

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2019



PM

Landkreis Potsdam-Mittelmark
Fachbereich 5

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

Landkreis Potsdam-Mittelmark
FB 5 – Soziales
Jobcenter MAIA
Niemöllerstr. 1
14806 Bad Belzig
jobcenter-maia@potsdam-mittelmark.de
www.maiaonline.de

Stand: 14. Februar 2019

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.

Inhalt

1. EINLEITUNG	5
2. RAHMENBEDINGUNGEN	6
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM	6
2.2 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	9
2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	10
2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE	10
2.3.2 ARBEITSLÖSE	11
2.3.3 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	11
2.3.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE	12
2.3.5 FLÜCHTLINGE	13
2.3.6 PROFILING	13
2.4 ORGANISATION / PERSONAL	15
2.5 FINANZEN	17
3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2019	18
3.1 ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2018	18
3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	18
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	19
3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)	19
3.3.2. REHAPRO (BUNDESPROJEKT)	20
3.3.3. MODELLPROJEKT "VERZÄHNUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER KOMMUNALEN LEBENSWELT" (BUNDESPROJEKT)	20
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK	21
3.5 QUALITÄTSARBEIT	22
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA	22
3.5.2 MITARBEITERBETEILIGUNG	23
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	23
3.5.4 WEITERBILDUNG	23
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	23
4. HANDLUNGSFELDER	24
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	24
4.2 JUGENDLICHE	26
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE	27
4.4 FALLMANAGEMENT	27
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)	27
4.6 ALLEINERZIEHENDE	28
4.7 SELBSTSTÄNDIGE	29
4.8 NEBENERWERB	29
4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)	29
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG	30
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG	31
4.12 NEUZUGÄNGE	32
4.13 FLÜCHTLINGE	32

4.14	ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG	33
4.14.1	ARBEITSGELEGENHEITEN	33
4.14.2	TEILHABECHANCEGESETZ.....	34
5.	<u>MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT</u>	35
5.1	VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS	35
5.2	FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU	36
5.3	FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II	36

1. Einleitung

Das Jahr 2019 ist das achte Jahr, in dem der Landkreis Potsdam-Mittelmark sein Jobcenter als kommunales Jobcenter betreibt. Die Arbeitsmarktlage im Kreis ist mit einer Arbeitslosenquote von nur noch 4,1 % im Dezember 2018 sehr gut und auch für das Jahr 2019 sind die Erwartungen für die konjunkturelle Entwicklung gut, wenn auch mit einer leichten Abschwächung des Wachstums gerechnet werden muss. Die sehr guten konjunkturellen Rahmenbedingungen führen dazu, dass der Anteil der arbeitsmarktfernen Leistungsbezieher unter den von der MAIA betreuten Personen zunimmt.

In dieser Situation setzt das Jobcenter MAIA einerseits auf Kontinuität. Die erfolgreichen Strategien der vergangenen Jahre sollen auch in 2019 fortgesetzt werden und sind Grundlage der Arbeitsmarktplanung des Landkreises Potsdam-Mittelmark. Es muss aber darüberhinaus auf die sich ändernden Rahmenbedingungen reagiert werden, indem neue Angebote für besonders arbeitsmarktferne Personen entwickelt werden.

Mit dem Teilhabechancengesetz hat der Bundestag neue Instrumente geschaffen, mit denen die soziale Teilhabe von arbeitsmarktfernen Personen gefördert werden soll. Dies ist aus Sicht des Jobcenters MAIA ein sehr sinnvoller Schritt. Besonders zu begrüßen ist, dass der Bund auch die zur Umsetzung der neuen Instrumente erforderlichen finanziellen Mittel bereit gestellt und darüber hinaus erstmals die Möglichkeit des Passiv-Aktiv-Transfers eröffnet hat. Insgesamt stehen dem Jobcenter MAIA damit ca. 33 % mehr Mittel im Eingliederungsbudget zur Verfügung als in 2018 verausgabt wurden.

Mit zwei Bewerbungen um Modellprojekte will die MAIA die Unterstützung von Personen mit gesundheitlichen Problemen spürbar verbessern: Einerseits wurde gemeinsam mit dem Landkreis Havelland und der Deutschen Rentenversicherung ein Förderantrag im Bundesprogramm rehabro gestellt. Sollte der Antrag bewilligt werden, wird kann im Herbst 2019 mit dem Aufbau völlig neuartiger rechtskreisübergreifender Angebote für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen begonnen werden. Außerdem hat der Kreis sein Interesse bekundet, am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ teilzunehmen.

Zum 01.02.2019 hat der Landrat die Struktur der Kreisverwaltung reformiert und dabei einen Fachbereich Soziales geschaffen, in dem neben dem Jobcenter das Jugendamt und der Fachdienst Soziales und Wohnen zusammengefasst wurden. Ziel dieser Neuorganisation ist unter anderem die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und dem Jugendamt.

Die Betreuung der Flüchtlinge, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, wird weiterhin ein Handlungsschwerpunkt sein. Das vom Kreistag beschlossene Projekt der Jobcoaches für Flüchtlinge hat zu sehr guten Integrationserfolgen bei dieser Zielgruppe geführt und soll deshalb weiter geführt werden. Insbesondere die Integration von jungen Flüchtlingen in Ausbildung bleibt ein wichtiges Ziel der MAIA.

Die wichtigste Ressource in der Integrationsarbeit sind aber nicht die Mittel im Eingliederungsbudget sondern die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAIA, die mit viel Professionalität versuchen, für jeden Leistungsberechtigten das passende Angebot auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden.

Bad Belzig, im Februar 2018

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. Rahmenbedingungen

2.1 Wirtschaftsraum

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit 213.961 Einwohnern (Stichtag 31.07.2018)¹ 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 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.

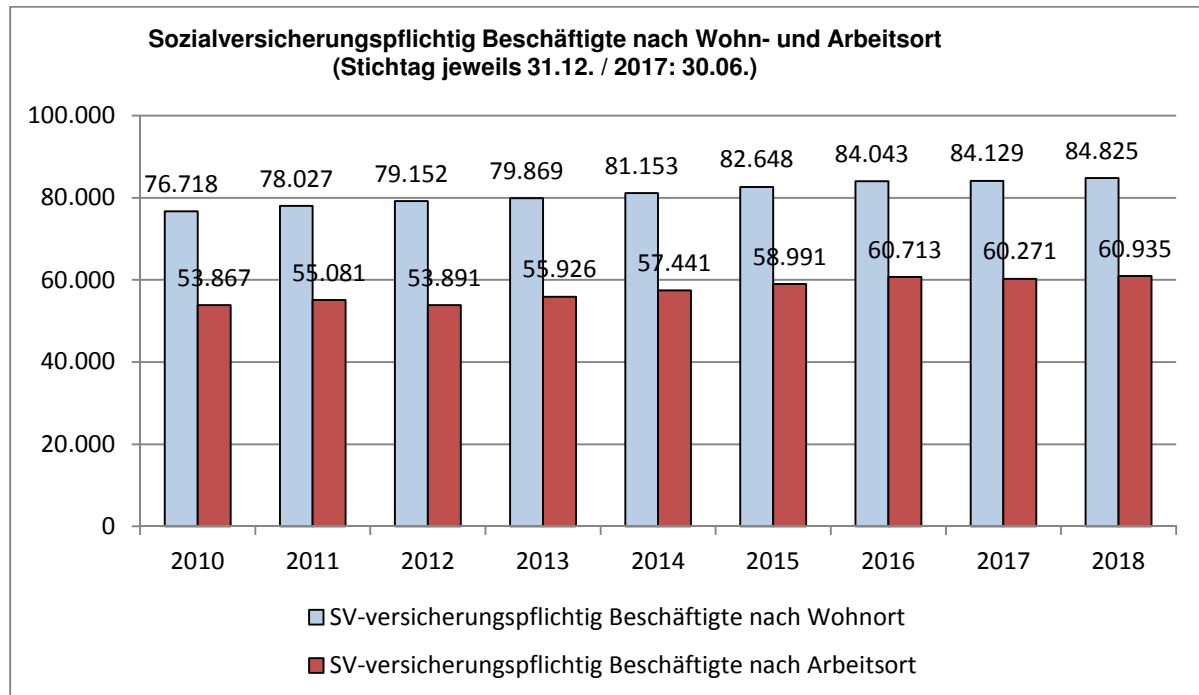
Die Region Berlin-Potsdam bietet sehr viele Beschäftigungsmöglichkeiten verschiedenster Art - auch für Bewohner des Umlandes. Gleichzeitig sind diese Städte touristische und kulturelle Anziehungspunkte für Besucher aus dem In- und Ausland. Die gut entwickelte Tourismuswirtschaft dieser Städte, aber auch im Landkreis, bietet ein großes Potential an Arbeitsplätzen unterschiedlichster Art und Ausprägung. Universitäten und Hochschulen der Region haben eine Vielzahl wissenschaftlicher Institute und Forschungseinrichtungen, was die Neuansiedlung von Wissenschaftseinrichtungen und technologie-orientierten Unternehmen verbessert und die Entwicklung der Region zu einem Wissenschaftsstandort befördert, allerdings gibt es in der High-Tech-Branche in der Regel nur indirekte Beschäftigungspotenziale für Leistungsberechtigte des Jobcenters.

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

¹ Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerungsfortschreibung vom 09.05.2011

Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das spiegelt sich auch in der stets geringeren Arbeitslosenquote im Vergleich mit dem weiter entfernten ländlichen Raum wider. Damit verbunden ist auch eine sehr hohe berufliche Mobilität der Beschäftigten.

Im Landkreis lebten am Stichtag 30.06.2018 insgesamt 84.825 Einwohner², die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 60.935 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.



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 Tausende 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 von der Bundesagentur für Arbeit erstellte „Pendleratlas“³ zeigt deutlich die starken Pendlerbeziehungen zwischen Potsdam-Mittelmark und den angrenzenden Städten und Landkreisen. In diesem „Pendleratlas“ können Informationen zu den Aus- und Einpendlern und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Wohn- und am Arbeitsort für jeden Kreis in Deutschland abgerufen werden. Dabei werden die zehn Kreise des unmittelbaren Nahbereiches (ca. 150 km) ausgewiesen, in denen die meisten Auspendler arbeiten bzw. aus denen die meisten Einpendler kommen.

In der Region "Potsdam-Mittelmark" wohnen 84.825 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 53.795 oder 63,4% zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 29.905 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region "Potsdam-Mittelmark" (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf -23.890 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

der Region "Potsdam-Mittelmark" haben damit 60.935 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 49,1% Einpendler.

Hinweis: Bei dieser Zahl der Beschäftigten am Arbeitsort handelt es sich um ein rechnerisches Ergebnis aus den Beschäftigten am Wohnort, den Einpendlern und den Auspendlern. Die tatsächliche, an anderen Stellen veröffentlichte Zahl kann leicht höher sein, weil es Beschäftigte gibt, für die nur die Arbeitsort- aber nicht die Wohnortinformation vorliegt. Diese fließen nicht in die Pendleranalyse ein.

Auspender von Potsdam-Mittelmark

Einpendler nach Potsdam-Mittelmark



Auspender von Potsdam-Mittelmark		Einpendler nach Potsdam-Mittelmark	
nach:	Anzahl	von:	Anzahl
Berlin, Stadt	19.701	Berlin, Stadt	8.703
Potsdam, Stadt	15.206	Potsdam, Stadt	6.683
Brandenburg a. d. H., St.	6.009	Teltow-Fläming	3.787
Teltow-Fläming	3.170	Brandenburg a. d. H., St.	2.468
Havelland	1.156	Havelland	1.159
Dahme-Spreewald	636	Dahme-Spreewald	668
Jerichower Land	337	Wittenberg	534
Oberhavel	309	Oberhavel	444
Wittenberg	251	Jerichower Land	329
Magdeburg, Landeshauptstadt	203	Oder Spree	287

Leistungsberechtigte aus dem Rechtskreis SGB II finden in verschiedensten Bereichen Beschäftigung. Schwerpunkt sind oftmals Tätigkeiten mit nicht allzu hohen Qualifikationsanforderungen, z. B. in der Sicherheitsbranche, in Callcentern oder im Reinigungsgewerbe, aber auch im Einzelhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Freie Arbeitsstellen sind im Wesentlichen in folgenden Bereichen gemeldet:

- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung
- Kaufm.Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus
- Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung
- Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik
- Unternehmensorga, Buchhaltung, Recht, Verwaltung
- Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau

Die bestehenden Arbeitsplätze – insgesamt 61.387 im Landkreis⁴ - verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

- Land-, Forstwirtschaft und Fischerei: 1.921
- Produzierendes Gewerbe: 13.827 (darunter 5.763 im Baugewerbe)
- Dienstleistungsbereich: 44.773 (darunter 5.880 in Verkehr/Lagerei)

Insgesamt sind dies 399 Arbeitsplätze mehr als zum Vorjahresstichtag, die meisten davon entstanden im Dienstleistungsbereich (+ 403); im produzierenden Gewerbe waren es 109 mehr, während im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Anzahl um 112 zurückging.

Betrachtet man das Anforderungsniveau für die auszuübenden Tätigkeiten auf diesen Arbeitsplätzen, so werden bei 61,1 % davon Fachkräfte benötigt, für 21,46 % werden Spezialisten und Experten erwartet. Nur 16,5 % der Arbeitsplätze sind dem Anforderungsniveau „Helfer“ zuzuordnen. Damit ist ersichtlich, dass die große Mehrheit der vorhandenen Arbeitsplätze mindestens eine berufliche Ausbildung erfordert.

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit gut aus. Bei den im Dezember 2018 zur Vermittlung vorhandenen Arbeitsstellen⁵ waren die meisten im Bereich der Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit zu finden (404), gefolgt von Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (381), Kaufm. Dienstleitung, Handel, Vertrieb, Tourismus (259) und im Bereich und Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung (235).

2.2 Entwicklung der Konjunktur und Arbeitsmarktentwicklung

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2019 günstige Aussichten für den Arbeitsmarkt in Deutschland, allerdings wird eine leichte Abschwächung des Wachstums vorausgesagt:

	IAB ⁶
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,7 %
Erwerbstätige	+ 1,2 %
Arbeitslose	- 2,4 %
Arbeitslose SGB III	- 4,2 %
Arbeitslose SGB II	- 1,4 %

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte, Juni 2018

⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Dezember 2018

⁶ Quelle: IAB-Kurzbericht 21/2018

Für das Land Brandenburg wird mit 5,3 % ein spürbarer Rückgang der Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II prognostiziert, und auch für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht das IAB von einem deutlichen Rückgang um 5,2 % aus.

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 im Bundes-, und leicht über dem Landesdurchschnitt.

	Bund	Land Brandenburg	Agenturbezirk Potsdam
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	+1,8 %	+ 1,8 %	+ 2,1 %
Arbeitslose	- 5,2 %	- 6,6 %	- 5,2 %
Arbeitslose SGB III	- 5,0 %	- 9,6 %	
Arbeitslose SGB II	- 5,5 %	- 5,3 %	
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	-2,7 %	- 5,2 %	

Es liegen in der Kreisverwaltung Potsdam-Mittelmark keine Erkenntnisse über besondere regionale Arbeitsmarkteffekte in der Region vor.

2.3 Struktur der Leistungsberechtigten

2.3.1 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Im Dezember 2018 betreute die MAIA 4.520 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 7823 Personen leben. Es wurden 5605 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.⁸

September 2017 (nach 3 Monaten Wartezeit)		Gesamt	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		5.605	100,0
davon:	Männer	3.015	53,8
	Frauen	2.589	46,2
davon:	unter 25 Jahre	662	11,8
	25 bis < 50 Jahre	2.868	51,2
	50 Jahre und älter	2.075	37,0
davon:	Alleinerziehende:	709	12,6
davon:	Ausländer:	838	15,0

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark im Laufe des Jahres 2018 stark verringert. Im Dezember 2018 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 5.605 Personen um 12 % niedriger als 12 Monate zuvor.

Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher lang im Dezember bei 3.944 Personen und damit 6 % niedriger als 12 Monate zuvor.

⁷ Quelle: Regionale Arbeitsmarktprognose des IAB vom 27.09.2018

⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Eckwerte für Jobcenter, Dezember 2018

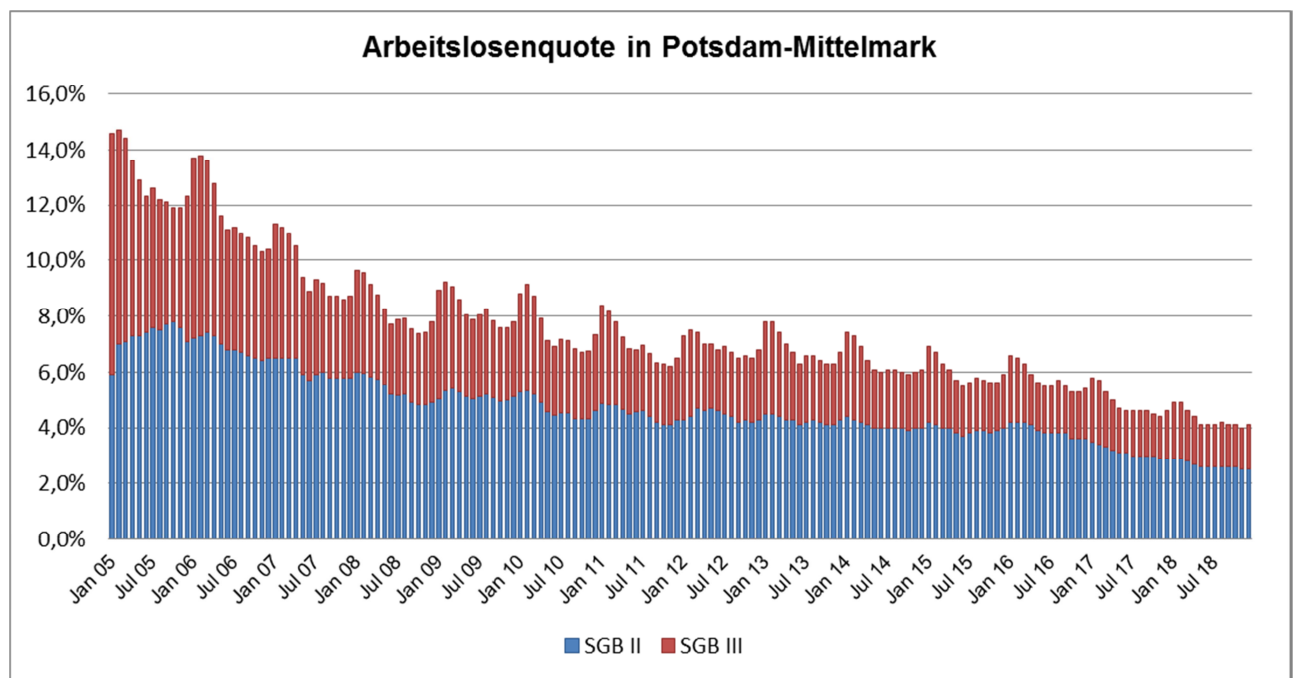
Die gute Konjunktur hat zur Folge, dass weiterhin der Anteil arbeitsmarktnäherer Leistungsberechtigter rückläufig ist und der Anteil Leistungsberechtigter mit marktfernen Profillagen ansteigt. Aus diesem Grund wird trotz guter Arbeitsmarktlage die Integrationsarbeit immer schwieriger.

Angesichts der guten Konjunkturprognosen gehen wir davon aus, dass sich im Jahresdurchschnitt 2019 die Zahl der eLb um 2 % verringern wird.

2.3.2 Arbeitslose

Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag Ende Dezember 2018 bei 4,1 % und somit 0,4 % niedriger als im Dezember 2017.⁹ Die Quote setzt sich zusammen aus 2,5 % Anteil aus dem Rechtskreis des SGB II und im SGB III-Bereich lag die Quote bei rund 1,6 %.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2018 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 die Vollbeschäftigung mittelfristig ein durchaus realistisches Ziel ist. Es gibt viele Gemeinden im Landkreis Potsdam-Mittelmark, in denen eine Arbeitslosenquote von unter vier Prozent inzwischen Realität ist.



Im Rückblick auf die vergangenen Jahre ist in Potsdam-Mittelmark insgesamt eine ständig sinkende Tendenz der Arbeitslosenquote zu beobachten. Selbst die bisher üblichen jahreszeitlich bedingten Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage treten im SGB II-Bereich seit etwa zwei Jahren nicht mehr auf.

2.3.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Jobcenter MAIA werden stets mehr arbeitslose Männer als arbeitslose Frauen betreut. Im Dezember 2018 waren 59,8 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (1.706), dementsprechend nur 40,2 % Frauen (1.148). Im Vergleich zum Vorjahr waren es weniger: 277 bei den Männern und 186 weniger bei den Frauen.

⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Dezember 2018

In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Während die Arbeitslosenquote bei den Männern 3,4 % beträgt, liegt dieser Wert bei den Frauen nur bei 2,4 %.

Zur Förderquote für Frauen ist der aktuellsten Eingliederungsbilanz – für das Jahr 2017 - zu entnehmen:¹⁰

„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: Im Jahr 2017 waren durchschnittlich 40,8 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 33,5 %.

Der realisierte Förderanteil lag bei 37,7 %. Damit wurde die Mindestbeteiligung um 12,5 % überschritten, der Förderanteil lag allerdings um 7,6 % unter dem Anteil der Frauen an allen SGB II-Arbeitslosen.“

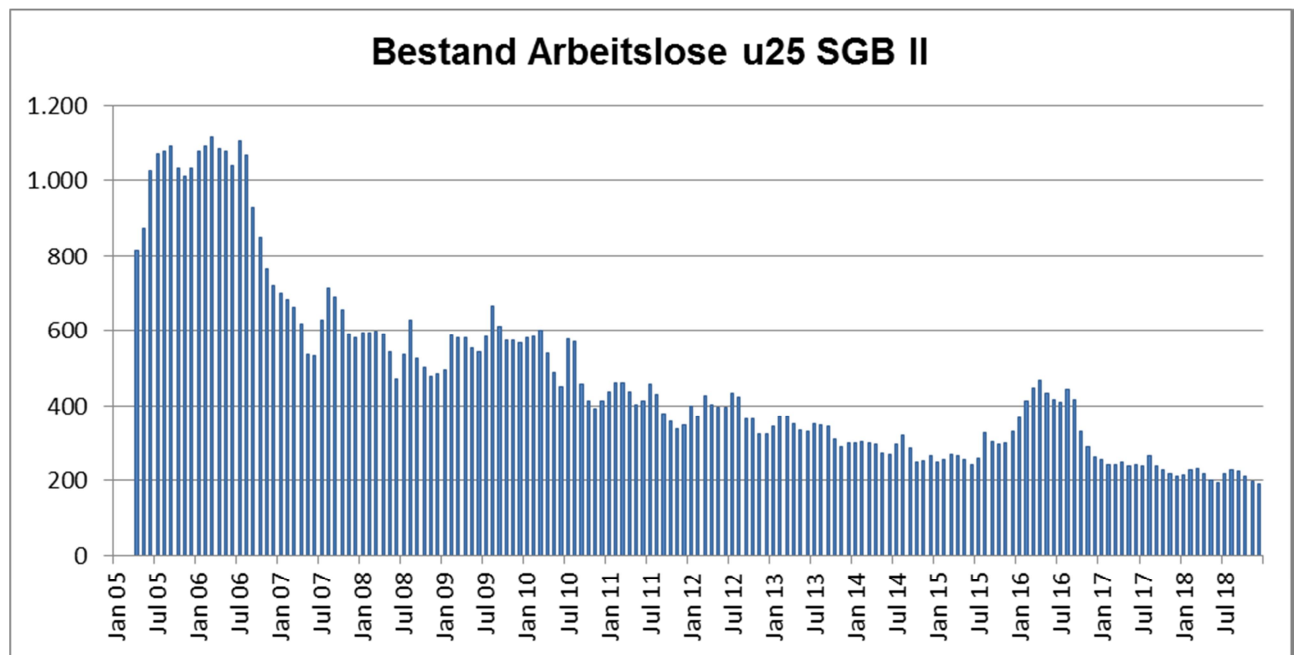
2.3.4 Jugendliche – Altersgruppe 15-25 Jahre

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. Jedoch ist, beginnend im 3. Quartal Jahr 2015, die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II deutlich angestiegen. Erst ab Sommer 2016 sanken diese Zahlen wieder. Dies ist vorrangig auf die Aufnahme von Flüchtlingen zurück zu führen, von denen knapp die Hälfte unter 25 Jahre alt ist. So waren im Jahresdurchschnitt 2016 ca. 110 Jugendliche mehr als 2015 zu betreuen. Im Dezember 2016 sind noch 391 arbeitslose ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre. Im Laufe des Jahres 2017 haben sich die Zahlen wieder normalisiert, im Dezember wurden nur noch 210 gezählt. 2018 im Dezember hat sich Zahl nochmals auf nunmehr 191 arbeitslose Jugendliche reduziert.

¹⁰ Quelle: Eingliederungsbilanz 2017 des Jobcenters MAIA



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.

Im Dezember 2018 wurden 501 erwerbsfähige Flüchtlinge im Jobcenter betreut, das sind 80 Personen weniger als 12 Monate zuvor. Daraus ist ersichtlich, dass die Anzahl der zu betreuenden Flüchtlinge inzwischen leicht rückläufig ist.

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.

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 leider immer noch nicht korrekt bewertet werden und auf eine Darstellung wird an dieser Stelle verzichtet.

Die Umstellung konnte aufgrund externer Gründe nicht wie geplant in 2018 erfolgen. Die Abbildung des Profilings wurde mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet. Der geplante Termin mit dem Softwareanbieter zur Einspielung des neuen Profilings im 1. Quartal 2018 konnte erneut nicht gehalten werden. Wir gehen davon aus, dass dies nun im Jahr 2019 erfolgen wird.

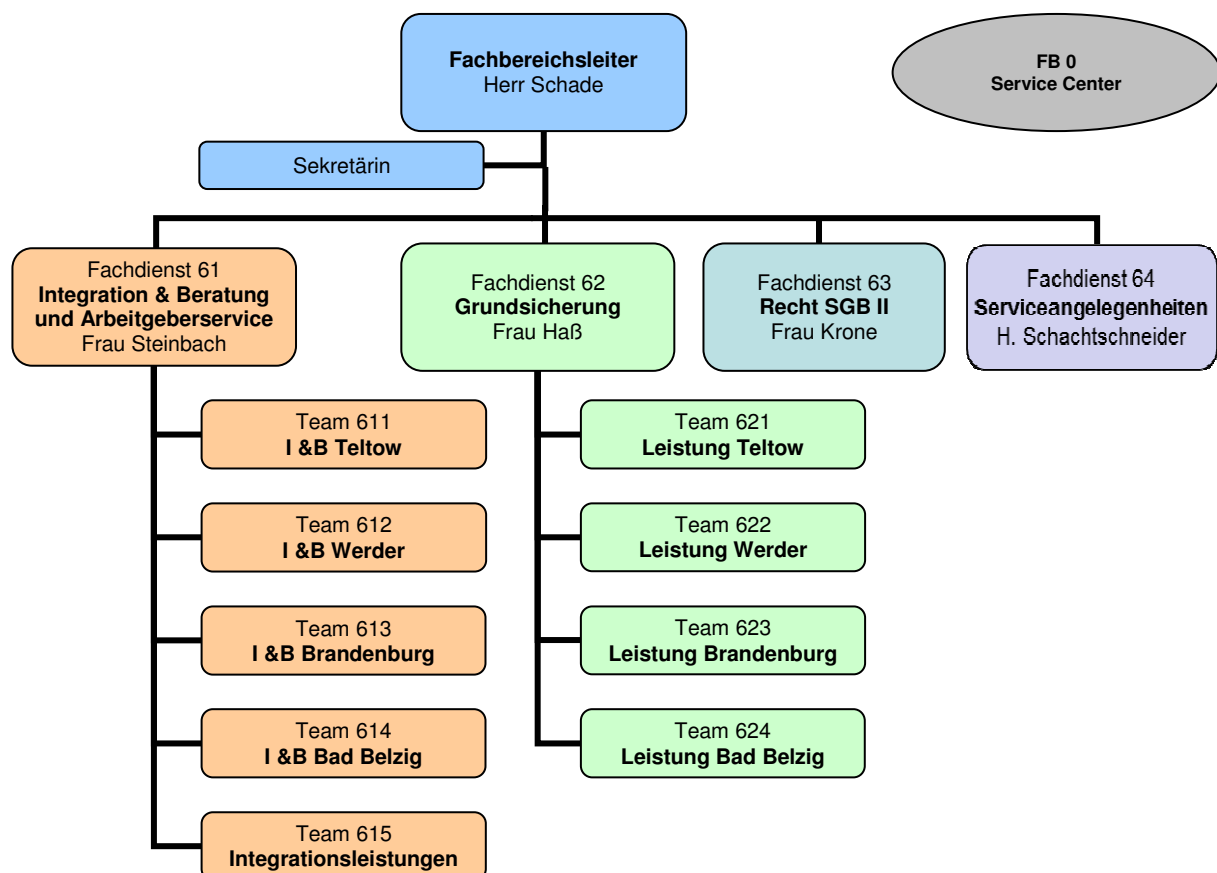
¹¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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.

2.4 Organisation / Personal

Das Jobcenter besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“, „Serviceangelegenheiten“ und „Recht SGB II“. Zum Personalbestand gehören derzeit 166 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



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 vom Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ übergreifende Arbeiten erledigt und im Team „Integrationsleistungen“ die Anträge von Leistungsberechtigten und Maßnahmeträgern aller Planregionen auf Auszahlung von Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel bearbeitet. Die Fachbereichsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in der Kreisstadt Bad Belzig.

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier der fünf 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 je zwei Mitarbeiter im „Arbeitgeberservice“ als Ansprechpartner für Unternehmer.

2 „Integrationsbegleiter/-innen“ werden wir auch künftig haben, mit Sitz in Werder. Diese Stellen werden aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert.

Als Jobcoaches, zur Betreuung arbeitsmarktnaher Flüchtlinge, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, wurden zusätzliche Stellen im Fachdienst Integration und Beratung geschaffen, davon sind derzeit 2 Stellen besetzt.

In einem weiteren Team gibt es 10 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.

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit insgesamt 54 Mitarbeitende in den vier, den Regionen zugeordneten, Teams tätig.

Die 15 Mitarbeitenden, die Widersprüche, Klagen, Ordnungswidrigkeiten, Unterhalt und Grundsatzangelegenheiten bearbeiten, bilden einen eigenen Fachdienst mit der Bezeichnung „Recht SGB II“.

Der Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ hat 11 Mitarbeitende, deren Aufgabengebiete breit gefächert sind: die Software-Fachbetreuung für die gesamte MAIA, die Außendienste, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement, die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters sowie das Forderungsmanagement.

Zum 01.02.2019 hat der Landrat die Struktur der Kreisverwaltung reformiert und dabei einen Fachbereich Soziales geschaffen, in dem neben dem Jobcenter, das bisher als eigener Fachbereich 6 organisiert war, das Jugendamt und der Fachdienst Soziales und Wohnen zusammengefasst wurden. Ziel dieser Neuorganisation ist unter anderem die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und dem Jugendamt.

2.5 Finanzen

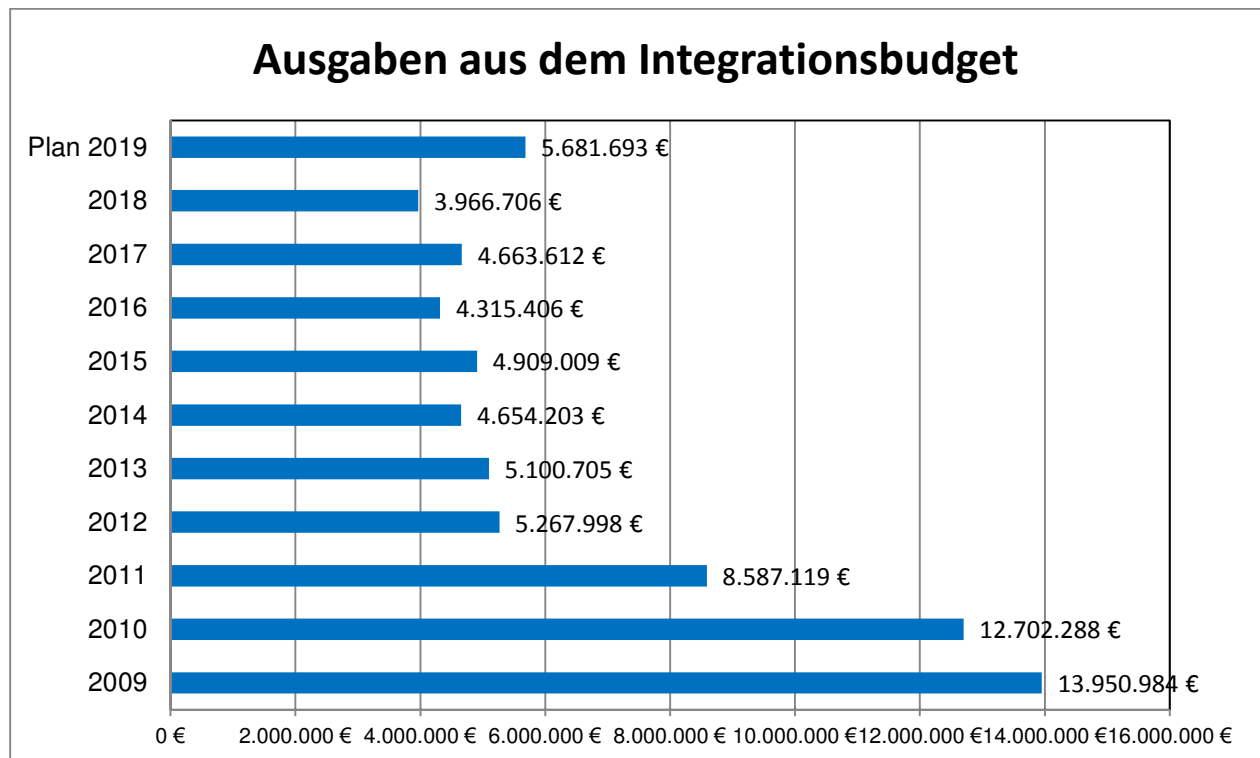
Der MAIA stehen im Jahr 2019 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)		6.133.605,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+	69.448,20 €
Zuweisung Flüchtlinge	+	198.240,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	-	1.000.000,00 €
Voraussichtliche Einnahmen	+	35.000,00 €
<u>voraussichtliche Einnahmen PAT</u>	+	<u>245.400,00 €</u>
<u>Gesamt:</u>	=	<u>5.681.693,20 €</u>
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung)		10.248.569,00 €
<u>Gesamtbundesmittel</u>		<u>15.894.862,20 €</u>

Neu in diesem Jahr ist der so genannte Passiv-Aktiv-Transfer (PAT). Die Idee dahinter ist, dass es sinnvoller ist, mit öffentlichen Mitteln Arbeit zu finanzieren (aktive Leistungen) statt die Gelder als Arbeitslosengeld an Personen zu zahlen, die nicht arbeiten (passive Leistungen). Wenn Menschen öffentlich geförderte Arbeitsstellen einnehmen, erhalten Sie Lohn und benötigen keine Sozialleistungen. Es wurde also erstmals die Möglichkeit eröffnet, dass Bundesmittel, die für das Arbeitslosengeld II vorgesehen waren, in das Eingliederungsbudget umgeschichtet werden können, um damit öffentlich geförderte Stellen nach § 16i SGB II zu finanzieren.

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 2019 zur Verfügung stehende Budget liegt damit um ca. 37 % (1,5 Mio.€) über den Ist-Ausgaben des Jahres 2018. Das liegt u.a. an der Einführung der Leistungen nach §§ 16e, 16i SGB II zum 01.01.2019.

3. Zielplanung des Jobcenters MAIA für das Jahr 2019

3.1 Analyse der Zielerreichung im Jahr 2018

Es ist noch nicht endgültig klar, ob die Ziele für 2018 im Jahresergebnis erreicht werden. Nach der Prognose wird das Ziel Steigerung der Integrationsquote um 0,1 % knapp verfehlt werden. Das Ziel Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 3,5 % wird erreicht werden.

Im Vergleichstyp IIIa sind die Ergebnisse des Jobcenters MAIA für die Integrationsquote mit Stand Dezember 2018 gut bzw. für die Senkung des Langzeitleistungsbezugs im 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 2019 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 werden auf der Grundlage folgender Überlegungen ermittelt:

Positive Konjunktorentwicklung

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

Ambitionierte und realistische Ziele

- Bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs hat das Jobcenter MAIA im Jahr 2018 bereits ein sehr hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt der Zielerreichung 2019 ist. Insofern ist es durchaus als Erfolg zu werten, wenn es gelingt, die guten Ergebnisse des Jahres 2018 zu halten.
- Das Jobcenter MAIA hat aber den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Bei der Integrationsquote ein Zielwert angestrebt, der auf der Grundlage der Prognose 2018 im Vergleichstyp IIIa zwischen dem 1. und 2. Quantil liegen würde (30,8 %). Bei den eLb ohne Flucht/Asyl wird nach der Prognose für 2018 die Integrationsquote um 11,9 % unter dem Vorjahresniveau liegen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Trend sinkender Integrationsquoten in diesem Bereich wegen der immer komplexer werdenden Problemlagen nicht völlig umkehren lässt, zumal ja prognostiziert ist, dass der Aufschwung etwas an Tempo verlieren wird. Aus diesem Grund setzen wir uns das Ziel den Rückgang der Integrationsquote ohne Flucht/Asyl von 11,9 % im Jahr 2018 auf ein Viertel des Wertes von 2018 (das heißt auf 3,0 %) zu begrenzen, so dass sich eine Integrationsquote von 25,0 % ergibt.
- 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 2,4 % anzubieten. Wir setzen uns aber dennoch das Ziel, eine leicht über den demografischen Rückgang hinausgehende Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher zu erreichen.

Es wurden folgende Angebotswerte berechnet, die im November 2018 dem MASGF gemeldet wurden:

Angebotswert: Verringerung der Intergationsquote um nicht mehr als 5,1 %

Angebotswert: Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 3,5 %

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.

Für den Maßnahmezeitraum vom 01.02.2018 bis 31.07.2020 ist es das Ziel, insgesamt mindestens 100 Teilnehmende durch zwei Integrationsbegleiterinnen zu betreuen. Davon sollen mindestens 25 Teilnehmende in Erwerbstätigkeit bzw. Bildung und 10 Teilnehmende in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. 75 Teilnehmende sollen nach erfolgreicher Teilnahme ein Teilnahmezertifikat erhalten. Das Projekt findet am Standort Werder statt.

3.3.2. rehapro (Bundesprojekt)

Das Jobcenter MAIA hat gemeinsam mit dem Landkreis Havelland und der Deutschen Rentenversicherung einen Förderantrag im Bundesprogramm „rehapro“ gestellt. Sollte der Antrag bewilligt werden, kann im Herbst 2019 mit der Umsetzung des Projektes begonnen werden.

Ziel der Maßnahme ist der rechtskreisübergreifende Aufbau eines Reha-Hauses als lokale Anlauf- und Beratungsstelle für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die eine Erwerbstätigkeit erschweren oder gar verhindern. Hierzu wird zunächst die Zusammenarbeit der SGB II – Leistungsträger in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Havelland sowie der Deutschen Rentenversicherung konkretisiert und aufeinander abgestimmt. In der Folge werden weitere am Prozess beteiligte Akteure eingebunden, um dem betroffenen Personenkreis eine umfassende, verzahnte und lokale Dienstleistung anzubieten.

Die Zusammenführung finanzieller, fachlicher und personeller Ressourcen zur Unterbreitung von schnelleren und passgenaueren Angeboten stellt eine neuartige Form der Leistungserbringung dar. Zielgruppe mit Anzahl. Als Zielgruppe kommen im Rahmen eines familienorientierten Ansatzes alle Personen mit beginnenden bzw. bereits bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen sowie ihr Umfeld in Betracht. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf Personen mit psychischen, psychosomatischen und Abhängigkeitserkrankungen gelegt.

Projektteilnehmer erhalten unmittelbaren Zugang zu allen beteiligten Leistungsträgern und stehen im Mittelpunkt der Betrachtung. Sie erhalten eine aufeinander abgestimmte Dienstleistung; Informationsaustausche erfolgen unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen unmittelbar u. ohne Übermittlungsverluste.

3.3.3. Modellprojekt “Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ (Bundesprojekt)

Das Jobcenter MAIA hat im Bundesprogramm “Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ eine Interessenbekundung abgegeben.

„Das Projekt zur „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ ist eine bundesweite Initiative zur systematischen und nachhaltigen Gesundheitsförderung von arbeitslosen Menschen im Zusammenhang mit der Arbeitsförderung.“

„Mit dem Projekt soll erprobt werden, wie Gesundheitsorientierung, (Primär-)Prävention und Gesundheitsförderung für die Zielgruppe der arbeitslosen Menschen im Rahmen des kommunalen Settingansatzes regional wirksam und nachhaltig implementiert werden können.“

"Die Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten zielen auf die Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie die Stärkung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns (Gesundheitsförderung) der Versicherten (vgl. § 20 Abs. 1 SGB V) ab. Die Leistungen sollen insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen beitragen. Im Unterschied zu Maßnahmen der individuellen verhaltensbezogenen Prävention können die gesundheitsfördernden und präventiven Leistungen der Krankenkassen in Lebenswelten sowohl auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen (Verhältnisse) als auch auf die Motivation und das Erlernen gesundheitsförderlicher Lebensgewohnheiten (Verhalten) gerichtet sein."¹²

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 2019/2020“, einem Teil des Haushaltsplans, dargestellt. Das Jobcenter MAIA wird mit drei 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 Betreuung Jugendlicher, deren Eltern Arbeitslosengeld II beziehen, wird auf der Grundlage des im Jahr 2016 in Kraft getretenen Fachkonzeptes U 25 durch das Jobcenter optimiert. Bereits ab der neunten Klasse werden sie durch ihren persönlichen Ansprechpartner beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung durch eine regelmäßige Beratung und die Vermittlung von Ausbildungsplätzen unterstützt. Gemeinsam mit dem Jugendamt, der Arbeitsagentur und dem Schulamt werden Maßnahmen umgesetzt, um trotz unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen eine den Bedarfen der jungen Menschen angepasste, rechtskreisübergreifende und ganzheitliche Unterstützung zu erreichen.

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

Unterziel: Integration in den Arbeitsmarkt

Indikator: Integrationsquote Flüchtlinge SGB II: 12,0 %

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

Maßnahme 2: Jobcoach – Intensivbetreuung im Jobcenter
Beschreibung siehe Kapitel 4.13

¹² Quelle: GVK Bündnis für Gesundheit, Projektbeschreibung 2.0 Stand Juli 2018

3.5 Qualitätsarbeit

Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Qualität – also Qualitätsarbeit – gehört für das Jobcenter MAIA zum Selbstverständnis. Der Begriff der Qualitätsarbeit im SGB II wurde zuerst im Jahr 2014 in einem Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses geprägt.¹³ Im Jahr 2016 war Qualitätsarbeit das Jahresthema im Benchlearning der Optionskommunen. Im Ergebnis der Arbeit der kommunalen Jobcenter an diesem Thema wurde ein Positionspapier erarbeitet.¹⁴ Qualitätsarbeit ist immer ein kontinuierlicher und systematischer Verbesserungsprozess im Jobcenter, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als maßgeblich Beteiligten ebenso wie die Leistungsberechtigten einbezogen sind.

Qualitativ gute Arbeit in einem Jobcenter geht über gute Ergebnisse und gute Prozesse hinaus. Ausgehend von der Leitfrage „Was bedeutet Qualität für die betrachtete Aufgabe und welche Voraussetzungen sind erforderlich, um die gebotene Qualität zu erreichen?“ haben die Optionskommunen den Rahmen für eine aufgabenorientierte Analyse des Jobcenters erarbeitet, die die einzelnen Aufgaben entlang von sieben Qualitätsdimensionen betrachtet:

1. Ergebnisqualität
2. Orientierung (Ziele und Vision)
3. Unterstützung/Führung
4. Identifikation (Haltung und Werte)
5. Kompetenz
6. Arbeitsabläufe (Prozesse, Verfahren, Standards)
7. Ressourcen

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 Jahr 2018 wurde das VKS aktualisiert.

Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse ist ein funktionierendes Datenqualitätsmanagement. Im Jahr 2018 wurde ein Business Intelligence Systems eingeführt. Mit diesem Instrument soll die Datenqualität spürbar verbessert werden.

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
- für den Jobcoach

¹³ Qualitätsarbeit - Ein Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses für die Träger des SGB II zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der operativen Umsetzung, Dezember 2014

¹⁴ Qualitätsarbeit in Jobcentern – Diskussionsbeitrag der Optionskommunen, Januar 2017

3.5.2 Mitarbeiterbeteiligung

Im Herbst 2014 hat im Jobcenter MAIA das erste Mal eine Mitarbeiterbefragung stattgefunden. Im Zuge der Auswertung der Befragungsergebnisse wurden in den Jahren 2015 und 2016 verschiedene Maßnahmen zur Prozessoptimierung beschlossen und umgesetzt.

Zweieinhalb Jahre nach der ersten Mitarbeiterbefragung wurde im Jahr 2017 der zweite Durchgang gestartet. Knapp 70 % der Mitarbeitenden haben sich an der Befragung beteiligt. Erstmals bestand diesmal die Möglichkeit, die Befragungsergebnisse mit denen der letzten Befragung zu vergleichen. Erfreulich ist, dass die Durchschnittswerte für den FB 6 bei fast allen Fragen besser waren als 2014. Offensichtlich haben die vielen kleinen und größeren Maßnahmen, die nach der Mitarbeiterbefragung 2014 umgesetzt wurden, eine gewisse Wirkung gezeigt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Element der Qualitätsarbeit.

Im Jahr 2018 fand der fünfte MAIA-Tag, eine Personalversammlung des Jobcenters statt, bei dem die Herausforderungen der Zukunft für die MAIA im Mittelpunkt standen.

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. Im Jahr 2016 wurde zum ersten Mal eine standortspezifische Kundenbefragung durchgeführt. Im Jahr 2017 hat ein zweiter Durchgang stattgefunden. Auch für 2019 sind zwei Durchgänge der Kundenbefragung geplant, einer davon wieder standortspezifisch.

3.5.4 Weiterbildung

Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat im Jobcenter MAIA eine hohe Priorität. Die Aufgaben der Beschäftigten sind sehr vielseitig und anspruchsvoll und von steter Veränderung geprägt. Alle Führungskräfte sollen eine mehrtägige Modulare Fortbildungsreihe zur Mitarbeiterführung durchlaufen haben. Für Fortbildungen stehen im Jahr 2019 voraussichtlich 75.000 € zur Verfügung.

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.

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. In 2019 ist vom Landrat eine neue Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu berufen.

4. Handlungsfelder

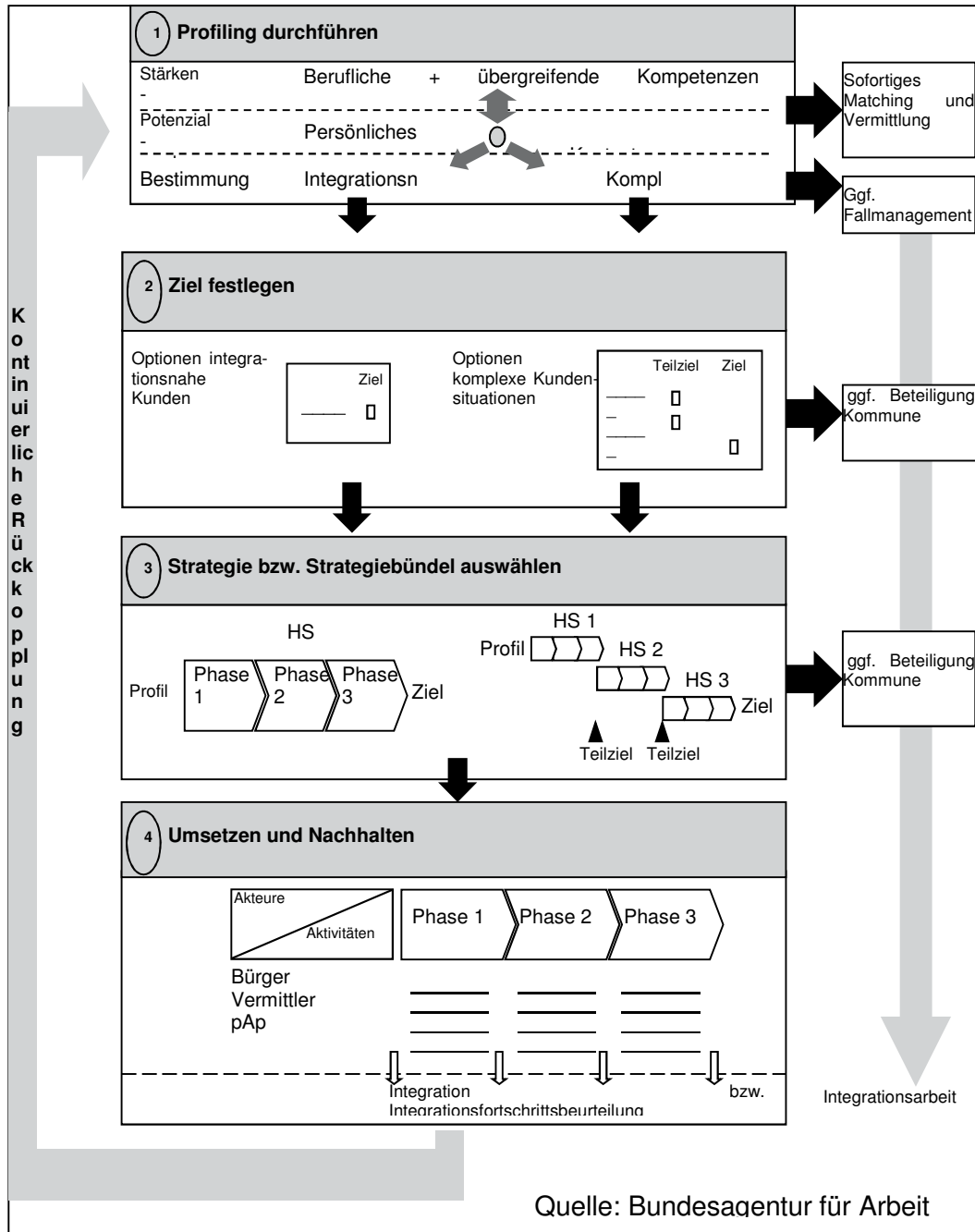
4.1 Integrations- und Vermittlungsprozess

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 Schaubild 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
- Flüchtlinge
- Arbeitgeber

4.2 Jugendliche

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner (Berichtsmonat Dezember 2018) 622 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Entsprechend dem 2016 erstellten Fachkonzept erfolgt eine frühzeitige Aktivierung und Unterstützung der Jugendlichen im Berufswahlprozess. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, da diese grundsätzlich für die Berufsberatung zuständig ist.

Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben (Berufseignung) und über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, werden bei der Ausbildungsstellensuche durch den persönlichen Ansprechpartner und den Arbeitgeberservice der MAIA unterstützt.

Um dem Ziel der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zu genügen, stehen den Jugendlichen und den Ausbildungsbetrieben während der Ausbildung Beratungs- und Unterstützungsangebote, zum Beispiel in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), zur Verfügung.

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 lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche bietet die MAIA auch in 2019 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) an.

Für Jugendliche, die nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren, ist die direkte Suche nach einem Arbeitsplatz für Ungelernte erforderlich. Im Hinblick auf die positiv rückläufige Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Landkreis Potsdam-Mittelmark zeigt sich, dass der Anteil der arbeitsmarktfernen Jugendlichen tendenziell ansteigt. Mit unterschiedlichen Maßnahmen und Methoden soll den differenzierten Anforderungen der Integration dieser sehr heterogenen Zielgruppe begegnet werden. 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.

Die auf Bundes- und Landesebene angeregte Bündelung der Leistungserbringer des SGBII, III und VIII in Jugendberufsagenturen, wurde bereits im Jahr 2016 geprüft. In einem Workshop mit dem Jugendamt, dem Staatlichen Schulamt, der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter wurde 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 und Jobcenter zu stärken. Dazu hat im November 2017 ein gemeinsamer zweitägiger Workshop mit Mitarbeitern und Führungskräften aus Jugendamt und Jobcenter stattgefunden, bei dem vor allem ein intensiver Austausch über die jeweiligen Aufgaben und über Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Sinne der Jugendlichen im Mittelpunkt stand. Im Ergebnis wurde eine kleinere Arbeitsgruppe bestimmt, die an den offenen Themen weiterarbeitet. Es ist geplant auch 2019 die Zusammenarbeit weiter zu vertiefen und erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe dafür zu nutzen.

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 2018 waren 37 % der von der MAIA betreuten Arbeitslosen bereits älter als 50 Jahre. Das sind insgesamt 2.075 Personen; vor 12 Monaten waren es noch 1.899.

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. Grundsätzlich wird eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt.

Aufgrund der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind viele Leistungsberechtigte in den letzten Jahren in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingemündet. Viele der noch nicht integrierten Leistungsberechtigten weisen jedoch so komplexe Problemlagen in den beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Bereichen auf, dass sie häufig auf eine intensive Betreuung angewiesen sind. Insbesondere die Leistungsberechtigten mit sozialen und gesundheitlichen Problemen werden deshalb im beschäftigungsorientierten Fallmanagement betreut, um diese Probleme schrittweise abzubauen und einer Integrationsfähigkeit näher zu kommen. Dazu gibt es an jedem der vier Standorte zwei Fallmanager/innen. Sie suchen gemeinsam mit den Leistungsberechtigten und vielen Netzwerkpartnern der Region nach einem maßgeschneiderten Angebot für den Betroffenen, Sie sollen hierbei den Betroffenen unterstützen und ihm aktiv Hilfen zur Selbsthilfe anbieten.

Die Mitarbeiter im Fallmanagement arbeiten aktiv mit den Netzwerkpartnern, wie beispielsweise dem Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt, Schuldner- und Suchtberatung, Beratungszentren sowie mit den gemeinnützigen Einrichtungen in den Kommunen zusammen.

Verschiedene Förderungen aus den Eingliederungsleistungen sind auch in 2019 speziell auf diese Personengruppe zugeschnitten und werden durch die Fallmanager/-innen betreut. Dazu gehören die Leistungserprobungszentren und Arbeitsgelegenheiten mit einer intensiven sozialpädagogischen Begleitung.

Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist das Erreichen von Integrationsfortschritten bis hin zu erfolgreichen Integrationen. Das Fallmanagement setzt auch den Beratungsansatz „AmigA“ für alle Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen 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 seit über 10 Jahren in die regelmäßige Arbeit der Fallmanager/innen 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.

Das Jobcenter hat im Rahmen einer Interessenbekundung den Willen zur Teilnahme am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ bekundet.

Das Jobcenter hat gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Berlin Brandenburg und dem Jobcenter Havelland einen Antrag auf Förderung am Modellprojekt „rehapro“ gestellt.

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 überwiegend eine gute, fast bedarfsgerechte Kinderbetreuung von Kindern unter 6 Jahren sichergestellt. Allerdings gibt es inzwischen in einigen Gemeinden punktuell Probleme, in jedem Fall die erforderliche Kinderbetreuung zeitnah sicherzustellen. Eine Problematik ist dabei 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 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.

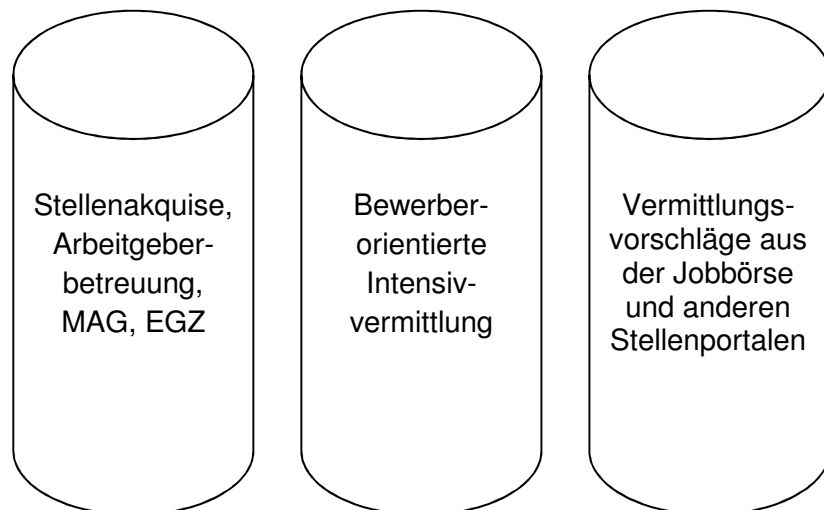
Näheres zur Betreuung der Selbstständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbstständige“ geregelt, das seit dem 01.03.2014 in Kraft ist.

4.8 Nebenerwerb

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 marktfernen Bewerbern zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch noch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten werden.

4.9 Arbeitgeberservice (AGS)

Das Konzept des kreiseigenen Arbeitgeberservice basiert auf drei Säulen:



Natürlich ist die Stellenakquise, Arbeitgeberbetreuung und Beratung zu den Förderinstrumenten weiterhin 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 oft nicht mehr, ihnen nur die auf dem Markt verfügbaren Stellen anzubieten, vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gezielt neue individuelle Integrationsstrategien entwickelt werden.

Auch nach der Arbeitsaufnahme ist in vielen Fällen ein nachgelagertes Coaching der Arbeitnehmer erforderlich, um die Beschäftigung zu stabilisieren.

Drittes Standbein ist die Kenntnis der vorhandenen Stellen in der Jobbörse und auf anderen Stellenportalen oder die Kenntnis von Arbeitskräftebedarfen bei regionalen Arbeitgebern ohne dass es eine ausgeschriebene Stelle gibt. Den eLb werden regelmäßig Vermittlungsvorschläge von passenden vakanten Stellen zugeschickt oder sie werden zur Abgabe von Initiativbewerbungen aufgefordert.

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.

Die Zusammenarbeit zur Wirtschaftsförderung wird weiterhin intensiv betrieben, so dass Synergieeffekte effizient genutzt werden. Auch der Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit wird weiterhin gepflegt.

4.10 Saisonbeschäftigung

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark haben Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau eine lange Tradition. Hervorzuheben ist, dass das Beelitzer Spargelanbauggebiet 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 2019 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.

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. Dafür gibt es seit etwa einem halben Jahr 3 Jobcoaches in der MAIA, die genau diese Aufgabe übernommen haben.

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

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 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 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. Auch eigene Maßnahmen werden in 2019 durchgeführt, dazu wurden Öffentliche Ausschreibungen genutzt.

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

In einem gemeinsam mit dem Fachdienst Soziales und Wohnen erstellten Fachkonzept für Migrationssozialarbeit sind die Aufgaben der Berater in den Übergangwohnheimen sowie der überregionalen Migrationssozialarbeit beschrieben. Zur Aufgabe der Sozialarbeiter/-innen 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. Einstellung von Jobcoaches – Intensivbetreuung im Jobcenter

Im Jahr 2017 wurden – wie bereits an anderer Stelle benannt - befristet zwei Jobcoaches für die Flüchtlinge eingestellt. 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 haben einen sehr geringen Betreuungsschlüssel, da unsere Erfahrungen zeigen: Je intensiver und individueller die Beratung und Betreuung erfolgt, umso höher sind die Chancen auf Integration.

3. Berufsorientierungstouren zu Arbeitgebern

Durch die Jobcoaches und 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.

4.14 Öffentlich geförderte Beschäftigung

4.14.1 Arbeitsgelegenheiten

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2019 nutzen, allerdings in geringerem Maße als noch vor Jahren üblich war. 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 Monate in Arbeitsgelegenheiten tätig sein dürfen. Die mit der Instrumentenreform abgeschaffte sozialpädagogische Begleitung ist nun bei Bedarf wieder möglich.

Auch im Jahr 2019 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.

4.14.2 Teilhabechancengesetz

Zum 01.01.2019 ist das Teilhabechancengesetz in Kraft getreten.

Damit sind zwei neue Förderinstrumente in das SGB II aufgenommen worden:

- Teilhabe am Arbeitsmarkt und
- Eingliederung von Langzeitarbeitslosen.

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)

An die Stelle des bisherigen § 16 e SGB II tritt eine Rechtsgrundlage für einen Lohnkostenzuschuss zur Förderung arbeitsmarktferner Langzeitarbeitsloser, der sich deutlich vom bestehenden Eingliederungszuschuss abgrenzt.

Es können Arbeitsplätze bei Unternehmen wie auch bei gemeinnützigen Einrichtungen gefördert werden. Die zukünftigen Arbeitnehmer bedürfen einer besonderen Unterstützung bei der Bewältigung der Anforderungen, die eine neue Beschäftigung für sie mit sich bringt.

Die besondere Unterstützung dient der Weiterentwicklung persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenzen. Mit dieser Aufgabe wird das Jobcenter im Rahmen einer Ausschreibung einen Träger beauftragen.

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

Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)

Mit der Einführung des neuen Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im SGB II wurde die Möglichkeit geschaffen, für sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die bisher nicht integriert werden konnten, eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern.

Es können Arbeitsplätze bei Unternehmen wie auch bei gemeinnützigen Einrichtungen gefördert werden. Die zukünftigen Arbeitnehmer bedürfen einer besonderen Unterstützung bei der Bewältigung der Anforderungen, die eine neue Beschäftigung für sie mit sich bringt.

Die besondere Unterstützung dient der Weiterentwicklung persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenzen. Mit dieser Aufgabe wird das Jobcenter im Rahmen einer Ausschreibung einen Träger beauftragen. Im ersten Jahr hat der Arbeitgeber dem Teilnehmenden deshalb die Teilnahme an begleitenden Hilfen durch Freistellung zu ermöglichen. Das Coaching soll aber über den gesamten Förderzeitraum erfolgen.

Gefördert werden Lohnkostenzuschüsse und darüber hinaus erforderliche Weiterbildungen, bis zu einer Höchstgrenze von 3 000 Euro pro gefördertes Arbeitsverhältnis.

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

Für diese Förderung hat das Jobcenter zusätzliche Mittel erhalten. Die Förderung nach diesem Instrument kann über einen sog. Passiv-Aktiv-Transfer kofinanziert werden.

5. Massnahmen zur Eingliederung in Arbeit

5.1 Verteilung des Eingliederungsbudgets

Die dem Jobcenter MAIA zugeteilten Mittel für 2018 sind noch als vorläufig anzusehen. Die Tabelle zeigt die tatsächlichen Ausgaben der Vorjahre pro Instrument sowie die vorläufige Planung der entsprechenden Ausgaben für 2018:

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2016	2017	2018	2019
Vermittlungsbudget	439.910 €	431.695 €	312.318 €	332.764 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	976.488 €	1.369.623 €	1.168.714 €	1.684.696 €
Vermittlungsgutscheine	59.000 €	31.000 €	14.500 €	18.500 €
Reisekosten zum Meldetermin	33.098 €	31.671 €	24.954 €	25.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	670.537 €	504.946 €	301.735 €	454.008 €
Eingliederungszuschüsse	935.996 €	1.159.942 €	1.039.436 €	778.483 €
Beschäftigungszuschuss Auslauffinanzierung -	168.777 €	123.332 €	95.320 €	69.448 €
Einstiegsgeld	68.721 €	54.514 €	33.727 €	33.677 €
Begleitende Hilfen für Selbstständige	123.067 €	93.166 €	9.840 €	35.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	37.342 €	79.336 €	170.016 €	261.355 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	300 €	745 €	1.924 €	12.909 €
Einstiegsqualifizierung	11.883 €	13.799 €	10.641 €	16.123 €
Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	50.000 €
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	177.832 €	162.660 €	129.267 €	264.874 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	521.484 €	537.347 €	544.779 €	616.549 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen - Auslauffinanzierung -	73.317 €	60.372 €	94.758 €	62.929 €
Neu: Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	-	-	-	372.546 €
Neu: Teilhabe am Arbeitsleben	-	-	-	823.232 €
Einnahme aus PAT				- 245.400 €
Freie Förderung	17.654 €	9.464 €	14.777 €	15.000 €
Summe	4.315.406 €	4.663.612 €	3.966.706 €	5.681.693 €

Die Planung sieht einen hohen Anstieg bei den Leistungen Aktivierung und berufliche Eingliederung vor. Im Vergleich zur Planung in 2018 ist dies jedoch nur ein geringer Anstieg. In Vergabeverfahren konnte in 2018 nicht immer in der ersten Ausschreibung ein geeigneter Bieter gefunden werden. Die Maßnahmen starteten dadurch teils später als ursprünglich geplant und liegen somit teilweise noch auslaufend in 2019. Zusätzlich haben sich die Kosten für einzelne Maßnahmen in den letzten beiden Jahren stark erhöht, teilweise von bis zu 200,00 € pro TN und Monat.

Die Steigerung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung hängt mit der Einführung des Teilhabechancengesetzes zusammen. Parallel zur Förderung nach § 16e SGB II können Weiterbildungskosten gewährt werden. In der Planung wird angenommen, dass die Arbeitgeber davon Gebrauch machen werden.

Die Steigerung der Ausgaben bei Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen, liegt an einer höheren Verbindung, die in den Vorjahren entstanden ist. Das Instrument ist so aufgebaut, dass die Jugendlichen im 1. Ausbildungsjahr einen Ausbildungsvertrag mit dem Beauftragten Dritten geschlossen haben. Danach soll der Übergang in betriebliche Ausbildung erfolgen. Dieser Übergang ist teilweise gut gelungen. Die freien Ausbildungsplätze ab dem 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr konnten aber mit Ausbildungsabbrechern besetzt werden, denen so ermöglicht wird, einen Ausbildungsabschluss zu erwerben.

Die 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.

5.2 Förderungen aus Land, Bund und EU

Seit 2018 wird die Förderung der Integrationsbegleitung weitergeführt, da der Antrag der MAIA positiv beschieden wurde.

Es wurde ein Antrag im Rahmen des Bundesförderprogramms „rehapro“ gestellt.

5.3 flankierende kommunale Leistungen nach § 16a SGB II

Im Jahr 2019 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung 344.325 € kommunale Mittel geplant. Eine Maßnahme wurden ausgeschrieben und beginnt zum 01.01.2019.

Mittel für die Schuldnerberatung stehen ebenfalls zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch den Fachdienst Soziales und Wohnen.