



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM **2013**



PM

Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 6

Das Arbeitsmarktprogramm wird herausgegeben vom

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

Stand: 11.12.2012

Gender-Hinweis:

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

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG.....	4
2. RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM	5
2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	7
2.2.1 Arbeitslose	7
2.2.2 Geschlecht der Leistungsberechtigten	8
2.2.3 Alter der Leistungsberechtigten	9
2.2.4 Profillagen	11
2.3 ORGANISATION / PERSONAL.....	14
2.4 FINANZEN	15
3. ZIELE.....	16
3.1 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	16
3.2 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	17
3.2.1 STÄRKEN 50+ (Bundesprojekt).....	17
3.2.2 Integrationsbegleiter (Landesprojekt).....	17
3.2.3 Bürgerarbeit	17
3.3 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA	18
3.3.1 Optimierung der Prozesse im Jobcenter MAIA.....	18
3.3.2 Steigerung der Qualität der Arbeitsergebnisse	18
3.3.3 Beibehaltung der hohen Kundenzufriedenheit	18
3.4 WEITERE GESETZLICH VORGEGEBENE ZIELE.....	18
3.4.1 Sofortangebote	18
3.4.2 Förderung von Frauen und Männern	19
4. HANDLUNGSFELDER.....	19
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	19
4.2 JUGENDLICHE.....	21
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+).....	22
4.4 FALLMANAGEMENT.....	23
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)	24
4.6 ALLEINERZIEHENDE	24
4.7 SELBSTSTÄNDIGE	25
4.8 NEBENERWERB	26
4.8.1 Aufnahme Nebenbeschäftigung	26
4.8.2 Ausweitung Nebenbeschäftigung.....	26
4.9 ARBEITGEBERSERVICE.....	26
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG	27
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG	27
4.12 NEUZUGÄNGE	28
4.13 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	29
4.13.1 Bürgerarbeit.....	29
4.13.2 Arbeitsgelegenheiten /Arbeitsverhältnisse	29
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	30
5.1 Verteilung des Eingliederungsbudgets	30
5.2 Weitere Förderungen aus Land, Bund und EU	32
5.3 flankierende Leistungen.....	32

1. EINLEITUNG

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013 knüpft an die Arbeitsmarktplanung der vergangenen Jahre an, da im Jobcenter MAIA die Überzeugung herrscht, dass Kontinuität für eine erfolgreiche Integrationsarbeit besonders im Rechtskreis SGB II wichtig ist und dass sich die arbeitsmarktpolitische Konzeption der letzten Jahre im Wesentlichen bewährt hat.

Auch in 2013 stehen erneut weniger Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Der Bund hat das Eingliederungsbudget um 20,4 % gekürzt. Teilweise wird die Mittelkürzung im Eingliederungsbudget durch die vom Bund neben dem Eingliederungsbudget direkt finanzierte Bürgerarbeit kompensiert. Es sollte mit dem bereitgestellten Budget möglich sein, die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch im Jahr 2013 bedarfsgerecht umzusetzen. Zunehmende Bedeutung erlangt vor diesem Hintergrund die zielgerichtete und häufig kleinteilige und individuelle Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Potsdam-Mittelmark sind weiterhin relativ gut, deshalb ist bei der Planung der Mittelverwendung erneut ein Schwerpunkt auf integrationsorientierte Instrumente, wie z. B. Hilfen für Selbständige gelegt worden.

Ein wichtiger Teil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist wieder das Kapitel zu den Zielen des Jobcenters im Bereich Integration und Beratung. Neben den in der Zielvereinbarung mit dem MASF verankerten Zielen sind auch die Ziele der Bundes- und Landesprogramme sowie weitere strategische Ziele des Jobcenters dargestellt. Es gibt für das Jobcenter MAIA keine von der Bundesagentur für Arbeit zentral vorgegebenen „geschäftspolitischen Ziele“ mehr, die „strategischen Ziele“ müssen vielmehr vor Ort selbst entwickelt werden. Im Landkreis Potsdam-Mittelmark wird das Steuern über Ziele seit vielen Jahren praktiziert. Im Haushaltsplan und im Strategieprogramm werden die Ziele der Fachbereiche dargestellt. Für den Fachdienst Integration und Beratung werden die verschiedenen Ziele jeweils im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm dargestellt.

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

In diesem Jahr ist es gelungen, das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm bereits zum Jahresbeginn fertig zu stellen, so dass sowohl im Jobcenter als auch bei Trägern und externen Partnern von Jahresbeginn an Klarheit über die arbeitsmarktpolitische Strategie der MAIA herrscht und an der Umsetzung des Programms gearbeitet werden kann.

Bad Belzig, im Dezember 2012

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit mehr als 204.000 Einwohnern der bevölkerungsreichste Kreis im Land Brandenburg.

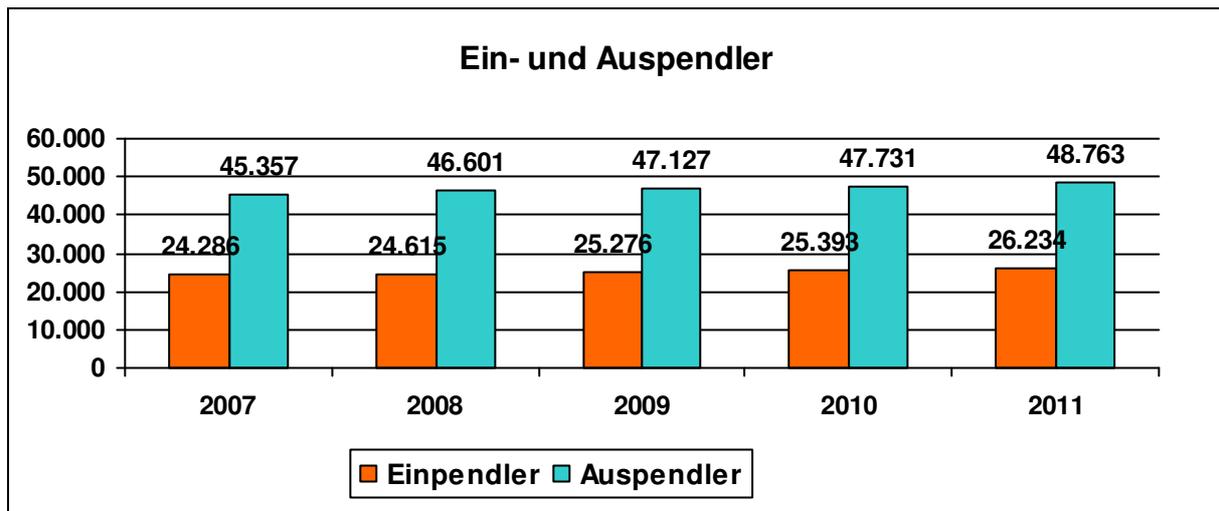
Mehr noch als in anderen ostdeutschen Regionen ist die Wirtschaftsstruktur im Landkreis vorrangig von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt; es gibt nur wenige kleinere Industriebetriebe. Daneben spielen Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau eine nicht unwichtige Rolle.

Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z.B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarkreis Teltow-Fläming sowie das Entstehen des Hauptstadtflughafens (BER) in Schönefeld üben eine positive Wirkung auch auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark aus. Ebenso sind die Unternehmen des Medienstandortes Potsdam und die Universitäten, Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen der Region und 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, die Region auch für den Wandertourismus zu entwickeln, wurden mit der Ausrichtung des Deutschen Wandertages im Juni 2012 sichtbar. Anknüpfend an den erfolgreichen Wandertag ist es das Ziel des Kreises, den Hohen Fläming dauerhaft als Wanderregion zu etablieren und so die Tourismusbranche zu fördern.

Insgesamt hat der Landkreis sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin bzw. Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner, die ihren Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das widerspiegelt sich auch in der stets geringeren Arbeitslosenquote im Vergleich mit dem weiter entfernten ländlichen Raum. Die guten Straßen- und Bahnverbindungen in die Metropole Berlin sind Voraussetzung für intensive Pendlerbeziehungen, die in beide Richtungen langsam steigen, wobei sich insgesamt ein stark negatives Pendlersaldo ergibt.



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

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

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

Gesundheitswesen/Alten- und Pflegeeinrichtungen:

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

Baubereich:

Im Baubereich werden Stellen in vielen Gewerken für qualifiziertes Facharbeiterpersonal angeboten. Auch diverse Ausbildungsstellen sind für 2013 vorhanden.

Kfz/Transport:

Die Nachfrage nach Arbeitskräften in Autohäusern und Kfz-Werkstätten für verschiedene Bereiche ist weiterhin vorhanden. Es besteht eine hohe Nachfrage nach Berufskraftfahrern für Transportaufgaben im Nah- und Fernverkehr. Anzeichen für Engpässe in diesem Bereich sind teilweise erkennbar.

Hotel- und Gaststättengewerbe (HOGA):

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

Metallbereich/gewerblich-technischer Bereich:

In Unternehmen der Metallverarbeitung werden häufig Arbeitnehmer mit Schweißkenntnissen und CNC-Kenntnissen nachgefragt. Mehrere Ausbildungsstellen für 2013 wurden angeboten.

Dienstleistungen:

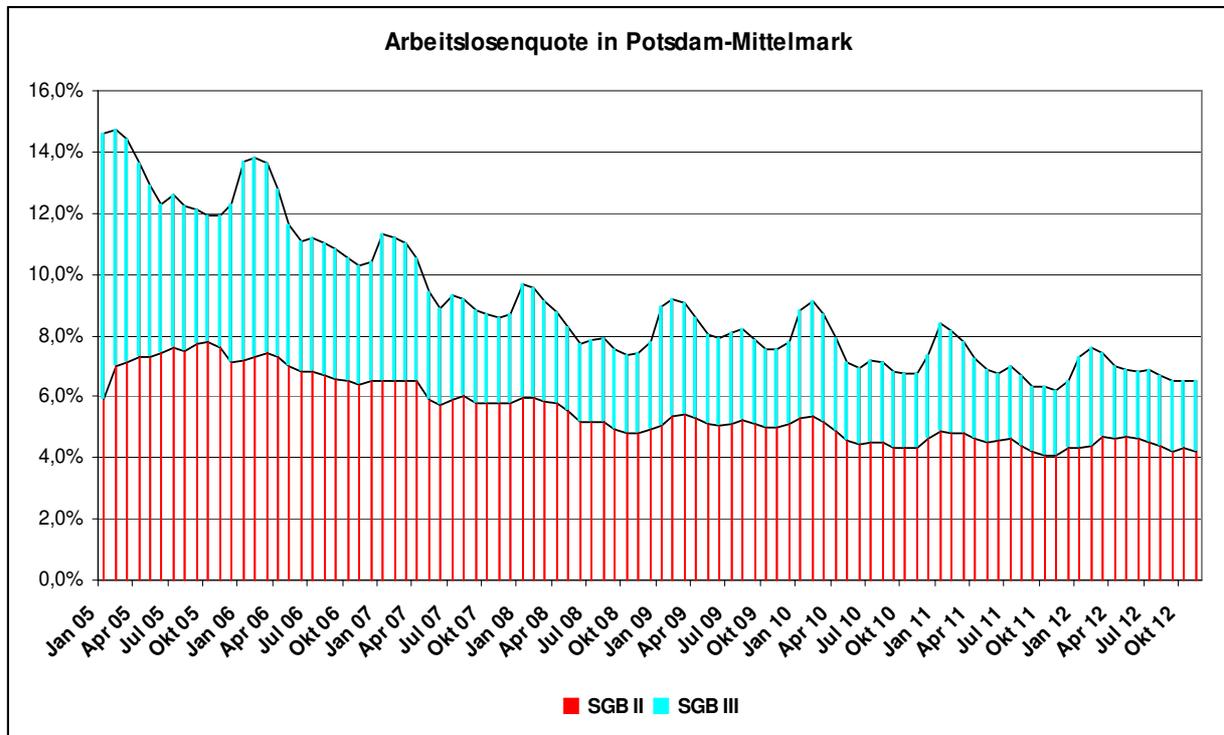
In den Städten Brandenburg an der Havel und Potsdam haben große Callcenter ihren Sitz und es ist regelmäßig ein Arbeitskräftebedarf zu verzeichnen. Weiterhin werden Reinigungskräfte nachgefragt. Problematisch für Leistungsberechtigte der MAIA sind oft die Rahmenbedingungen (Schichtarbeit, auch Wochenendarbeit,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

2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.2.1 ARBEITSLOSE

Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2012 (Stand November 2012) 4.848 ALG II-Empfänger in Potsdam-Mittelmark arbeitslos gemeldet. Das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 43 Personen. Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark lag im Jahresdurchschnitt 2012 bei 6,90% und somit 0,12% niedriger als im Jahr 2011. In dieser Größenordnung liegt sie nahe am Bundesdurchschnitt. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnlich niedrige Werte aufweisen.

Am 30.11.2012 betrug die Arbeitslosenquote 6,5 % - das ist ein leichter Anstieg der Arbeitslosenquote im Landkreis im Vergleich zum Vorjahr. Sie setzt sich zusammen aus 2,3 % aus dem Rechtskreis des SGB III und 4,2 % aus dem Rechtskreis des SGB II. Die MAIA betreute zu diesem Zeitpunkt 4.625 Arbeitslose. Dabei waren 322 Jugendliche unter 25 Jahren als Arbeitslose im SGB II-Bezug gemeldet.



Ursachen für die erfreuliche Entwicklung seit 2005 ist u. a. die Tatsache, dass die Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 im Landkreis Potsdam-Mittelmark auf Grund seiner kleinteiligen Wirtschaftsstruktur geringere Auswirkungen hatte als in anderen, stärker industriell geprägten Regionen. Auch in 2012 wurden Arbeitskräfte weiter nachgefragt. Die

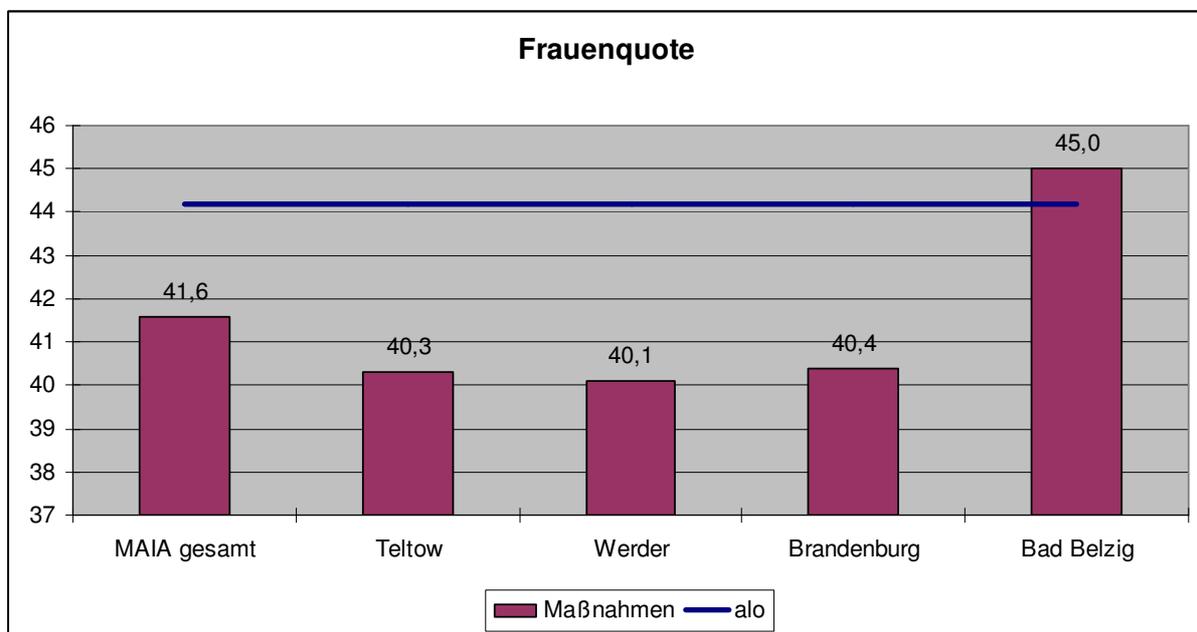
zur Verfügung stehenden Instrumente wurden eingesetzt, um auch die Leistungsberechtigten aus dem Rechtskreis des SGB II, die Defizite für eine Arbeitsmarktintegration aufweisen, in Arbeit zu bringen. Allerdings zeigt im Jahr 2012 die sich verschärfende Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa erste Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt in der Region Potsdam-Mittelmark. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit hat sich auch in Potsdam-Mittelmark im Jahr 2012 abgeschwächt.

Am Stichtag 30.11.2012 wurden in der MAIA 7.873 arbeitslose bzw. arbeitssuchende Leistungsberechtigte gezählt, ca. 443 weniger als ein Jahr zuvor.

2.2.2 GESCHLECHT DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

Das Verhältnis der Anzahl von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen und Männern ist über die Jahre hinweg relativ stabil. Allerdings sind es stets mehr Männer als Frauen, die von der MAIA betreut werden: Im August 2012 waren 52,0 % der Leistungsberechtigten Männer, entsprechend waren 48,0 % Frauen.

Die Auswertung der Frauenquote bei der Besetzung von Maßnahmen zeigt insgesamt ein ausgewogenes Verhältnis. Mit Stand vom 12.11.2012 wurden im Jahr 2012 in der MAIA 1.688 Männer und 1.203 Frauen erfolgreich in Maßnahmen (mangels direkter Einflussnahmemöglichkeit ohne Betrachtung der Eingliederungszuschüsse) vermittelt. Dies entspricht einer Frauenquote von 41,6 % und somit nahezu dem Anteil der arbeitslos geführten Frauen in der MAIA in Höhe von 44,2 %. Auf die einzelnen Standorte heruntergebrochen, hebt sich Bad Belzig mit 45,0 % jedoch deutlich von den anderen Standorten ab, ohne dass die absolute Anzahl der Maßnahmen abweicht.



Demzufolge sollte auch in Teltow, Werder und Brandenburg die Frauenquote bei der Maßnahmenbesetzung mehr in den Fokus rücken. Insbesondere bei der Besetzung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung liegt bei der relativ hohen absoluten Anzahl und der bisher eher geringen Frauenquote von circa 37 % ein hohes Potential.

2.2.3 ALTER DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

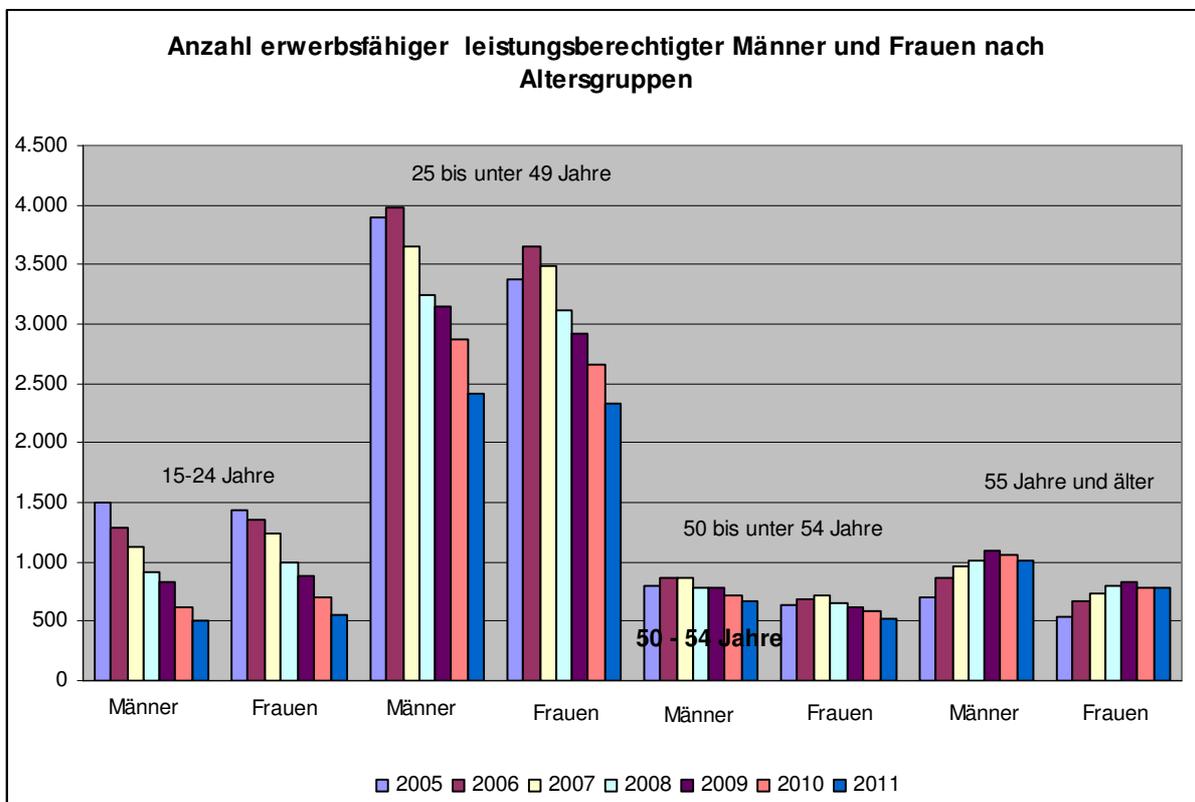
Im Jahr 2005 – seitdem es die Grundsicherung für Arbeitslose nach dem SGB II gibt – stieg die Anzahl der Leistungsempfänger zunächst stark an. Ab Mitte 2006 war ein stetiger Rückgang der Anzahl der eLb zu verzeichnen, von jahreszeitlichen Schwankungen abgesehen.

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

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

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

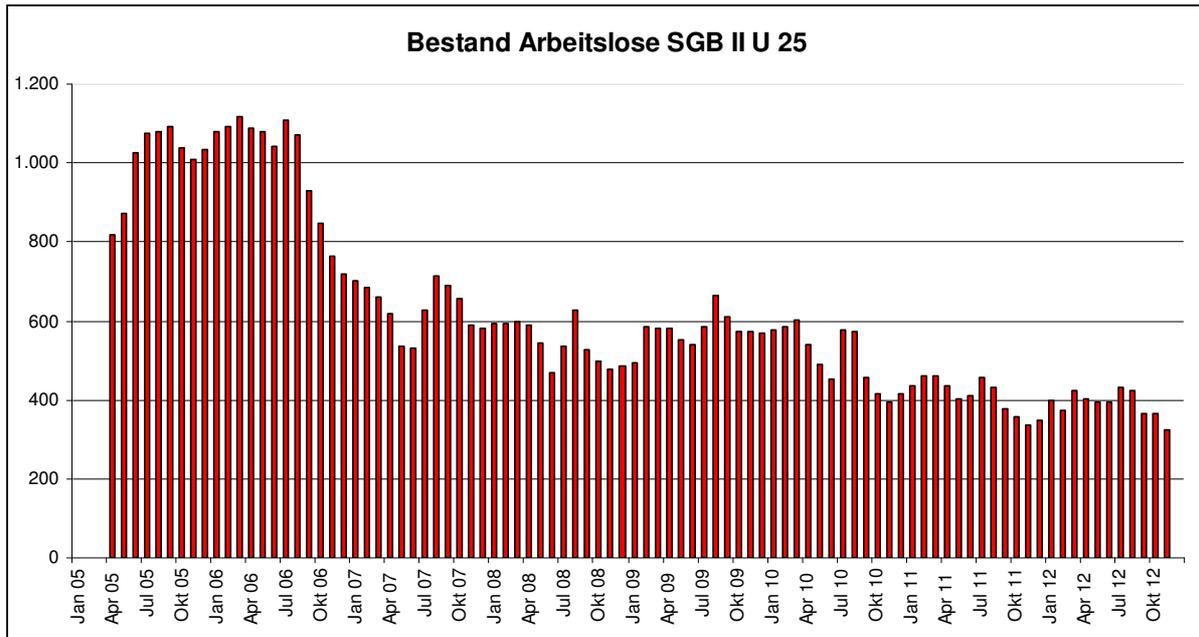
Neben den unterschiedlichen Chancen am Arbeitsmarkt sind demografische Faktoren eine weitere Ursache für diese Entwicklung.



Wird der Gesamtbestand der von der MAIA zu betreuenden eLb betrachtet, so ist ein Wandel der Schwerpunkte bei den Altersgruppen erkennbar. Waren Anfang 2005 noch insgesamt 20% im Alter zwischen 50 und 64, so sind es Ende 2012 bereits ca. 34 %.

Bei den unter 25-jährigen verlief die Entwicklung entgegengesetzt. Einem Anteil von 20 % im Jahr 2005 steht ein Anteil von 12 % Ende 2012 gegenüber.

Zum Stichtag 30.11.2012 waren in der MAIA 322 ALG II – Empfänger unter 25 Jahren als arbeitslos gemeldet.



Obwohl die Gesamtzahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen starken Schwankungen unterliegt - geschuldet den Terminen der Abschlussprüfungen in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen - erlaubt der Blick auf die Zusammensetzung, die Heterogenität dieser Altersgruppe hinsichtlich Bildungs- und Berufsabschlüssen zu erkennen. In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II. Dieser erfreulichen Entwicklung steht allerdings gegenüber, dass die Problemlagen der verbleibenden jugendlichen Leistungsberechtigten schwieriger zu beheben sind.

Die besondere Problemlage dieser Zielgruppe lässt sich sehr gut daran messen, dass von den derzeit arbeitslos oder arbeitssuchend erfassten Jugendlichen nur ca. 50 % einen Berufs- oder Studienabschluss haben, 18 % besitzen noch gar keinen Schulabschluss.

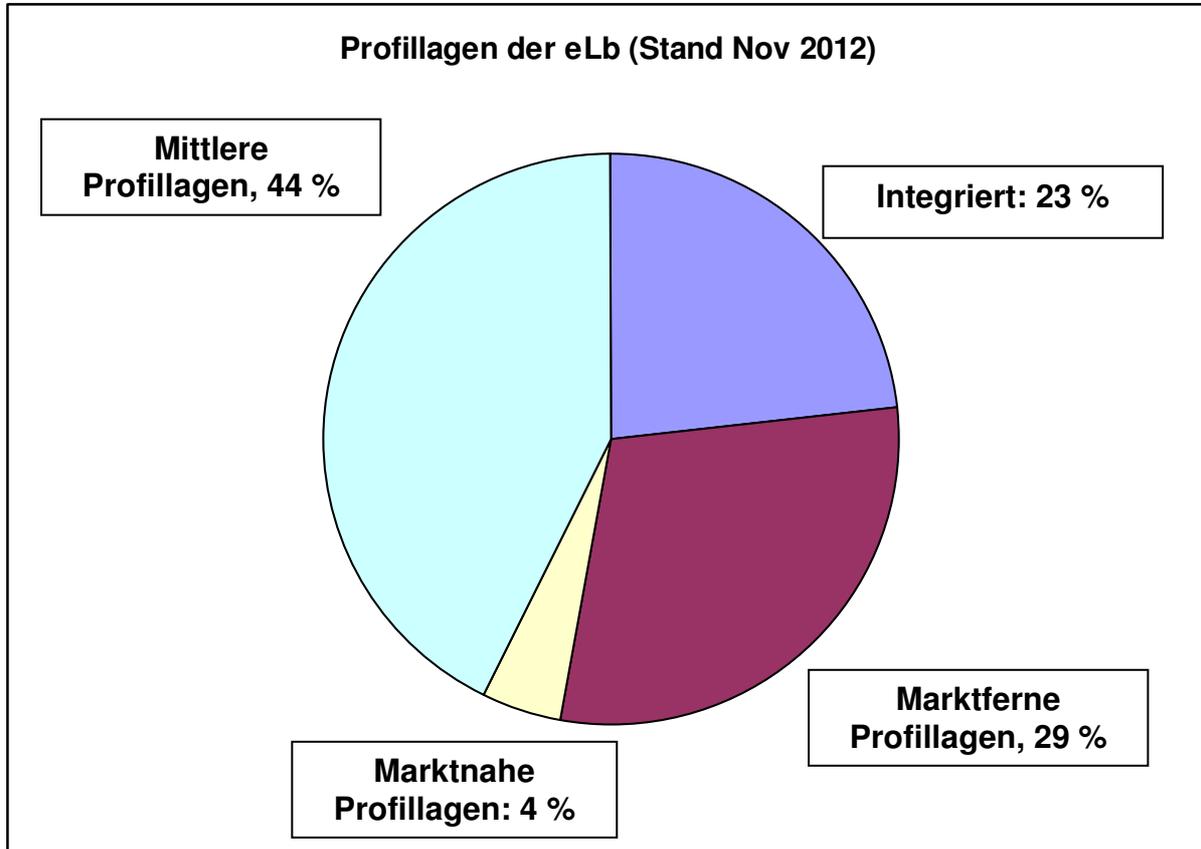
Insgesamt wird eingeschätzt, dass über die Hälfte der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen noch nicht den Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entsprechen, also integrationsfern sind. Nur ca. 20 % werden als integrationsnah eingeschätzt. Sie benötigen keine oder nur in geringem Umfang Unterstützung im Vorfeld der Integration.

2.2.4 PROFILLAGEN

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

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

Die folgenden Ausführungen zu den Profillagen basieren auf einer Stichtagszählung (14.11.2012) der arbeitslosen und arbeitsuchenden eLb im Jobcenter MAIA. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt 6.890 eLb mit folgenden Profillagen erfasst:



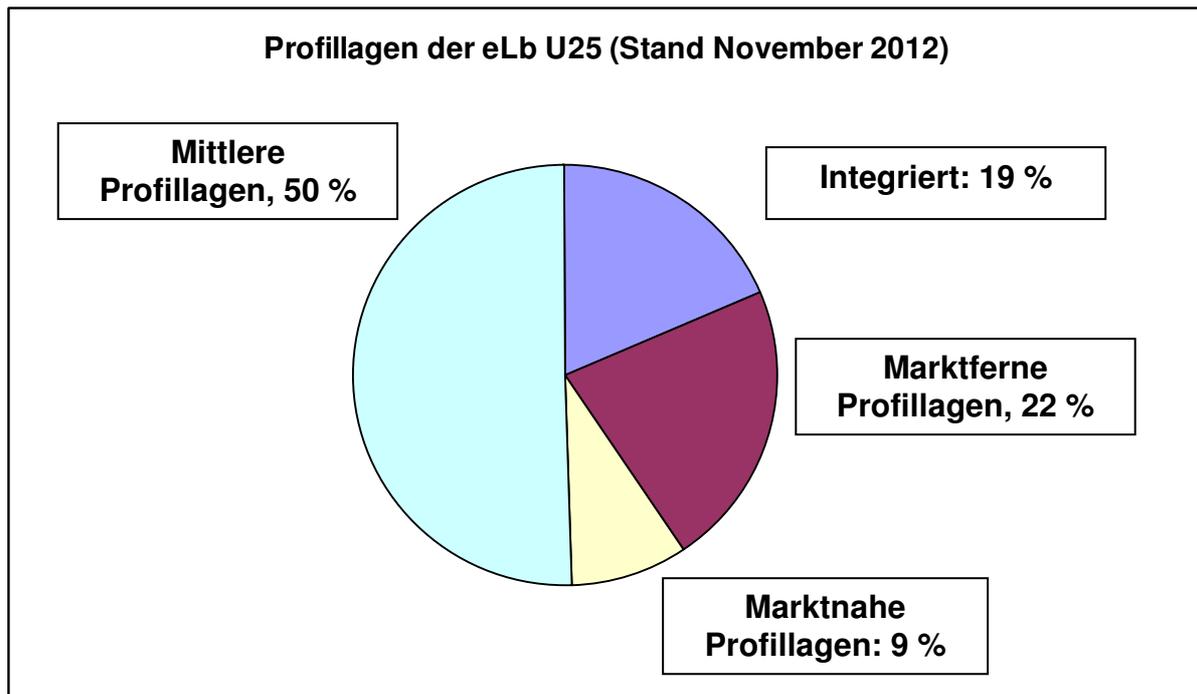
Nur 4 % - knapp 300 eLb – werden als arbeitsmarktnah eingeschätzt. Für sie wird es als passend angesehen, sie mit relativ geringem Aufwand in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Dazu gehören kurzfristige Angebote offener Stellen, Bildungsmaßnahmen zur Aktualisierung von Zertifikaten u. ä., Vermittlung durch den Arbeitgeberservice sowie Förderungen aus dem Vermittlungsbudget.

Etwa ein iertel der eLb haben den Status „Integriert, aber hilfebedürftig“. Sie sind zwar sozialversicherungspflichtig beschäftigt, gelten aber trotzdem als arbeitsuchend, weil ihre Einkommen nicht ausreichen, den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft zu finanzieren und sie also trotzdem Leistungen nach dem SGB II beziehen. Möglicherweise liegt hier eine gewisse Übererfassung vor. Für diese Gruppe von Leistungsberechtigten (1.611 Personen) sind konkrete Unterstützungen zur Ausweitung von Arbeitszeiten bei Teilzeitstellen oder die Suche nach besser bezahlter Arbeit wichtige Hilfen. Unter ihnen sind auch 77 Jugendliche unter 25 Jahren. Es fällt auf, dass das Problem der Leistungsempfänger, die integriert sind, jedoch wegen zu geringen Einkommens weiterhin durch Leistungen der Grundsicherung unterstützt werden müssen, in allen Regionen hoch ist.

Von den verbleibenden Leistungsberechtigten haben 44 % mittlere und 29 % marktferne Profillagen. Die verschiedenen Vermittlungshemmnisse sind dergestalt, dass eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von 12 Monaten unwahrscheinlich ist. Die Defizite dieser in der Regel bereits sehr lange arbeitslosen Personen reichen von der fehlenden Tagesstruktur, in der Person liegenden Hemmnissen, über fehlende Berufsausbildung oder –erfahrung bis hin zu nicht (mehr) vorhandenen Kenntnissen und

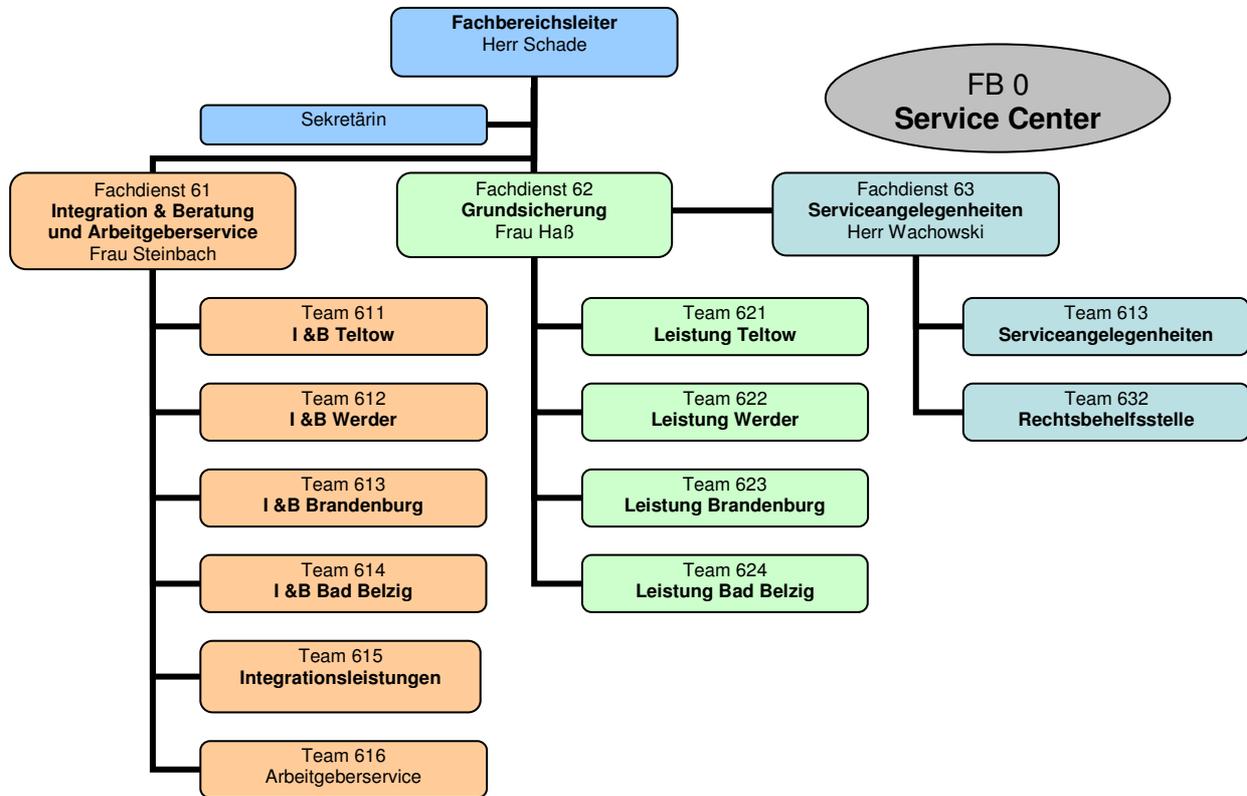
Fähigkeiten, die unabdingbar sind in der heutigen Arbeitswelt. Um sie näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen, werden Maßnahmen herangezogen, die mit der Unterstützung zur Bewältigung des Lebensalltags und durch konkrete Lebenshilfe dahin führen, dass im nächsten Schritt Entwicklungsabschnitte mit ihnen geplant werden können.

Insgesamt 412 Jugendliche unter 25 Jahre waren im November 2012 in den Profillagen Markt- bis Unterstützungsprofil in der Betreuung. Die Verteilung auf die Profillagen stellt sich wie folgt dar:



2.3 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Leistung“ und „Serviceangelegenheiten“. Zum Personalbestand gehören derzeit 191 Mitarbeiter, Eingerechnet sind auch die durch besondere Förderprogramme finanzierten Arbeitsplätze.



Das Verwaltungskostenbudget ist durch die Bundeszuweisung zuzüglich des kommunalen Finanzierungsanteils gedeckelt. Für das Jahr 2013 stehen dem Jobcenter MAIA 8.670.622 € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung, eine Senkung gegenüber 2012 um 4,8 %. Es ist das Ziel, den Personalbestand des Jobcenters trotz dieser Kürzung konstant zu halten.

Die räumliche Organisation der MAIA orientiert sich am Modell der vier Sozialplanregionen des Landkreises, das den Bürgern eine relative Wohnortnähe für die Inanspruchnahme sozialer Leistungen bietet. Deshalb betreut die MAIA ihre Leistungsberechtigten auch weiterhin dezentral durch persönliche Ansprechpartner und Fallmanager an den Standorten Bad Belzig, Brandenburg an der Havel, Werder/Havel und Teltow. Die räumliche Nähe der regionalen Teams (Vermittlung und Leistung) ist für die Zusammenarbeit und eine optimale Beratung der Leistungsberechtigten zu allen das SGB II betreffenden Fragen sehr förderlich.

Zusätzlich gibt es in Teltow ein für alle Regionen zuständiges Team zur Bearbeitung der Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten. Zentral in Bad Belzig werden Fachdienst übergreifende Arbeiten erledigt und die Anträge der Leistungsberechtigten und der Maßnahmeträger auf Auszahlung von Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel bearbeitet. Die Fachbereichsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in Bad Belzig.

Im Fachdienst „Integration und Beratung“ arbeiten zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen insgesamt 77 Mitarbeiter in vier Teams. Davon stehen 8 speziell für die Betreuung Jugendlicher zur Verfügung. In jedem der vier Teams gibt es zwei Fallmanager. Da es gelungen ist, ESF-Mittel des Landes bzw. Fördermittel des Bundes für spezielle

Aufgaben zu akquirieren, gibt es insgesamt 13 Mitarbeiter, die speziell für diese Projekte eingesetzt werden, - davon neun für das Projekt „STÄRKEN 50+“ und zwei im Projekt „Integrationsbegleiter“. Ab April 2013 werden voraussichtlich nochmals zwei Mitarbeiter im Projekt Integrationsbegleiter hinzukommen.

In einem weiteren Team gibt es 10 Mitarbeiter, die zuständig sind für die Planung der Mittelvergabe, die Bearbeitung von Anträgen der Leistungsberechtigten und Maßnahmeträger auf Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel. Auch die Auszahlungen dieser Förderungen sowie die Beschaffung von Arbeitsmarktdienstleistungen werden hier erledigt.

Der Arbeitgeberservice besteht aus 8 Arbeitsvermittlern – je Region 2 Mitarbeiter – sowie einem Teamleiter

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind 66 Mitarbeiter in vier den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Dem Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ zugeordnet ist die Rechtsbehelfsstelle, deren 14 Mitarbeiter Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten bearbeiten. In einem weiteren Team – mit 8 Mitarbeitern - sind die Software-Fachbetreuer angesiedelt und es werden Grundsatzfragen geklärt sowie Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten bearbeitet.

2.4 FINANZEN

Der MAIA stehen im Jahr 2013 folgende Mittel für die Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung:

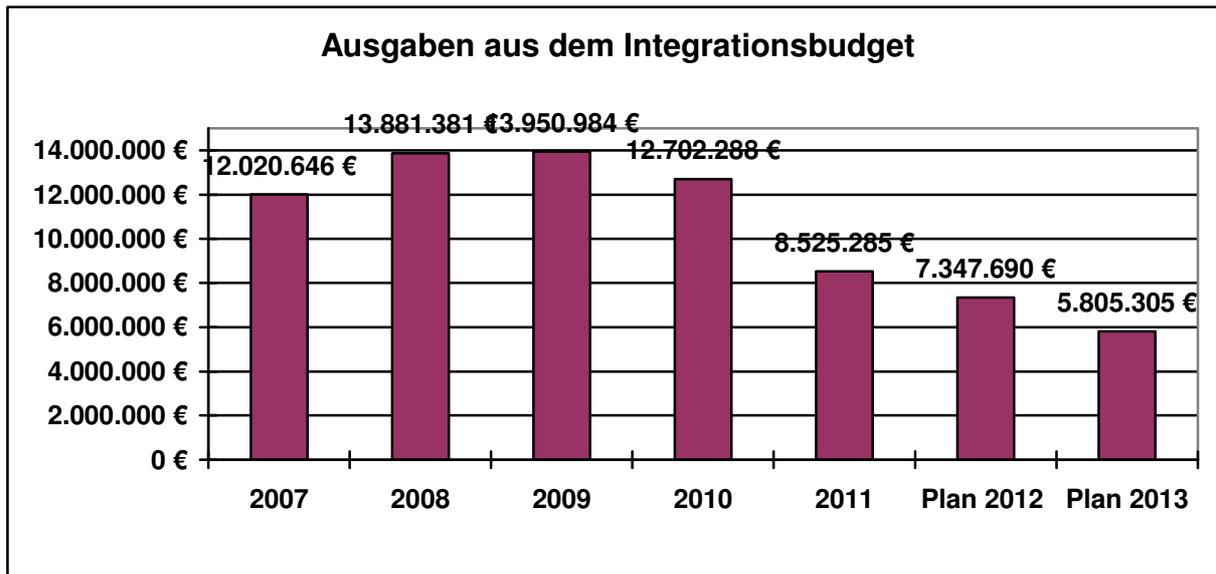
Eingliederungstitel	5.805.305 €
./. Umschichtung ins Verwaltungskostenbudget	400.000 €
+ Erstattung aus dem Projekt STÄRKEN 50+	250.000 €
+ Einnahmen aus Rückforderungen	35.000 €
Summe	5.690.305 €

Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung) 9.070.622 €.

Die Umschichtung in Höhe von 400.000 Euro aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget ist zur Finanzierung der erforderlichen Verwaltungsausgaben notwendig ist. Das für Eingliederungsleistungen für das Jahr 2013 zur Verfügung gestellte Budget ist in diesem Jahr damit gegenüber dem Vorjahr um 20,4 % gesunken.

Der Bund stellt weiterhin im Rahmen des Programms Bürgerarbeit zusätzliche Mittel zur Finanzierung der Beschäftigungsphase der Bürgerarbeit zur Verfügung. Da die Mittel direkt vom Bundesverwaltungsamt an die Träger ausgezahlt werden, gibt es im Jobcenter MAIA keine genauen Daten zu den für Bürgerarbeit verausgabten Mittel. Es handelt sich aber nach hiesigen Schätzungen um einen Betrag von mehr als 1,5 Mio. €.

In der Grafik ist aufgezeigt, in welchem Umfang seit 2007 Bundesmittel für Eingliederungsleistungen im Rechtskreis des SGB II zur Verfügung standen:



3. ZIELE

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

3.1 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM

Mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASF) soll im Januar eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48 b SGB II vorgeschrieben ist. Die Vorabsprachen dazu sind bereits abgeschlossen. In der Zielvereinbarung sollen drei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Im Jahr 2013 soll die Zielvereinbarung keine weiteren regionalen Ziele enthalten.

Zielindikator	Zielwert
Verringerung der Hilfebedürftigkeit Indikator: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	kein quantitativer Zielwert, Beobachtung durch ein qualitativ hochwertiges Monitoring
Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit Indikator: Steigerung der Integrationsquote	+ 1,4 %
Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug Indikator: Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern	- 2,5 %

3.2 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.2.1 STÄRKEN 50+ (BUNDESPROJEKT)

Zielstellung für 2013 ist es, mindestens 672 Teilnehmer im Rahmen des Projektes „STÄRKEN 50+“ zu aktivieren (500 in der regulären Betreuung und 172 im Fallmanagement) und aus diesem Teilnehmerkreis mindestens 191 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erzielen (174 aus der regulären Betreuung und 17 aus dem Fallmanagement).

3.2.2 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)

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

In der ersten Programmphase vom 01.12.2012 bis 30.11.2014 werden an zwei Standorten jeweils zwei Integrationsbegleiter eingesetzt, dafür liegt der Bewilligungsbescheid bereits vor. Für die zweite Programmphase vom 01.04.2013 bis 31.03.2015 wird das Jobcenter ebenfalls einen Antrag auf die Bewilligung von zwei weiteren Integrationsbegleitern stellen.

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

Es ist geplant, mit Hilfe der Integrationsbegleiter je Team mindestens 100 langzeitarbeitslose Kunden zu aktivieren, in reguläre Beschäftigung zu integrieren und durch Betreuung nach Beschäftigungsaufnahme eine hohe Nachhaltigkeit der Integration zu erreichen. Von diesen 100 Teilnehmern sollen 15 nachhaltig in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden.

3.2.3 BÜRGERARBEIT

Das Bundesprogramm Bürgerarbeit, das in Potsdam-Mittelmark auf der Grundlage des Konzeptes „Bürgerinnen- und Bürgerarbeit Potsdam-Mittelmark (BuBA-PM)“ umgesetzt wird, ist bereits in der Umsetzungsphase. Die im Konzept formulierten Ziele sind bereits erreicht. Im Konzept sind folgende Ziele formuliert:

- Aktivierung von 600 Teilnehmern
- Integration von 200 Leistungsberechtigten
- Akquise von 200 Bürgerarbeitsstellen
- Besetzung aller bewilligten Bürgerarbeitsstellen mit geeigneten Teilnehmern

Im Jahr 2013 gilt es, ein begleitendes Coaching-Konzept für die Teilnehmer in Bürgerarbeit zu entwickeln, um den Übergang von Bürgerarbeit in den 1. Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

3.3 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA

3.3.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA

Nach der Neuorganisation zum 01.01.2012 stand der Aufbau leistungsfähiger Prozesse unter den Rahmenbedingungen einer Optionskommune im Vordergrund. In den Jahren 2013 und 2014 ist es das Ziel, die internen Prozesse zu optimieren und die im Internen Kontrollsystem festgeschriebenen Prozessstandards durchgehend zu erreichen.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Optimierung der Prozesse im kreislichen Arbeitgeberservice. Der Arbeitgeberservice des Fachbereichs 6 hat zum 01.01.2012 seine Arbeit aufgenommen. Er ist ein wichtiger Ansprechpartner für Arbeitgeber im Landkreis Potsdam-Mittelmark. Dabei sollen durch gezielte Marketingmaßnahmen systematisch Kontakte zu Arbeitgebern im Landkreis auf- sowie ausgebaut werden.

Weiterhin sollen hohe interne Qualitätsstandards eingehalten und so eine hohe Kundenzufriedenheit erreicht werden. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der kreislichen Wirtschaftsförderung und dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur, um Synergieeffekte effizient zu nutzen.

3.3.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE

Die Verbesserung der Qualität der Arbeitsergebnisse in allen Bereichen des Jobcenters MAIA ist eine dauerhafte Aufgabe. Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse ist dabei ein funktionierendes Datenqualitätsmanagement. Im Fachdienst Integration und Beratung soll die Arbeitsqualität durch eine Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen Fachkonzepte verbessert werden. Die Qualität der Arbeitsergebnisse lässt sich teilweise nur schwer über Indikatoren messen, ein Indikator ist aber die Eingliederungsquote, die jährlich mit der Eingliederungsbilanz veröffentlicht wird.

3.3.3 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.

3.4 WEITERE GESETZLICH VORGEGEBENE ZIELE

3.4.1 SOFORTANGEBOTE

Erwerbsfähigen Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre laufende Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts weder nach SGB II noch nach SGB III bezogen haben, sollen gemäß § 15 a SGB II bei der Beantragung von Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit angeboten werden.

Besondere Maßnahmen, die nur für die genannte Kundengruppe vorgesehen sind, werden nicht vorgehalten. Trotzdem wird aktiv daran gearbeitet, Erstantragstellern sofort Angebote auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt bzw. – wenn erforderlich - geeignete Qualifikationsmaßnahmen anzubieten.

3.4.2 FÖRDERUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

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 den gesetzlichen Bestimmungen 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.

Herr Ricky Schachtschneider wurde vom Landrat zum Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt berufen. Er wurde bei der Erarbeitung dieses Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms beteiligt.

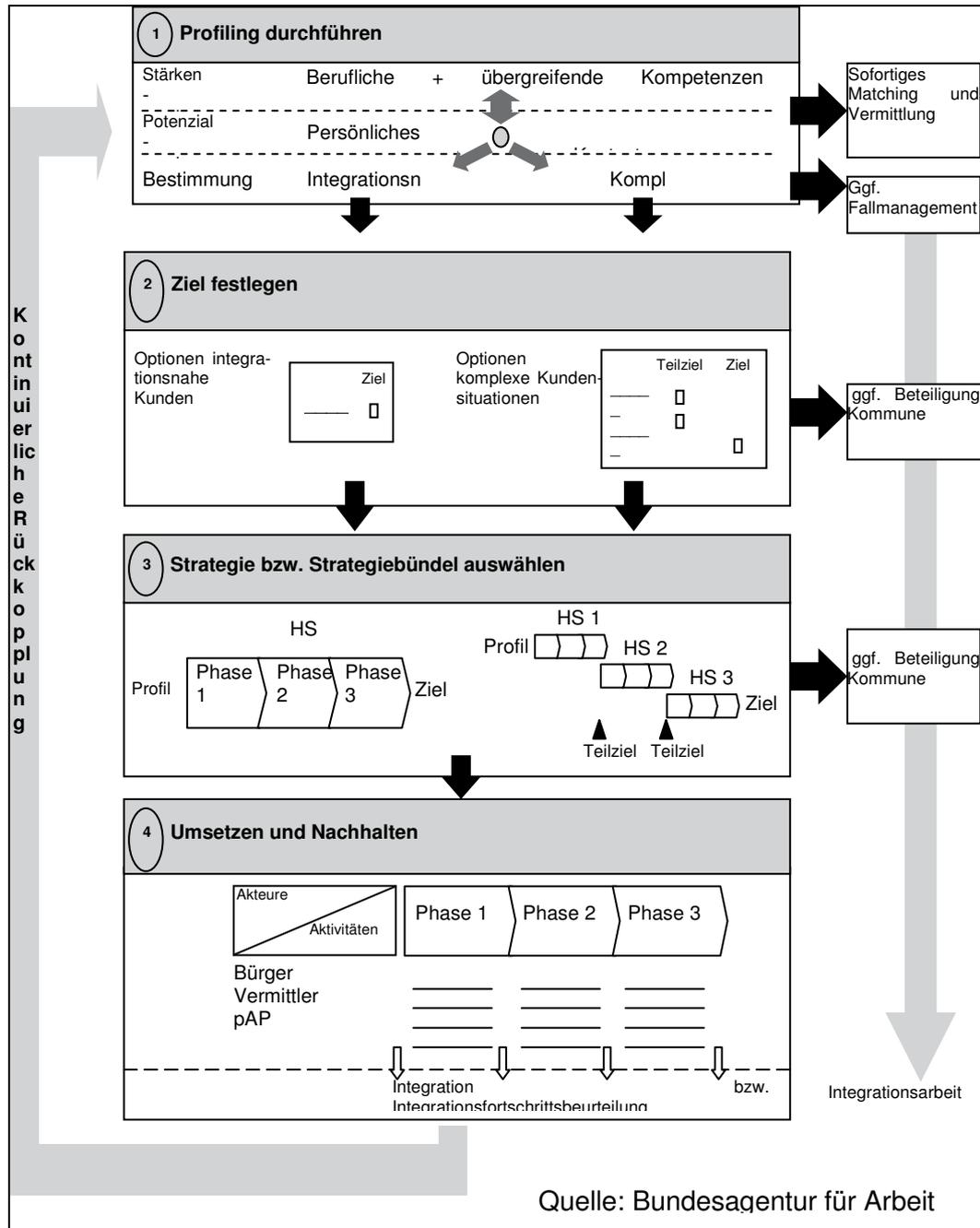
4. HANDLUNGSFELDER

4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

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

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

Das folgende Diagramm stellt die vier Phasen des Prozessmodells dar:



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

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

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner derzeit Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren. Das Ziel, einen Betreuungsschlüssel von 1:75 zu erreichen ist im damit im Wesentlichen erreicht. Mit diesem Betreuungsschlüssel ist eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen möglich.

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

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

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

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

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

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

Für die Qualifizierung wird die MAIA Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und die Einstiegsqualifizierung (EQ) anbieten. Darüber hinaus erfolgt der gezielte einzelfallbezogene Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

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

örtlich übergreifende Maßnahmen wurde in der bisherigen Erfahrung als nicht zielführend eingeschätzt. Demzufolge werden spezielle Maßnahmen für Jugendliche an einem zentralen Standort künftig nicht vorgesehen.

Auch andere, insbesondere ESF-Förderprogramme werden – soweit geeignet, sinnvoll und durchführbar – genutzt. So kooperiert die MAIA im Programm "IdA - Integration durch Austausch" mit regionalen Trägern. Hier wird aus Mitteln des ESF der Bundesrepublik der transnationale Austausch und transnationale Mobilität gefördert. Das Projekt ermöglicht benachteiligten Jugendlichen, im EU-Ausland ihre berufspraktischen Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen zu erweitern, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Inzwischen sind bereits mehrere Jugendliche in diese Auslandsprojekte integriert. Der MAIA gelingt es, den Jugendlichen trotz der vorhandenen Hemmnisse und fehlenden Qualifikationen ein Auslandspraktikum nahezubringen und dieses erfolgreich durchzustehen.

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

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+)

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

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA alle regulären Förderinstrumente.

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

In diesem Rahmen sind im Landkreis Potsdam-Mittelmark in der dritten Programmphase fünf persönliche Ansprechpartner (pAp) (Modell B), drei Fallmanager (Modell C) und ein Projektleiter tätig. Die pAp's im Modell B betreuen im Durchschnitt 100 Leistungsberechtigte pro Jahr, wodurch eine intensivere Begleitung und Beratung möglich wird, so dass im Modell B insgesamt 500 Teilnehmer betreut werden. Im Modell C werden 172 Leistungsberechtigte beraten, so dass insgesamt 672 ältere Leistungsberechtigte von der Intensivbetreuung im Projekt STÄRKEN 50+ profitieren. Über STÄRKEN 50+ stehen neben personellen Ressourcen zusätzliche Mittel zur Förderung zur Verfügung.

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

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

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

4.4 FALLMANAGEMENT

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

Aus dieser Formulierung wird einhellig abgeleitet, dass die Jobcenter ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement anbieten müssen. Wie das Fallmanagement organisiert ist, sollen die Jobcenter vor Ort regeln.

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

Im Jahr 2013 sind je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig. Außerdem arbeiten drei Fallmanager im Projekt STÄRKEN 50+ für die Zielgruppe der älteren Leistungsberechtigten. Im regulären Fallmanagement beträgt der Betreuungsschlüssel 1:60 im Projekt STÄRKEN 50+ 1:58. Insgesamt werden so 654 Leistungsberechtigte im Fallmanagement betreut.

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

Die geplanten Maßnahmen beziehen sich hier insbesondere auf Arbeitsgelegenheiten mit besonderer sozialpädagogischer Begleitung; in Einzelfällen auch Förderung von Arbeitsverhältnissen.

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das zum 01.11.2012 aktualisiert wurde.

4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)

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

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

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

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

Näheres zur Betreuung von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen in der MAIA ist im „Fachkonzept AmigA“ geregelt.

4.6 ALLEINERZIEHENDE

Das Projekt LUNA, gefördert durch Bund und den Europäischen Sozialfonds, ist zu Jahresende 2012 ausgelaufen.

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA alle regulären Förderinstrumente.

Im Jahre 2013 wird ein Fachkonzept für Alleinerziehende erarbeitet, dabei fließen die Ergebnisse aus dem Projekt LUNA mit ein. Es gilt, unter den gegebenen Umständen realistische Ziele zu entwickeln, weil eine erfolgreiche und langfristige Integration nur dann gelingt, wenn sowohl die Rahmenbedingungen als auch die persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen stimmen.

Weiterhin wird mit dem Projekt „Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“, das vom FB 5 koordiniert wird, zusammengearbeitet.

In allen Regionen wird aus Mitteln des „Regionalbudgets V“ des Landkreises Potsdam-Mittelmark in der aktuellen Förderperiode je ein Projekt zur Unterstützung Alleinerziehender gefördert, das in enger Kooperation mit der MAIA konzipiert wurde.

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 (§ 16 c SGB II),
- Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt mit Beendigung der erfolglosen Selbständigkeit (§ 45 SGB II).

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

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

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

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

Die Begleitung konzentriert sich hierbei auf eine qualifizierte, individuelle Beratung und auf die optimale Auswahl der bestehenden Förder- und Beratungsangebote (z.B. Lotsendienste, Kammern, der einheitlichen Anlaufstelle beim Ministerium für Wirtschaft, die Coaching – Angebote der kfw – Bank und der LASA sowie die vom Landkreis angebotenen Beratertage Wirtschaftsförderung).

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

Näheres zur Betreuung der Selbständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbständige“ geregelt.

4.8 NEBENERWERB

4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG

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

4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG

Marktnahe ALG II-Empfänger, die sich im Nebenerwerb befinden, werden verstärkt in die Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung eingebunden. Bei jeder persönlichen Vorsprache des Leistungsberechtigten wird ein Stellensuchlauf gemeinsam mit dem Bewerber durchgeführt, und bei entsprechender Eignung ist ein Vermittlungsvorschlag zu erstellen. Darüber hinaus werden Bewerbungsmappen ausgewählter Potenzialkunden an den Arbeitgeberservice überstellt, der dann mit den Bewerbungsunterlagen direkt auf die potenziellen Arbeitgeber zugehen wird. Zusätzlich wird geprüft, ob den Arbeitgebern ein Eingliederungszuschuss bei Umwandlung der Nebenbeschäftigung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gewährt werden kann.

Es ist angedacht, in allen Regionen aus Mitteln des „Regionalbudgets V“ des Landkreises Potsdam-Mittelmark in der aktuellen Förderperiode je ein Projekt zur Unterstützung der eLB im Nebenerwerb zu fördern, das in enger Kooperation mit der MAIA konzipiert wurde

4.9 ARBEITGEBERSERVICE

Der Arbeitgeberservice (AGS) hat das Ziel, die Arbeitgeber in der Region Potsdam-Mittelmark bei der Besetzung ihrer vakanten Arbeits- und Ausbildungsstellen zu unterstützen. Dies erfolgt sowohl als Beratungsdienstleistung als auch durch die Suche und Auswahl von geeigneten Bewerbern aus dem Landkreis Potsdam-Mittelmark.

Um den Einschaltungsgrad bei den Arbeitgebern gegenüber den letzten Jahren deutlich erhöhen zu können, haben sich die Bundesagentur für Arbeit (BA) / Arbeitsagentur Potsdam und das Jobcenter MAIA auf ein gemeinsames und kundenfreundliches Verfahren geeinigt. Dem Grundsatz folgend, dass jeder Arbeitgeber immer nur einen Ansprechpartner hat, erfolgte eine Aufteilung der Arbeitgeber auf beide Träger. Damit es zu keiner Benachteiligung der Kunden im Bereich SGB II und SGB III kommt, werden die akquirierten Arbeits- und Ausbildungsstellen über die gemeinsame Schnittstelle beiden Trägern zur Verfügung gestellt.

Ende 2012 wurde der AGS als eigenständiges Team neu organisiert. Ein neuer Teamleiter hat zum 01.01.2013 seine Tätigkeit aufgenommen. Ein Hauptschwerpunkt im Jahr 2013 ist die Optimierung der Arbeit des Arbeitgeberservice.

Die detaillierte Arbeit des Arbeitgeberservice ist im „Fachkonzept „Arbeitgeberservice““ beschrieben, das im Jahr 2013 überarbeitet werden soll.

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 weithin bekannt, vor allem wegen der Obstplantagen.

Auch wenn der Anteil der Beschäftigten in diesen Branchen relativ gering ist, besteht doch regelmäßig saisonaler Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere während der Erntezeit. Dies wird von der MAIA intensiv für die Integrationsarbeit genutzt.

Bereits seit 2005 vergibt die MAIA die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte.

Der praktizierte Ansatz, dass die Teilnehmer freiwillig in einen „Pool“ aufgenommen werden und der beauftragte Dritte zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten prüft und sie danach an die Unternehmen vermittelt, hat sich bewährt.

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

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt zu guten Integrationsergebnissen. Die Vermittlung in saisonale Beschäftigung war regelmäßig erfolgreich. Deshalb wird auch für die Erntesaison 2013 diese Vermittlungsarbeit durch einen beauftragten Dritten ausgeführt.

4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.12 NEUZUGÄNGE

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

4.13 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

4.13.1 BÜRGERARBEIT

„Bürgerarbeit“ ist ein Modellprojekt des Bundes, mit dem ein neuer Lösungsansatz erprobt und den Integrationsbemühungen vor Ort durch Schaffung zusätzlicher Anreize für eine gute und konsequente Aktivierung neue Impulse gegeben werden soll. Vorrangiges Ziel ist es, arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

Das Modellprojekt „Bürgerarbeit“ setzt sich aus zwei Phasen zusammen:

- Die „**Aktivierungsphase**“ (Mindestdauer: sechs Monate) ist gekennzeichnet durch Beratung und Standortbestimmung für die beteiligten Leistungsberechtigten sowie Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen, alle mit dem Ziel, die Leistungsberechtigten in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln.
- Die anschließende „**Beschäftigungsphase**“ ist die eigentliche „Bürgerarbeit“: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bereich zusätzlicher und im öffentlichen Interesse liegender Arbeit.

Die MAIA richtet sich mit ihrem Konzept „BUBA-PM“ an bestimmte Profillagen, für die bisher keine Sonderförderung aufgelegt worden ist. Ziel war, insgesamt 600 Projektteilnehmer zu gewinnen, die zwar Vermittlungshemmnisse haben, welche jedoch im Laufe der sechsmonatigen Aktivierungsphase vermindert oder beseitigt werden können. Es stehen hier die Profillagen „Förderprofil“, „Entwicklungsprofil“ und „Stabilisierungsprofil“ in Rede, die als Vermittlungshemmnis einen „Fehlenden Berufsabschluss“ oder „Gesundheitliche Einschränkungen“ bzw. nicht hinreichende Mobilität aufweisen. Wer an dem Modellprojekt „Bürgerarbeit“ teilnimmt, entscheidet die Grundsicherungsstelle vor Ort.

Für die MAIA ist das Projekt eine Erfolgsgeschichte geworden: Je Region ist ein Vermittler für die Pool-Bildung und Vermittlung der Teilnehmer zuständig. Die selbst gesetzten Integrationsziele am 1. Arbeitsmarkt wurden weit überboten. Mit Stand vom 02.10.2012 waren 377 Integrationen (Ziel waren 200 Stellen) am 1. Arbeitsmarkt erfolgt.

Für die Bundesförderung der eigentlichen „Bürgerarbeit“ am 2. Arbeitsmarkt konnten bis zum 31.12.2011 Anträge gestellt werden. Das für die Bearbeitung zuständige Bundesverwaltungsamt hat für 223 Stellen (Ziel waren 200 Stellen) eine Förderung ausgesprochen. Alle Stellen die bis zum 30.06.2012 erstmals besetzt waren, stehen uns bis zum Ende der Förderperiode zur Verfügung. Das sind insgesamt 201 Stellen.

Im Jahr 2013 gilt es, ein begleitendes Coaching Konzept für die Teilnehmer in Bürgerarbeit zu entwickeln, um den Übergang von Bürgerarbeit in den 1. Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

4.13.2 ARBEITSGELEGENHEITEN / ARBEITSVERHÄLTNISSE

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) auch 2013 nutzen, dabei jedoch das Gesamtvolumen gegenüber dem Vorjahr weiter verringern. Grund dafür ist in erster Linie die im Zuge der Instrumentenreform eingeführten neuen Restriktionen bei dem Instrument MAE. So dürfen Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten. Dadurch verringert sich die Zahl der potenziellen Teilnehmer zunehmend. Auch dürfen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten keine Qualifizierungen mehr durchgeführt werden und es darf keine sozialpädagogische Betreuung mehr finanziert werden. Gerade diese Elemente wurden in der Vergangenheit

aber erfolgreich im Zusammenhang mit Arbeitsgelegenheiten genutzt. Maßnahmen, die bisher als AGH mit Qualifizierungsanteil konzipiert waren, werden nun teilweise als Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung durchgeführt. Aus diesem Grund wurde das Budget für Maßnahmen nach § 45 SGB III deutlich aufgestockt, während das Budget für MAE verringert wurde.

Auch im Jahr 2013 werden einige Maßnahmen (AGH mit Mehraufwandsentschädigung (MAE)), die in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmer erbrachten, weiterhin favorisiert:

- Für integrationsferne Leistungsberechtigte werden weiterhin betreuungsintensive Maßnahmen durchgeführt, um Teilnehmer zu unterstützen, ihre Tagesstruktur zu finden und zu halten.
- In der Folge des Projekts AmigA sind AGH-Maßnahmen für Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen entwickelt worden, bei denen die Teilnehmenden qualifiziert wurden, trotz ihrer Beeinträchtigungen Fortschritte zu erzielen. Der Qualifizierungsanteil wird aus Leistungen des SGB VIII (Krankenkassen) finanziert.
- 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.

Bisher gab es auch eine gewisse Anzahl regelmäßig geförderter Einsatzstellen außerhalb spezifischer Projekte. Dabei waren häufig Kommunen, Vereine und andere Einrichtungen der soziokulturellen Infrastruktur Einsatzstellen für die von der MAIA zugewiesenen Teilnehmer. Die MAIA hat mit der Förderung dieser Arbeitsgelegenheiten seit ihrem Bestehen zur Stärkung dieser soziokulturellen Infrastruktur beigetragen. Auf Grund der neuen Rahmenbedingungen wird es nicht möglich sein, in jedem dieser Fälle die – teilweise jahrelang gewährte – Förderung auch im Jahr 2013 weiterzuführen. Eine Dauerförderung von gewissen Tätigkeiten widerspricht dem Prinzip der Zusätzlichkeit und ist aus diesem Grunde vom SGB II nicht vorgesehen.

5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS

Zum 01.04.2012 ist eine Instrumentenreform in Kraft getreten, so dass die im Jahr 2012 zur Verfügung stehenden Instrumente nicht in jedem Fall mit den aus dem Vorjahr bekannten Instrumenten vergleichbar sind. Einige Instrumente (z. B. die Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante oder der Beschäftigungszuschuss) können ab 01.04.2012 nicht mehr neu bewilligt werden, die bewilligten Maßnahmen laufen aber bis zum Ende des Bewilligungszeitraumes weiter.

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

durch die Leistungsberechtigten tatsächlich eingelöst werden, so dass die Förderung auch kassenwirksam wird.

Eingliederungsbudget				
	2011	2012	2013	Delta
Vermittlungsbudget	782.227 €	663.000 €	636.082 €	- 4,1 %
Aktivierung und berufliche Eingliederung	344.319 €	316.500 €	640.342 €	+ 102,3 %
Vermittlungsgutscheine	204.500 €	210.000 €	207.878 €	- 1,0 %
Reisekosten	46.504 €	35.000 €	27.840 €	- 20,5 %
Förderung beruflicher Weiterbildung	1.319.785 €	1.069.160 €	873.530 €	- 18,3 %
Eingliederungszuschüsse	824.187 €	890.115 €	845.909 €	- 35,0 %
Eingliederungszuschüsse für Ältere	915.490 €	822.797 €	267.412 €	
Beschäftigungszuschuss	519.512 €	303.532 €	229.292 €	- 24,5 %
Einstiegsgeld	58.593 €	90.149 €	113.386 €	+ 25,8 %
Begleitende Hilfen für Selbständige	65.633 €	111.700 €	121.000 €	+ 8,3 %
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	546.335 €	368.115 €	281.917 €	- 23,4 %
Ausbildungsbegleitende Hilfen	4.867 €	21.346 €	17.772 €	- 16,7 %
Einstiegsqualifizierung	23.555 €	31.294 €	38.850 €	+ 14,6 %
Leistungen für Menschen mit Behinderungen	277.314 €	444.245 €	324.557 €	- 26,9 %
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	1.206.491 €	1.117.390 €	769.926 €	- 31,1 %
Arbeitsgelegenheiten - Entgeltvariante	1.434.209 €	738.789 €	102.263 €	- 86,2 %
Förderung von Arbeitsverhältnissen	0 €	50.000 €	180.350 €	+ 260,7 %
Freie Förderung	13.588 €	11.055 €	15.000 €	+ 35,7 %
Summe	8.587.109 €	7.294.187 €	5.690.305 €	- 22,0 %

Die Leistungen im Bereich der Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante zeigt sich eine überproportionale Kürzung, da dieses Instrument aufgrund der Instrumentenreform ausgelaufen ist. Die Steigerung bei Förderung von Arbeitsverhältnissen, setzt sich aus den auslaufenden Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und Neubewilligungen zusammen.

Die Eingliederungszuschüsse und die Eingliederungszuschüsse für Ältere sind mit der Instrumentenreform im Instrument Eingliederungszuschüsse zusammengefasst worden. Da die Förderleistungen und die Förderbedingungen stark verändert haben, wurde hier eine überproportionale Kürzung vorgenommen.

Im Rahmen der Förderung von benachteiligten Jugendlichen wurden die Einstiegsqualifizierung und die Ausbildungsbegleitenden Hilfen erhöht, da sie auf die betriebliche Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt vorbereiten, bzw. Nachhilfeunterricht während der betrieblichen Ausbildung ermöglichen, dadurch sollen Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

Im Bereich der Selbständigenförderung sind neue Möglichkeiten der Förderung durch die Instrumentenreform entstanden. Durch diese Instrumente können Selbständige besser unterstützt werden und eine dauerhafte Reduzierung oder Wegfall der Hilfebedürftigkeit erreicht werden.

Die finanziellen Mittel bei Aktivierung und beruflicher Eingliederung wurden überproportional erhöht. Durch die Instrumentenreform, ist es nicht mehr möglich Qualifizierungsanteile in Arbeitsgelegenheiten zu fördern, es soll hier eine Kombinationsförderung geben. Im Rahmen des Projekts Stärken 50Plus wurden sehr gute Erfahrungen mit dem individuellen Einzelcoaching in 2012 gemacht, die nun auch für die anderen Kunden mit komplexen Profillagen intensiver genutzt werden sollen.

Kurze Qualifizierungen sind seit der Instrumentenreform auch über Gutscheine zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung möglich. Diese Qualifizierungsgutscheine können mit Vermittlungsgutscheinen kombiniert werden und sollen deshalb in 2013 vermehrt genutzt werden. Dadurch ist der Ansatz im Bereich berufliche Weiterbildung ebenfalls reduziert worden.

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

Bisher unterstützte die MAIA auch von Bund/Land/EU geförderte regionale Entwicklungsprojekte des Landkreises oder der Kommunen, indem sie – falls geeignet – durch Beschäftigungsförderung zur Realisierung beitragen und den Integrationsbemühungen der MAIA entgegenkamen.

Ein besonderes Beispiel stellt die Mitwirkung der MAIA bei der Umsetzung der Ziele und Projekte des vom Land bereitgestellten „Regionalbudgets“ für den Landkreis dar, indem z.B. Beschäftigungsprojekte initiiert wurden, die Integrationen zum Ziel hatten und dies auch erfüllten. So hat die MAIA seit einigen Jahren die Regionalentwicklung aktiv unterstützt, indem zentrale Projekte des Landkreises, die aus Mitteln des „Regionalbudgets“ finanziert werden, durch Arbeitsfördermittel kofinanziert wurden. Als Beispiel ist hier insbesondere die langfristige Vorbereitung auf den Deutschen Wandertag 2012 zu nennen.

Derzeit ist jedoch davon auszugehen, dass weitere Beteiligungen der MAIA an von Bund/Land/EU geförderten Projekten schwer realisierbar sein werden, sofern finanzielle Beteiligungen erwartet werden.

5.3 FLANKIERENDE LEISTUNGEN

Im Jahr 2013 sind für die psychosoziale Beratung und die Qualifizierte Suchtberatung je 105.000 € vom Kreis geplant. Es erfolgt eine pauschale Finanzierung nach Zuwendungsrecht.

Für die Schuldnerberatung sind 2013 ca. 100.000 € eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.