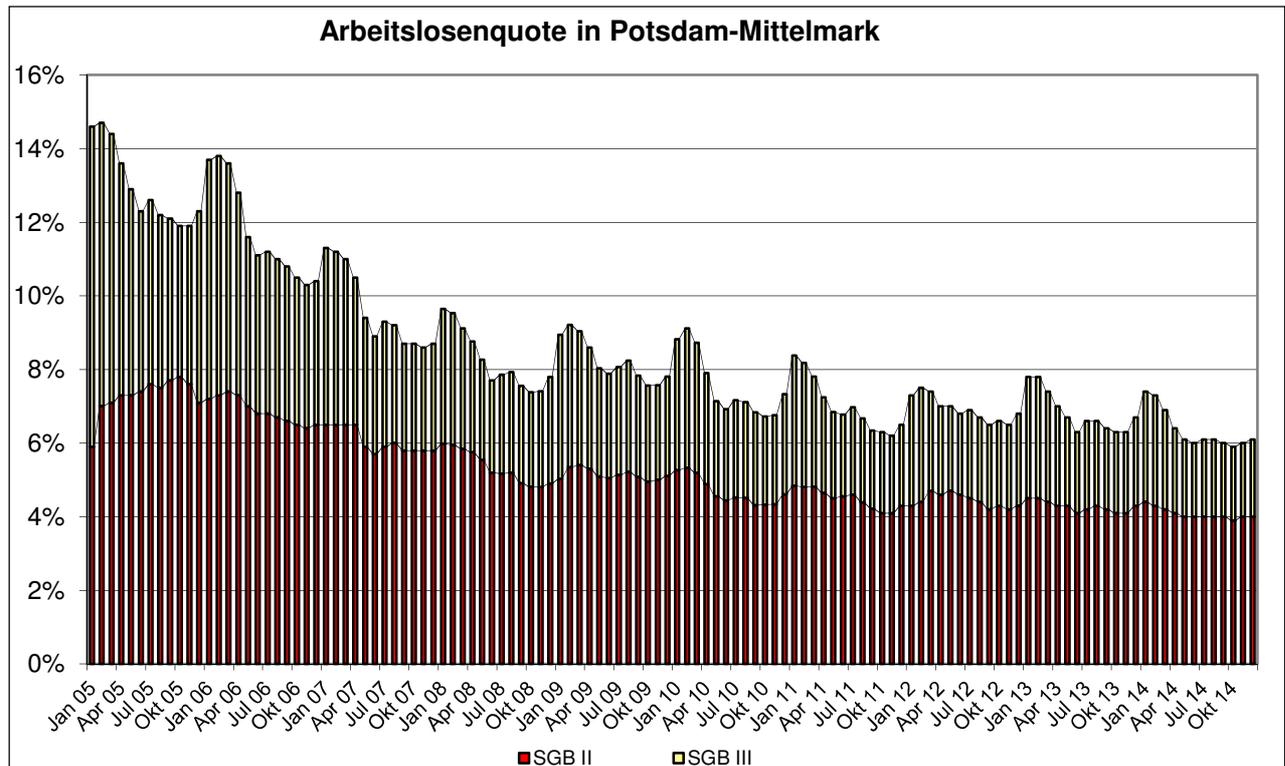
Im Dezember 2014 waren 4.509 ALG II–Empfänger in Potsdam-Mittelmark arbeitslos gemeldet, darunter 264 Jugendliche unter 25 Jahren. Das sind insgesamt 259 Personen weniger als zum gleichen Zeitpunkt 2013. Bei den Jugendlichen unter 25 Jahren sind es 36 weniger als 12 Monate zuvor.

Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark insgesamt lag Ende Dezember 2014 bei 6,1% und somit 0,5% niedriger als im Dezember 2013. Die anteilige Arbeitslosenquote des SGB II-Bereichs beträgt 4,0 %, das sind 0,3 % weniger als ein Jahr zuvor.

Erfreulicherweise liegt die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark schon seit geraumer Zeit am oder unter dem Bundesdurchschnitt. Im Herbst 2014 lag die Arbeitslosenquote im Kreis erstmals unter 6%! Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnlich niedrige Werte aufweisen.

Auch 2014 wurden Arbeitskräfte weiter nachgefragt. Die zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden gezielt eingesetzt, um auch solche Leistungsberechtigte aus dem Rechtskreis SGB II, die Defizite für eine Arbeitsmarktintegration aufweisen, in reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeit zu bringen. Im Rückblick auf die vergangenen Jahre ist in Potsdam-Mittelmark insgesamt eine ständig sinkende Tendenz der Arbeitslosenquote zu beobachten, von jahreszeitlich bedingten Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage abgesehen. Im Oktober 2014 war hier die Arbeitslosenquote im SGB II-Bereich mit 3,9% erstmals seit 1991 auf unter 4,0% gesunken!

Eine Folge der deutlich gesunkenen Arbeitslosigkeit ist, dass der Anteil der arbeitsmarktfernen Personen unter den Arbeitslosen tendenziell ansteigt, da die arbeitsmarktnahen Menschen oftmals Jobs am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.



2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN

Das Verhältnis der Anzahl erwerbsfähiger leistungsberechtigter Frauen und Männer ist über die Jahre hinweg relativ stabil. Allerdings werden stets mehr Männer als Frauen in der MAIA betreut. Im Dezember 2014 waren 57,0 % der Arbeitslosen Männer (2.570), dementsprechend 43,0 % Frauen (1.939).

Gemäß § 1 Abs. 2, Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Aus der Eingliederungsbilanz für das Jahr 2013 geht hervor, dass 2013 durchschnittlich 42,6 % der

Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen waren. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 37,1%. Der realisierte Förderanteil lag bei 38,0%. Damit wurde die geforderte Mindestbeteiligung um 0,9 % überschritten. Entsprechende Zahlen für 2014 liegen zurzeit noch nicht vor.

2.2.4 ALTER DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

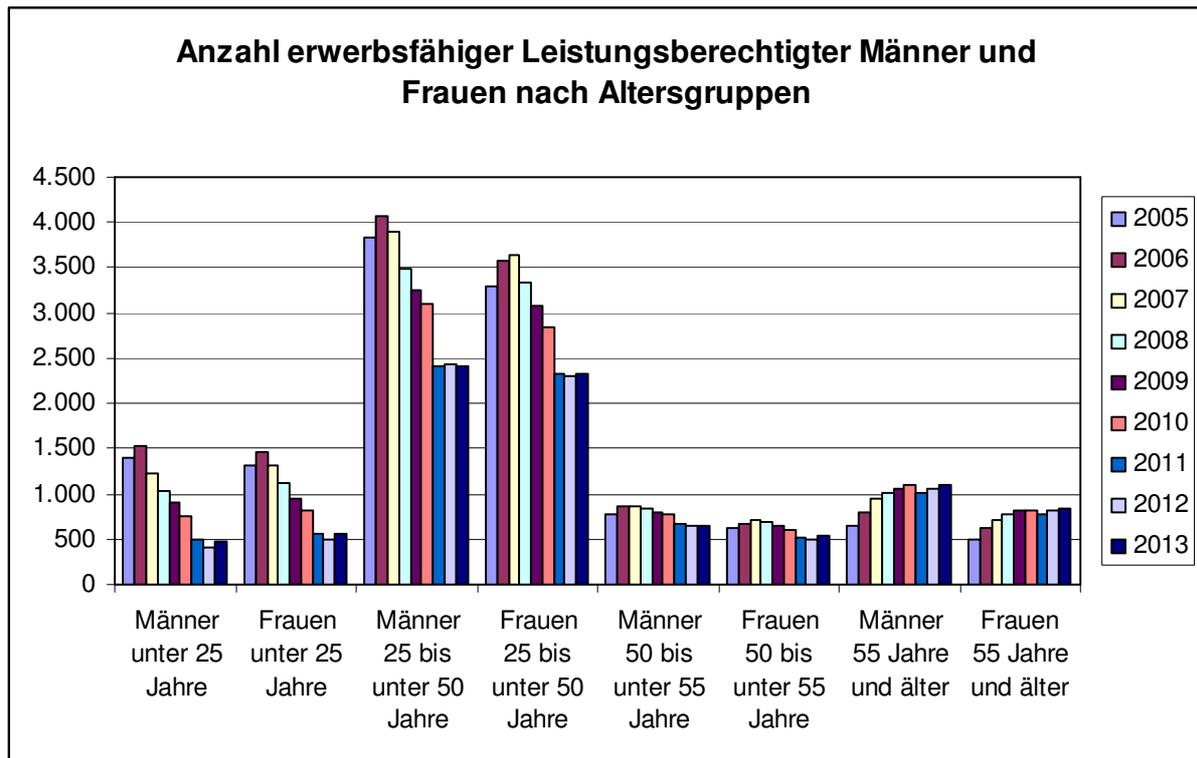
2.2.4.1 WANDEL DER ALTERSGRUPPEN

Im Jahr 2005 – seitdem es die Grundsicherung für Arbeitslose nach dem SGB II gibt – stieg die Anzahl der Leistungsempfänger zunächst stark an. Ab Mitte 2006 war ein stetiger Rückgang der Anzahl der eLb zu verzeichnen, von jahreszeitlichen Schwankungen abgesehen. Wird jedoch das Lebensalter der eLb in die Darstellung einbezogen, so relativiert sich diese Aussage.

Für die jüngeren und die im mittleren Alter stehenden Frauen und Männer (Altersgruppe 15 – 50 Jahre) gilt: Nach einem anfänglichen Anstieg sowohl der Zahlen für Frauen als auch für Männer sanken sie in beiden Altersgruppen ab 2006/2007 wesentlich und kontinuierlich. Da diese beiden Gruppen zusammen den größten Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der MAIA haben, widerspiegelt sich darin auch die stetige Verringerung der Arbeitslosenquote im SGB II - Bereich für Potsdam-Mittelmark.

Deutlich andere Entwicklungen sind bei den über 50-jährigen zu beobachten. 50-54-jährige haben in geringerem Maße Erfolge bei der Beendigung der Hilfebedürftigkeit; die bei den jüngeren Altersgruppen beobachtete Dynamik ist begrenzt. Es gibt nur eine leicht sinkende Tendenz.

Für die im letzten Lebensjahrzehnt vor dem derzeit geltenden regulären Renteneintrittsalter stehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten steigen die Zahlen der Leistungsberechtigten für beide Geschlechter im Betrachtungszeitraum an, bei Männern stärker als bei Frauen.

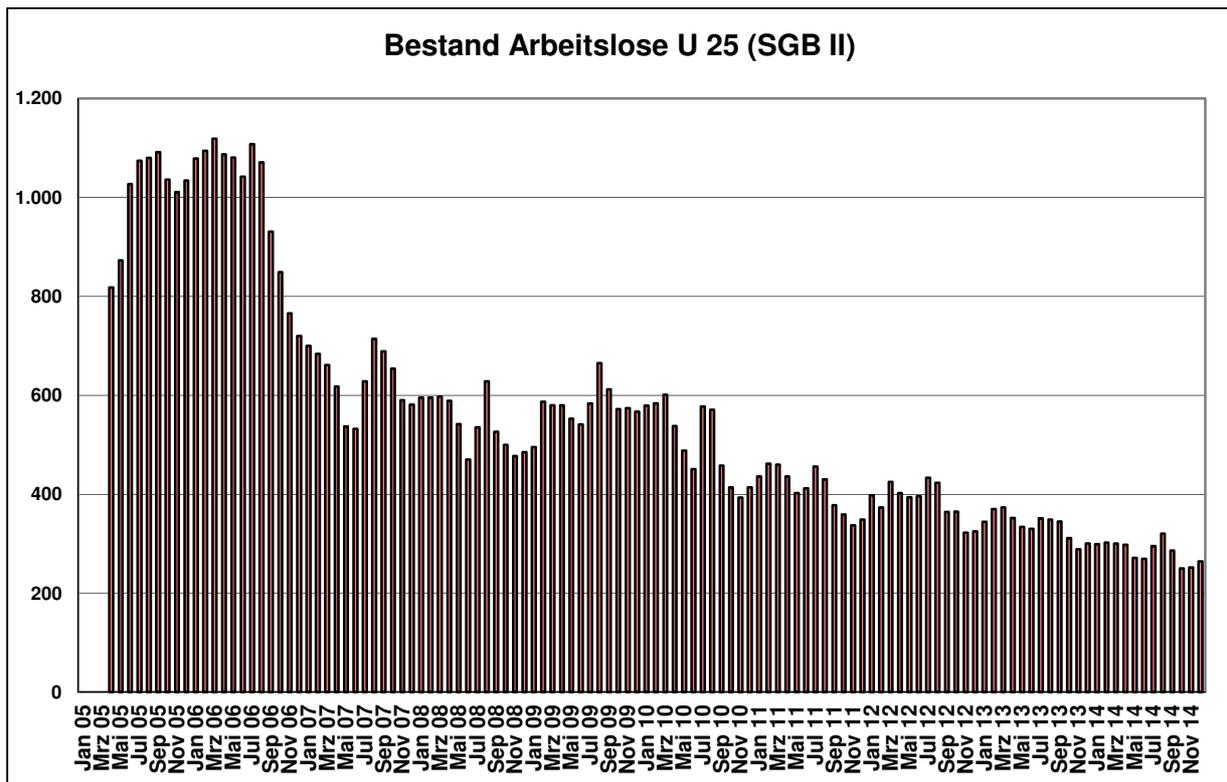


Wird der Gesamtbestand der von der MAIA zu betreuenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten betrachtet, so ist ein Wandel der Schwerpunkte bei den Altersgruppen erkennbar. Waren Anfang 2005 noch insgesamt 20% von ihnen im Alter zwischen 50 und 64, so waren es Ende 2013 bereits ca. 35,1 %. Bei den unter 25-jährigen verlief die Entwicklung entgegengesetzt. Einem Anteil von 20 % im Jahr 2005 steht ein Anteil von 11,7 % Ende 2013 gegenüber.

Der Hauptgrund für diese Entwicklung ist die allgemeine demografische Entwicklung.

2.2.4.2 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE

Die Gesamtzahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen unterliegt im Jahresverlauf regelmäßig starken Schwankungen. Dies ist u.a. den Terminen der Abschlussprüfungen in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen geschuldet. In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II.



Derzeit sind 264 arbeitslose ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre. Dieser erfreulichen Entwicklung steht allerdings gegenüber, dass die Problemlagen der verbleibenden jugendlichen Leistungsberechtigten schwieriger zu beheben sind.

Ein Blick auf die Zusammensetzung dieser Altersgruppe zeigt die Heterogenität hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse. Die besondere Problemlage dieser Zielgruppe lässt sich sehr gut daran messen, dass von den derzeit arbeitslos erfassten Jugendlichen nur ca. 50 % einen Berufs- oder Studienabschluss haben, 18 % besitzen noch gar keinen Schulabschluss.

Insgesamt wird eingeschätzt, dass über die Hälfte der von der MAIA zu betreuenden Jugendlichen noch nicht den Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entsprechen, also integrationsfern sind.

2.2.5 PROFILLAGEN

Das Jobcenter MAIA nutzt auch weiterhin zur Strukturierung des Integrationsprozesses das in der BA entwickelte Vier-Phasen-Modell, nach dem in der MAIA bereits seit mehreren Jahren gearbeitet wird. Zur Standortbestimmung der Leistungsberechtigten und zur Steuerung des Integrationsprozesses werden so genannte Profillagen genutzt. Die Profillagen beschreiben den Zusammenhang von zeitlicher Integrationsprognose (=Stärkenbetrachtung) und vermittlerisch relevanten Handlungsbedarfen (=Potenzialbetrachtung). Insgesamt ergeben sich danach sechs Profillagen:

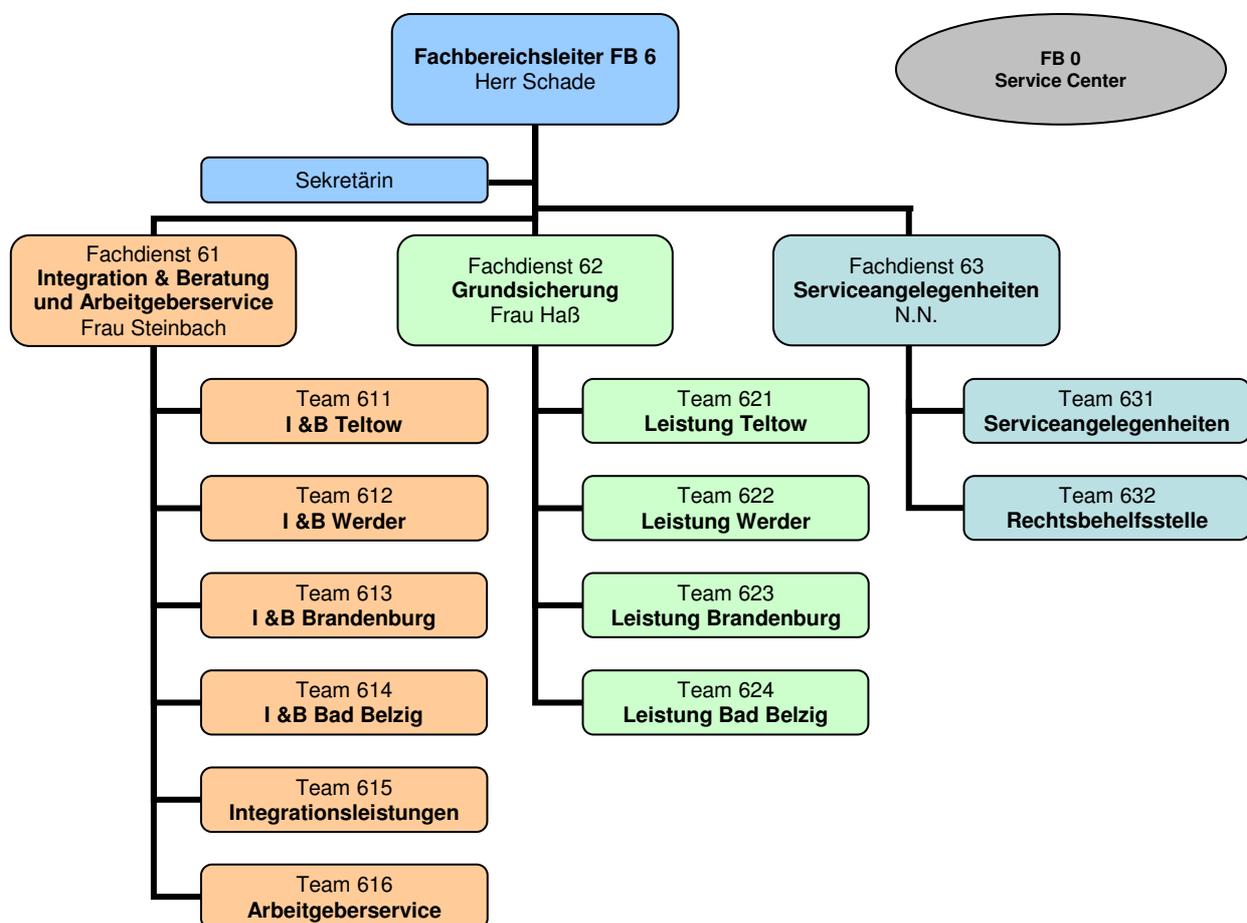
Profillage	Beschreibung
Marktprofil	Marktprofile weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen auf und haben in der Regel eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1.Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.
Aktivierungsprofil	Aktivierungsprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“ auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1.Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten. Diese Profile bedürfen primär der Aktivierung („Fordern“), ihre Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber sie bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen und/oder fachlichen Arbeitsmarkt; ggf. muss eine berufliche Alternative erarbeitet oder die Bereitschaft zur Mobilität/Flexibilität erhöht werden.
Förderprofil	Förderprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ (alle drei Schlüsselgruppen tangieren den Bereich „Fördern“) auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 12 Monaten.
Entwicklungsprofil	Entwicklungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der drei Förder-Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer weiteren Dimension (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt) und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten.
Stabilisierungsprofil	Stabilisierungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Leistungsfähigkeit“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in bis zu 12 Monaten wahrscheinlich.
Unterstützungsprofil	Unterstützungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt Rahmenbedingungen). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit	

Im Rahmen der täglichen Arbeit stellte sich heraus, dass das Profiling in Prosoz nicht richtig nachgebildet werden konnte. Darum können die Anteile der einzelnen Profillagen im Moment nicht korrekt bewertet werden und auf eine Darstellung wird an dieser Stelle verzichtet.

Aus diesem Grund werden Anfang des Jahres 2015 die Profilingmasken mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet und die Mitarbeiter danach erneut geschult.

2.3 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“ und „Serviceangelegenheiten“. Zum Personalbestand gehören derzeit 193 Mitarbeiter, Eingerechnet sind auch die durch besondere Förderprogramme finanzierten Arbeitsplätze.



Das Verwaltungskostenbudget ist durch die Bundeszuweisung zuzüglich des kommunalen Finanzierungsanteils gedeckelt. Für das Jahr 2015 stehen dem Jobcenter MAIA nach derzeitigem Kenntnisstand 8.506.449 € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung, eine Senkung gegenüber 2014 um 2 %. Es ist das Ziel, den Personalbestand des Jobcenters trotz dieser Kürzung nur minimal zu reduzieren.

Die räumliche Organisation der MAIA ist unverändert; sie orientiert sich am Modell der vier Sozialplanregionen des Landkreises, das den Bürgern eine relative Wohnortnähe für die Inanspruchnahme sozialer Leistungen bietet. Deshalb betreut die MAIA ihre Leistungsberechtigten auch weiterhin dezentral durch persönliche Ansprechpartner und

Fallmanager an den Standorten Bad Belzig, Brandenburg an der Havel, Werder/Havel und Teltow.

Die räumliche Nähe der regionalen Teams (Vermittlung und Leistung) ist für die Zusammenarbeit und eine optimale Beratung der Leistungsberechtigten zu allen das SGB II betreffenden Fragen sehr förderlich. Zusätzlich gibt es in Teltow ein für alle Regionen zuständiges Team zur Bearbeitung der Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten. Zentral in Bad Belzig werden Fachdienst übergreifende Arbeiten erledigt und die Anträge von Leistungsberechtigten und Maßnahmeträgern auf Auszahlung von Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel bearbeitet. Die Fachbereichsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in Bad Belzig.

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 73 Mitarbeiter in vier der sechs Teams des Fachdienstes „Integration und Beratung“. Davon stehen 7 Mitarbeiter speziell für die Betreuung Jugendlicher zur Verfügung. In jedem der vier Teams gibt es außerdem zwei Fallmanager. Weiterhin arbeitet in jedem Vermittlungsteam ein „Integrationsbegleiter“; diese Stellen werden aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert.

In einem weiteren Team gibt es 11 Mitarbeiter, die zuständig sind für die Planung der Mittelvergabe, die Bearbeitung von Anträgen der Leistungsberechtigten und Maßnahmeträger auf Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel. Auch die Auszahlungen dieser Förderungen sowie die Beschaffung von Arbeitsmarktdienstleistungen werden hier erledigt.

Der Arbeitgeberservice besteht aus 8 Arbeitsvermittlern – je Region 2 Mitarbeiter. Weitere 9 Mitarbeiter sind speziell für die Umsetzung des Projekts „STÄRKEN 50+“ – eines Förderprogramms des Bundes - zuständig. Zusammen mit dem Teamleiter sind sie 18 Mitarbeiter.

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit 62 Mitarbeiter in vier den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Dem Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ zugeordnet ist die Rechtsbehelfsstelle, deren 16 Mitarbeiter Widersprüche, Klagen, Ordnungswidrigkeiten und Grundsatzangelegenheiten bearbeiten. In einem weiteren Team – mit 9 Mitarbeitern - sind die Software-Fachbetreuer und die Außendienstmitarbeiter angesiedelt und es werden Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten bearbeitet.

2.4 FINANZEN

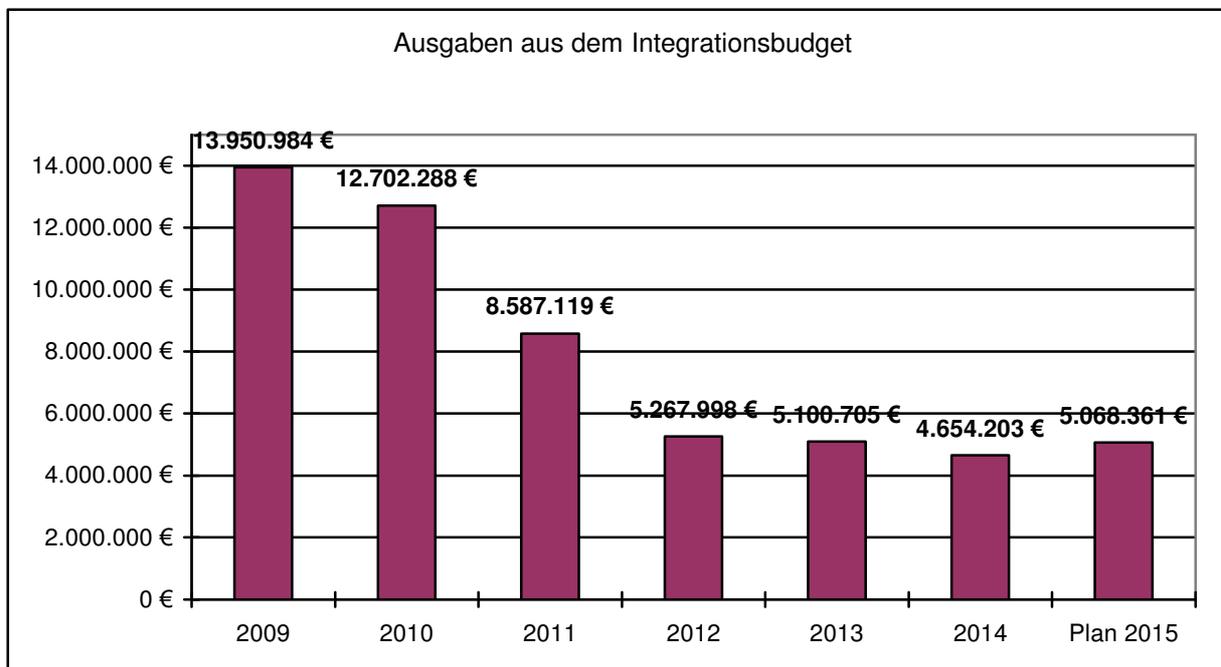
Der MAIA stehen im Jahr 2015 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch kreisliche Mittel (kommunaler Finanzierungsanteil).

Eingliederungstitel	5.868.361 €
./. Umschichtung ins Verwaltungskostenbudget	1.000.000 €
+ voraussichtliche Einnahmen	200.000 €
Summe	5.068.361 €
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung)	9.506.449 €.
Insgesamt:	14.174.552 €

Die Umschichtung in Höhe von 1.000.000 Euro aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget ist zur Finanzierung der erforderlichen Verwaltungsausgaben notwendig. Mit der Umschichtung kann erreicht werden, dass der aktuelle Personalbestand im operativen Bereich weitgehend gehalten werden kann. Die Reduzierung von Personal im Vermittlungsbereich würde zu einem höheren Betreuungsschlüssel der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager führen, was aber kontraproduktiv für die Integrationsquote ist. Durch die Projekte „Bürgerarbeit“ und „Integrationsbegleiter“ haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei einem geringen Betreuungsschlüssel sehr gute Integrationserfolge erzielt werden können.

Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2015 zur Verfügung stehende Budget ist damit gegenüber dem Vorjahr um 11,8 % gesunken.

In der Grafik ist aufgezeigt, in welchem Umfang seit 2009 Bundesmittel für Eingliederungsleistungen im Rechtskreis des SGB II zur Verfügung standen:



3. ZIELE

„Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll es den Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht.“ Dieses Ziel ist in § 1 Abs. 1 SGB II normiert. Das Jobcenter MAIA sichert die Existenz der hilfebedürftigen Menschen und begleitet sie auf ihrem Weg ins Arbeitsleben.

3.1 ANALYSE DER ÖRTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

3.1.1 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Das IAB prognostiziert für 2015 ein Wachstum des BIP um 1,5 %, die Bundesregierung erwartet in der Herbstprojektion ein Wachstum von 1,3 %. Für den Arbeitsmarkt erwartet das IAB einen leichten Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen um 0,8 % und einen leichten

Rückgang der Zahl der Arbeitslosen um 1,6 %. Allerdings wird im Rechtskreis SGB II nur ein Rückgang um 0,9 % prognostiziert¹.

Die Regionale Arbeitsmarktprognose des IAB geht von einer uneinheitlichen Entwicklung in Brandenburg und im Agenturbezirk Potsdam aus: Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach der IAB-Prognose um 1,4 % (Mittelwert) steigen wird, wird für Brandenburg eine Steigerung um 1,2 % und für den Agenturbezirk Potsdam eine Steigerung um 1,8 % angenommen. Bei der Zahl der Arbeitslosen prognostiziert das IAB für Deutschland einen Rückgang um 0,8 %, während für Brandenburg ein Rückgang um 0,4 % und für den Agenturbezirk Potsdam ein Anstieg um 1,2 % prognostiziert wird.²

Es liegen in der Kreisverwaltung Potsdam-Mittelmark keine Erkenntnisse über besondere regionale Arbeitsmarkteffekte in der Region vor. Da die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Potsdam-Mittelmark ausgeprägt kleinteilig ist und es keine größeren exportorientierten Industrieunternehmen gibt, werden sich Wachstumserwartungen für wichtige deutsche Absatzmärkte voraussichtlich geringer auf die regionale Wirtschaftsentwicklung auswirken als in anderen Regionen, aber auch die Risiken auf Grund von globalen Entwicklungen sind geringer.

Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass die Konjunktur in der Region sich leicht positiv entwickeln wird, dass aber die Arbeitslosigkeit im Wesentlichen stagnieren wird.

3.1.2 ENTWICKLUNG DER KUNDENSTRUKTUR

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark in den letzten Jahren im landesweiten Vergleich stärker verringert als in vielen anderen Kreisen und kreisfreien Städten. Im Juli 2014 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 7,5 % unter dem Vorjahresniveau.

Auch bei der Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte ein größerer Rückgang erreicht werden als in anderen Jobcentern. Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark liegt inzwischen unter dem Bundesdurchschnitt.

Das heißt, dass tendenziell der Anteil arbeitsmarktnäherer Leistungsberechtigter rückläufig ist und der Anteil Leistungsberechtigter mit marktfernen Profillagen ansteigt. Es handelt sich hier aber um eine mittelfristige Entwicklung.

3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM

Mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) soll auch für 2015 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48b SGB II vorgeschrieben ist. In der Zielvereinbarung sollen drei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Die Zielvereinbarung wurde noch nicht abgeschlossen, im bundesweiten Zielvereinbarungsprozess ist derzeit das Stadium erreicht, in dem die Jobcenter Angebotswerte gemeldet haben. Seitens des MASGF gibt es noch keine Rückmeldung zu den Angeboten des Jobcenters MAIA.

¹ Quelle: IAB-Kurzbericht 18/2014

² Quelle: IAB: Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2/2014

Ziel und Zielindikator	Angebotswert
Verringerung der Hilfebedürftigkeit Indikator: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	kein quantitativer Zielwert, Beobachtung durch ein qualitativ hochwertiges Monitoring
Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit Indikator: Steigerung der Integrationsquote	+/- 0,0 %
Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug Indikator: Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)	- 1,1 % (- 62 LZB)

Das Ziel „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“ steht in direktem Bezug zum Ziel der Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit. Alle im Kapitel 4 beschriebenen Handlungsfelder leisten einen Beitrag zur Steigerung der Integrationsquote und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der Integrationen.

Mit dem Ziel der Vermeidung von Langzeitleistungsbezug haben sich die Optionskommunen im Rahmen des Benchlearning der Optionskommunen bereits im Jahr 2013 intensiv befasst. Ein Ergebnis der Arbeit ist das „Positionspapier Langzeitleistungsbezug“, das der Deutsche Landkreistag und der Deutsche Städtetag im November 2013 veröffentlicht haben. Die Langzeitleistungsbeziehenden sind eine sehr heterogene Gruppe. Aus diesem Grund wurde im Kapitel 4 kein eigener Abschnitt zum Langzeitleistungsbezug aufgenommen. Vielmehr gibt es in allen Zielgruppen Langzeitleistungsbezieher, so dass die Umsetzung der in den einzelnen Handlungsfeldern beschriebenen Konzeptionen auch zu einer Senkung des Langzeitleistungsbezugs führt.

3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.3.1 STÄRKEN 50+ (BUNDESPROJEKT)

Zielstellung für 2015 ist es, insgesamt mindestens 800 Teilnehmer im Rahmen des Projektes „STÄRKEN 50+“ zu aktivieren (600 in der regulären Betreuung und 200 im Fallmanagement) und dann aus diesem Teilnehmerkreis mindestens 191 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erzielen (174 aus der regulären Betreuung und 17 aus dem Fallmanagement).

3.3.2 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)

Das Konzept für die Umsetzung der Richtlinie Integrationsbegleiter basiert auf Projekten und Prozessen, die in den vergangenen Jahren in der MAIA erfolgreich implementiert wurden. Aufbauend auf den Erfahrungen mit den Projekten AmigA, STÄRKEN 50+, LUNA und „BuBA“ (Bürgerarbeit) soll eine intensive Betreuung einer klar abgegrenzten Zielgruppe durch persönliche Ansprechpartner in der MAIA erfolgen. Die Erfahrungen der MAIA zeigen, dass mit einer direkten Betreuung durch eigenes Personal mit einem Betreuungsschlüssel, der eine hohe Kontaktdichte möglich macht, die besten Integrationserfolge zu erzielen sind.

In der ersten Programmphase vom 01.12.2012 bis 30.11.2014 wurden an zwei Standorten jeweils zwei Integrationsbegleiter bewilligt; für die zweite Programmphase vom 01.04.2013 bis 31.03.2015 hat das Jobcenter ebenfalls eine Bewilligung von zwei Integrationsbegleitern erhalten. Die erste Programmphase konnte ebenfalls bis 31.03.2015 verlängert werden.

Zielgruppe für die Umsetzung des Programms sind in Potsdam-Mittelmark erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sind, und den Profillagen Marktprofil, Aktivierungsprofil, Förderprofil und Entwicklungsprofil angehören.

Es ist geplant, mit Hilfe der Integrationsbegleiter langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte zu aktivieren, in reguläre Beschäftigung zu integrieren und durch Betreuung nach Beschäftigungsaufnahme eine hohe Nachhaltigkeit der Integration zu erreichen. Insgesamt sollten 400 Teilnehmer aktiviert werden. Von diesen 400 Teilnehmern sollen 66 nachhaltig in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Laut Richtlinie ist eine Integration als nachhaltig anzusehen, wenn die Beschäftigung mindestens 7 Monate umfasst. Zum Jahresende 2014 wurde dieses Ziel bereits deutlich übererfüllt. Es erfolgten bisher 171 Integrationen, davon sind bisher 83 Integrationen nachhaltig im Sinne der Richtlinie.

Mit der Richtlinie werden Personalkosten für die Integrationsbegleiter, sowie Sachkosten und Fahrkosten für die Teilnehmer finanziert. Es handelt sich hierbei um ESF-Mittel des MASGF.

Das Land Brandenburg plant, nach Auslaufen des derzeitigen Projektes „Integrationsbegleiter“ am 31.03.2015 ein Nachfolgeprojekt aufzulegen. Welche Ziele mit diesem Projekt erreicht werden sollen, ist derzeit noch nicht klar.

3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK

Der Landkreis hat sich im Jahr 2012 ein Leitbild gegeben, in dem in den drei Rubriken

- Wohnen und Leben in Potsdam-Mittelmark
- Wirtschaft in Potsdam-Mittelmark und
- Naturerlebnis und Kulturvergnügen in Potsdam-Mittelmark

insgesamt neun Leitziele formuliert sind. In dem Leitbild werden bewusst strategische Schwerpunkte gesetzt statt umfassend alle Aspekte der Arbeit der Kreisverwaltung zu beleuchten.

Mit welchen Maßnahmen die Kreisverwaltung die Umsetzung der Leitbildziele erreichen will, wird im „Strategieprogramm“, einem Teil des Haushaltsplans, dargestellt. Das Strategieprogramm 2015/2016 wird derzeit im Kreistag beraten. Das Jobcenter MAIA wird mit zwei Maßnahmen zur Umsetzung der Leitbildziele beitragen:

Unter dem Leitbildziel „Wir tragen die Verantwortung für die Bildung junger Menschen“ wird das Jobcenter MAIA die Maßnahme „Förderung von Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften“ umsetzen.

Die Erreichung des Leitbildziels „Ein Landkreis gut ausgebildeter Fachkräfte“ wird die MAIA mit der Maßnahme „Optimierung des Arbeitgeberservice“ unterstützen.

3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA

3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA

Nach der Neuorganisation zum 01.01.2012 stand zunächst der Aufbau leistungsfähiger Prozesse unter den Rahmenbedingungen einer Optionskommune im Vordergrund. Die Neuorganisation des Jobcenters MAIA als zugelassener kommunaler Träger kann inzwischen als abgeschlossen betrachtet werden.

In den vergangenen Jahren war es das Ziel, die internen Prozesse zu optimieren und die im Internen Kontrollsystem (IKS) festgeschriebenen Prozessstandards durchgehend zu erreichen. Die Verbesserung der Prozessqualität wird im Jobcenter als ein laufender Prozess betrachtet.

Im Jahr 2015 ist vorgesehen, ein Fachkonzept für die Gruppe der Jugendlichen (U25) zu erarbeiten. Außerdem soll das Fallmanagement-Fachkonzept überarbeitet und mit dem AmigA-Fachkonzept zusammengeführt werden.

Mit dem Ende der ESF-Förderperiode werden im Laufe des Jahres auch die vom Bund und vom Land geförderten Projekte STÄRKEN 50+ und Integrationsbegleiter beendet. Zwar wird sich der Landkreis um Förderung aus den angekündigten neuen ESF-Programmen bemühen, jedoch wird es inhaltlich und organisatorisch keine lückenlose Weiterarbeit geben.

3.5.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE

Die Verbesserung der Qualität der Arbeitsergebnisse in allen Bereichen des Jobcenters MAIA ist eine dauerhafte Aufgabe. Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse ist dabei ein funktionierendes Datenqualitätsmanagement. Im Fachdienst Integration und Beratung soll die Arbeitsqualität durch eine konsequente Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen Fachkonzepte verbessert werden.

Es existieren bereits Fachkonzepte

- für das Fallmanagement (seit 01.11.2012),
- für den Arbeitgeberservice (seit 01.04.2013),
- für AmigA - Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (seit 01.01.2014) und
- für die Arbeit mit den Selbstständigen (seit 01.03.2014).

Für das Jahr 2015 ist geplant, alle Integrationsfachkräfte in einer modularen Schulungsreihe zum Thema „Beratungskompetenz“ zu schulen.

Die Qualität der Arbeitsergebnisse lässt sich teilweise nur schwer über Indikatoren messen, ein wichtiger Indikator ist aber die Eingliederungsquote, die jährlich mit der Eingliederungsbilanz veröffentlicht wird. Ein weiterer wichtiger Indikator ist die Kennzahl „Nachhaltigkeit der Integrationen“ (K2E3). Die Definition dieser Kennzahl im bundesweiten Kennzahlensystem ist zwar nicht optimal, um tatsächlich die Nachhaltigkeit von Integrationen zu beschreiben, aber näherungsweise kann diese Kennzahl doch genutzt werden, um Hinweise auf die Qualität des Integrationsprozesses zu erhalten.

3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsarbeit. Es soll eine aktive und professionelle Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden. Indikator für die Kundenzufriedenheit sind die Ergebnisse regelmäßiger Kundenbefragungen. Die im Jahr 2014 durchgeführten Befragungen bestätigten im Wesentlichen den bis dahin erreichten Stand der Kundenzufriedenheit, der sich in Noten zwischen 2,3 und 2,6 zeigt.

3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip seit 1.1.2005 im §1 SGB II in der Grundsicherung verankert. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen bei der Umsetzung sämtlicher Leistungen der Arbeitsförderung berücksichtigt werden

Die von der MAIA betreuten Frauen werden nicht nur nach ihrem Anteil an den Leistungsberechtigten unterstützt. Es ist gesetzlich gefordert, mit Hilfe der Leistungen der Grundsicherung geschlechtsspezifischen Benachteiligungen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter entgegenzuwirken. Außerdem sind die individuellen familienspezifischen Lebensverhältnisse von Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Männer in derartigen Lebenslagen gleichermaßen behandelt. Allerdings ist ihre Zahl wesentlich geringer als bei den Frauen.

Gemäß § 18e SGB II sind seit 2011 für die Jobcenter Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) tätig. Deren Aufgabe ist es, in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern die Mitarbeiter des Jobcenters zu sensibilisieren, zu unterstützen und zu beraten.

Frau Monika Franke wurde vom Landrat zur Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt berufen. Sie wurde bei der Erarbeitung dieses Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms beteiligt.

4. HANDLUNGSFELDER

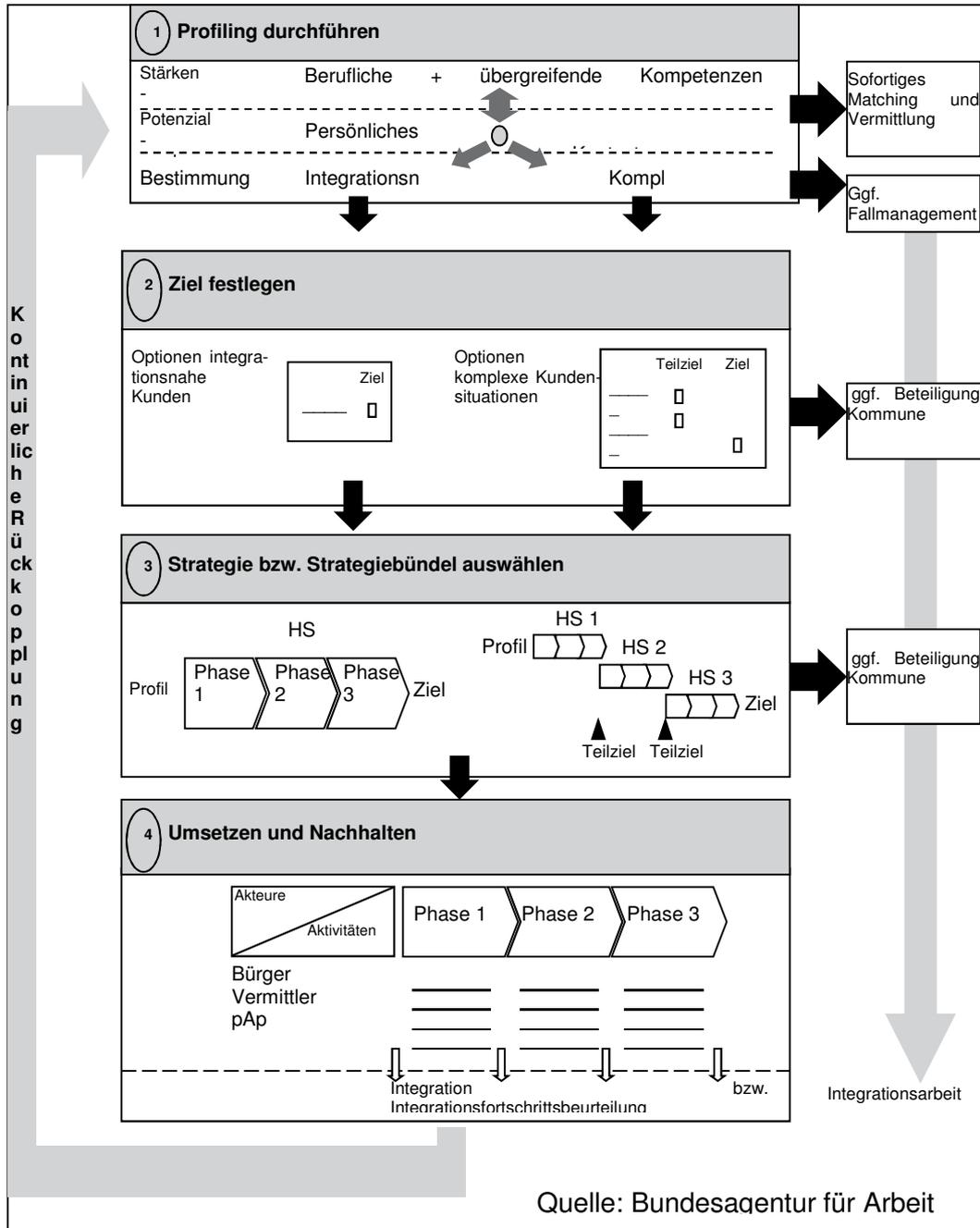
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

Die reguläre Integrations- und Vermittlungsarbeit im Jobcenter MAIA orientiert sich seit 2009 an dem von der BA entwickelten Vier-Phasen-Modell der Integrationsarbeit. Auch als Optionskommune hat die MAIA dieses Prozessmodell beibehalten.

Durch die für 2015 geplante Überarbeitung der Profilingmasken und die nachgelagerte Schulung der Mitarbeiter erwarten wir eine verbesserte einheitliche Dokumentation und damit einhergehend eine bessere Übersicht über die Kundenstruktur der eLB's.

Neben der regulären Integrationsarbeit gibt es in der MAIA das Fallmanagement für ausgewählte Leistungsberechtigte mit komplexen Profillagen und mehreren Handlungsbedarfen (siehe Kapitel 4.4).

Das folgende Diagramm stellt die vier Phasen des Prozessmodells dar:



Im Fachdienst Integration und Beratung wurde die Arbeit so strukturiert, dass es für folgende Zielgruppen spezialisierte Integrationsfachkräfte gibt:

- Leistungsberechtigte im Fallmanagement
- Jugendliche unter 25 Jahre
- Teilnehmer des Projektes STÄRKEN 50+
- Teilnehmer des Projektes Integrationsbegleiter
- Arbeitgeber

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuen zum Stichtag (31.12.2014) 7 persönliche Ansprechpartner 888 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren, von ihnen sind 278 als arbeitslos bzw. arbeitsuchend registriert. Mit diesem Betreuungsschlüssel ist eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen möglich.

Auch als Optionskommune arbeitet die MAIA mit der Arbeitsagentur Potsdam zusammen. Die BA wurde mit der Ausbildungsplatzvermittlung beauftragt. Das ist sinnvoll, da die BA für die Berufsberatung zuständig ist und durch diese Beauftragung bei Schulabgängern sofort die Erstvermittlung übernehmen kann. Für 2015 ist eine Vertiefung der Zusammenarbeit geplant.

Auch innerhalb der Kreisverwaltung besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Jugendamt und der Arbeitsgruppe Schule/Wirtschaft.

Für Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben und die die Anforderungen an das Ausbildungsplatzprofil erfüllen, d.h. dass sie ausbildungsreif sind, liegt der Handlungsansatz der persönlichen Ansprechpartner darin, sie zunächst zum Berufsabschluss zu führen.

Mit unterschiedlichen Maßnahmen und Methoden soll den differenzierten Anforderungen der Integration dieser sehr heterogenen Zielgruppe begegnet werden. Erfahrungen der Vorjahre fließen hier ein. Es zeigt sich immer wieder, dass gerade bei den Jugendlichen langwierige, unspezifische Maßnahmen nicht ihrer Motivationslage entsprechen und sie deshalb häufig nicht zum erwarteten Erfolg führen.

Für Jugendliche, die nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren, ist die direkte Suche nach einem Arbeitsplatz für Ungelernte erforderlich. Viele arbeitslose Jugendliche brauchen sehr intensive Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, für einen sehr großen Teil sind Motivation fördernde Maßnahmen, ggf. mit Sanktionsoption verbunden, das Mittel der Wahl.

Bei der Konzeption der Maßnahmen für die Jugendlichen liegt der Fokus neben dem Erlangen von Bildungsabschlüssen auch auf der sozialpädagogischen Begleitung, um die sozialen Kompetenzen der Jugendlichen zu stärken bzw. zu aktivieren und ihre Motivation zu wecken. Erst dadurch sind Erfolge auf dem Weg zur Integration in Ausbildung und/oder Arbeit erreichbar. Erfahrungsgemäß zeigen sich viele Probleme jedoch erst im praktischen Arbeitsalltag. Damit sie nicht den Integrationserfolg gefährden, wird der Nachbetreuung der Jugendlichen nach Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Ausbildung durch die Träger der Maßnahmen große Bedeutung beigemessen.

Eine wichtige Chance für Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist die betriebliche Einstiegsqualifizierung als Brücke in die Berufsausbildung. In Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und potenziellen Ausbildungsbetrieben nutzt die MAIA dieses Instrument für jugendliche Ausbildungssuchende.

Für die Qualifizierung wird die MAIA Berufsausbildung auch weiterhin in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und die Einstiegsqualifizierung (EQ) anbieten. Aufgrund der positiv veränderten Ausbildungsplatzsituation, finden mehr benachteiligte Jugendliche einen Ausbildungsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsplatz, brauchen aber die Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, wie z.B.

Nachhilfeunterricht. Die Kosten für Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen können dadurch reduziert werden.

Darüber hinaus erfolgt der gezielte einzelfallbezogene Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

An der Steigerung der Motivation und des Durchhaltevermögens der Jugendlichen wird die MAIA gemeinsam mit den örtlichen Trägern arbeiten. Hierbei wird sie den regionalspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen, denn die unterschiedliche wirtschaftliche Situation und Ausprägung des Qualifikationsstandes in den Regionen ist insbesondere bei den Jugendlichen deutlich spürbar.

Auch andere, insbesondere ESF-Förderprogramme werden – soweit geeignet, sinnvoll und durchführbar – genutzt.

Im SGB II ist geregelt, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige, denen nicht sofort ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz vermittelt werden kann, in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vermittelt werden können. Ganz besonders gilt dies für Jugendliche: sie sind nach § 3 Abs. 2 SGB II unverzüglich in eine Arbeit oder auf einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Da eine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung nicht in jedem Fall sofort möglich ist, sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein unverzichtbares Instrument, um diese gesetzliche Vorgabe umzusetzen.

Trotz der geringen Fallzahlen bei den Jugendlichen wird diese im Jahr 2015 wieder mehr in den Fokus rücken. Es ist geplant, ein Fachkonzept U25 zu erstellen. Insbesondere wird es Ziel sein, die Jugendlichen noch früher als bisher zu aktivieren und den Übergang von Schule in Ausbildung noch besser zu begleiten.

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+)

Eine Zielgruppe, die zunehmend an Bedeutung gewinnt, sind ältere Leistungsberechtigte. Bereits über ein Drittel der arbeitslosen Leistungsberechtigten im Jobcenter MAIA sind über 50 Jahre alt. Im Hinblick auf den demografischen Wandel in der Altersstruktur und den sich verschärfenden Fachkräftemangel ist es daher zwingend erforderlich, diesen Personenkreis stärker in den Fokus zu nehmen.

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA alle regulären Förderinstrumente.

Zusätzlich ermöglicht die Bundes-Initiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ im Projekt STÄRKEN 50+ neben dem Einsatz von Regelinstrumenten des SGB II und III eine sehr intensive Betreuung dieser Leistungsberechtigten, sofern sie motiviert sind, nochmals ins Berufsleben einzusteigen. Im Jahr 2009 hat sich die MAIA dem Pakt „STÄRKEN 50+“ (Standortchancen Ältere in den Regionalkernen Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming und Potsdam-Mittelmark) angeschlossen, welcher aus dem Bundesprojekt Perspektive 50plus durch das BMAS gefördert wird.

In diesem Rahmen sind im Landkreis Potsdam-Mittelmark in der dritten Programmphase sechs persönliche Ansprechpartner (pAp) im Modell B, drei Fallmanager im Modell C und ein Projektleiter tätig. Die pAp's im Modell B betreuen im Durchschnitt 100 Leistungsberechtigte pro Jahr, wodurch eine intensivere Begleitung und Beratung möglich wird, so dass im Modell B insgesamt 600 Teilnehmer betreut werden. Im Modell C werden pro Jahr rund 200 Leistungsberechtigte beraten, so dass insgesamt 800 ältere Leistungsberechtigte von der

Intensivbetreuung im Projekt STÄRKEN 50+ profitieren. Über STÄRKEN 50+ stehen neben personellen Ressourcen auch zusätzliche Fördermittel zur Verfügung.

Insbesondere die persönlichen Ausgangslagen der arbeitslosen Älteren, speziell mit Schwerpunkten wie Langzeitarbeitslosigkeit, veraltete Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen und fehlender Mobilität verlangen einen ganzheitlichen Ansatz und eine individuelle Herangehensweise. Ziel ist es, diese Hürden abzusenken und die Teilnehmer für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten um nachhaltige Integrationen zu erreichen.

Die Fallmanager gehen bei der Betreuung auf komplexe persönliche Lebenslagen ein, die oft derart manifestiert sind, dass der Vertrauensaufbau zur Veränderung der Verhaltensmuster viel Zeit erfordert. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe ist, die Hemmnisse abzubauen und eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Neben der hohen Kontaktdichte bildet auch die Entwicklung neuer bzw. die Verfestigung bestehender Netzwerke als eine gemeinsame Handlungs- und Wirkungsplattform unterschiedlichster Arbeitsmarktakteure ein wichtiges Element bei der Vermittlung in Beschäftigung. Dabei wird um Abbau von Vorurteilen gegenüber Älteren geworben, indem individuelle Gespräche zur Auswahl von Projektteilnehmern beim Arbeitgeber stattfinden um die Vorteile der Lebenserfahrung aufzuzeigen. Durch die Freiwilligkeit der Projektteilnahme wird zudem eine hohe Eigenmotivation bei den Teilnehmern sichergestellt.

4.4 FALLMANAGEMENT

In der Gesetzesbegründung zum SGB II heißt es: „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit haben Vorrang vor Leistungen zum Lebensunterhalt und werden unter Berücksichtigung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit erbracht. Grundsätzlich wird eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt. ... Zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit bedarf es einer maßgeschneiderten Ausrichtung der Eingliederungsleistungen auf den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Kernelement der neuen Leistung soll deshalb Fallmanagement sein. Im Rahmen des Fallmanagements wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben; darauf aufbauend dann ein individuelles Angebot unter aktive Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert.“ Aus dieser Formulierung wird einhellig abgeleitet, dass die Jobcenter ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement anbieten müssen. Wie das Fallmanagement organisiert ist, sollen die Jobcenter vor Ort regeln.

Zielgruppe des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sind Leistungsberechtigte mit komplexen Profillagen und mehreren Handlungsbedarfen. Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist das Erreichen von Integrationsfortschritten bis hin zu erfolgreichen Integrationen.

Auch 2015 werden je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig sein. Außerdem arbeiten drei Fallmanager im Projekt STÄRKEN 50+ für die Zielgruppe der älteren Leistungsberechtigten. Im regulären Fallmanagement beträgt der Betreuungsschlüssel 1:60 im Projekt STÄRKEN 50+ 1:58.

Das Fallmanagement setzt den Beratungsansatz „AmigA“ für alle Profillagen um.

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das seit dem 01.11.2012 gültig ist. Es wird im Jahr 2015 überarbeitet und mit dem AmigA-Fachkonzept zusammengeführt.

4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)

Lang anhaltende Arbeitslosigkeit führt häufig zu psychischen und physischen Problemen bei den Betroffenen. Dies ist auch in der MAIA erkennbar. Es wird eingeschätzt, dass bei ca. 25 % der Leistungsberechtigten derartige gesundheitliche Beeinträchtigungen bestehen und somit die Eingliederung erschweren bzw. verhindern. Aus diesem Grund ist und bleibt hier ein Handlungsbedarf für die MAIA.

Seit Bestehen der MAIA ist „AmigA“ – also „Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung“ zunächst als Projekt erprobt und inzwischen in die regelmäßige Arbeit der Fallmanager eingeflossen. Das hier praktizierte interdisziplinäre Fallmanagement hat sich als probates Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der Integrationsfähigkeit und zur Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt für diese Kundengruppe bewährt.

Zur Unterstützung der Leistungsberechtigten ist es wichtig, intensive soziale und gesundheitsbezogene Netzwerke auf- und auszubauen. Die Leistungsberechtigten benötigen umfassende Beratungsangebote zu ihren Gesundheitsfragen und –problemen. Dies wird im „AmigA-Fallmanagement“ gewährleistet, in das auch ein Sozialmediziner und ein Psychologe einbezogen sind. Die AmigA-Betreuung erfolgt nach dem Beratungsansatz des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Damit gelingt es immer besser, die Leistungsberechtigten verhältnismäßig schnell an die notwendigen Hilfen anzubinden und sie zu stabilisieren, damit sie (wieder) beschäftigungsfähig werden.

Ein weiterer wichtiger Part zur Unterstützung des Gesundheitsnetzwerkes sind die in den Planregionen eingerichteten Beratungszentren des Landkreises. Dort befinden sich auch die zielorientierte Sucht- und Problembewertung als psycho-soziales Angebot des Landkreises. Die räumliche Nähe zu den Vermittlungsteams des Jobcenters MAIA ermöglicht eine enge und intensive Zusammenarbeit zwischen der MAIA und den anderen sozialen und gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten. Damit ist ein Gesundheitsnetzwerk geschaffen, das zur Unterstützung der Integrationsarbeit der MAIA einen wichtigen Beitrag leistet.

Näheres zur Betreuung von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen in der MAIA ist im „Fachkonzept AmigA“ geregelt, das am 01.01.2014 in einer überarbeiteten Fassung in Kraft getreten ist.

4.6 ALLEINERZIEHENDE

Da Alleinerziehende im Hinblick auf die vorhandene berufliche Grundqualifikation und eine meist vorhandene kurze Berufserfahrung deutlich besser qualifiziert sind als Mütter in Paarhaushalten werden für die Gruppe der Alleinerziehenden im Jobcenter keine gesonderten Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, sondern sie werden in vorhandene eingegliedert.

Ebenfalls spricht gegen ein gesondertes Fachkonzept, dass die Integrationsquote der Alleinerziehenden bei 28,8 % und damit sogar etwas über der Integrationsquote von 26,9 % liegt (Stand 08/2014).

Im Landkreis wird eine gute, fast bedarfsgerechte Kinderbetreuung von Kindern unter 6 Jahren sichergestellt. Eine Problematik ist noch die Randzeitenbetreuung und die Betreuung in den ländlichen Regionen. Durch die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen im

Landkreis ist zunehmend auch die Betreuung der Kinder bis 12 Jahren in den Nachmittagsstunden abgedeckt.

In der Unterstützung von Alleinerziehenden werden grundsätzlich alle Förderinstrumente des SGB II und SGB III genutzt. Bei Maßnahmen zur Qualifizierung, wie zum Beispiel FbW wird immer auch die Möglichkeit einer Qualifikation in Teilzeit besprochen.

Neben der Nutzung von allen Instrumenten des SGB II und SGB III gewährt das Jobcenter MAIA auch für die Zielgruppe der Alleinerziehenden seit Anfang 2014 Einstiegsgeld nach § 16b SGB II für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bis dahin wurde dieses Instrument nur für Existenzgründer genutzt. Laut IAB-Studie ist ein Grund für die Erwerbstätigkeit der Alleinerziehenden in Minijobs, dass eine Vollzeittätigkeit in vielen Fällen keinen finanziellen Anreiz bietet und oftmals nicht bedarfsdeckend ist.

Zusätzlich werden die marktnahen arbeitslosen Alleinerziehenden auch weiterhin stärker in den Fokus rücken und zur Teilnahme am Projekt Integrationsbegleiter sowie zur Intensivvermittlung durch den AGS (sofern die Kriterien dafür erfüllt sind) motiviert.

Für die marktfernen Alleinerziehenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen werden zusätzlich zu den Leistungen des SGB II auch Maßnahmen und Projekte des Förderprogramms „Perspektive Arbeit“ genutzt (ESF-Förderung).

4.7 SELBSTSTÄNDIGE

Das Jobcenter MAIA hat das Ziel, die Beendigung der Hilfebedürftigkeit und Deckung des Eigenbedarfs selbstständiger/freiberuflicher SGB II – Leistungsempfänger herbeizuführen durch

- Unterstützung tragfähiger Neugründungen,
- Unterstützung bei der Verbesserung der bestehenden Betriebsführung (§ 16c SGB II),
- Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt mit Beendigung der erfolglosen Selbständigkeit (§ 45 SGB II).

Die Beratung und Unterstützung durch das Jobcenter wird in allen vier Planregionen des Landkreises Potsdam-Mittelmark angeboten.

Voraussetzung für die Förderung sind in jedem Fall die fachliche Stellungnahme/Tragfähigkeitsbescheinigung einer fachkundigen Stelle. Regelmäßig handelt es sich dabei um Kammerorganisationen, Gründerzentren, Fachverbände, Kreditinstitute etc.

Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit soll grundsätzlich nur gefördert werden, wenn die Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt werden soll und in angemessenem Zeitrahmen die Beendigung der Hilfebedürftigkeit realistisch erscheint. Das gilt auch bei Betriebsübernahmen bzw. der Umwandlung einer nebenberuflichen Tätigkeit in eine hauptberufliche Selbständigkeit.

Gründer sollen unter Würdigung ihrer individuellen Möglichkeiten und unter Nutzung des vorhandenen MAIA-übergreifenden Förderspektrums auf die Selbständigkeit vorbereitet bzw. in diese aktiv begleitet werden.

Die Begleitung konzentriert sich hierbei auf eine qualifizierte, individuelle Beratung und auf die optimale Auswahl der bestehenden Förder- und Beratungsangebote, so z. B. Lotsendienste, Kammern, der einheitlichen Anlaufstelle beim Ministerium für Wirtschaft, die

Coaching-Angebote der KfW-Bank und der Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) sowie die vom Landkreis angebotenen Beratertage zur Wirtschaftsförderung.

Selbständige können individuell durch Maßnahmen nach § 16c SGB II (Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen) und mit Einstiegsgeld zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit nach § 16 b SGB II gefördert werden.

2014 wurde für diese Zielgruppe ein individuelles Coaching für alle vier Regionen organisiert. Es wurde gemäß § 45 SGB III nach dem Vergaberecht vergeben. Sofern die Maßnahmen erfolgreich verlaufen, können sie auf Grund von vertraglich vorgesehenen Verlängerungsoptionen auch im Jahr 2015 stattfinden.

Näheres zur Betreuung der Selbstständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbständige“ geregelt, das seit dem 01.03.2014 in Kraft ist.

4.8 NEBENERWERB

4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung kann ein wichtiger Schritt in Richtung Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Das Selbstwertgefühl der erwerbslosen Personen wird gesteigert und berufsspezifische Kenntnisse werden erworben, ausgeweitet oder gefestigt. Daher soll den marktnahen Bewerbern zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch noch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten werden. Um dieses Angebot aufrecht halten zu können, wird der Arbeitgeberservice zusätzlich zu der Arbeits- und Ausbildungsstellenakquisition verpflichtet, Nebenerwerbsstellen zu akquirieren.

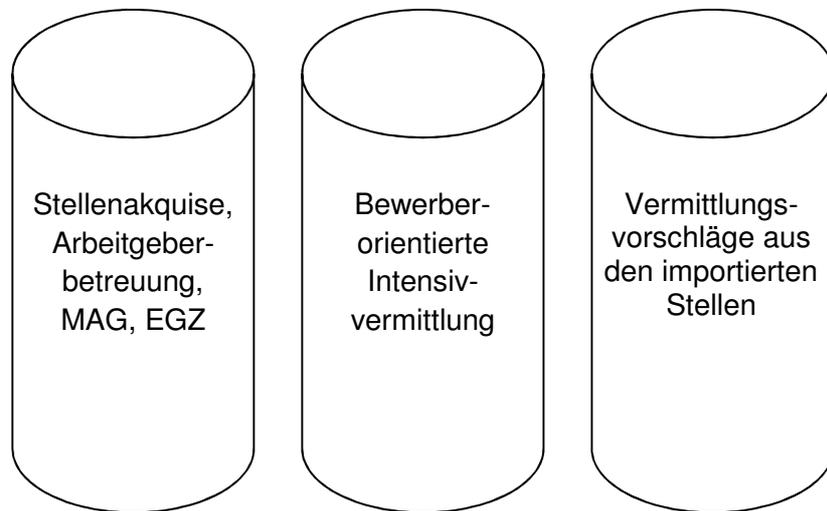
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG

Marktnahe ALG II-Empfänger, die sich im Nebenerwerb befinden, werden verstärkt in die Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung eingebunden. Bei jeder persönlichen Vorsprache des Leistungsberechtigten wird ein Stellensuchlauf gemeinsam mit dem Bewerber durchgeführt, und bei entsprechender Eignung ist ein Vermittlungsvorschlag zu erstellen.

Außerdem ist geplant, ein intensives Coaching für diese Zielgruppe vorzubereiten, das außerhalb der Nebentätigkeit stattfinden soll und sowohl im Umfang als auch in der Durchführung individuell auf die Teilnehmer ausgerichtet wird. Es zielt auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, entweder durch Ausweitung der bisherigen Tätigkeit oder auch durch Vermittlung in andere Arbeitsstellen. Zurzeit wird die Öffentliche Ausschreibung vorbereitet.

4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)

Der kreiseigene Arbeitgeberservice wird kontinuierlich weiterentwickelt, so dass das Konzept mittlerweile auf drei Säulen basiert:



Einerseits ist natürlich weiterhin die Stellenakquise, Arbeitgeberbetreuung und Beratung zu den Förderinstrumenten Kernaufgabe des AGS, denn die Arbeitgeber brauchen vor Ort einen Ansprechpartner mit Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung.

Die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der AGS-Intensivvermittlung gewinnt als zweite Säule der Arbeit im AGS an Bedeutung, denn umso komplexer die Problemlagen der Bewerber werden, desto individueller müssen diese betreut werden. Es genügt teilweise nicht mehr, ihnen nur die auf dem Markt verfügbaren Stellen anzubieten, vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gezielt neue Möglichkeiten entwickelt werden.

Drittes Standbein ist der Stellenimport von der Bundesagentur für Arbeit. Wie geplant wurden am 02.01.2014 die ersten Stellenangebote über eine technische Schnittstelle in Prosoz eingespielt. Inzwischen konnte der Einzugsbereich auch über die Kreisgrenzen hinaus erweitert werden, um den Bewerbern eine noch größere Anzahl an Arbeitsstellen im Rahmen regelmäßiger Suchläufe anbieten zu können.

Hinsichtlich des Stellenexportes zur Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit sind noch weitere Anpassungen in 2015 erforderlich. Durch den MAIA-Stellenmarkt auf der neuen Internetpräsenz kann den Arbeitgebern aber auch schon jetzt die Veröffentlichung auf der Homepage des Landkreises Potsdam-Mittelmark als zusätzlicher Service angeboten werden.

Zudem wurde die Zusammenarbeit zur Wirtschaftsförderung weiter ausgebaut und durch die Vereinbarung regelmäßiger Treffen dauerhaft verstetigt, so dass Synergieeffekte effizient genutzt werden. Auch der enge Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit wird weiterhin gepflegt. Dadurch funktioniert die Koordination gemeinsamer Aktionen und gegenseitiger Unterstützung auch nach Verwerfen der Arbeitgeberaufteilung reibungslos.

Für das Jahr 2015 ist unter anderem die Erarbeitung eines Marketingkonzeptes geplant, um durch zielgruppenspezifisches Vorgehen die Effektivität des Arbeitgeberservice noch weiter

zu steigern. Als Auftakt wurden bereits Weihnachten 2014 Grußkarten zur weiteren Kundenbindung entworfen und als Dank für die gute Zusammenarbeit an die 100 engsten Arbeitgeberkontakte verschickt.

4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark haben Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau eine lange Tradition. Hervorzuheben ist, dass das Beelitzer Spargelanbaugebiet zu den größten der Bundesrepublik gehört und der „Beelitzer Spargel“ mittlerweile ein weithin bekanntes und sehr begehrtes Produkt ist. Auch das Werderaner Gebiet ist überregional bekannt, vor allem wegen seiner Obstplantagen. Auch wenn der Anteil der Beschäftigten in diesen Branchen relativ gering ist, besteht doch regelmäßig saisonaler Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere während der Erntezeit. Dies wird von der MAIA intensiv für die Integrationsarbeit genutzt.

Bereits seit 2005 vergibt die MAIA die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte. Der praktizierte Ansatz, dass die Teilnehmer freiwillig in einen „Pool“ aufgenommen werden und der beauftragte Dritte zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten prüft und sie danach an die Unternehmen vermittelt, hat sich bewährt.

Aufgabe des Dritten ist es auch, die Arbeitnehmer im Falle der Integration in saisonale Beschäftigung zu unterstützen, die Motivation nicht zu verlieren und bei auftretenden Problemen zwischen Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern Lösungen herbeizuführen.

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt regelmäßig zu guten Integrationsergebnissen. Deshalb wird auch in der Erntesaison 2015 diese Vermittlungsarbeit durch einen beauftragten Dritten ausgeführt. Das dafür erforderliche Ausschreibungsverfahren wurde bereits für die Saison 2014 durchgeführt und ermöglichte durch eine im Vertrag vorgesehene Option die Wiederholung für das Jahr 2015.

4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG

Inzwischen ist deutlich erkennbar, dass der so genannte „Demografische Wandel“ auch in Potsdam-Mittelmark angekommen ist. Das zeigt sich u. a. darin, dass einige Unternehmen mittlerweile bereit sind, die Anforderungen an neu einzustellende Arbeitnehmer oder Auszubildende zu senken. Das kommt dem Profil der Leistungsberechtigten der MAIA entgegen und lässt ihre Chancen steigen. Allerdings kann dies aus Sicht der MAIA keine endgültige Lösung sein. Langfristig sind in den meisten Fällen Schulabschlüsse und/oder solide Berufsausbildungen/Fachkenntnisse unabdingbar, um am Erwerbsleben dauerhaft teilzuhaben.

In der Auseinandersetzung mit dem prognostizierten Arbeitskräftemangel wird in der Studie der Bundesagentur für Arbeit „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ (Januar 2011) festgestellt, dass der Mangel überwiegend „Fachkräfte“ betrifft. Als Fachkräfte werden dabei „alle Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbaren Sekundärabschluss“ definiert.

Die Studie macht deutlich, dass es u. U. für die Volkswirtschaft Deutschlands negative Folgen haben kann, wenn es nicht gelingt, den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (EPP) deutschlandweit bestmöglich auszugleichen.

Es wurden 10 Handlungsfelder identifiziert, die darauf ausgerichtet sind, dem Fachkräftemangel zu begegnen:

- 1 – Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren, Übergänge in den Beruf verbessern
- 2 – Ausbildungsabbrecher reduzieren
- 3 – Studienabbrecher reduzieren
- 4 – Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
- 5 – Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
- 6 – Zuwanderung von Fachkräften steuern
- 7 – Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
- 8 – Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
- 9 – Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
- 10 – Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabenrecht prüfen.

Im Einzelnen wurden Vorschläge zur Bearbeitung dieser Handlungsfelder unterbreitet, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird.

Obwohl die originäre Zuständigkeit in den meisten Fällen bei anderen Einrichtungen und Behörden liegt, kann auch auf der kommunalen Ebene die Entwicklung einiger Handlungsfelder positiv beeinflusst werden. So leistet die MAIA einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbspartizipation Älterer und von alleinerziehenden Frauen.

Schwerpunkt der Maßnahmen der MAIA zur Fachkräftesicherung sind aber einerseits die Ausbildungsstellenvermittlung und auch die Förderung von Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (siehe Kapitel 4.2) und andererseits die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW).

Seit mehreren Jahren hat die Förderung beruflicher Weiterbildung Priorität bei der Planung der Verwendung der Arbeitsfördermittel. Die Förderung beruflicher Weiterbildung wurde weitgehend von den erforderlichen Kürzungen im Eingliederungstitel ausgenommen. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Potsdam und den benachbarten Jobcentern wurde eine Qualifizierungs-/AVGS-Planung erarbeitet. Ziel ist es, dass jeder Leistungsberechtigte, dessen Chancen am Arbeitsmarkt durch eine Weiterbildungsmaßnahme erhöht werden, einen Bildungsgutschein erhalten soll.

Unter Nutzung der vorgenannten Instrumente, aktueller Arbeitsmarktberichte und von Angeboten der Bildungsträger erfolgt durch die Ansprechpartner der MAIA eine individuelle persönliche Beratung der Leistungsberechtigten. Hier werden gezielte einzelfallorientierte Angebote, die den derzeitigen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, unterbreitet und begleitet.

Darüber hinaus werden Leistungsberechtigte zur Teilnahme an ESF geförderten Projekten motiviert, insbesondere auch bleibeberechtigte Zuwanderer.

4.12 NEUZUGÄNGE

Alle Leistungsberechtigten, die erstmalig in der MAIA ALG II beantragen (Neuzugänge), erhalten unverzüglich nach Bewilligung des ALG II - Antrages einen Termin bei einem persönlichen Ansprechpartner zum Erstgespräch. Dort ist dann mit jedem neuen Antragsteller ein umfangreiches Gespräch zur Feststellung der Stärken und der Handlungsbedarfe des Leistungsberechtigten zu führen. Gemeinsam wird eine verbindliche Eingliederungsstrategie erarbeitet und in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten. Es wird ein Stellensuchlauf anhand des angelegten Profils durchgeführt, um eine möglichst

zeitnahe Integration am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Im IKS ist der Prozess der Betreuung von „Neukunden“ detailliert geregelt.

Die Willkommenskultur des Jobcenters gewährt Flüchtlingen mit sofortigem SGB II-Anspruch umfassende und sofortige Hilfe. Die individuell erforderliche moralische, materielle und finanzielle Unterstützung durch unsere Mitarbeiter wurde bereits in 2014 geschult. Bei der Ersteingliederung hat die sprachliche Qualifizierung und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse höchste Priorität.

4.13 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2015 nutzen. Das Gesamtvolumen gegenüber dem Vorjahr wird leicht gesteigert, allerdings wie in 2014 auf niedrigerem Niveau als in den Vorjahren. Grund dafür sind in erster Linie die im Zuge der Instrumentenreform eingeführten neuen Restriktionen bei diesem Instrument. So dürfen Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten. Dadurch verringert sich die Zahl der potenziellen Teilnehmer zunehmend. Auch dürfen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten keine Qualifizierungen durchgeführt werden und es darf keine sozialpädagogische Betreuung finanziert werden. Gerade diese Elemente wurden in der Vergangenheit aber erfolgreich im Zusammenhang mit Arbeitsgelegenheiten genutzt. Maßnahmen, die bisher als AGH mit Qualifizierungsanteil konzipiert waren, werden nun teilweise als Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung durchgeführt. Aus diesem Grund wurde das Budget für Maßnahmen nach § 45 SGB III deutlich aufgestockt, während das Budget für AGH verringert wurde.

Auch im Jahr 2015 werden einige AGH mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), die in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmer erbrachten, favorisiert:

- Für integrationsferne Leistungsberechtigte werden weiterhin betreuungsintensive Maßnahmen durchgeführt, um Teilnehmer zu unterstützen, ihre Tagesstruktur zu finden und zu halten.
- Die Produktion von Obst und Gemüse für die Weitergabe an die „Tafel“ wurde von den Teilnehmern gut angenommen. Sofern die Rahmenbedingungen es zulassen, werden derartige Maßnahmen auch weiterhin durchgeführt.
- Bewährt hat sich auch, eine gewisse Zahl von Arbeitsgelegenheiten flächenmäßig über den gesamten Landkreis regelmäßig vorzuhalten. Sie werden u. a. genutzt, um Arbeitsbereitschaft zu überprüfen oder flexibel auf anderen, kurzfristigen Bedarf seitens der Vermittler zu reagieren.

Die beispielhaft genannten Maßnahmen dienen der Begleitung der praktischen Arbeit der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager. Deshalb genießen sie hohe Priorität.

In der Folge des Projekts AmigA sind in den Vorjahren AGH-Maßnahmen für Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen entwickelt worden, bei denen die Teilnehmenden so betreut wurden, dass sie trotz ihrer Beeinträchtigungen Fortschritte erzielten. Es gab auch darin eingebundene Qualifizierungsanteile, die aus Leistungen des SGB VIII (Krankenkassen) finanziert wurden. Inzwischen ist die Erkenntnis gereift, dass es sinnvoller ist, derartige Maßnahmen nach § 45 SGB III zu fördern. Entsprechende öffentliche Ausschreibungen werden für 2015 für alle Teams vorbereitet.

In Vorjahren gab es auch eine gewisse Anzahl regelmäßig geförderter Einsatzstellen außerhalb spezifischer Projekte. Dabei waren häufig Kommunen, Vereine und andere Einrichtungen der soziokulturellen Infrastruktur Einsatzstellen für die von der MAIA zugewiesenen Teilnehmer. Die MAIA hat mit der Förderung dieser Arbeitsgelegenheiten seit

ihrem Bestehen zur Stärkung dieser soziokulturellen Infrastruktur beigetragen. Auf Grund der neuen Rahmenbedingungen wird es nicht möglich sein, in jedem dieser Fälle die – teilweise jahrelang gewährte – Förderung auch im Jahr 2015 weiterzuführen. Eine Dauerförderung bestimmter Tätigkeiten widerspricht dem Prinzip der Zusätzlichkeit und ist aus diesem Grunde vom SGB II nicht vorgesehen.

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16 e SGB II wird es auf Grund der Individualität und der spezifischen Anforderungen nur in Einzelfällen geben.

5. MASSNAHMEN ZUR ENGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES ENGLIEDERUNGSBUDGETS

Nach dem derzeitigen Kenntnisstand wurden die vorhandenen Mittel wie in der folgenden Tabelle dargestellt verplant. Allerdings wird unterjährig die Planung kontinuierlich angepasst, da der Mittelabfluss nicht in jedem Instrument durch das Jobcenter gesteuert werden kann. So ist es z. B. nicht exakt planbar, wie viele der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine durch die Leistungsberechtigten tatsächlich eingelöst werden, so dass die Förderung auch kassenwirksam wird.

In der folgenden Tabelle sind die tatsächlichen Ausgaben pro Instrument dargestellt sowie die Planung der Ausgaben für 2015.

Eingliederungsbudget	Ausgaben 2012	Ausgaben 2013	Ausgaben 2014	Planung 2015
Vermittlungsbudget	663.000 €	516.252 €	542.222 €	520.000 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	316.500 €	849.915 €	715.350 €	1.143.000 €
Vermittlungsgutscheine	210.000 €	88.500 €	49.000 €	51.520 €
Reisekosten zum Meldetermin	35.000 €	47.142 €	45.076 €	41.400 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	1.069.160 €	585.124 €	607.559 €	530.000 €
Eingliederungszuschüsse	890.115 €	1.221.718 €	1.177.494 €	1.120.000 €
Eingliederungszuschüsse für Ältere – Auslauffinanzierung -	822.797 €	113.667 €	0 €	0 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	303.532 €	215.279 €	198.404 €	184.258 €
Einstiegs geld	90.149 €	50.319 €	53.428 €	56.700 €
Begleitende Hilfen für Selbständige	111.700 €	70.498 €	98.682 €	136.600 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	368.115 €	223.708 €	139.116 €	96.750 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	21.346 €	4.694 €	4.890 €	12.000 €
Einstiegsqualifizierung	31.294 €	13.416 €	8.696 €	8.090 €
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	444.245 €	193.885 €	246.204 €	200.000 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	1.117.390 €	699.391 €	673.431 €	757.700 €
Arbeitsgelegenheiten – Entgeltvariante – Auslauffinanzierung -	738.789 €	50.549 €	0 €	0 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen	50.000 €	133.932 €	88.353 €	130.343 €

Freie Förderung	11.055 €	22.718 €	6.289 €	20.000 €
Summe	7.294.187	5.100.705 €	4.654.203 €	5.068.361 €

Eine leichte Erhöhung des Planansatzes erfolgte in den Positionen Aktivierung und berufliche Eingliederung, da Qualifizierung nach wie vor ein gutes Mittel zur Integration der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den 1. Arbeitsmarkt darstellt.

Die Kosten für Eingliederungszuschüsse sollen auf einem fast gleichen Niveau wie in 2014 bleiben, da dieses Instrument zu einer direkten Integration führt.

Ebenfalls eine Erhöhung erfolgt bei der Position Begleitende Hilfen für Selbständige, hier ist angedacht mehr Geld für begleitendes Coaching auszugeben, um die Rentabilität der Selbständigkeit zu erhöhen.

Eine Reduzierung der Kosten bei den der Position Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und gleichzeitig eine Erhöhung in den Ausbildungsbegleitenden Hilfen, passt sich der veränderte Ausbildungsmarktsituation an.

Das Volumen für die Position AGH und FAV wird leicht erhöht.

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

Bisher unterstützte die MAIA auch von Bund/Land/EU geförderte regionale Entwicklungsprojekte des Landkreises oder der Kommunen, indem sie – falls geeignet – durch Beschäftigungsförderung zur Realisierung beitrug. Dies wird auf Grund der begrenzten finanziellen Mittel nur noch in Ausnahmefällen möglich sein.

Ein besonderes Beispiel dafür war die Mitwirkung der MAIA bei der Umsetzung der Ziele und Projekte des bisher vom Land bereitgestellten „Regionalbudgets“ für den Landkreis dar. Diese Förderung lief im Jahr 2014 aus. Auch die Nachfolgeförderung „Perspektive Arbeit“ begleitet die MAIA in einigen Teilen, allerdings wird diese Förderung nur bis zum 31.03.2015 gewährt.

Für 2015 ist vorgesehen, in der neuen EU-Förderperiode 2014 - 2020 die angekündigten Förderprogramme des Landes und des Bundes auch für die Arbeit im Jobcenter MAIA zu nutzen, sofern diese als wirtschaftlich und zielführend empfunden werden.

5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II

Im Jahr 2015 sind für die psychosoziale Beratung und die Qualifizierte Suchtberatung je 105.000 € vom Kreis geplant. Es erfolgt eine pauschale Finanzierung nach Zuwendungsrecht.

Für die Schuldnerberatung sind 2015 ca. 100.000 € eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.