



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2017



PM

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: 30. Januar 2017

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 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	8
2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	9
2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	9
2.3.2 ARBEITSLOSE.....	9
2.3.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN	10
2.3.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE	11
2.3.5 FLÜCHTLINGE	12
2.3.6 PROFILING	12
2.4 ORGANISATION / PERSONAL	14
2.5 FINANZEN.....	15
3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2017	17
3.1. ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2016.....	17
3.2. ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	17
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	18
3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT).....	18
3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“	19
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK.....	19
3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA	20
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA.....	20
3.5.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE	20
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	20
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	21
4. HANDLUNGSFELDER.....	21
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	21
4.2 JUGENDLICHE	22
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	24
4.4 FALLMANAGEMENT	24
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA).....	25
4.6 ALLEINERZIEHENDE.....	26
4.7 SELBSTSTÄNDIGE.....	26
4.8 NEBENERWERB.....	27
4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG	27
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG.....	27
4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)	27
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG.....	28
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG.....	29
4.12 NEUZUGÄNGE	30
4.13 FLÜCHTLINGE	30
4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	31
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	33
5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS.....	33
5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU.....	34
5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II.....	34

1. EINLEITUNG

Kontinuität und Wandel – auch 2017 wird sich das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters MAIA an diesem Prinzip orientieren und die erfolgreichen Strategien der vergangenen Jahre in 2017 fortsetzen.

Noch sind einige Ergebnisse vorläufig, aber es ist schon klar, dass wir 2016 die mit dem brandenburgischen Arbeitsministerium vereinbarten Ziele erreichen werden: Die Integrationsquote ist zwar – wegen der Flüchtlinge – etwas niedriger als im Vorjahr, aber wir liegen in unserem Vergleichstyp derzeit bei dieser Kennzahl auf Platz 9 von 26. Beim Thema Senkung des Langzeitleistungsbezugs haben wir das Ziel deutlich übererfüllt und in diesem Bereich sind wir nicht nur in unserem Vergleichstyp sondern sogar bundesweit ganz vorne. Nur 17 der 405 deutschen Jobcenter haben ein besseres Ergebnis erzielt als wir! Da mehr als die Hälfte der von uns betreuten Personen Langzeitleistungsbezieher sind, lässt sich der Langzeitleistungsbezug nicht durch Ad-hoc-Maßnahmen senken. Aber er ist ein guter Indikator für die Qualität der Integrationsarbeit in einem Jobcenter.

Grundsätzlich knüpft das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017 an die Arbeitsmarktplanung des Vorjahres an, da wir weiter Kontinuität als Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit, besonders im Rechtskreis SGB II, schätzen. Wir sind überzeugt, dass sich diese arbeitsmarktpolitische Konzeption im Wesentlichen bewährt hat. Und da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Potsdam-Mittelmark weiterhin relativ gut sind, liegt bei der Planung der Mittelverwendung der Schwerpunkt erneut bei den integrationsorientierten Instrumenten.

Dennoch ist eine kontinuierliche Überprüfung der eigenen Integrationsstrategien und deren stetige Weiterentwicklung Voraussetzung dafür, dass das Jobcenter MAIA auch in Zukunft die Bürger des Landkreises Potsdam-Mittelmark, die auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, möglichst gut auf dem Weg ins Arbeitsleben unterstützen kann. Deshalb soll mit verschiedenen Maßnahmen, die im Kapitel zu den Zielen des Jobcenters beschrieben sind, die Qualität der Arbeit im Jobcenter MAIA weiter verbessert werden.

Im vergangenen Jahr war es eine ganz neue Herausforderung für uns, die im Landkreis aufgenommenen Flüchtlinge, die Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II haben, zu betreuen und auf ihrem Weg in Arbeit oder Ausbildung zu begleiten. Prognosen über die Entwicklung der Zahl der Flüchtlinge im Leistungsbezug des Jobcenters haben sich wiederholt als falsch herausgestellt. Inzwischen ist die Datenlage besser und der Landkreis hat eine Zuwanderungsstrategie für Flüchtlinge erarbeitet. Sie enthält für den Bereich Arbeit und Ausbildung Maßnahmen, die dem Jobcenter zugeordnet sind. So werden wir die Sozialarbeit in den Gemeinschaftsunterkünften deutlich verbessern, nach dem Beispiel der Integrationsbegleiter Jobcoaches für Flüchtlinge mit einem geringeren Betreuungsschlüssel einstellen und wir werden Berufsorientierungstouren für Flüchtlinge zu Arbeitgebern organisieren.

So wird uns das Thema „Flüchtlinge“ auch 2017 begleiten. In der Vergangenheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters MAIA immer wieder bewiesen, dass sie sich schnell auf neue Rahmenbedingungen einstellen können. Ich bin überzeugt, dass wir auch diese Herausforderung gut meistern werden.

Bad Belzig, im Januar 2017

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit 210.910 Einwohnern (Stichtag 31.12.2015) 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.

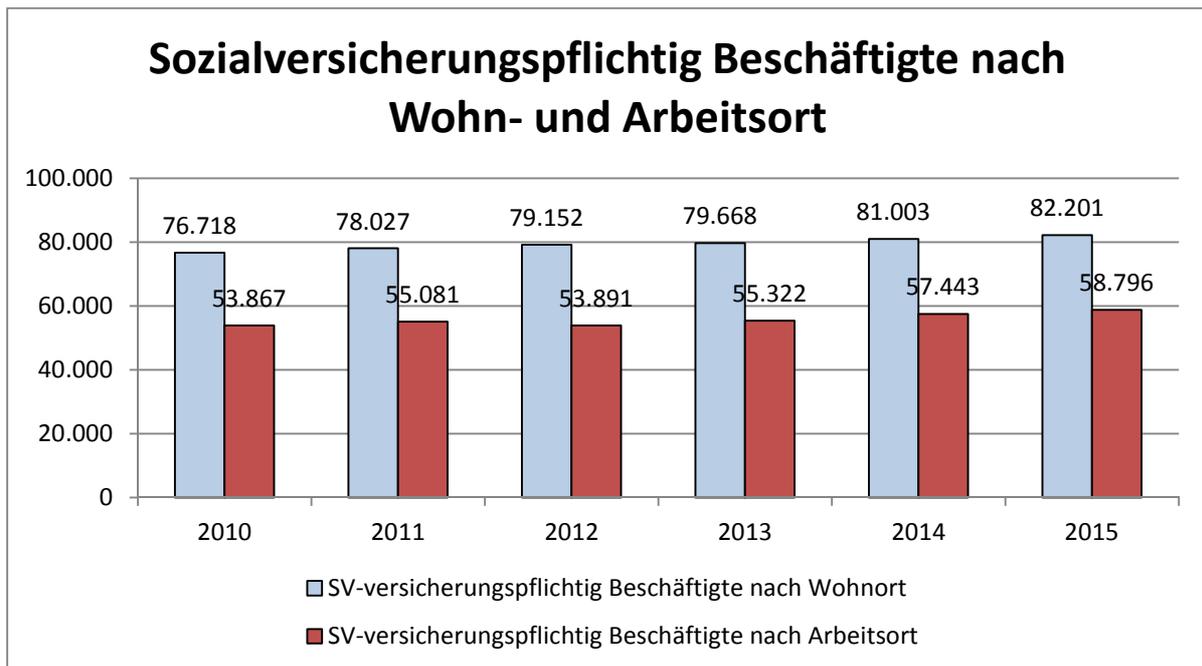
Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z. B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarreis Teltow-Fläming sowie das Entstehen 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 Sommer 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.

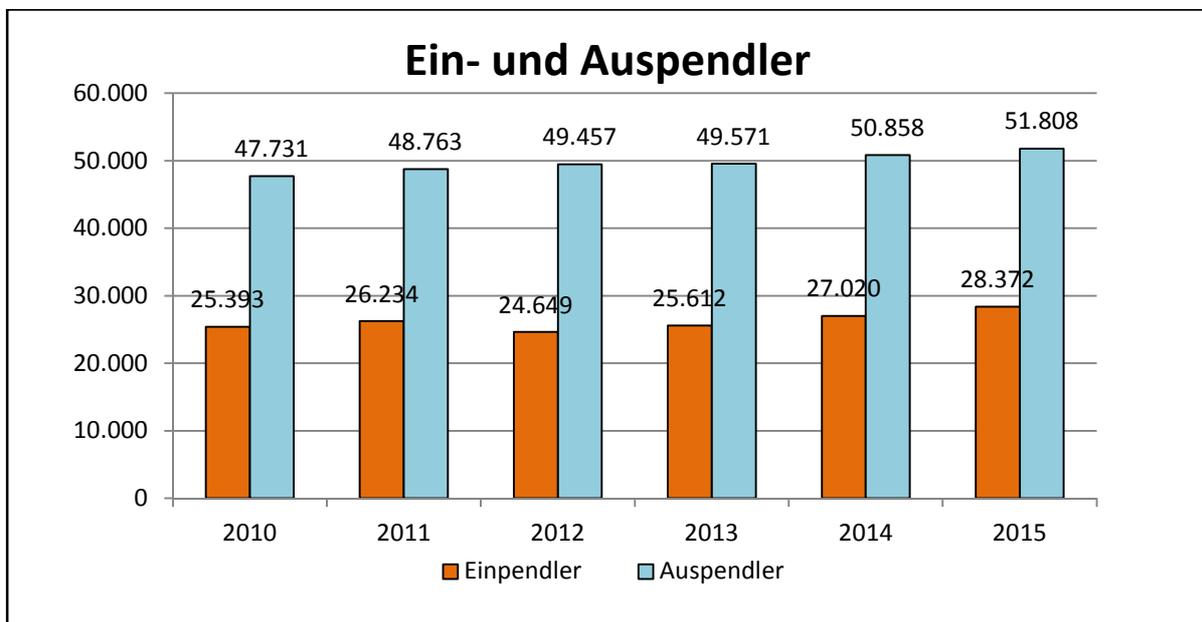
Insgesamt hat der Landkreis sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin und Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner, die ihren Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das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

Im Landkreis lebten am Stichtag 30.06.2015 insgesamt 82.201 Einwohner, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 58.796 Arbeitsplätze. Sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner als auch die Zahl der Arbeitsplätze steigt seit Jahren kontinuierlich an.



Der relativ große Unterschied zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort bedingt ein hohes Pendleraufkommen. Nur ca. 19 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bürger gehen ihrer Arbeit an ihrem Wohnort nach. Mehr als 51.800 Bürger verlassen sogar regelmäßig den Landkreis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig kommen 28.372 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Landkreis, um ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Besonders starke Pendlerbewegungen reichen nach Potsdam und Berlin.

Gute Straßen-, Bus- und Bahnverbindungen zwischen den Gemeinden in Potsdam-Mittelmark und der Landeshauptstadt Potsdam sowie der Metropole Berlin sind Voraussetzung für solche intensiven Pendlerbeziehungen. Immerhin sind 80 % aller Einwohner regelmäßig auf Straßen und Schienenwegen für ihren Erwerb unterwegs. Der Landkreis unterstützt diese hohe Mobilität der Einwohner mit seinen Aktivitäten, den öffentlichen Nahverkehr innerhalb des Landkreises und in das Umfeld bürgerfreundlicher zu gestalten und um Einfluss auf die Gestaltung von Fahrplänen bei Bus und Bahn zu nehmen.



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

- Starke Pendlerbeziehungen innerhalb des Kreises und mit der Metropolitanregion Berlin/Potsdam,
- insgesamt ein negatives Pendlersaldo
- sehr kleinteilig ausgeprägte Wirtschaftsstruktur
- wenig verarbeitendes Gewerbe,
- Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gemüsebau, Gartenbau und Ernährungswirtschaft sowie gesundheitsorientierte Einrichtungen im ländlichen Raum,
- zunehmendes Fremdenverkehrs- und Gastgewerbe
- Handwerk und Dienstleistungen, dabei insbesondere unternehmensnahe Dienstleistungen im engeren Verflechtungsraum

Die Arbeitsplätze im Landkreis verteilen sich – mit Stichtag 30.06.2016 sind es 60.201 - auf die Sektoren wie folgt:

Land-, Forstwirtschaft und Fischerei:	2.243
Produzierendes Gewerbe:	13.459
Dienstleistungsbereich:	44.499

Insgesamt sind dies 1.400 Arbeitsplätze mehr als zum Vorjahresstichtag, die meisten entstanden im Dienstleistungsbereich (+ 1.442), im produzierenden Gewerbe waren es 92 mehr, während im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Anzahl um 134 zurückging.

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. Aktuell hinzugekommen ist ein großer Bedarf an Wach- und Sicherheitspersonal. 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 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2017 überwiegend günstige Aussichten für den Arbeitsmarkt in Deutschland:

	IAB ¹	Bundesregierung ²
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,3 %	+ 1,4 %
Erwerbstätige	+ 1,1 %	+ 1,0 %
Arbeitslose	- 2,7 %	- 1,1 %
Arbeitslose SGB III	+ 1,0 %	
Arbeitslose SGB II	- 4,3 %	

Die regionale Arbeitsmarktprognose geht für den Agenturbezirk Potsdam von einer positiveren Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als im Bundes- und Landesdurchschnitt aus. Der für den Agenturbezirk prognostizierte Rückgang der Gesamt-Arbeitslosigkeit liegt allerdings unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt.

Für das Land Brandenburg wird mit 8,2 % ein spürbarer Rückgang der Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II prognostiziert, allerdings geht das IAB von einer Steigerung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 2,0 % aus.

	Bund	Land Brandenburg	Agenturbezirk Potsdam
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	+ 1,6 %	+ 1,5 %	+ 2,2 %
Arbeitslose	- 2,7 %	- 4,7 %	- 2,3 %
Arbeitslose SGB III	+ 1,0 %	+ 5,0 %	
Arbeitslose SGB II	- 4,3 %	- 8,2 %	
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	+ 3,0 %	+ 2,0 %	

Quelle: Regionale Arbeitsmarktprognose des IAB

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.

¹ Quelle: IAB-Kurzbericht 20/2016

² Quelle: Pressemitteilung der Bundesregierung vom 07.10.2016

2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE

Im September 2016 betreute die MAIA 5.782 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 9.794 Personen leben. Es wurden 7.115 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.

September 2016		Gesamt	%	Männer	%	Frauen	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		7.115	100,0	3.903	54,9	3.211	45,1
davon:	15 bis < 25 Jahre	896	12,6				
	25 bis < 55 Jahre*	4.650	65,4				
	55 Jahre und älter*	1.569	22,1				
	Alleinerziehende:	911	12,8	85	9,3	826	90,7
	Ausländer:	1.030	14,5				
	davon Flüchtlinge*2	648					

* In 2016 wurde die Statistik der BA umgestellt und die Auswertung der Altersgrenzen geändert.

*2 als Flüchtlinge zählt das Jobcenter Personen aus den nachfolgenden 8 Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien mit Leistungsbeginn nach dem 01.01.2015.

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark im Jahr 2016 weniger verringert als der Landesdurchschnitt (- 3,2 %). Im September 2016 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 7.115 Personen um 2,3 % unter dem Vorjahresniveau. Das ist allerdings ein sehr gutes Ergebnis, wenn man bedenkt, dass zu diesem Zeitpunkt 648 erwerbsfähige Flüchtlinge im Jobcenter MAIA im Leistungsbezug standen.

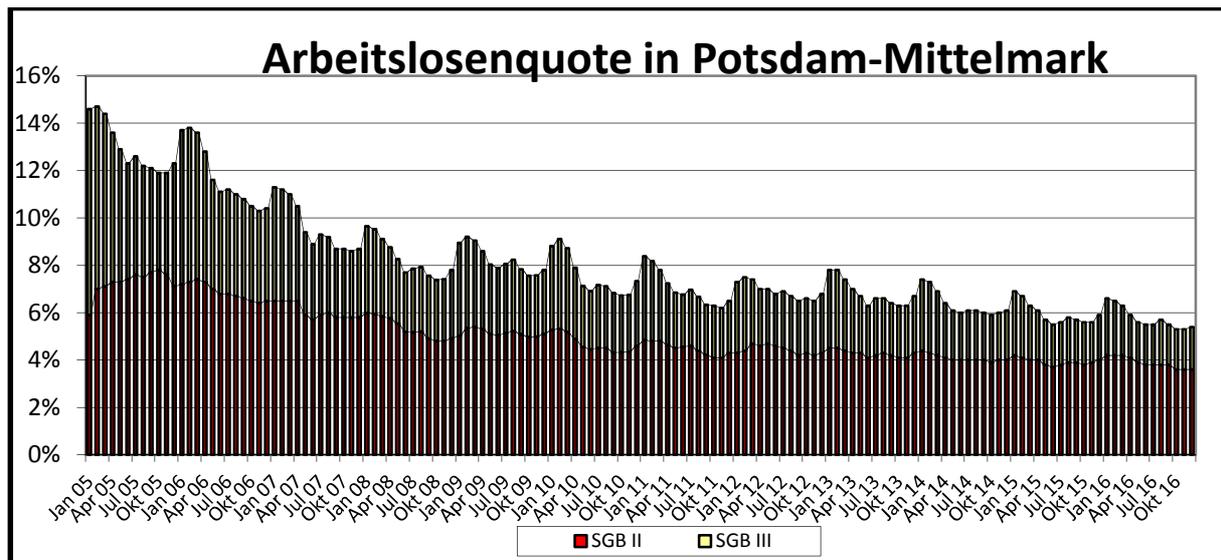
Bei der Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte erneut ein stärkerer Rückgang erreicht werden als im Landesdurchschnitt, und Potsdam-Mittelmark belegt beim Indikator Senkung des Langzeitleistungsbezugs bundesweit den hervorragenden Platz 22 (Stand Dezember, vorläufig).

Der Anteil arbeitsmarktnäherer Leistungsberechtigter ist weiter rückläufig und der Anteil Leistungsberechtigter mit marktfernen Profillagen steigt an. Aus diesem Grund wird trotz guter Konjunktur die Integrationsarbeit immer schwieriger.

2.3.2 ARBEITSLOSE

Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag Ende 2016 bei 5,4 % und somit 0,5 % niedriger als im Dezember 2015. Dabei hatte der Bereich des SGB II einen Anteil von 3,6 % und im SGB III-Bereich lag die Quote bei 1,8 %.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2016 wieder ganzjährig unter dem Bundesdurchschnitt. Sie ist die zweitniedrigste in Brandenburg. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen. Bei der Arbeitslosenquote ist inzwischen ein Niveau erreicht, bei dem es nicht mehr als völlig unrealistisch angesehen werden muss, die Vollbeschäftigung mittelfristig als Ziel in den Blick zu nehmen. Es gibt Gemeinden im Landkreis Potsdam-Mittelmark, in denen eine Arbeitslosenquote von unter vier Prozent inzwischen Realität ist.



Im Dezember 2016 waren 4.043 ALG II–Empfänger in Potsdam-Mittelmark arbeitslos gemeldet; das sind insgesamt 453 Personen weniger als zum gleichen Zeitpunkt 2015.

Unter den 4.043 Arbeitslosen sind 262 Jugendliche unter 25 Jahren – das sind 70 Jugendliche weniger als 12 Monate zuvor.

Auch bei den Arbeitslosen über 50 Jahre ist der Bestand um 212 Personen gesunken und beträgt im Dezember 1.525.

Zwar ist der Bestand bei den Langzeitarbeitslosen ebenfalls gesunken – um 152 Personen, jedoch gehören zu dieser Gruppe 53,4% aller Arbeitslosen (2.157 Personen).

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 Vergleich der Vorjahre lag die Arbeitslosenquote des SGB II-Bereichs im Jahresdurchschnitt 2016 mit 3,88% nur gering unter dem Vorjahreswert. Dass diese Dynamik 2016 etwas nachgelassen hat, ist durch den relativ hohen Zuwachs an Arbeitslosen im Bereich der unter 25-jährigen erklärbar. Seit dem 3.Quartal 2015 wurden zunehmend Flüchtlinge der Betreuung durch das SGB II zugeordnet; ein großer Teil von ihnen gehört der Altersgruppe U25 an. Gleichzeitig steigen diese Zahlen regelmäßig um die Zahl der nicht versorgten Ausbildungsbewerber, so dass sich hier zwei Problemlagen überlagert haben.

2.3.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN

Im Jobcenter MAIA werden stets mehr arbeitslose Männer als arbeitslose Frauen betreut. Im Dezember 2016 waren 58,5 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (2.365), dementsprechend nur 41,5 % Frauen (1.678). Im Vergleich zum Vorjahr waren es weniger: 227 bei den Männern und 226 weniger bei den Frauen.

In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Während die Arbeitslosenquote bei den Männern 4,1 % beträgt, liegt dieser Wert bei den Frauen nur bei 3,1 %.

Gemäß § 1 Abs. 2. Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen

Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Aus der Eingliederungsbilanz für das Jahr 2015 ergibt sich:

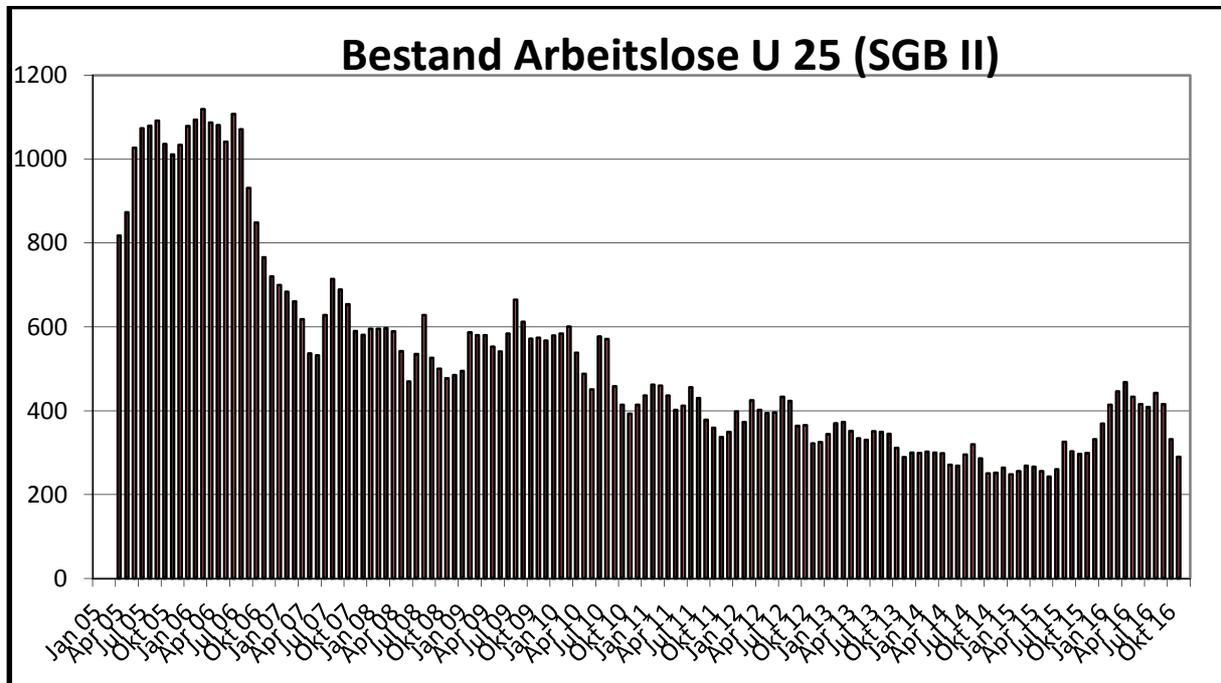
Im Jahr 2015 waren durchschnittlich 43,1 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 37,8 %. Der realisierte Förderanteil lag bei 40,3 %. Damit wurde die Mindestbeteiligung um 6,7 % überschritten; der Förderanteil lag allerdings um 6,4 % unter dem Anteil der Frauen an allen SGB II-Arbeitslosen.

2.3.4 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.

Die besondere Problemlage dieser Zielgruppe lässt sich sehr gut daran messen, dass von den derzeit arbeitslos erfassten Jugendlichen über die Hälfte wegen fehlender Berufs- und Bildungsabschlüsse noch nicht den Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entsprechen, also integrationsfern sind.

In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II. Beginnend im 3.Quartal Jahr 2015 ist aber die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II deutlich angestiegen. So waren im Jahresdurchschnitt ca. 110 Jugendliche mehr als 2015 zu betreuen. Dies ist vorrangig auf die Aufnahme von Flüchtlingen zurück zu führen, von denen knapp die Hälfte unter 25 Jahre alt ist.



Im Dezember 2016 sind 391 arbeitslose ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre; 12 Monate zuvor waren es allerdings nur 280.

2.3.5 FLÜCHTLINGE

Als Flüchtlinge im SGB II betrachtet das Jobcenter alle Flüchtlinge, die seit dem 01.01.2015 in die Bundesrepublik eingereist sind und die aus den Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien kommen.

Es ist weiterhin sehr schwierig, eine halbwegs verlässliche Schätzung über die Zahl der Flüchtlinge, die im Jahr 2017 im SGB II-Leistungsbezug stehen werden, vorzunehmen. In den vergangenen Monaten haben sich erarbeitete Prognosen wiederholt als falsch herausgestellt. Folgende Faktoren sind bei der Prognose zu berücksichtigen:

- Anzahl der neu in Brandenburg und Potsdam-Mittelmark ankommenden Flüchtlinge
- Anerkennungsquoten des BAMF
- Dauer der Asylverfahren im BAMF
- Wegzug von Flüchtlingen aus dem Landkreis
- Familiennachzug

Zum Jahresende 2016 standen 604 erwerbsfähige Flüchtlinge im Leistungsbezug des Jobcenters MAIA, im Jahresdurchschnitt 2016 waren es 573 Flüchtlingen aus.

Im Landkreis betrug das Aufnahmesoll an Flüchtlingen im Jahr 2016 1.000 Personen. Tatsächlich aufgenommen wurden 198 Personen. Die derzeit aktuelle Prognose für 2017 geht von einem Aufnahmesoll von 850 Personen aus.

Für 2017 gehen wir von einem Wechsel von 250 Flüchtlingen aus dem jetzigen Bestand des Landkreises in das SGB II aus plus 200 Flüchtlinge aus dem Aufnahmesoll 2017.

2.3.6 PROFILING

Das Jobcenter MAIA nutzt auch weiterhin zur Strukturierung des Integrationsprozesses das in der Bundesagentur für Arbeit 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 den 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 der Fachsoftware 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.

Die Umstellung konnte aufgrund interner und externer Gründe nicht wie geplant in 2016 erfolgen. Aus diesem Grund wurde im Jahres 2016 die Abbildung des Profiling mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet.

In diesem Zusammenhang wurde die Sinnhaftigkeit der Kategorisierung in 6 Profillagen nochmals hinterfragt, da diese Profillagen für die derzeitige Kundenstruktur nicht mehr geeignet erscheinen. Im Rahmen der Anpassung der Profiling in der Fachsoftware werden künftig nur noch 3 Profillagen verwendet:

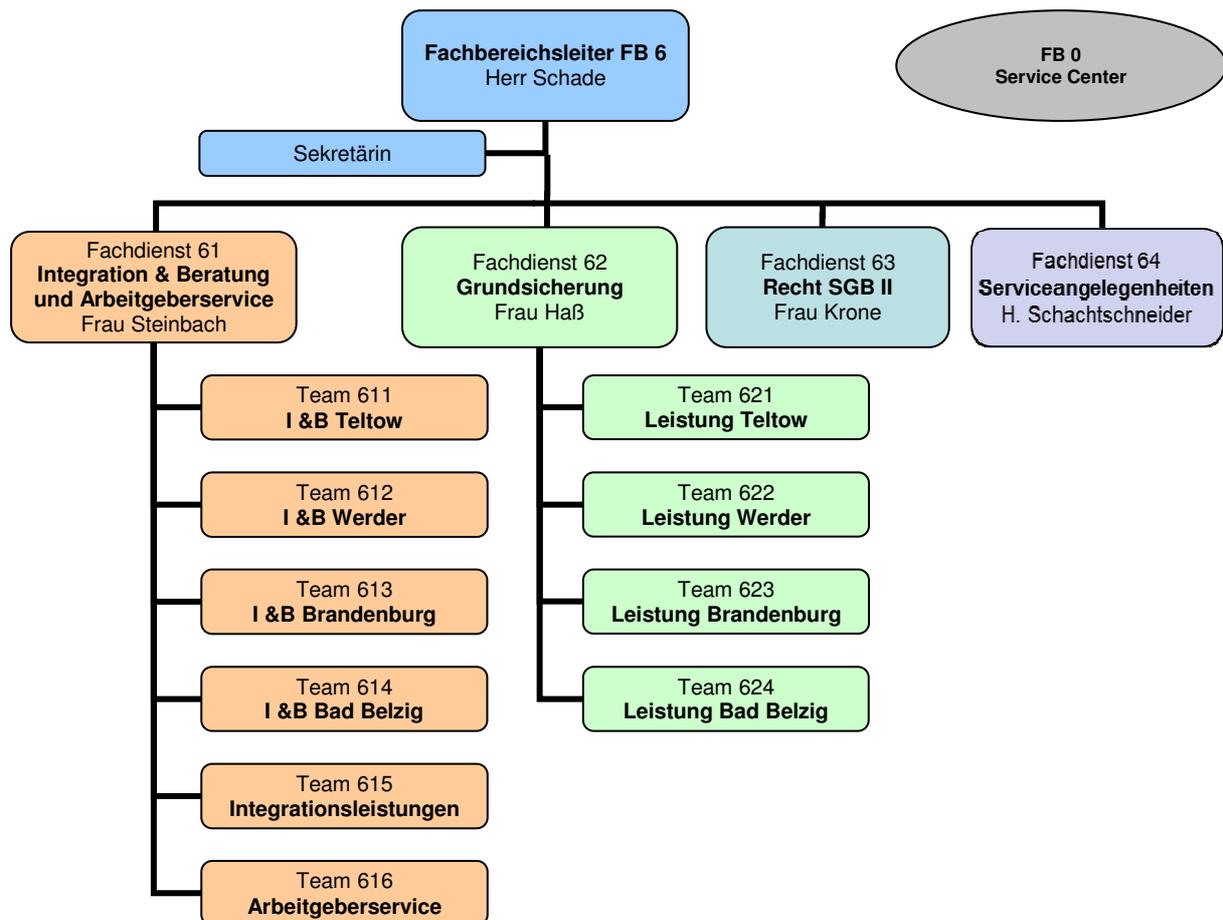
Profillage	Beschreibung
Förderprofil	Förderprofile haben in der Regel eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.
Entwicklungsprofil	Entwicklungsprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 6 und weniger als 18 Monaten.
Stabilisierungsprofil	Stabilisierungsprofile weisen erhebliche vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 18

	Monaten.
--	----------

Die Schulung der Mitarbeiter und die Umstellung des Programms erfolgen in der 1. Jahreshälfte 2017.

2.4 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“, „Serviceangelegenheiten“ und „Recht SGB II“. Zum Personalbestand gehören derzeit 182 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Das Verwaltungskostenbudget ist durch die Bundeszuweisung zuzüglich des kommunalen Finanzierungsanteils gedeckelt. Für das Jahr 2017 stehen dem Jobcenter MAIA nach derzeitigem Kenntnisstand ca. 9,54 Mio € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung. Das ist eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr um ca. 700.000,00 €, die dem Jobcenter für flüchtlingsinduzierte Mehrbedarfe zugewiesen wurde.

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

zuständigen Fachdienst 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 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier der sechs Teams des Fachdienstes „Integration und Beratung“. Davon stehen 8 speziell für die Betreuung Jugendlicher zur Verfügung. In jedem der vier Teams gibt es zwei Fallmanagerinnen. Weiterhin arbeiten in einem Vermittlungsteam zwei „Integrationsbegleiterinnen“; diese Stellen werden aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert. Zur Betreuung der Flüchtlinge, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, wurden im Jahr 2016 bereits fünf zusätzliche Stellen im Fachdienst Integration und Beratung geschaffen, davon sind derzeit 3 Stellen besetzt.

In einem weiteren Team gibt es 11 Mitarbeiterinnen, die zuständig sind für die Bearbeitung von Anträgen der Leistungsberechtigten, Arbeitgebern und Maßnahmeträgern 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 bzw. Mitarbeiterinnen.

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

Die Rechtsbehelfsstelle, deren 15 Mitarbeitende Widersprüche, Klagen, Ordnungswidrigkeiten, Unterhalt und Grundsatzangelegenheiten bearbeiten, ist inzwischen ein eigener Fachdienst mit der Bezeichnung „Recht SGB II“.

Der Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ hat 8 Mitarbeitende, deren Aufgabengebiete breit gefächert sind: die Software-Fachbetreuung für die gesamte MAIA, die Außendienste, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement sowie die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters.

2.5 FINANZEN

Der MAIA stehen im Jahr 2017 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Neu ist, dass ein besonderer Posten für die zusätzlich zu betreuenden Flüchtlinge vom Bund zugewiesen wird. Die Höhe bestimmt sich nach bundesspezifischen Regelungen. Der Zuschlag wird in zwei Tranchen ausgezahlt.

Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)		4.058.619,20 €
Zuweisung EGT für § 16e, f, h SGB	+	1.014.654,80 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+	132.300,00 €
Zuweisung Flüchtlinge – 1. Tranche	+	1.364.040,00 €
Zuweisung Flüchtlinge – 2. Tranche (geschätzt)	+	151.560,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	-	1.000.000,00 €
<u>voraussichtliche Einnahmen</u>	+	<u>35.000,00 €</u>

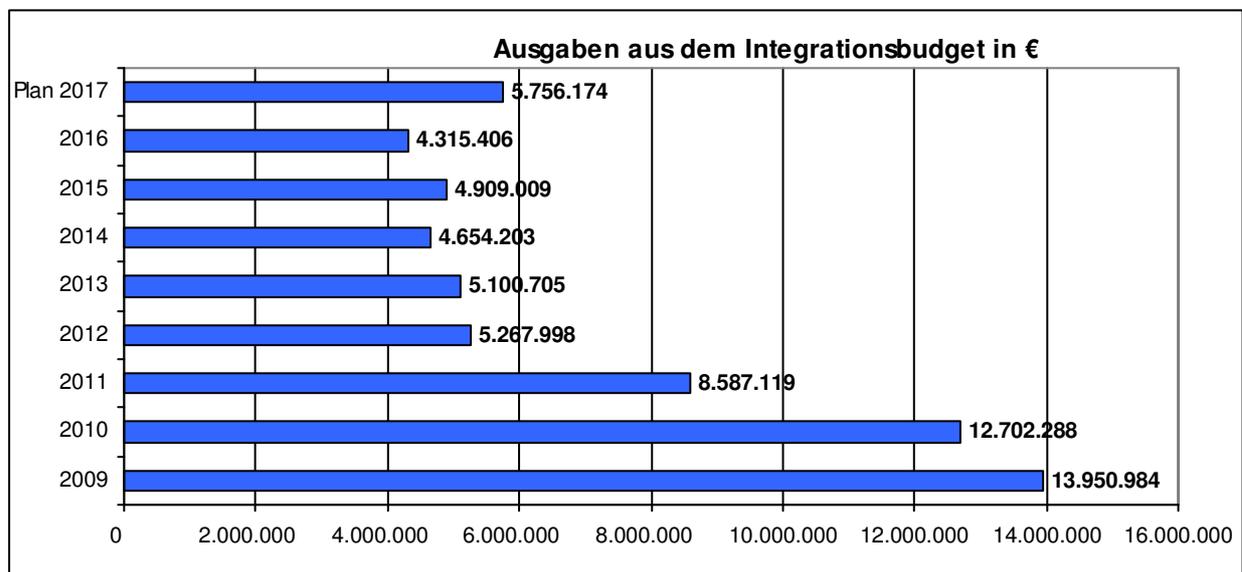
Gesamt: = 5.756.174,00 €

Verwaltungskostenbudget (incl. Umschichtung) 10.544.066,00 €

Gesamtbundesmittel 16.301.240,00 €

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.

In der folgenden Grafik ist aufgezeigt, in welchem Umfang seit 2009 Bundesmittel für Eingliederungsleistungen im Rechtskreis des SGB II ausgegeben wurden.



Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2017 zur Verfügung stehende Budget ist damit gegenüber dem Vorjahr um etwa den Teil erhöht, der als Zuweisung für die Integrationsarbeit mit Flüchtlingen zur Verfügung gestellt wird.

3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2017

3.1. ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2016

Es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht endgültig klar, ob die Ziele für 2016 im endgültigen Jahresergebnis erreicht werden. Nach dem Datenstand Dezember 2016 ist aber eine Zielerreichung bei beiden Zielindikatoren (Veränderung der Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs) sehr wahrscheinlich.

Im Vergleichstyp IIIa, in dem 26 Jobcenter mit vergleichbaren Rahmenbedingungen zusammengefasst sind, sind die Ergebnisse des Jobcenters MAIA für die Integrationsquote und die Senkung des Langzeitleistungsbezugs derzeit im oberen Mittelfeld.

3.2. ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM

Mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) wird auch für 2017 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48b SGB II vorgeschrieben ist. In der Zielvereinbarung sollen zwei 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.

Die Angebotswerte wurden auf der Grundlage folgender Überlegungen ermittelt:

Weiter große Unsicherheit wegen der Flüchtlingskrise

Die Planung ist wegen der Flüchtlingskrise mit sehr großen Unsicherheiten behaftet. Anders als bei den anderen Kennzahlen bestehen zu den Flüchtlingen keine Erfahrungswerte.

Leicht positive Konjunktorentwicklung

Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass die Konjunktur in der Region sich leicht positiv entwickeln wird, dass aber die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Brandenburg leicht steigen wird.

Unklarheit zur finanziellen Ausstattung des Jobcenters

Zum Zeitpunkt der Abgabe der Angebotswerte herrschte noch Unklarheit bezüglich der finanziellen Ausstattung des Jobcenters für 2017. Inzwischen ist klar, dass der Bund der MAIA ein auskömmliches Budget zur Verfügung stellt.

Ambitionierte und realistische Ziele

- Bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs hat das Jobcenter MAIA im Jahr 2016 bereits ein sehr hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt der Zielerreichung 2017 ist. Insofern ist es durchaus als Erfolg zu werten, wenn es gelingt, die guten Ergebnisse des Jahres 2016 zu halten.
- Das Jobcenter MAIA hat aber den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Aus diesem Grund wird statt des unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht unwahrscheinlichen Sinkens der Integrationsquote (ohne Flüchtlinge) angeboten, die Integrationsquote (ohne Flüchtlinge) gegenüber dem Niveau des Jahres 2016 leicht zu steigern. Damit soll unser Anspruch, uns stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern, verdeutlicht werden. Da aber die Zahl der Flüchtlinge im Vergleich zum Vorjahr ansteigen wird und für die Flüchtlinge eine deutlich niedrigere Integrationsquote erreicht wird, muss dennoch eine geringen Senkung der Gesamt-Integrationsquote angeboten werden.

- Auch bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern wäre es ein ambitioniertes Ziel, für die Langzeitleistungsbezieher ohne Flüchtlinge lediglich die aus demografischen Gründen zu erwartende Senkung um 1,9 % anzubieten. Wir setzen uns aber das Ziel, eine leicht darüber hinausgehende Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher zu erreichen.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen wurden folgende Angebotswerte berechnet, die im November 2016 dem MASGF gemeldet wurden:

Angebotswert:

Senkung der Integrationsquote um nicht mehr als 1,6 %

Angebotswert:

Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 1,9 %

3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)

Entsprechend der Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 führt das Jobcenter ein Projekt mit zwei Integrationsbegleitern durch.

Ziel der Förderung ist es, die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Bekämpfung von Armut in Brandenburg zu leisten. Hierzu sollen die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Situation der Teilnehmenden verbessert werden. Dabei soll auch die Situation von in Familienbedarfsgemeinschaften lebenden Kindern verbessert werden.

Mit dem Projekt zur Durchführung der Richtlinie IBEG-NEU verfolgt das Jobcenter MAIA das Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit weiter zu reduzieren und einen aktiven Beitrag zur Armutsbekämpfung im Land Brandenburg zu leisten. Unsere Erfahrungen zeigen: Je intensiver und individueller die Beratung und Betreuung erfolgt, umso höher sind die Chancen auf Integration.

Über den Maßnahmezeitraum vom 01.08.2015 bis 31.01.2018 werden insgesamt 100 Teilnehmende durch 2 Integrationsbegleiterinnen betreut. Davon werden 25 Teilnehmende in Erwerbstätigkeit bzw. Bildung integriert. 10 Teilnehmende werden in den 1. Arbeitsmarkt integriert. 75 Teilnehmende werden nach erfolgreicher Teilnahme ein Teilnahmezertifikat erhalten. Zum Stichtag 31.12.2016 konnten bereits 18 Teilnehmende in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden.

Aufgrund der guten Erfolge des Projekts wird das Jobcenter in 2017 erneut einen Antrag auf Förderung von Integrationsbegleitern ab 01.02.2018 für den zweiten Förderzeitraum stellen.

3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“

Das Jobcenter MAIA ist unter den Siegern des Wettbewerbs zum Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“. Im Mai 2015 hatte das Bundesarbeitsministerium eine Richtlinie für ein neues Bundesprogramm veröffentlicht. 265 Jobcenter haben sich mit einem Konzept an dem vorgeschalteten Wettbewerb beteiligt, davon haben 105 den Zuschlag erhalten. Auch das Konzept der MAIA war unter den Wettbewerbssiegern.

Der Bund finanziert im Rahmen des Programmes für drei Jahre insgesamt 50 öffentlich geförderte Arbeitsplätze. Insgesamt erhält der Landkreis dafür 1,97 Mio. € vom Bund.

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 und wie die Zielerreichung gemessen werden soll, wird im „Strategieprogramm“, einem Teil des Haushaltsplans, dargestellt. Das Strategieprogramm 2017/2018 wird derzeit im Kreistag beraten. Das Jobcenter MAIA wird mit vier Maßnahmen zur Umsetzung der Leitbildziele beitragen:

Leitziel: Interessiert, gebildet und kompetent. Ein Landkreis mit besten Startbedingungen.

Unterziel: Gestaltung des Übergangs vom Schul- zum Berufsleben

Maßnahme: Förderung von Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften durch das Jobcenter MAIA

Die Förderung von Jugendlichen in SGB II-Bedarfsgemeinschaften wird mit dem 2016 erstellten Fachkonzept optimiert. Die frühe rechtzeitige Aktivierung soll besonders in den Fokus gerückt werden. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger soll intensiviert werden.

Indikator: Der Anteil der unversorgten Bewerber am Ende des Ausbildungsjahres an allen gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen soll 4,9 % nicht übersteigen.

Leitziel: Herausragend, qualifiziert und flexibel. Ein Landkreis gute ausgebildeter Fachkräfte.

Unterziel: Integration in den Arbeitsmarkt

Maßnahme 1: Übergangsbegleitung zu Beginn des SGB II-Leistungsbezugs
Beschreibung siehe Kapitel 4.13

Maßnahme 2: Berufsorientierungstouren zu Arbeitgebern
Beschreibung siehe Kapitel 4.13

Maßnahme 3: Jobcoach – Intensivbetreuung im Jobcenter
Beschreibung siehe Kapitel 4.13

Indikator: Integrationsquote Flüchtlinge SGB II: 8,0 %

3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA

3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA

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 auch weiterhin als ein laufender Prozess betrachtet.

Im Jahr 2016 wurde das Interne Kontrollsystem grundlegend überarbeitet und als Verwaltungskontrollsystem (VKS) im November 2016 in Kraft gesetzt.

Im Herbst 2014 hat im Jobcenter MAIA eine Mitarbeiterbefragung stattgefunden. Im Zuge der Auswertung der Befragungsergebnisse wurden in den Jahren 2015 und 2016 verschiedene Maßnahmen zur Prozessoptimierung beschlossen und umgesetzt. Im ersten Halbjahr 2017 ist die Durchführung eines neuen Durchgangs der Mitarbeiterbefragung geplant.

Im Jahr 2016 wurde das Wissensmanagement im Jobcenter MAIA neu strukturiert.

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 folgende Fachkonzepte:

- für das Fallmanagement
- für den Arbeitgeberservice
- für die Arbeit mit den Selbstständigen
- für die Arbeit mit Jugendlichen unter 25 Jahren

Das Fachkonzept für die Gruppe der Jugendlichen (U25) ist am 01.04.2016 in Kraft getreten.

Das Fallmanagement-Fachkonzept wurde mit dem AmigA-Fachkonzept zusammengeführt und zum 01.06.2016 in Kraft gesetzt.

Für das 1. Halbjahr 2017 ist geplant, das Konzept für den Arbeitgeberservice zu überarbeiten.

Im Jahr 2016 wurden alle Integrationsfachkräfte in einer modularen Schulungsreihe zum Thema „Beratungskompetenz SGB II“ geschult. Im Jahr 2017 steht nun die Verstetigung der Schulungsinhalte als Schwerpunkt an.

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 2. Halbjahr 2016 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 dem 01.01.2005 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.

Ein wesentlicher Indikator für die Qualität der Vermittlungsarbeit ist die Integrationsquote. Im Jobcenter MAIA lag diese Quote für Frauen immer niedriger als für Männer. Mittlerweile wurde diese Differenz langsam geringer, jedoch erst im Herbst 2015 konnte erstmals seit 2009 eine gleich hohe Quote erreicht werden. Im November 2015 ist dieser Indikator - erstmals seit 2009 - für Frauen höher als für Männer gewesen. Die höhere Integrationsquote bei den Frauen wurde auch im Jahr 2016 erreicht und die Differenz ausgebaut.

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

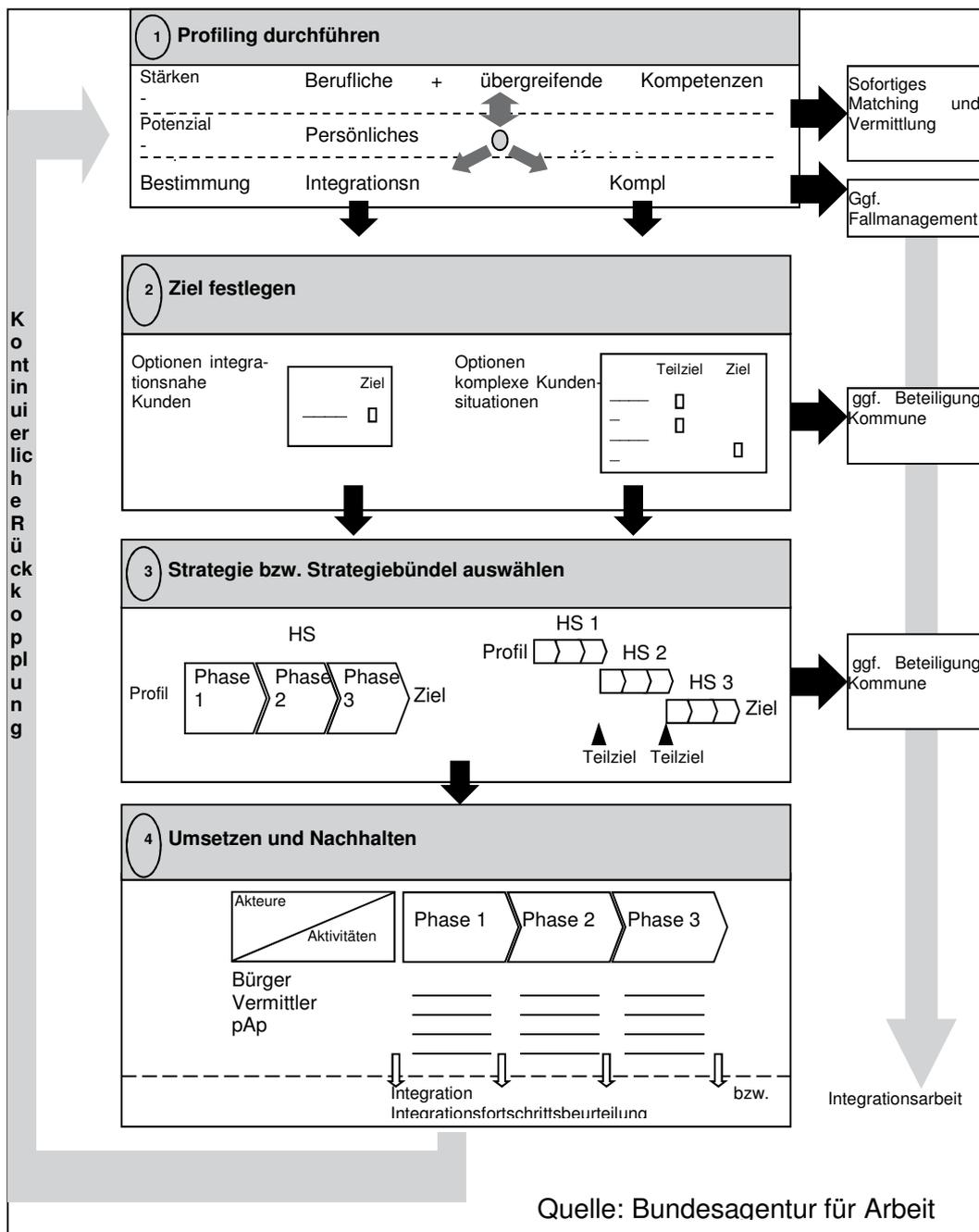
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

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 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 Integrationsbegleiter
- Arbeitgeber

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner (Berichtsmonat Dezember 2016) 851 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Für Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben und die die Anforderungen an das Ausbildungsplatzprofil erfüllen, d. h. dass sie ausbildungsfähig 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. Auf Grund 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 und sozialpädagogische Begleitung. Die Kosten für Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen können dadurch reduziert werden.

Auch als Optionskommune arbeitet die MAIA mit der Arbeitsagentur (AA) Potsdam zusammen. So wurde die AA Potsdam mit der Ausbildungsplatzvermittlung für das Jobcenter MAIA beauftragt, um den Aufbau von Doppelstrukturen bei der Erledigung dieser Aufgabe zu vermeiden. Das ist auch deshalb sinnvoll, da sie nach der Aufgabenverteilung der Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich für die Berufsberatung in ihrem Agenturbereich zuständig ist und durch diese Beauftragung auch für Schulabgänger des SGB II-Bereichs sofort die Erstvermittlung übernehmen kann.

Im Koalitionsvertrag auf Bundesebene ist die Anregung enthalten, dass flächendeckend die Leistungen nach SGB II, III und VIII in Jugendberufsagenturen gebündelt werden sollen. Eine Definition, was genau eine Jugendberufsagentur ist, enthält der Koalitionsvertrag nicht. Neben der oben beschriebenen Kooperation mit der AA Potsdam besteht auch innerhalb der Kreisverwaltung bereits eine enge Zusammenarbeit des Jobcenters mit dem Jugendamt und der Arbeitsgruppe Schule/Wirtschaft.

Wir haben deshalb in 2016 einen Workshop mit dem Jugendamt, dem Staatlichen Schulamt, der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter durchgeführt, bei dem wir eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Leistungen für Jugendliche vorgenommen haben. Es wurde dabei herausgearbeitet, dass die Zusammenarbeit in Potsdam-Mittelmark bereits gut funktioniert. Dass die Gründung einer Jugendberufsagentur einen deutlichen Mehrwert gegenüber den bestehenden Kooperationsbeziehungen darstellt, konnte nicht eindeutig herausgearbeitet werden. Es wurden aber Ansatzpunkte für eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit der Akteure identifiziert.

Zur weiteren Stärkung der Zusammenarbeit wurde deshalb im Ergebnis des Workshops vereinbart, die Zusammenarbeit zwischen Jugendamt, Jobcenter und Arbeitsagentur im Jahr 2017 weiter zu stärken, z. B. durch besseres Kennenlernen der beteiligten Personen und ggf. durch gemeinsame Schulungen.

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.

Das 2016 erstellte Fachkonzept greift alle Möglichkeiten auf, die der Gesetzgeber für die Vermittlung Jugendlicher in Ausbildung und Beruf bietet und verbindet sie mit den Kooperationsbeziehungen des Jobcenters zu den anderen Ämtern und Einrichtungen, die der Jugendarbeit verpflichtet sind. Auch in 2017 ist es das Ziel, die Jugendlichen früher als bisher zu aktivieren und den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit noch besser zu begleiten.

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE

Eine Zielgruppe, die an Bedeutung gewonnen hat, sind ältere Leistungsberechtigte. Im Hinblick auf den demografischen Wandel in der Altersstruktur und den sich verschärfenden Fachkräftemangel ist es daher zwingend erforderlich, die Potenziale dieses Personenkreises stärker in den Fokus zu nehmen.

Im Dezember 2016 waren 37,7 % der von der MAIA betreuten Arbeitslosen bereits älter als 50 Jahre. Das sind insgesamt 1.525 Personen; vor 12 Monaten waren es noch 1.737. Erfreulicherweise ist bei dieser Altersgruppe Ende 2016 die Arbeitslosenquote mit 3,4 % geringer als die aller Erwerbspersonen im Rechtskreis des SGB II (3,6 %).

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA intensiv alle regulären Förderinstrumente. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe war und ist, Hemmnisse abzubauen und Motivation aufzubauen, damit sie (wieder) ins Berufsleben einsteigen sowie eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

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 aktiver 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 2017 werden je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig sein.

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

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das in einer überarbeiteten Fassung seit dem 01.06.2016 gültig ist.

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 hier eingeschätzt, dass bei etwa 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 das Prinzip „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 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 psychosoziales 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 „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das seit dem 01.06.2016 in einer überarbeiteten Fassung gültig ist.

4.6 ALLEINERZIEHENDE

Da Alleinerziehende im Hinblick auf die vorhandene berufliche Grundqualifikation und eine meist vorhandene 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 Integrationsquoten der Alleinerziehenden regelmäßig signifikant höher sind als die Gesamt-Integrationsquoten.

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.

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 Selbstständigkeit (§ 45 SGB II).

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

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

Die Aufnahme einer selbstständigen 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 Selbstständigkeit.

Gründer sollen unter Würdigung ihrer individuellen Möglichkeiten und unter Nutzung des vorhandenen MAIA-übergreifenden Förderspektrums auf die Selbstständigkeit 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.

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

Näheres zur Betreuung der Selbstständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbstständige“ 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.

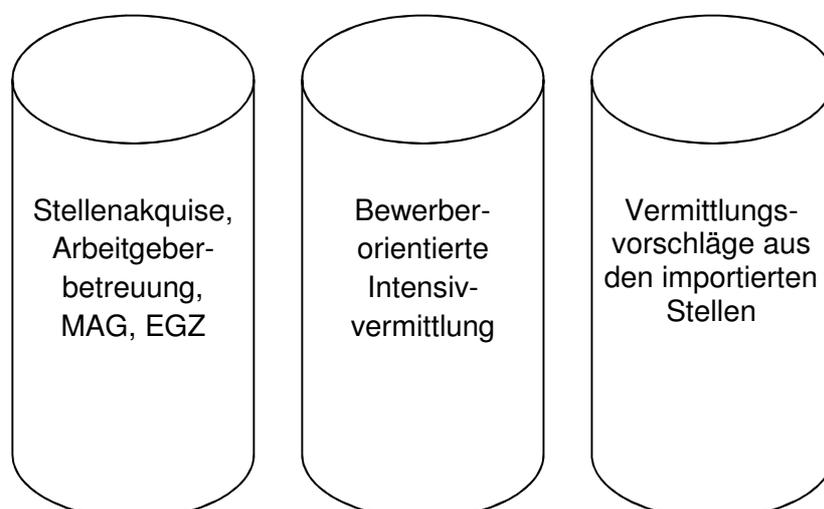
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG

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.

Auch in 2017 ist geplant, intensives Coaching für Nebenerwerbstätige sowie für Selbstständige im Nebenerwerb vorzubereiten. Es wird individuell auf die Teilnehmer ausgerichtet und zielt auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt durch Ausweitung der bisherigen Tätigkeit oder Vermittlung in andere Arbeitsstellen bzw. auf Stärkung der selbstständigen Beschäftigung zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit. Diese Maßnahmen werden gemäß § 45 SGB III nach dem Vergaberecht vergeben.

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.

Mit dem „MAIA-Stellenmarkt“ auf der Internetpräsenz www.potsdam-mittelmark.de bietet das Jobcenter mit der Veröffentlichung ausgewählter aktueller Stellenangebote einen zusätzlichen Service für Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.

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.

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 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 und wird weitergeführt. 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 2017 diese Vermittlungsarbeit durch einen Vertragspartner ausgeführt.

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 auch einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbspartizipation Älterer und von alleinerziehenden Frauen.

Aktuell – auf Grund der Zuwanderungswelle von Flüchtlingen 2015 und 2016 - werden in der Gesellschaft die Chancen der Integration von Flüchtlingen stark diskutiert. Wie diese Entwicklung die Fachkräftesituation beeinflussen kann, ist momentan noch nicht endgültig abzusehen. Jedoch ist davon auszugehen, dass auch das Jobcenter MAIA hier in gewissem Umfang einen Beitrag leisten wird, denn die Erwerbsfähigen unter ihnen werden durch die MAIA auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung begleitet.

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

Beispielsweise wurde für Jugendliche, die in 2016 keine Ausbildungsstelle fanden, eine Maßnahme konzipiert, sie in einem individuell gestalteten Coaching im Rahmen von

Nachvermittlungsaktivitäten dennoch in betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Gelingt dies nicht, sollen außerbetriebliche Ausbildungen gesucht werden; als letztes Mittel wird die Vermittlung in Arbeit für Ungelernte am ersten Arbeitsmarkt angesehen. Erklärtes Ziel ist, für die Jugendlichen über assistierte Aktivitäten bestmögliche Ausbildungsformen zu finden, ohne dass sich Perspektivlosigkeit und Frusterfahrungen verfestigen.

Seit Jahren hat die Förderung beruflicher Weiterbildung Priorität bei der Planung der Mittelverwendung, da diese Form der Qualifizierung besonders häufig zu Integrationen am ersten Arbeitsmarkt führt. 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 Stellenmarktberichte 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.

4.12 NEUZUGÄNGE

Alle Leistungsberechtigten, die erstmalig in der MAIA ALG II beantragen (Neuzugänge), erhalten unverzüglich nach Antragstellung 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. Der Arbeitgeberservice wird bei Potenzial des Leistungsberechtigten unverzüglich eingebunden, alternativ wird ein Stellensuchlauf anhand des angelegten Profils durchgeführt, um eine möglichst zeitnahe Integration am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

4.13 FLÜCHTLINGE

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.

Es wurden mehrere fremdsprachige Formulare und Merkblätter entwickelt und beschafft, um den Flüchtlingen bessere Orientierung zu Beginn des Leistungsbezugs SGB II zu geben. Im Sommer 2016 wurde ein Sprachmittler für arabisch vertraglich gebunden.

Bei der Ersteingliederung hat die sprachliche Qualifizierung höchste Priorität. Aus diesem Grund werden die Flüchtlinge als erstes verpflichtet, an Integrationskursen teilzunehmen.

Die Erstellung eines Lebenslaufes, die Feststellung von Schul-, Berufs- und/oder Studienabschlüssen ist im nächsten Schritt sehr wichtig. Dabei werden die Flüchtlinge künftig von Sozialarbeitern unterstützt.

Eine Herausforderung ist neben der sprachlichen Barriere auch die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen der Flüchtlinge. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem verschiedenen Projekten des IQ-Netzwerks, den Kammern und Bildungsträgern.

Bei der Unterstützung von Flüchtlingen werden grundsätzlich alle Förderinstrumente des SGB II und SGB III genutzt.

Im Jahr 2016 wurde im Kreis eine Zuwanderungsstrategie für Flüchtlinge erarbeitet. Die Zuwanderungsstrategie enthält für den Bereich Arbeit und Ausbildung drei Maßnahmen die dem Jobcenter zugeordnet sind:

1. Übergangsberatung zu Beginn des SGB II Leistungsbezuges

Bereits im Juni 2016 wurde ein Pilotprojekt an den Standorten Bad Belzig und Teltow zur Übergangsbegleitung eingerichtet. Das Projekt war befristet bis 31.12.2016.

Inzwischen wurde gemeinsam mit dem Fachbereich 5 ein Fachkonzept für Migrationssozialarbeit erarbeitet. Zur Aufgabe der Sozialarbeiter gehört nun auch, mit jedem erwerbsfähigen Flüchtling zur Vorbereitung auf die Arbeitssuche einen Lebenslauf zu erstellen. Darin sind Schul-, Berufs- und Studienabschlüsse, Sprachkenntnisse, Zeiten der Bildung und Erwerbstätigkeit nebst Arbeitgeber sowie Schwerpunkte der Aufgabenerledigung bei der bisherigen Erwerbstätigkeit zu erfassen. Ansprechpersonen hinsichtlich der Anerkennung von Schul-, Berufs- und Studienabschlüssen sind den Flüchtlingen zu vermitteln. Dies soll so rechtzeitig wie möglich erfolgen, um spätestens bei Abschluss des Integrationskurses mit der Arbeitsvermittlung beginnen zu können.

2. Berufsorientierungstouren zu Arbeitgebern

Durch den Arbeitgeberservice des Jobcenters werden für geflüchtete Menschen Betriebsbesuche bei Arbeitgebern in Potsdam-Mittelmark angeboten. Ziel ist es, geflüchtete Menschen über die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Landkreis zu informieren und direkte Kontakte zwischen Geflüchteten und Arbeitgebern im Kreis zu initiieren. Während der Touren sollen Berufsfelder vorgestellt werden, die auch künftig einen hohen Arbeitskräftebedarf haben, z. B. Gesundheits- und Pflegeberufe (insbesondere für Frauen), Callcenter (insbesondere für Frauen); Gebäudereinigung; Lager/Transport; Postdienstleistung; Garten- und Landschaftsbau.

3. Einstellung von Jobcoaches – Intensivbetreuung im Jobcenter

Im Jahr 2017 sollen befristet 3 Jobcoaches für die Flüchtlinge eingestellt werden. Die Jobcoaches sollen die Flüchtlinge und deren Arbeitgeber in der Phase der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Es soll nach dem im Jobcenter erfolgreich erprobten Modell der Integrationsbegleiter eine intensive Betreuung vor der Integration (Unterstützung bei der Stellensuche, Bewerbungen schreiben, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, etc.) und nach Arbeitsbeginn (Vermittlung von am Arbeitsplatz erforderlichen sozialen Kompetenzen, Unterstützung bei auftretenden Problemen) angeboten werden. Die Jobcoaches sollen darüber hinaus die Arbeitgeber für Fragen der interkulturellen Kompetenzen sensibilisieren und beratend unterstützen.

Die Jobcoaches werden einen sehr geringen Betreuungsschlüssel haben, da unsere Erfahrungen zeigen: Je intensiver und individueller die Beratung und Betreuung erfolgt, umso höher sind die Chancen auf Integration.

4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2017 nutzen. Die im Zuge der Instrumentenreform 2012 eingeführten Restriktionen bei diesem Instrument wurden mit dem 9. Änderungsgesetz zum SGB II teilweise zurückgenommen. So durften Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten, nunmehr wird zugelassen, dass sie in Ausnahmefällen bis zu 36

Monaten in Arbeitsgelegenheiten tätig sein dürfen. Die mit der Instrumentenreform abgeschaffte sozialpädagogische Begleitung ist nun bei Bedarf wieder möglich.

Auch im Jahr 2017 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.

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

5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS

Die dem Jobcenter MAIA zugeteilten Mittel für 2017 wurden - wie in der folgenden Tabelle dargestellt - verplant. Die Tabelle zeigt die tatsächlichen Ausgaben der Vorjahre pro Instrument sowie die Planung der entsprechenden Ausgaben für 2017:

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2014	2015	2016	2017
Vermittlungsbudget	542.222 €	495.278 €	439.910 €	515.134 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	715.350 €	769.203 €	976.488 €	1.792.238 €
Vermittlungsgutscheine	49.000 €	48.000 €	59.000 €	70.000 €
Reisekosten zum Meldetermin	45.076 €	39.192 €	33.098 €	46.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	607.559 €	721.012 €	670.537 €	755.924 €
Eingliederungszuschüsse	1.177.494 €	1.283.610 €	935.996 €	1.068.721 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	198.404 €	186.366 €	168.777 €	132.300 €
Einstiegsgeld	53.428 €	68.980 €	68.721 €	66.477 €
Begleitende Hilfen für Selbstständige	98.682 €	219.240 €	123.067 €	122.018 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	139.116 €	53.241 €	37.342 €	85.008 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	4.890 €	2.760 €	300 €	9.043 €
Einstiegsqualifizierung	8.696 €	14.321 €	11.883 €	5.113 €
Neu: Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	100.000 €
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	246.204 €	160.054 €	177.832 €	293.728 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	673.431 €	734.506 €	521.484 €	599.412 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen	88.353 €	104.233 €	73.317 €	75.057 €
Freie Förderung	6.289 €	9.014 €	17.654 €	20.000 €
Summe	4.654.203 €	4.909.009 €	4.315.406 €	5.756.174 €

Diese Planung wird unterjährig regelmäßig angepasst, da der Mittelabfluss nicht bei jedem Instrument durch das Jobcenter exakt gesteuert werden kann. So kann es z. B. vorkommen, dass einige der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine durch die Leistungsberechtigten gar nicht eingelöst werden und diese Förderung dann nicht kassenwirksam wird. Oder Maßnahmeabbrüche von Leistungsberechtigten führen u. U. dazu, dass Maßnahmekosten nicht in geplanter Höhe ausgezahlt werden können. In solchen Fällen sind Anpassungen der Planung erforderlich.

Eine wesentliche Erhöhung des Planansatzes erfolgte in der Position Aktivierung und berufliche Eingliederung, denn Qualifizierungen verschiedenster Art stellen nach wie vor ein gutes Mittel zur Integration der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den 1. Arbeitsmarkt dar. Viele der hier geplanten Maßnahmen erfordern eine sehr individuelle Arbeit mit den Leistungsberechtigten. Deshalb sind sie personalintensiv und somit auch kostenintensiv.

Aber auch die Planungen in den Positionen Vermittlungsbudget, Förderung beruflicher Weiterbildung und Eingliederungszuschüsse wurden stärker als andere erhöht, da diese Instrumente häufig zu einer direkten Integration führen.

Sie unterstützen die Integrationsarbeit der Vermittler und dienen dem Ziel des Jobcenters, unter Ausnutzung der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt hohe Integrationsquoten zu erreichen.

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

Für 2017 ist vorgesehen, in der aktuellen 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 eingeschätzt werden.

5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II

Im Jahr 2017 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung je 115.000 € vom Kreis geplant. Es erfolgt eine pauschale Finanzierung nach Zuwendungsrecht.

Für die Schuldnerberatung sind 2017 ca. 110.000 € eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.