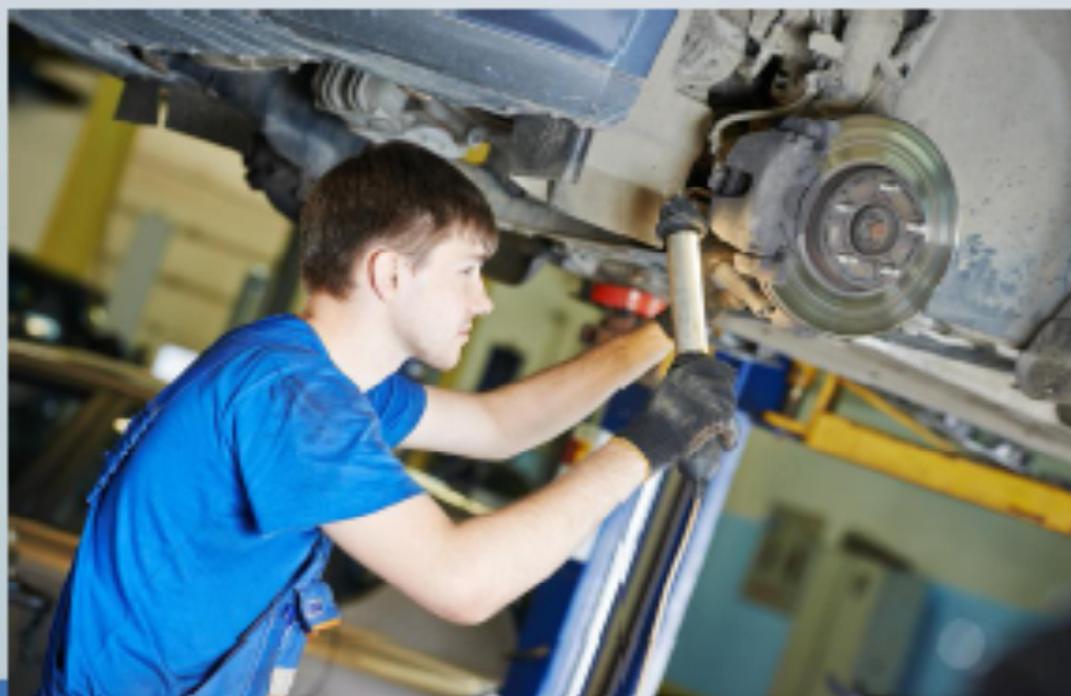


## ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2020



**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](mailto:jobcenter-maia@potsdam-mittelmark.de)  
[www.maiaonline.de](http://www.maiaonline.de)

Stand: 27. Januar 2020

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

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>5</b>
<b>2. RAHMENBEDINGUNGEN</b> .....	<b>6</b>
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
<b>3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2020</b> .....	<b>18</b>
3.1 ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2019 .....	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) .....	21
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
<b>4. HANDLUNGSFELDER</b> .....	<b>24</b>
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS.....	24
4.2 JUGENDLICHE .....	26
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE .....	27
4.4 FALLMANAGEMENT .....	27
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA) .....	28
4.6 ALLEINERZIEHENDE .....	29
4.7 SELBSTSTÄNDIGE.....	29
4.8 NEBENERWERB.....	30
4.9 ARBEITGEBERSERVICE.....	30
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG.....	31
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG.....	31
4.12 NEUZUGÄNGE .....	32
4.13 FLÜCHTLINGE .....	32

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

# 1. Einleitung

Vor 15 Jahren, am 01.01.2005, ist das SGB II in Kraft getreten. Im Jahr 2005 hatten mehr als 15.000 Bürgerinnen und Bürger unseres Kreises Anspruch auf Arbeitslosengeld II. Im vergangenen Jahr waren es weniger als 7.500, das heißt die Zahl der Leistungsberechtigten hat sich in den letzten 15 Jahren halbiert! Auch die Arbeitslosenquote hat sich seit Bestehen des Jobcenters von 14,6 % im Januar 2005 auf 3,9 % im Dezember 2019 drastisch verringert. Aber auch die Betrachtung kürzerer Zeitspannen ergibt ein positives Bild: Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Leistungsberechtigten um knapp 10 % reduziert (Stand September 2019).

Wie jedes Jahr stellt die MAIA zum Jahresbeginn ihr Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm vor. Darin werden die Rahmenbedingungen der Arbeit beschrieben und die Ziele des Jobcenters und die Handlungsschwerpunkte dargestellt. Das Jobcenter MAIA setzt einerseits auf Kontinuität. Die erfolgreichen Strategien der vergangenen Jahre sollen auch 2020 fortgesetzt werden.

Es muss aber darüber hinaus auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagiert werden. Durch den deutlichen Rückgang der Zahl der zu betreuenden Personen steigt Anteil der arbeitsmarktfremden Menschen unter den Leistungsberechtigten kontinuierlich. Aus diesem Grund wird trotz guter Arbeitsmarktlage die Integrationsarbeit immer schwieriger. Insbesondere für besonders arbeitsmarktfremde Personen werden neue Angebote entwickelt.

Einerseits wird für die im Rahmen des Teilhabechancengesetzes neu geschaffenen Instrumente (§§ 16i und 16e SGB II) mehr als 20 % des Budgets eingesetzt. Außerdem werden mit den Projekten „rehapro“ und „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ Menschen mit gesundheitlichen Problemen gezielt gefördert. Auch das Projekt Integrationsbegleitung richtet sich an Personen mit größerem Unterstützungsbedarf.

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

Bad Belzig, im Januar 2020

Bernd Schade  
Fachbereichsleiter

## 2. Rahmenbedingungen

### 2.1 Wirtschaftsraum

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit 214.664 Einwohner/-innen (Stichtag 31.12.2018)<sup>1</sup> 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/-innen 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/-innen 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.

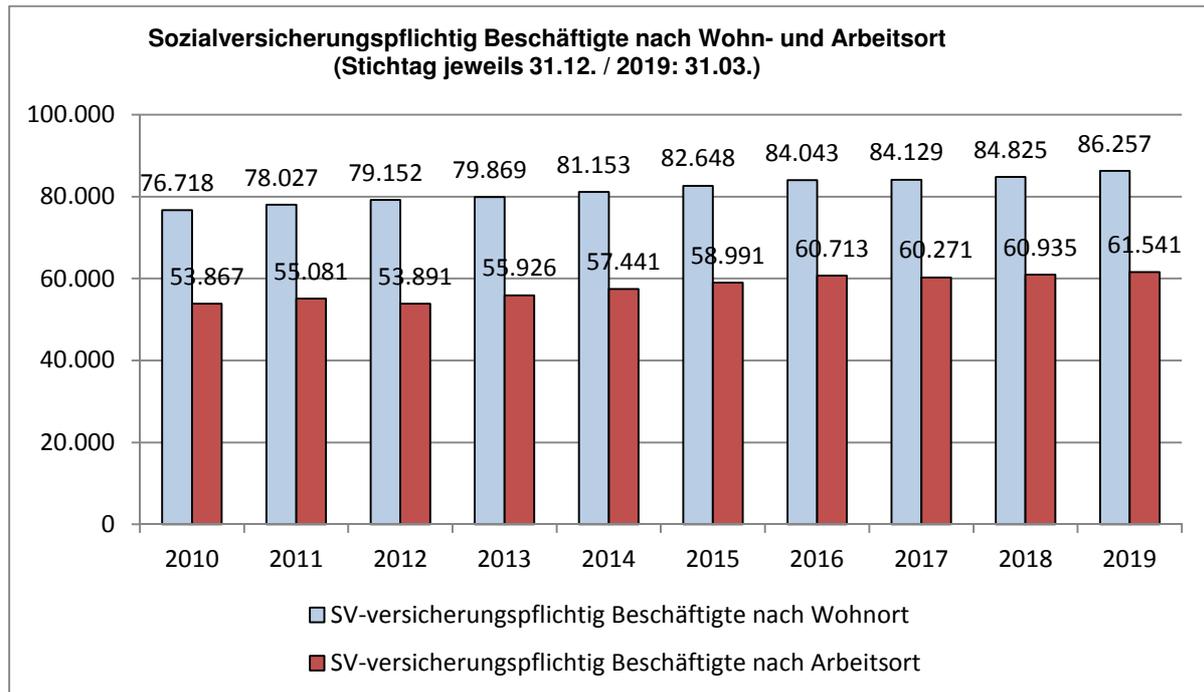
Insgesamt hat sich der Landkreis in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin und Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner/-innen, die ihren

---

<sup>1</sup> Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 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 31.03.2019 insgesamt 86.257 Einwohner/-innen<sup>2</sup>, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 61.541 Arbeitsplätze. Sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner/-innen 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/-innen regelmäßig auf Straßen und Schienenwegen für ihren Erwerb unterwegs.

Der Landkreis unterstützt diese hohe Mobilität der Einwohner/-innen 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“<sup>3</sup> zeigt deutlich die starken Pendlerbeziehungen zwischen Potsdam-Mittelmark und den angrenzenden Städten und Landkreisen. In diesem „Pendleratlas“ können Informationen zu den Aus- und Einpendler/-innen 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.

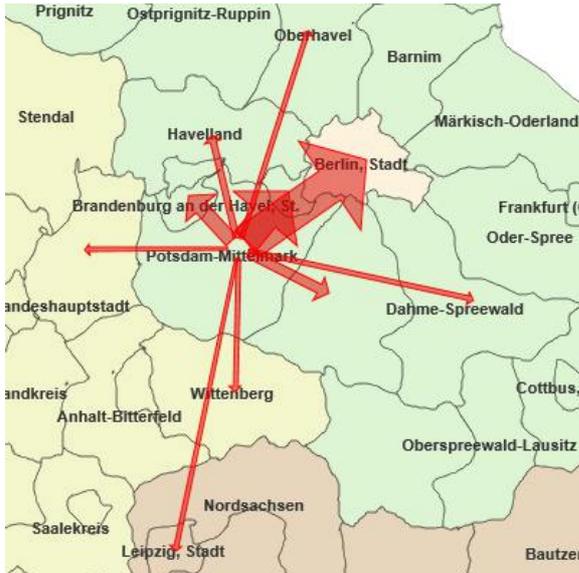
In der Region "Potsdam-Mittelmark" wohnten zum Stichtag 30.06.2018 85.926 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 54.694 oder 63,7% zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 30.115 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region "Potsdam-Mittelmark" (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendler/-innen beläuft sich auf

<sup>2</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>3</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

-24.579 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region "Potsdam-Mittelmark" haben damit 61.347 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 49,1% Einpendelnde.  
Hinweis: Bei dieser Zahl der Beschäftigten am Arbeitsort handelt es sich um ein rechnerisches Ergebnis aus den Beschäftigten am Wohnort, den Einpendelnden und den Auspendelnden. 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.

*Auspendler von Potsdam-Mittelmark*



*Einpendler nach Potsdam-Mittelmark*



Auspendler von Potsdam-Mittelmark		Einpendler nach Potsdam-Mittelmark	
nach:	Anzahl	von:	Anzahl
Berlin, Stadt	20.184	Berlin, Stadt	8.729
Potsdam, Stadt	15.203	Potsdam, Stadt	6.712
Brandenburg a. d. H., St.	6.169	Teltow-Fläming	3.818
Teltow-Fläming	3.259	Brandenburg a. d. H., St.	2.499
Havelland	1.195	Havelland	1.122
Dahme-Spreewald	628	Dahme-Spreewald	689
Jerichower Land	333	Wittenberg	530
Oberhavel	316	Oberhavel	444
Wittenberg	293	Jerichower Land	345
Leipzig, Stadt	242	Märkisch Oderland	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
- Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus
- Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung
- Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik

- Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung
- Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau

Die bestehenden Arbeitsplätze – insgesamt 61.541 im Landkreis<sup>4</sup> - verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

- Land-, Forstwirtschaft und Fischerei: 1.795
- Produzierendes Gewerbe: 13.805 (darunter 5.784 im Baugewerbe)
- Dienstleistungsbereich: 45.941 (darunter 6.330 in Verkehr/Lagerei)

Insgesamt sind dies 782 Arbeitsplätze mehr als zum Vorjahresstichtag, die meisten davon entstanden im Dienstleistungsbereich (+ 728); im produzierenden Gewerbe waren es 114 mehr, während im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Anzahl um 60 zurückging.

Betrachtet man das Anforderungsniveau für die auszuübenden Tätigkeiten auf diesen Arbeitsplätzen, so werden bei 60,3 % davon Fachkräfte benötigt, für 22,3 % werden Spezialisten und Experten erwartet. Nur 17,1 % 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 Arbeitsstellen<sup>5</sup> waren die meisten im Bereich der Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit zu finden (404), gefolgt von Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (381), Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus (259) und im Bereich und Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung (235).

## 2.2 Entwicklung der Konjunktur und Arbeitsmarktentwicklung

"Nachdem das deutsche Wirtschaftswachstum zum Jahreswechsel 2018/2019 zwischenzeitlich zulegen konnte, setzte sich der Konjunkturabschwung unter dem Eindruck äußerer Einflüsse im zweiten Quartal fort. Am Arbeitsmarkt konnte die Beschäftigung ihren positiven Trend beibehalten, allerdings weniger dynamisch. Die Arbeitslosigkeit ist zunächst noch gesunken, stagniert aber seit Mitte des Jahres."<sup>6</sup> Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2019 günstige Aussichten für den Arbeitsmarkt in Deutschland, allerdings wird eine leichte Abschwächung des Wachstums vorausgesagt:

	IAB 2020 <sup>6</sup>
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,1 %
Erwerbstätige	+ 0,7 %
Arbeitslose	+0,08 %
Arbeitslose SGB III	+3,0 %
Arbeitslose SGB II	- 1,0 %

Für das Land Brandenburg wird mit 2,3 % erneut ein Rückgang der Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II prognostiziert und auch für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht das IAB von einem deutlichen Rückgang um 4,5 % aus.

Die regionale Arbeitsmarktprognose geht für den Agenturbezirk Potsdam und dem Land Brandenburg von einer sehr leicht positiveren Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als im Bundesdurchschnitt aus. Der für den Agenturbezirk prognostizierte Rückgang der Gesamt-Arbeitslosigkeit liegt deutlich über dem Bundes-, und leicht unter dem Landesdurchschnitt.

<sup>4</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte, März2019

<sup>5</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Dezember 2018

<sup>6</sup> Quelle: IAB-Kurzbericht 18/2019

	<b>Bund</b>	<b>Land Brandenburg</b>	<b>Agenturbezirk Potsdam</b>
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	+ 0,7 %	+ 0,7 %	+ 0,9 %
Arbeitslose	+ 0,1 %	- 2,0 %	- 1,8 %

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 November 2019 betreute die MAIA 3.940 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 6.724 Personen leben. Es wurden 4.836 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.<sup>7</sup>

<b>August 2019</b> (nach 3 Monaten Wartezeit)		<b>Gesamt</b>	<b>%</b>
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:</b>		<b>5.069</b>	<b>100,0</b>
davon:	Männer	2.724	53,8
	Frauen	2.344	46,2
davon:	unter 25 Jahre	612	12,1
	25 bis < 50 Jahre	2.541	50,1
	50 Jahre und älter	1.916	37,8
davon:	Alleinerziehende:	642	12,7
davon:	Ausländer:	775	15,3

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark im Laufe des Jahres 2019 erneut stark verringert. Im November 2019 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 5.069 Personen um 10,2 % niedriger als 12 Monate zuvor.

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden lag im November 2019 bei 3.586 Personen und damit 9,8 % niedriger als 12 Monate zuvor.

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 2020 die Zahl der eLb um 2 % verringern wird.

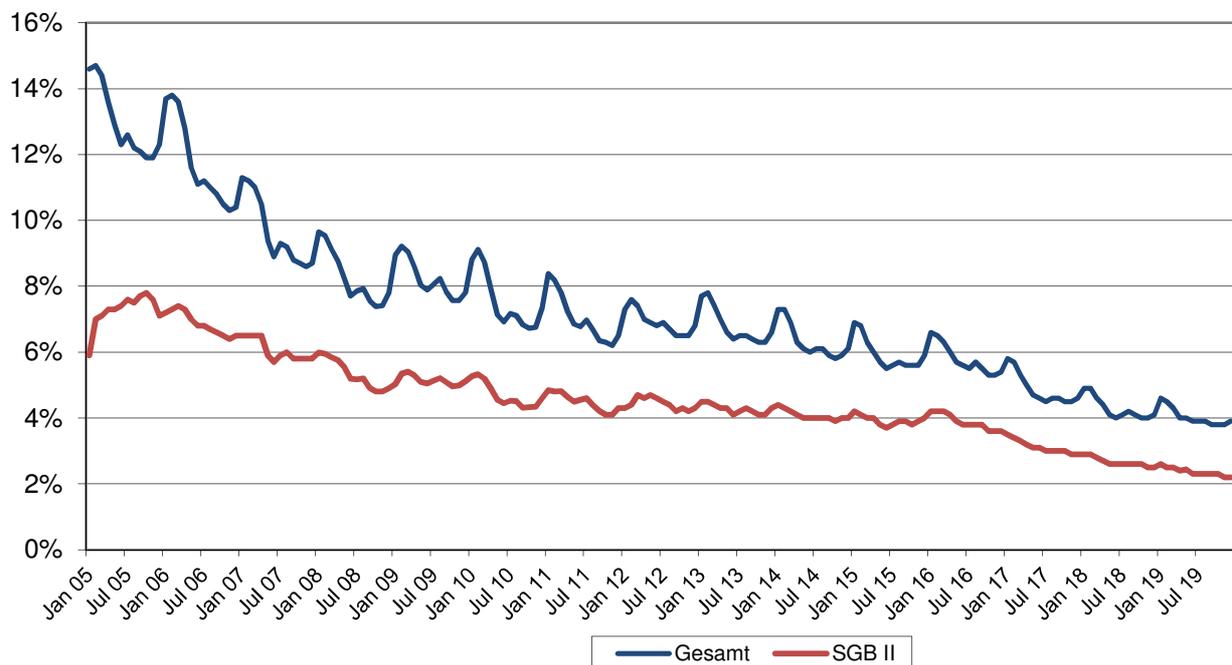
<sup>7</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Eckwerte für Jobcenter, November 2019

### 2.3.2 Arbeitslose

Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag im November 2019 bei 3,8 % und somit 0,2 % niedriger als im November 2018.<sup>8</sup> Die Quote setzt sich zusammen aus 2,2 % Anteil aus dem Rechtskreis des SGB II und einem Anteil von 1,6% im SGB III-Bereich.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2019 wieder ganzjährig unter dem Bundesdurchschnitt. Sie ist die zweitniedrigste in Brandenburg. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen.

## Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark



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 drei 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 November waren 59,9 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (1.540), dementsprechend nur 40,1 % Frauen (1.031). Im Vergleich zum Vorjahr waren es 174 weniger Arbeitslose bei den Männern und 91 weniger bei den Frauen.

Zur Förderquote für Frauen ist der aktuellsten Eingliederungsbilanz – für das Jahr 2018 - zu entnehmen:<sup>9</sup>

„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 2018 waren durchschnittlich 40,1 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen.“

<sup>8</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Eckwerte für Jobcenter, November 2019

<sup>9</sup> Quelle: Eingliederungsbilanz 2018 des Jobcenters MAIA

Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 32,3 %.

Der realisierte Förderanteil lag bei 36,6 %. Damit wurde die Mindestbeteiligung um 13,6 % überschritten, der Förderanteil lag allerdings um 8,7 % unter dem Anteil der Frauen an allen SGB II-Arbeitslosen.“

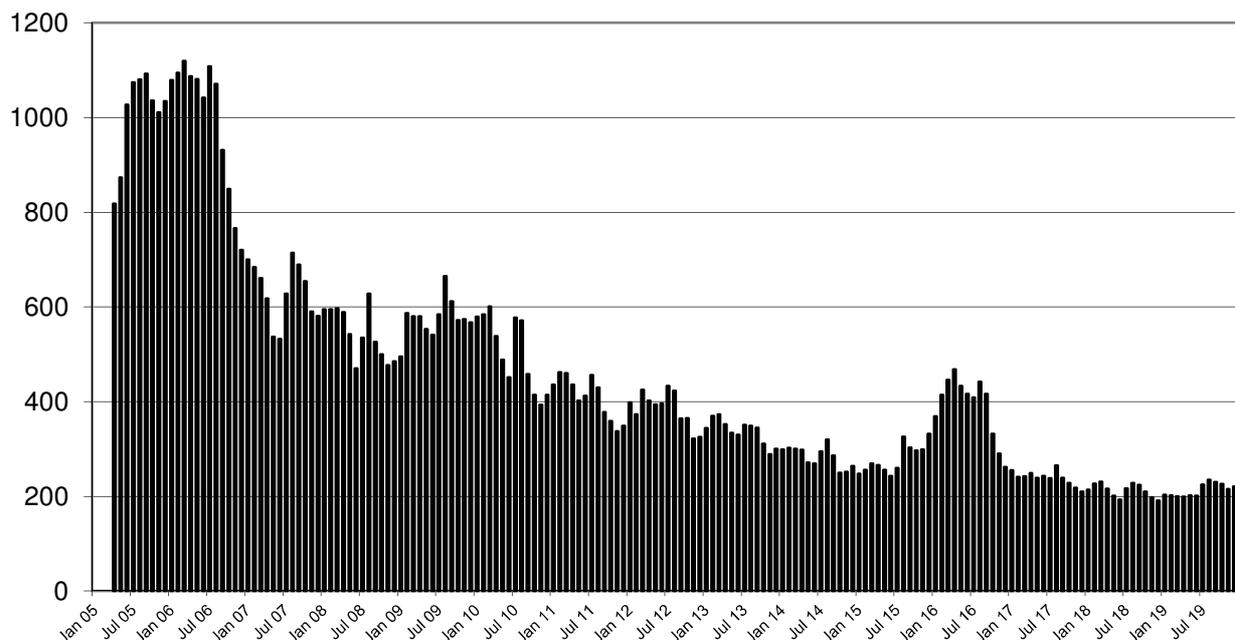
### 2.3.4 Jugendliche – Altersgruppe 15-25 Jahre

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 zurückzuführen, 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. Mit Stand November 2019 sind 215<sup>10</sup> Jugendliche SGB II Empfänger arbeitslos gemeldet.

## Bestand Arbeitslose U 25 (SGB II)



<sup>10</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Eckwerte für Jobcenter, November 2019

### **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 2019 wurden 462 erwerbsfähige Flüchtlinge im Jobcenter betreut, das sind 39 Personen (7,8 %) 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
<b>Marktprofil</b>	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.
<b>Aktivierungsprofil</b>	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.
<b>Förderprofil</b>	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.
<b>Entwicklungsprofil</b>	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.
<b>Stabilisierungsprofil</b>	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.
<b>Unterstützungsprofil</b>	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 und 2019 erfolgen. Die Abbildung des Profiling wurde mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet. Wir gehen davon aus, dass dies nun im Jahr 2020 erfolgen wird.

In diesem Zusammenhang wurde die Sinnhaftigkeit der Kategorisierung in 6 Profillagen nochmals hinterfragt, da diese Profillagen für die derzeitige Kundenstruktur nicht mehr geeignet

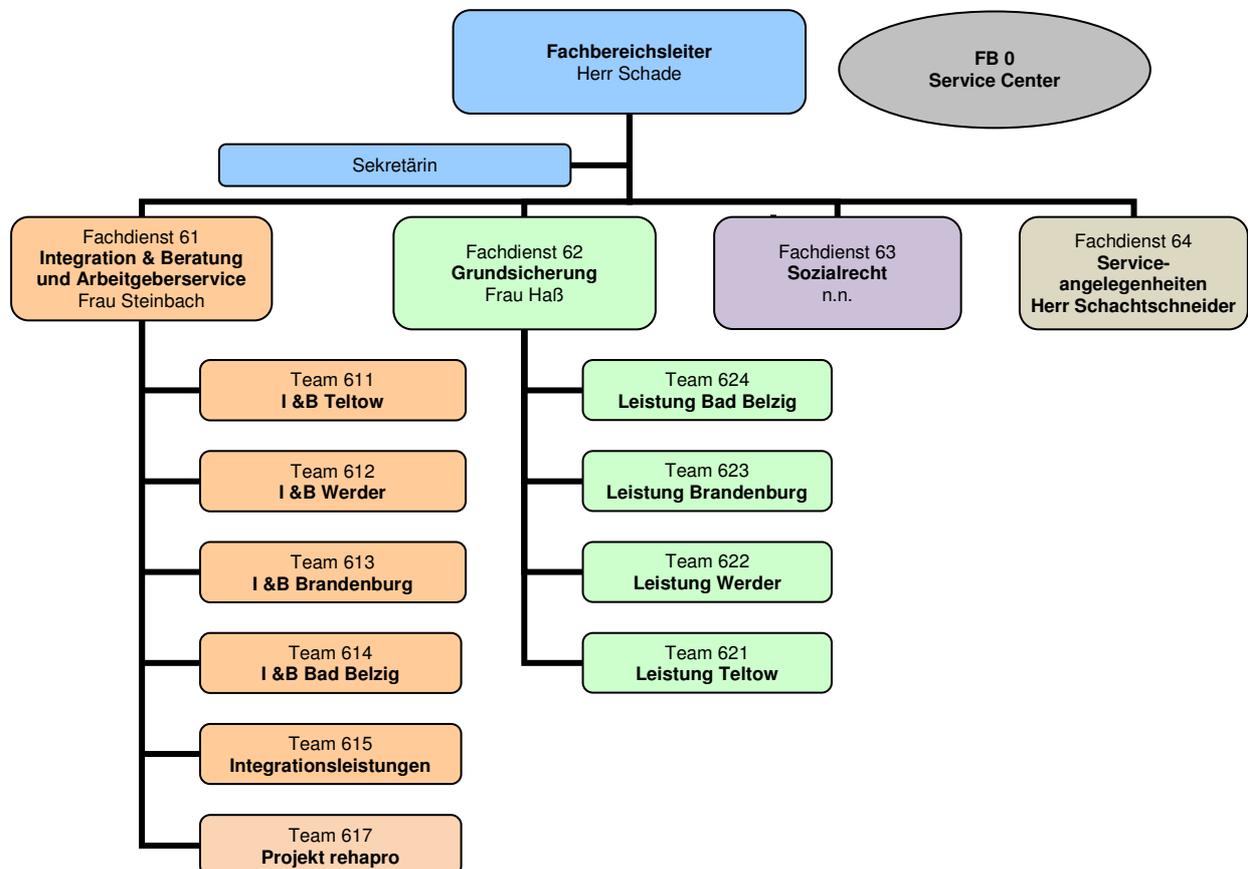
<sup>11</sup> Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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 ist Teil des Fachbereichs Soziales und besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“, „Serviceangelegenheiten“ und „Recht SGB II“. Die Fachdienste Serviceangelegenheiten und Sozialrecht nehmen zentrale Aufgaben sowohl für das Jobcenter als auch für den Fachdienst Soziales und Wohnen und das Jugendamt wahr. 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 im Fachdienst „Integration und Beratung“. In jedem der vier I+B Teams gibt es zwei Fallmanager\*innen, 2 persönliche Ansprechpartner\*innen speziell für die Beratung Jugendlicher und 2 Arbeitsvermittler\*innen als Ansprechpartner für Unternehmen zur Verfügung.

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

Im Rahmen des Bundesprogramms rehapro wird an jedem der 4 Standorte je 1 Reha-Lotsen vertreten sein. Die Projektleiterin wird in Werder sitzen. Das Projekt rehapro bildet ein eigenes Team.

Team Integrationsleistungen 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. Zusätzlich erfolgt in diesem Team die finanztechnische Abwicklung der Projekte.

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit insgesamt 47 Mitarbeitende in den vier den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Im Fachdienst Sozialrecht nehmen 15 Mitarbeitende Aufgaben für das Jobcenter wahr. Die Aufgaben fächern sich von der Widerspruchs- und Klagebearbeitung, Ordnungswidrigkeiten, Unterhalt bis zu Grundsatzangelegenheiten SGB II.

Im Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ nehmen 11 Mitarbeitende Aufgaben für das Jobcenter wahr. Die Aufgabengebiete sind breit gefächert: 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.

Im Servicecenter des Landkreises sind 5 Mitarbeitende für das Jobcenter tätig.

## 2.5 Finanzen

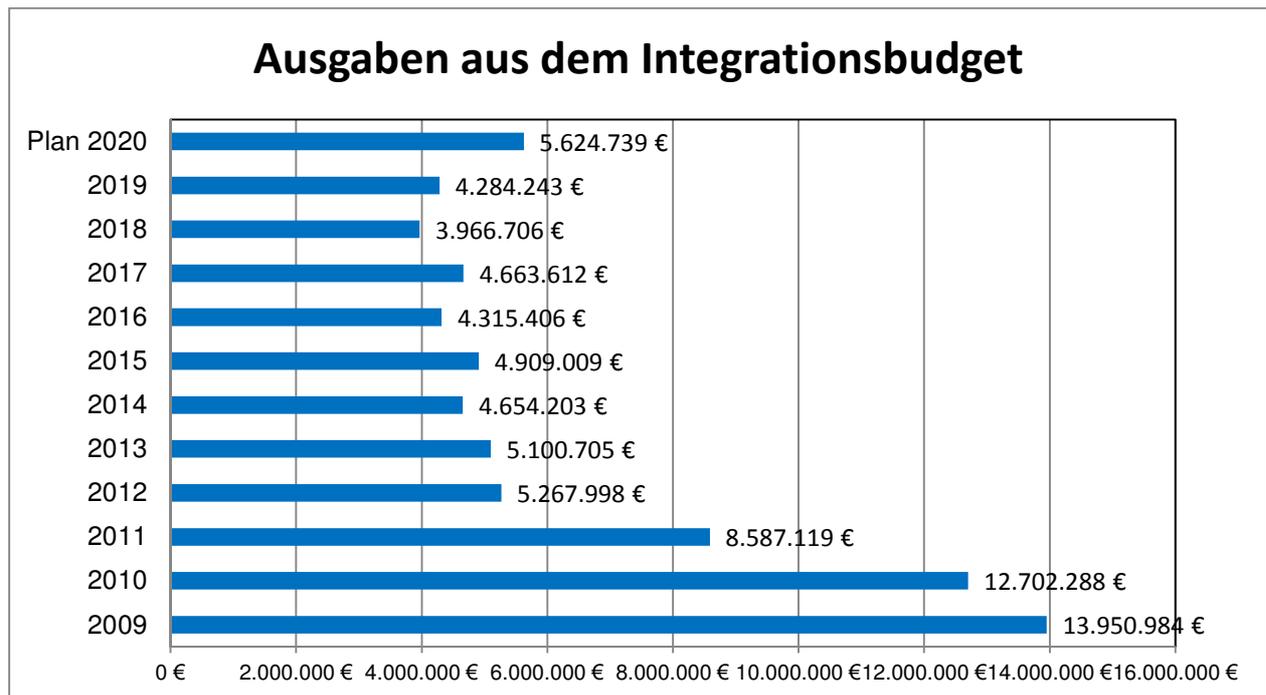
Der MAIA stehen im Jahr 2020 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)		6.186.639,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+	69.000,00 €
Zuweisung Flüchtlinge	+	0,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	-	1.000.000,00 €
Voraussichtliche Einnahmen	+	35.000,00 €
<u>Voraussichtliche Einnahmen PAT</u>	+	<u>366.142,00 €</u>
<u>Gesamt:</u>	=	<u>5.656.781,00 €</u>
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung)		9.562.674,00 €
<u>Gesamtbundesmittel</u>		<u>15.219.455,00 €</u>

Mit der Einführung des § 16i SGB II wurde die Möglichkeit eröffnet, dass Bundesmittel, die für das Arbeitslosengeld II vorgesehen waren, in das Eingliederungsbudget umgeschichtet werden können, um damit öffentlich geförderte Stellen zu finanzieren. Wenn Menschen öffentlich geförderte Arbeitsstellen einnehmen, erhalten Sie Lohn und benötigen keine Sozialleistungen. Mit dem so genannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) werden durch die so entstehenden Einsparungen bei den passiven Leistungen die aktiven Leistungen finanziert.

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/-innen und Fallmanager/-innen 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 2020 zur Verfügung stehende Budget liegt damit um ca. 31 % (1,36 Mio. €) über den Ist-Ausgaben des Jahres 2019. 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 2020

#### 3.1 Analyse der Zielerreichung im Jahr 2019

Es ist natürlich noch nicht endgültig klar, ob die Ziele für 2019 im Jahresergebnis erreicht werden. Nach der Prognose des BMAS wird das Ziel bei der Integrationsquote erreicht und das Ziel bei der Senkung des Langzeitleistungsbezugs deutlich übererfüllt.

Im Vergleichstyp IIIa sind die Ergebnisse des Jobcenters MAIA für die Integrationsquote recht gut und für die Senkung des Langzeitleistungsbezugs im Mittelfeld.

#### 3.2 Zielvereinbarung mit dem Brandenburgischen Arbeitsministerium

Mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) wird für 2020 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 MWAE 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.
- Grundlage der Planung – gestützt auf die Prognose des BMAS – ist die Annahme, dass im Jahresdurchschnitt 2019 die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 5.240 Personen liegen wird, was einer Senkung um 13,98 % gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2018 entspricht.

**Ambitionierte und realistische Ziele**

- Bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs hat das Jobcenter MAIA seit Jahren bereits ein hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt für die Berechnung der Ziele für 2020 ist. Insofern wäre es durchaus als Erfolg zu werten, wenn es gelänge, die guten Ergebnisse des Jahres 2019 zu halten.
- Das Jobcenter MAIA hat den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Die Integrationsquote wird nach der Prognose für 2019 um 2,4 % unter dem Vorjahresniveau liegen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Trend sinkender Integrationsquoten 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, die Integrationsquote um nicht mehr als 5 % gegenüber den erreichten Werten von 2019 zu reduzieren, so dass sich eine Integrationsquote von 25,38 % ergibt.
- Auch bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern wäre es ein ambitioniertes Ziel, lediglich die aus demografischen Gründen zu erwartende Senkung um 2,9 % anzubieten. Wir setzen uns aber dennoch das Ziel, eine über den demografischen Rückgang hinausgehende Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher in Höhe von 3,5 % zu erreichen.

Es wurden folgende Angebotswerte berechnet, die im November 2019 dem damals noch zuständigen Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) übermittelt wurden:

**Angebotswert: Verringerung der Integrationsquote um nicht mehr als 5,0 %**

**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.

Laut Informationen der Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg soll die Richtlinie zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg für 18 Monate verlängert werden, um den Zeitraum bis zur nächsten EU Förderperiode zu überbrücken. Das Jobcenter MAIA wird einen Verlängerungsantrag stellen.

### **3.3.2. rehapro (Bundesprojekt)**

Das Jobcenter Potsdam-Mittelmark hat gemeinsam mit dem Jobcenter des Landkreises Havelland und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg einen Förderantrag im Bundesprogramm „rehapro“ gestellt. Dieser Antrag wurde Ende November bewilligt. Die Projektumsetzung startete zum 01.12.2019. Das Projekt endet am 30.11.2024.

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 Berlin-Brandenburg 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. 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.

Projektteilnehmende 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 und 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.“<sup>12</sup>

## 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.

<sup>12</sup> Quelle: GVK Bündnis für Gesundheit, Projektbeschreibung 2.0 Stand Juli 2018

**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

### 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.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup> 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.

---

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

<sup>14</sup> Qualitätsarbeit in Jobcentern – Diskussionsbeitrag der Optionskommunen, Januar 2017

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

Das Fachkonzept Arbeitgeberservice und das Konzept Jobcoach sollen in 2020 überarbeitet und in einem Konzept zusammengeführt werden.

### **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. Auch für 2020 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 2020 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 2020 ist vom Landrat eine neue Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu berufen.

## 4. Handlungsfelder

### 4.1 Integrations- und Vermittlungsprozess

Grundlage der Integrations- und Vermittlungsarbeit ist ein strukturierter Prozess, welcher sich in vier Phasen gliedert:

1. Potenzialanalyse (Integrationseinschätzung und Profiling)
2. Zielfestlegung (Zieloption im Hinblick auf die Integrationsprognose)
3. Integrationsstrategie vereinbaren (Eingliederungsvereinbarung)
4. vereinbarte Ziele und Maßnahmen umsetzen und nachhalten (vereinbarte Integrationsstrategie in jedem Folgegespräch überprüfen, nachhalten und anpassen.)

Im Rahmen der Potenzialanalyse werden das Wissen, die Fähigkeiten, die Motivation und die Persönlichkeitsmerkmale einer leistungsberechtigten Person erfasst. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden den Anforderungen des Zielberufes am aktuellen Arbeitsmarkt (Integrationseinschätzung) gegenübergestellt und in einem Profil zusammengefasst. Die im Rahmen dieser Gegenüberstellung ermittelten Handlungsbedarfe werden zu konkreten Handlungsstrategien gebündelt. Darauf aufbauend erfolgt die Auswahl einer Integrationsprognose. Im Ergebnis des Profiling ist der eLb einer Profillage zuzuordnen:

<b>Profillage</b>	<b>Beschreibung</b>
Förderprofil	Integrationsnahe Profile 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.
Integriert, aber weiter hilfebedürftig	Unter Ausschöpfung der individuellen Möglichkeiten erwerbstätig aber weiterhin hilfebedürftig. Die Betreuung der eLb richtet sich hier auf die weitere Reduzierung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit.
Zuordnung derzeit nicht erforderlich	vermittlerische Aktivitäten sind derzeit nicht

	erforderlich und bis zum nächsten vereinbarten Beratungsgespräch, spätestens aber bis zum Ablauf von 6 Monaten sind keine Integrationsfortschritte erzielbar
--	--

In einem zweiten Schritt ist die Zieloption im Hinblick auf die vorher bestimmte Integrationsprognose auszuwählen. Die Zieloption ist dabei immer eine arbeitsmarktliche Zielstellung. Entscheidend ist, dass die Festlegung der vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe im Zusammenspiel mit der Festlegung des Ziels in einem überschaubaren Zeithorizont erfolgt.

Die Zieloption soll der ermittelten Profillage Rechnung tragen. Mögliche Zieloptionen können sein:

- Aufnahme Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt
- Aufnahme Ausbildung / Studium
- Heranführen an / Aufnahme einer Selbständigkeit
- Heranführen an den Arbeitsmarkt
- Erhalt bestehender Beschäftigung
- Ausbau bestehender Beschäftigung zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit
- Stabilisierung bestehender Selbständigkeit
- Erlangung Schulabschluss
- Übergang in Ausbildung/Studium
- Erlangung Berufsabschluss
- (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt
- Verbesserung der Eingliederungschancen mittels ganzheitlicher Beratung
- Erfolgreicher Abschluss der Qualifizierung mit anschließender Integration in den Zielberuf
- Nachhaltung der Pflgetätigkeit

Gemeinsam mit der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person sind in der anschließenden dritten Phase die konkreten Schritte zur Integration in Arbeit (**Integrationsstrategie**) zu erörtern. Diese Schritte sind in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Dabei soll eine konkrete Prozessbeschreibung erfolgen, mit der durch Beratung, Vermittlung, Einsatz von Förderinstrumenten und ggf. Maßnahmeteilnahmen eine Integration in Arbeit erreicht werden soll.

Die 4. Phase bildet im Kern das strukturierte Folgegespräch. In diesem Gespräch werden die zuvor geführten Gespräche reflektiert und die Umsetzung der vereinbarten Ziele konsequent nachgehalten.

Das 4-Phasen-Modell findet in allen Zielgruppen und Beratungsgesprächen der MAIA Anwendung.

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

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
- Teilnehmende des Projektes Integrationsbegleiter
- Teilnehmende der Projekts rehapro
- Arbeitgeber

## 4.2 Jugendliche

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner/-innen (Berichtsmonat November 2019) 612 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren mit einem Betreuungsschlüssel von 1:75. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Entsprechend dem 2019 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/-innen 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 2020 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 SGB II, 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. Im Jahr 2019 wurde die Zusammenarbeit

weiter vertieft. Die bestehende gute Zusammenarbeit soll auch in 2020 weiter entwickelt und vertieft werden.

### **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 November 2019 waren 37,8 % der von der MAIA betreuten eLB älter als 50 Jahre. Das sind insgesamt 1.916 Personen. Der prozentuale Anteil der älteren eLB an den gesamten eLB im Vorjahr ist um 0,8 % gestiegen; die tatsächliche Anzahl hat sich jedoch gegenüber dem Vorjahr um 137 Personen reduziert.

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA intensiv alle regulären Förderinstrumente. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe war und ist es, Hemmnisse ab- und Motivation aufzubauen, um diesen Personen den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen sowie eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Mit Einführung des Projektes rehapro ist zu erwarten, dass einer größeren Zahl von Betroffenen aus dieser Zielgruppe ein neuer Weg in eine Beschäftigung geebnet werden kann.

### **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 die Betroffenen unterstützen und ihnen 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 2020 speziell auf diese Personengruppe zugeschnitten und werden durch die Fallmanager/-innen betreut. Dazu gehören die Leistungserprobungszentren und kombinierte Maßnahmen aus Arbeitsgelegenheiten und einem parallel stattfindenden individuellen Coaching.

Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist das Erreichen von Integrationsfortschritten, um eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt langfristig erreichen zu können. Dabei gilt es die vorhandenen Problemlagen zu erkennen und gemeinsam mit den Betroffenen abzubauen.

Zunehmend gerät neben gesundheitlichen Einschränkungen auch die Sicherung des Wohnraums mehr und mehr in den Fokus. Potsdam-Mittelmark erfährt immer mehr die Folgen der steigenden Mieten besonders in den Städten Berlin und Potsdam. Dadurch wächst der Mietdruck auf die anliegenden Orte. Auch hier steigen die Mietpreise an, was direkten Einfluss auf die Wohnsituation der Leistungsberechtigten hat. Es findet eine Verdrängung statt. Mieten werden immer teurer. Mietschulden führen noch schneller zu einer drohenden Wohnungslosigkeit, weil die Kompromissbereitschaft der Vermieter sinkt. Das Finden von angemessenem Wohnraum gestaltet sich für viele als ein schwieriges Unterfangen. Die zusätzlich steigenden Strompreise führen auch hier zu einem deutlich erkennbaren Anstieg von Leistungsberechtigten mit Energieschulden.

Hier hilfreich zur Seite zu stehen, nimmt für die Fallmanager/-innen immer mehr Raum in ihrer Arbeit ein. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit der hier involvierten Netzwerkpartner. Oft ist ein Erreichen eines Integrationsfortschritts erst möglich, wenn diese existentiellen Fragen geklärt sind.

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, welches in einer überarbeiteten Fassung ab 2020 zur Verfügung steht.

Viele der Leistungsberechtigten haben psychische und physische Probleme. Es wird laut einer IAB-Studie vom Oktober 2017 davon ausgegangen, dass bei ca. einem Drittel der Leistungsberechtigten psychische Erkrankungen bestehen. Diese Erkrankungen erschweren erheblich die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies ist auch in unserem Jobcenter ein Thema, auch wenn wir uns seit vielen Jahren diesem Thema intensiv stellen. Aus diesem Grund ist und bleibt hier ein Handlungsbedarf für die MAIA.

#### **4.5 Gesundheit (AmigA)**

„Arbeitslosigkeit macht krank und Krankheit führt zur Arbeitslosigkeit“ – das ist ein Satz, der in der Sozial- und Gesundheitsforschung durch viele Studien bestätigt wurde und den keiner mehr in Frage stellt.

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 erfolgreich 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 Personengruppe bewährt. Nun wird der Beratungsansatz „AmigA“, der seit 2005 erfolgreich für alle Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen angewandt wurde, Teil des Projektes rehapro.

Zur Unterstützung der Leistungsberechtigten ist es auch wichtig, gut funktionierende soziale und gesundheitsbezogene Netzwerke auf- und auszubauen. Die Leistungsberechtigten benötigen umfassende Beratungsangebote zu ihren Gesundheitsfragen und –problemen. Das wird ab 2020 auch über rehapro und weiterhin über die bewährten Netzwerkpartner gewährleistet.

Zu diesen Netzwerkpartnern gehören die in den Planregionen eingerichteten Beratungszentren des Landkreises. Dort befinden sich auch die zielorientierte Sucht- und Problembewertung als psychosoziales Angebot des Landkreises der salus ambulanz. 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.

Regelmäßig angebotene Schulungen aller Integrationsfachkräfte durch die Mitarbeiter der salus ambulanz helfen den Blick zu schärfen. Nur so gelingt es, die Betroffenen und ihre

Problemlagen zu erkennen und an die für sie notwendigen und richtigen Hilfsangebote anzudocken. Das ist die Grundlage einer guten gesundheitsorientierten Beratung.

Ein weiterer Mosaikstein zur Verbesserung der Gesundheit unserer Leistungsberechtigten kann und soll das Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ werden, welches in 2020 starten soll.

#### **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 Leistungsberechtigten zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch noch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten werden.

Personen, welche laufend einen Nebenerwerb ausüben, jedoch über das Potenzial verfügen, einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit nachzugehen, werden bei der Ausweitung ihrer Beschäftigung oder bei der Suche nach einer weiteren oder anderen Beschäftigung, welche zu einer Lösung aus dem Leistungsbezug führt, mit den Fördermöglichkeiten des Jobcenters MAIA unterstützt.

#### **4.9 Arbeitgeberservice**

Das Konzept des kreiseigenen Arbeitgeberservice basiert weiterhin auf drei Säulen:

Die Stellenakquise, Arbeitgeberbetreuung und Beratung zu den Förderinstrumenten bleibt erste Säule und Kernaufgabe des AGS, denn die Arbeitgeber brauchen vor Ort einen Ansprechpartner mit Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung.

Mit Blick auf die zunehmend komplexen Problemlagen der arbeitssuchenden Personen im Bestand des Jobcenters MAIA gewinnt die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der AGS-Intensivvermittlung als zweite Säule der Arbeit im AGS immer größere Bedeutung. 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, die Beschäftigung zu stabilisieren.

Mit einer Anpassung des AGS-Konzeptes wird dieser zweiten Säule der AGS-Arbeit ein höheres Gewicht verliehen.

Dritte Säule 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](http://www.potsdam-mittelmark.de) bietet das Jobcenter durch die 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 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 eLb in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte. Der praktizierte Ansatz, dass Teilnehmer freiwillig an der Maßnahme teilnehmen können, hat sich bewährt und wird weitergeführt. Der beauftragte Dritte prüft zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten und vermittelt sie danach an die Unternehmen. Seine Aufgabe 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 2020 diese Vermittlungsarbeit durch einen Vertragspartner ausgeführt.

#### **4.11 Fachkräftesicherung**

Die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften in den letzten Jahren und der so genannte „Demografische Wandel“ hinterlassen am Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark deutliche Spuren. Das zeigt sich u. a. darin, dass einige Unternehmen mittlerweile bereit sind, die Anforderungen an neu einzustellende Arbeitnehmer oder Auszubildende zu senken. Dieser Umstand kommt dem Profil der Leistungsberechtigten der MAIA entgegen und lässt ihre Chancen steigen. Allerdings kann dies aus Sicht der MAIA keine ausreichende Lösung zur Fachkräftesicherung im Landkreis sein. Langfristig sind in den meisten Fällen Schulabschlüsse und/oder solide Berufsausbildungen/Fachkenntnisse unabdingbar, um am Erwerbsleben dauerhaft teilzuhaben und dem dieser Tage zahlreich kolportierten Fachkräftemangel bei gleichzeitig demografisch bedingtem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (EPP) deutschlandweit bestmöglich entgegen zu treten.

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, 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.

Mit Einführung des Qualifizierungschancengesetzes wird auch die Weiterbildung beschäftigter eLb intensiviert, um so Chancen von Arbeitnehmern zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region zu leisten.

Unter Nutzung der vorgenannten Instrumente, aktueller Stellenmarktberichte und von Angeboten der Bildungsträger erfolgt durch die Ansprechpartner/-innen 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 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erstmalig in der MAIA ALG II beantragen (Neuzugänge), erhalten unverzüglich nach Antragstellung einen Termin bei einem persönlichen Ansprechpartner/-innen zum Erstgespräch. Im Rahmen des Erstgespräches erhält jedes erwerbsfähige Mitglied der Bedarfsgemeinschaft ein umfangreiches Gespräch zur Feststellung der Stärken und der Handlungsbedarfe des jeweiligen Leistungsberechtigten. 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 von Sozialarbeitern/-innen 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:

#### **4.13.1 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/-innen 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.

#### **4.13.2 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/-innen 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.

Diese Aufgabe der Intensivbetreuung im Jobcenter wird in 2020 ins Regelgeschäft übergehen. Zusätzliche Jobcoachstellen sind nicht mehr geplant.

#### **4.13.3 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.

Diese Aufgabe wird in 2020 in den Bereich des Arbeitgeberservice ins Regelgeschäft übergehen.

## **4.14 Öffentlich geförderte Beschäftigung**

### **4.14.1 Arbeitsgelegenheiten**

Auch im Jahr 2020 werden Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), die in der Vergangenheit in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmenden erbrachten, fortgeführt.

Der Schwerpunkt verschiebt sich hier weiter hin zu den AGH für integrationsferne Leistungsberechtigte mit erhöhtem Betreuungsaufwand.

Die teilnehmenden eLB haben Anspruch auf eine angemessene Mehraufwandsentschädigung (MAE) für die Dauer der Zuweisung.

Die Höhe der MAE ist gesetzlich nicht beziffert. Bemessungsgrundlage für die Höhe sind die tatsächlichen Aufwendungen, die für die Teilnahme an der Maßnahme zusätzlich anfallen. Als arbeitsbedingter Mehrbedarf kommen in erster Linie Fahrkosten in Betracht, sowie z. B. auch ein Mehrbedarf für Arbeitskleidung (soweit nicht vom Maßnahmeträger gestellt), Körperreinigung, Wäschewaschen sowie Ernährung.

Diese Aufwandpauschale ist seit Jahren konstant bei 1,30 €. Der Regelsatz in der Grundsicherung wird jährlich an die geänderten Lebensbedingungen angepasst. Bei Betrachtung des Warenkorb in der Grundsicherung haben sich die Anteile für die o. g. Bestandteile des Regelsatzes von 2007 bis 2020 um 22 % erhöht.

Aus diesem Grund hat sich das Jobcenter entschieden, auch die Aufwandsentschädigung für die Teilnehmenden an einer AGH von bisher 1,30 € pro Stunde auf 1,50 € pro Stunde anzuheben.

Eine Kombination aus AGH und Maßnahme bei einem Träger (MAT) nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III wurde in den letzten Jahren erprobt und erfreut sich zunehmender Erfolge. In dieser Maßnahmekombination werden Teilnehmenden einer AGH in einer begleitenden Maßnahme gecoacht, um die persönlichen Hemmnisse und Problemlagen, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen, zu beseitigen. 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 persönlichen Ansprechpartner zu reagieren.

### **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 (§ 16i SGB II) und
- Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)

Nach dem bei der Einführung neuer Förderinstrumente üblichen Aufwand zur Etablierung der Prozesse bei der MAIA sind beide Förderungen nun Bestandteil des Standardrepertoires an Unterstützungsleistungen für integrationsferne eLB. Das für beide Förderungen vorgesehene begleitende Coaching wird von einem Dritten durchgeführt.

Auch in 2020 werden diese Instrumente genutzt werden, um besonders arbeitsmarktfernen und langzeitarbeitslosen eLB eine Beschäftigung zu den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

## 5. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit

### 5.1 Verteilung des Eingliederungsbudgets

Die dem Jobcenter MAIA zugeteilten Mittel für 2020 sind noch als vorläufig anzusehen. Die Tabelle zeigt die tatsächlichen Ausgaben der Vorjahre pro Instrument sowie die vorläufige Planung der entsprechenden Ausgaben für 2020:

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2017	2018	2019	2020
Vermittlungsbudget	431.695 €	312.318 €	244.691 €	220.000 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.369.623 €	1.168.714 €	1.148.202 €	1.586.000 €
Vermittlungsgutscheine	31.000 €	14.500 €	19.000 €	27.000 €
Reisekosten zum Meldetermin	31.671 €	24.954 €	24.525 €	18.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	504.946 €	301.735 €	328.713 €	300.000 €
Eingliederungszuschüsse	1.159.942 €	1.039.436 €	889.075 €	800.000 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	123.332 €	95.320 €	59.979 €	69.000 €
Einstiegsgeld	54.514 €	33.727 €	23.975 €	40.000 €
Begleitende Hilfen für Selbstständige	93.166 €	9.840 €	14.579 €	10.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	79.336 €	170.016 €	199.542 €	200.000 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	745 €	1.924 €	6.128 €	22.000 €
Einstiegsqualifizierung	13.799 €	10.641 €	12.460 €	13.000 €
Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	-
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	162.660 €	129.267 €	187.945 €	200.000 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	537.347 €	544.779 €	510.294 €	550.000 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen - Auslauffinanzierung -	60.372 €	94.758 €	55.682 €	-
Neu: Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	-	-	112.867 €	549.381 €
Neu: Teilhabe am Arbeitsleben	-	-	440.216 €	1.050.000 €
Freie Förderung	9.464 €	14.777 €	6.370 €	2.400 €
<b>Summe</b>	<b>4.663.612 €</b>	<b>3.966.706 €</b>	<b>4.284.243 €</b>	<b>5.656.781 €</b>

Die Planung sieht einen hohen Anstieg bei den Leistungen Aktivierung und berufliche Eingliederung vor. Allerdings liegt der Betrag im Vergleich zur Planung 2019 leicht unterhalb des Vorjahreswertes. Auch in 2019 konnten in den Vergabeverfahren 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 2020. 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 Förderungen nach § 16e und § 16i SGB II sind Mitte des Jahres 2019 angelaufen und haben hohe Verbindungen für 2020 erzeugt. Um dieses Instrument weiter anbieten zu können, wird ein hoher Anteil des Budgets in diese beiden Instrumente investiert.

Bei allen anderen Instrumenten erwarten wir ähnliche Ausgaben wie im Jahr 2019.

Um Abweichungen von der Planung berücksichtigen zu können, wird die Planung unterjährig regelmäßig angepasst. Der Mittelabfluss kann nicht bei jedem Instrument durch das Jobcenter exakt gesteuert werden, 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. Der aktuelle Projektzeitraum läuft noch bis zum 31.07.2020.

Laut Informationen der Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg soll die Richtlinie zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg für 18 Monate verlängert werden, um den Zeitraum bis zur nächsten EU Förderperiode zu überbrücken. Das Jobcenter MAIA wird einen Verlängerungsantrag stellen.

Das Jobcenter Potsdam-Mittelmark hat gemeinsam mit dem Jobcenter des Landkreises Havelland und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg einen Förderantrag im Bundesprogramm „rehapro“ gestellt. Dieser Antrag wurde Ende November bewilligt. Die Projektumsetzung startete zum 01.12.2019. Das Projekt endet am 30.11.2024.

## **5.3 flankierende kommunale Leistungen nach § 16a SGB II**

Im Jahr 2020 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung 344.325 € kommunale Mittel geplant. Die Maßnahme wurde im Jahr 2018 ausgeschrieben und hat zum 01.01.2019 begonnen.

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