



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2014



Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 6

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

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

Stand: 02.01.2014

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 ALLGEMEINE STRUKTUR.....	7
2.2.2 ARBEITSLOSE	7
2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN.....	8
2.2.4 ALTER DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN.....	9
2.2.4.1 Wandel der Altersgruppen.....	9
2.2.4.2 Jugendliche – Altersgruppe 15-25 Jahre.....	10
2.2.5 PROFILLAGEN.....	12
2.3 ORGANISATION / PERSONAL.....	13
2.4 FINANZEN	14
3. ZIELE.....	15
3.1 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	15
3.2 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	16
3.2.1 STÄRKEN 50+ (BUNDESPROJEKT).....	16
3.2.2 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT).....	16
3.2.3 BÜRGERARBEIT.....	17
3.3 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA.....	17
3.3.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA.....	17
3.3.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE.....	17
3.3.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT.....	18
3.4 WEITERE GESETZLICH VORGEGBENE ZIELE.....	18
3.4.1 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE	18
4. HANDLUNGSFELDER.....	18
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	18
4.2 JUGENDLICHE.....	20
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+).....	21
4.4 FALLMANAGEMENT.....	22
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)	23
4.6 ALLEINERZIEHENDE	23
4.7 SELBSTSTÄNDIGE	24
4.8 NEBENERWERB	25
4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG	25
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG	25
4.9 ARBEITGEBERSERVICE.....	25
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG	26
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG	26
4.12 NEUZUGÄNGE.....	28
4.13 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	28
4.13.1 BÜRGERARBEIT.....	28
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	31
5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II	31

1. EINLEITUNG

Das Jobcenter MAIA hat im Jahr 2013 die mit dem MASF vereinbarten Ziele erreicht und hat auch im Vergleich mit anderen Jobcentern gute Ergebnisse erzielt. Die arbeitsmarktpolitische Konzeption hat sich also im Wesentlichen bewährt. Im Jobcenter MAIA herrscht außerdem die Überzeugung, dass Kontinuität und langfristige Strategien für eine erfolgreiche Integrationsarbeit besonders im Rechtskreis SGB II wichtig sind. Aus diesen Gründen knüpft das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 an die Arbeitsmarktplanung der vergangenen Jahre an.

Dennoch ist eine kontinuierliche Überprüfung der eigenen Integrationsstrategien und deren stetige Weiterentwicklung Voraussetzung dafür, dass das Jobcenter MAIA auch in Zukunft den Bürgern des Landkreises Potsdam-Mittelmark, die auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, eine möglichst gute Unterstützung auf dem Weg ins Arbeitsleben bieten kann. Dies wird an verschiedenen Stellen im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014 deutlich. So werden die Fachkonzepte, die die Integrationsstrategien für bestimmte Zielgruppen detailliert beschreiben, regelmäßig überarbeitet und auch neue Ansätze, wie das Einstiegsgeld für Alleinerziehende, werden im Jahr 2014 erstmals erprobt.

Auch in 2014 stellt der Bund erneut weniger Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Nach ersten Erkenntnissen wird der Mittelumfang ca. 3,6 % geringer als im Vorjahr sein. Es sollte mit dem bereitgestellten Budget trotzdem möglich sein, die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch im Jahr 2014 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 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.

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 Leitbildes des Landkreises. Insbesondere bei den beiden Leitzielen zur Bildung junger Menschen und zur Fachkräftesicherung trägt die MAIA mit ihrer Arbeit zur Zielerreichung bei.

Bad Belzig, im Dezember 2013

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

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

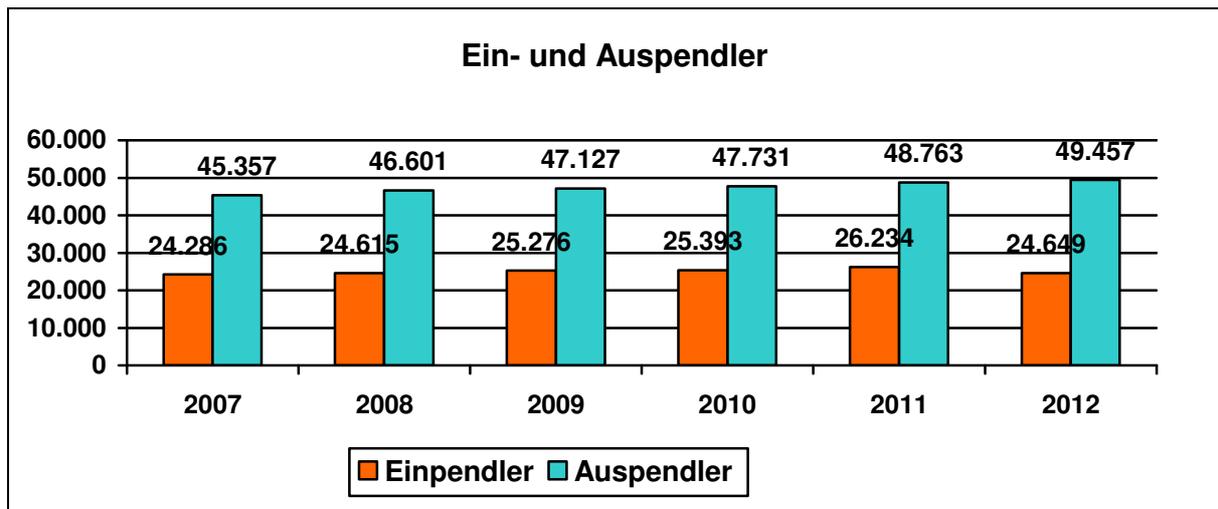
Mehr noch als in anderen ostdeutschen Regionen ist die Wirtschaftsstruktur im Landkreis vorrangig von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt; es gibt nur wenige kleinere Industriebetriebe. Daneben spielen Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau eine nicht unwichtige Rolle.

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

Insgesamt hat der Landkreis sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin 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 der Altenpflege.

Baubereich:

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

Transport:

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

Hotel- und Gaststättengewerbe (HOGA):

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

KfZ / Metallbereich / gewerblich-technischer Bereich:

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

Dienstleistungen:

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

Landwirtschaft

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

2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.2.1 ALLGEMEINE STRUKTUR

Ende November 2013 betreute die MAIA 6.666 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 11.270 Personen leben. Darunter befinden sich 8.575 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die sich folgendermaßen untergliedern:

(Stichtag 30.11.2013)		Summe	%	Männer	%	Frauen	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	insgesamt	8.576	100,0	4.516	100,0	4.059	100,0
	davon:						
	25 Jahre	984	11,5	482	10,7	502	12,4
	25 bis <50 Jahre	4.593	53,6	2.343	51,9	2.250	55,4
	50 bis <55 Jahre	1.134	13,2	638	14,1	496	12,2
	>55 Jahre	1.864	21,7	1.053	23,3	811	20,0
darunter Alleinerziehende	insgesamt	1.057	100,0	89	100,0	968	100,0
	davon:						
	< 25 Jahre	88	8,3	5	5,6	83	8,6
	>= 25 Jahre	969	91,7	84	94,4	885	91,4

2.2.2 ARBEITSLOSE

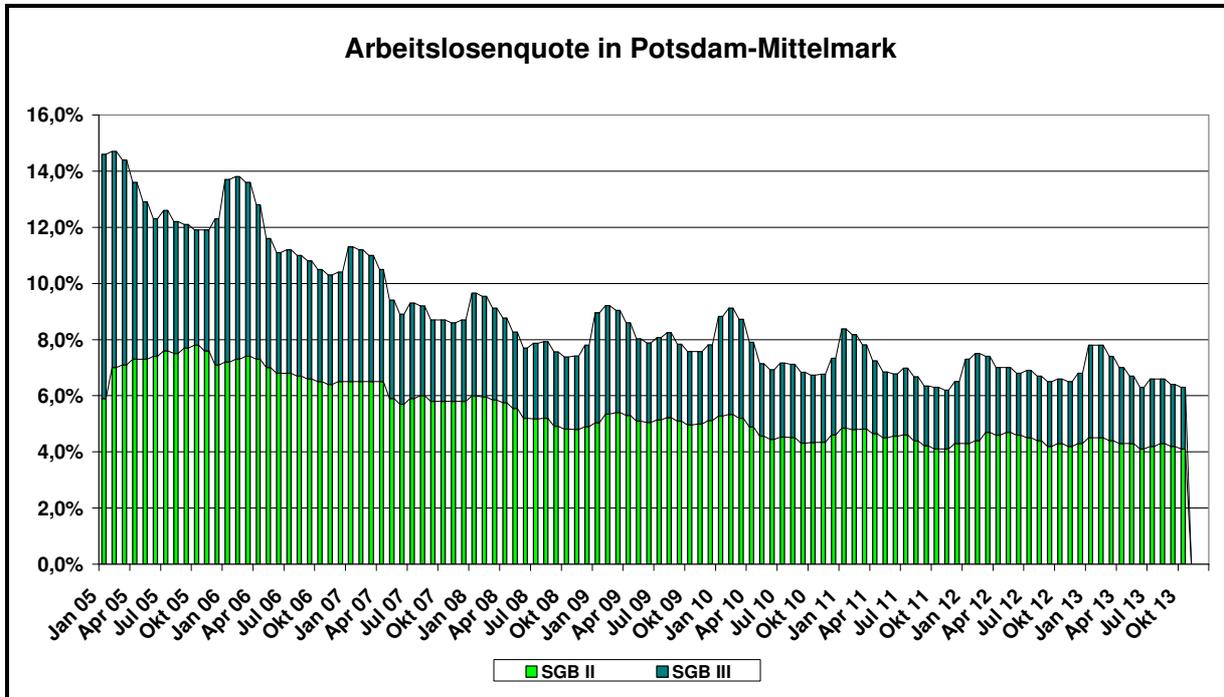
Im November 2013 waren 4.634 ALG II-Empfänger in Potsdam-Mittelmark arbeitslos und arbeitsuchend gemeldet, darunter 289 Jugendliche unter 25 Jahren. Das sind 63 Personen weniger als 12 Monate zuvor. Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark lag zu diesem Zeitpunkt bei 6,3 % und somit 0,2 % niedriger als im November 2012.

Erfreulicherweise liegt die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark schon seit geraumer Zeit nahe am Bundesdurchschnitt und zeitweise sogar darunter. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnlich niedrige Werte aufweisen.

Die sehr kleinteilige Wirtschaftsstruktur im Landkreis Potsdam-Mittelmark hat sich nicht nur in der Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 als Vorteil im Hinblick auf die Situation am Arbeitsmarkt erwiesen.

Auch in 2013 wurden Arbeitskräfte weiter nachgefragt. Die zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden eingesetzt, um auch solche Leistungsberechtigte aus dem Rechtskreis des SGB II, die Defizite für eine Arbeitsmarktintegration aufweisen, in Arbeit zu bringen. Zwar zeigte im Jahr 2012 die sich

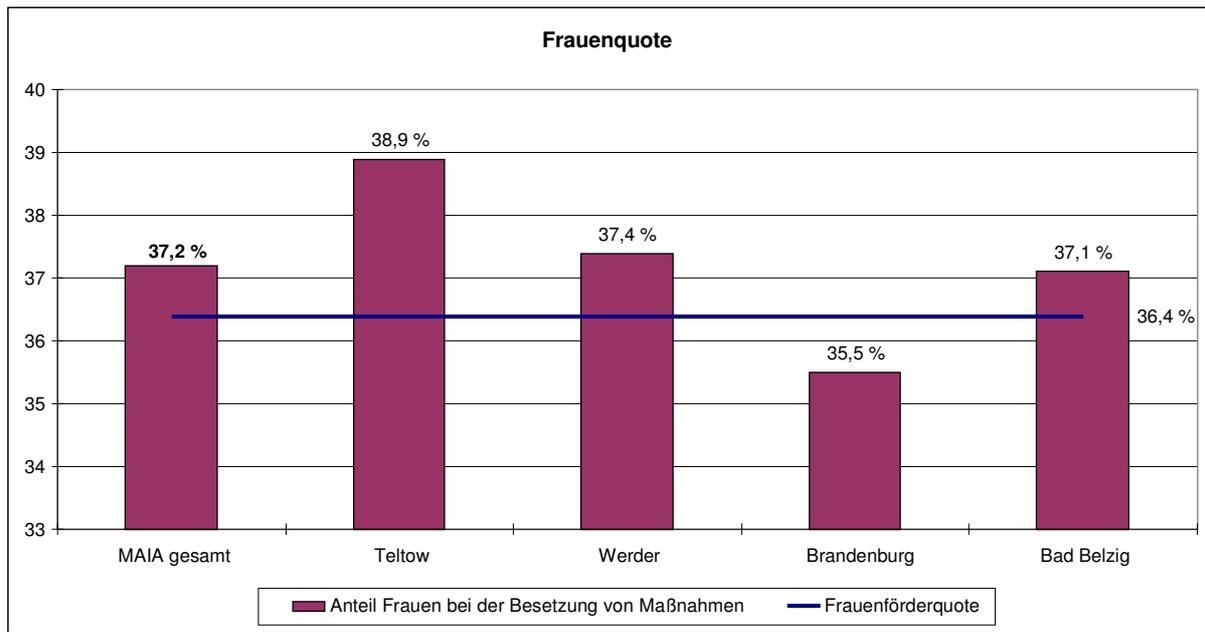
verschärfende Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa erste Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt der Region Potsdam-Mittelmark. Jedoch verlief die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Potsdam-Mittelmark im Jahr 2013 weiterhin mit sinkender Tendenz, allerdings abgeschwächt.



2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN

Das Verhältnis von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen und Männern ist über die Jahre hinweg relativ stabil. Allerdings werden stets mehr Männer als Frauen in der MAIA betreut. Im November 2013 waren 57 % der Arbeitslosen Männer (2.643), dementsprechend 43 % Frauen (1.991).

Diese Konstellation spiegelt sich auch in der Frauenquote bei der Besetzung von Maßnahmen wider. Mit Stand vom 21.11.2013 wurden im Kalenderjahr 2013 bisher 1669 Männer und 987 Frauen erfolgreich in Maßnahmen vermittelt. Dies entspricht einer Frauenquote von 37,2 %, so dass die entsprechend § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III errechnete Frauenförderquote von mindestens 36,4 % erfüllt wird. Allerdings zeichnet sich eine deutliche Verringerung zum Vorjahr ab, insbesondere der Standort Brandenburg würde einzeln betrachtet mit 35,5 % schon knapp unter dieser Quote bleiben.



Bei getrennter Untersuchung der Instrumente fällt die Suchtberatung mit nur 10,6 % Frauenquote besonders auf, ein Gegensteuern wird hier allerdings kaum möglich sein. Vielmehr sollte bei der Besetzung von Maßnahmen bei einem Träger (MAT) auf eine ausgewogene Frauenquote geachtet werden. Hier besteht aufgrund der hohen Anzahl und der bisher geringen Quote von 35,2 % besonderer Handlungsbedarf. Aber auch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG), Eingliederungszuschüsse (EGZ) und Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) bewegen sich nur knapp über der Frauenförderquote und sollten daher nicht außer Acht gelassen werden.

2.2.4 ALTER DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

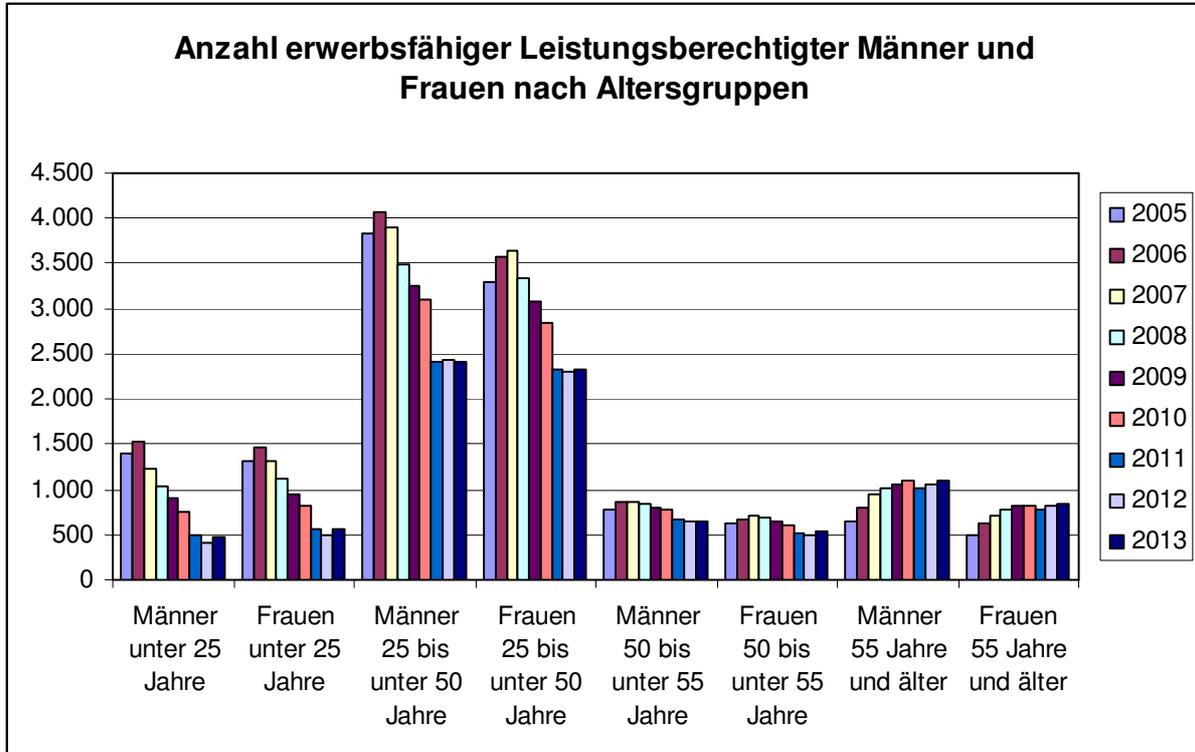
2.2.4.1 WANDEL DER ALTERSGRUPPEN

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

Für die jüngeren und die im mittleren Alter stehenden Frauen und Männer (Altersgruppe 15 – 50 Jahre) gilt: Nach einem anfänglichen Anstieg sowohl der Zahlen für Frauen als auch für Männer sanken sie in beiden Altersgruppen ab 2006/2007 wesentlich und kontinuierlich. Da diese beiden Gruppen zusammen den größten Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (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 im Betrachtungszeitraum an, bei Männern stärker als bei Frauen.

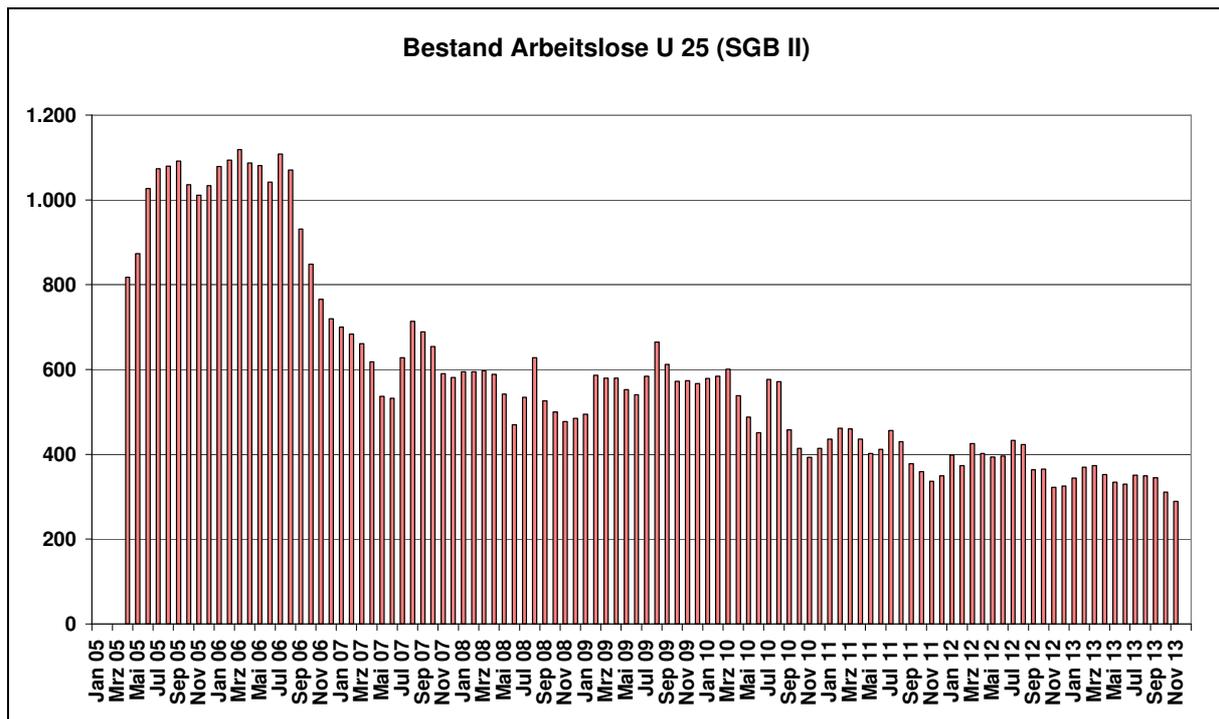


Wird der Gesamtbestand der von der MAIA zu betreuenden eLb betrachtet, so ist ein Wandel der Schwerpunkte bei den Altersgruppen erkennbar. Waren Anfang 2005 noch insgesamt 20% von ihnen im Alter zwischen 50 und 64, so waren es Ende 2013 bereits ca. 35,1 %. Bei den unter 25-jährigen verlief die Entwicklung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

Der Hauptgrund für diese Entwicklung ist natürlich die allgemeine demografische Entwicklung.

2.2.4.2 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE

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



Derzeit sind 289 arbeitslose und arbeitsuchende ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre. Dieser erfreulichen Entwicklung steht allerdings gegenüber, dass die Problemlagen der verbleibenden jugendlichen Leistungsberechtigten schwieriger zu beheben sind.

Ein Blick auf die Zusammensetzung dieser Altersgruppe zeigt die Heterogenität hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse. Die besondere Problemlage dieser Zielgruppe lässt sich sehr gut daran messen, dass von den derzeit arbeitslos oder arbeitsuchend 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 arbeitsuchenden Jugendlichen noch nicht den Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entsprechen, also integrationsfern sind.

2.2.5 PROFILLAGEN

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

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

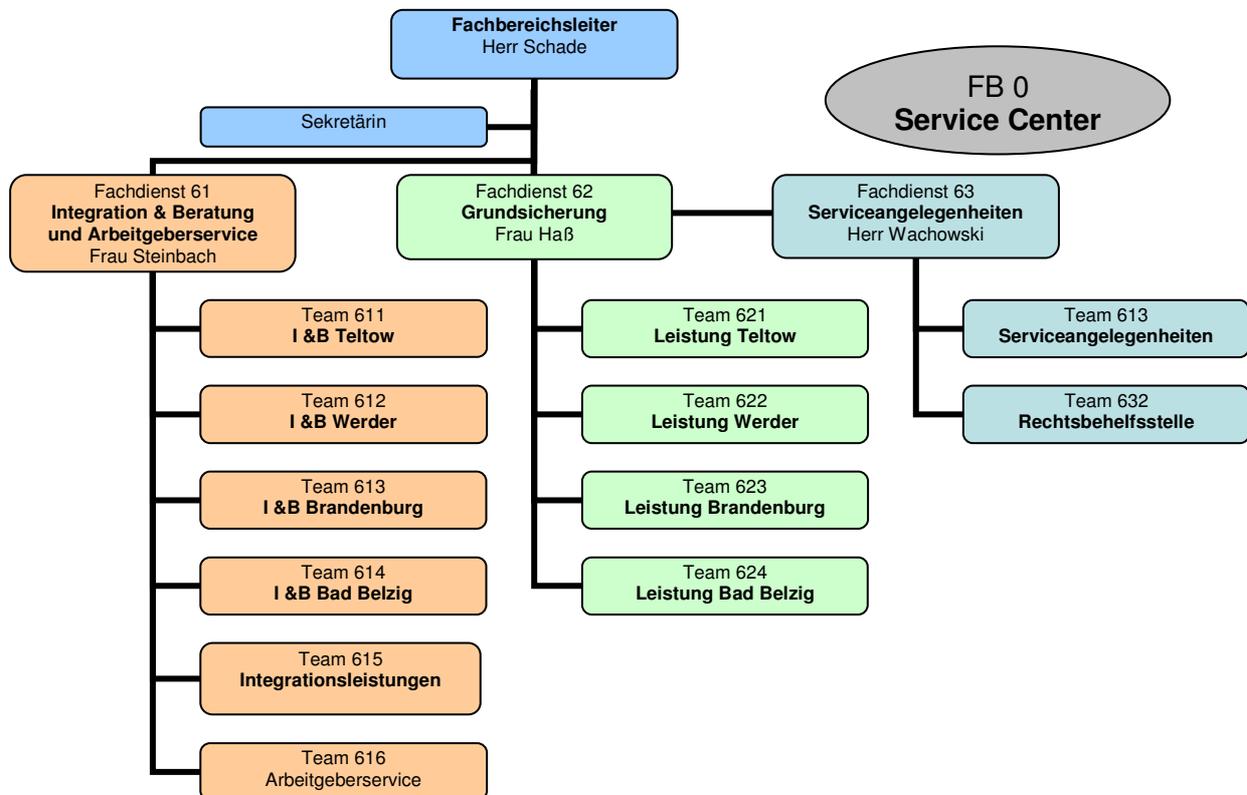
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

Aus diesem Grund werden Anfang des Jahres 2014 die Profilingmasken mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet und die Mitarbeiter danach erneut geschult.

2.3 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „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 2014 stehen dem Jobcenter MAIA nach derzeitigem Kenntnisstand 8.334.362 € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung, eine Senkung gegenüber 2013 um 3,9 %. Es ist das Ziel, den Personalbestand des Jobcenters trotz dieser Kürzung konstant zu halten.

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

Die räumliche Nähe der regionalen Teams (Vermittlung und Leistung) ist für die Zusammenarbeit und eine optimale Beratung der Leistungsberechtigten zu allen das SGB II

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

Im Fachdienst „Integration und Beratung“ arbeiten zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen insgesamt 81 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 vier im Projekt „Integrationsbegleiter“.

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

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

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit 61 Mitarbeiter in vier den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Dem Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ zugeordnet ist die Rechtsbehelfsstelle, deren 16 Mitarbeiter Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten bearbeiten. In einem weiteren Team – mit 10 Mitarbeitern - sind die Software-Fachbetreuer angesiedelt und es werden Grundsatzfragen geklärt sowie Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten bearbeitet.

2.4 FINANZEN

Der MAIA stehen im Jahr 2014 folgende Mittel für die Erledigung ihrer Aufgaben - nach vorläufigen Berechnungen - zur Verfügung:

Eingliederungstitel	5.798.635 €
./. Umschichtung ins Verwaltungskostenbudget	700.000 €
+ voraussichtliche Einnahmen	185.000 €
Summe	5.283.635 €

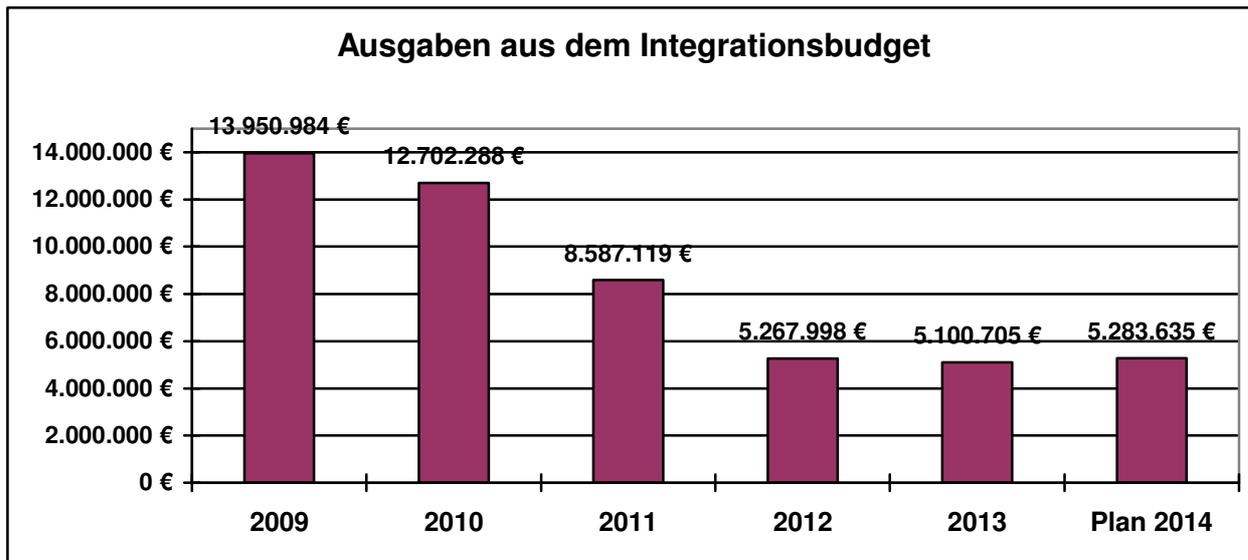
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung) 9.034.362 €.

Die Umschichtung in Höhe von 700.000 Euro aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget ist zur Finanzierung der erforderlichen Verwaltungsausgaben notwendig. Mit der Umschichtung kann erreicht werden, dass der aktuelle Personalbestand gehalten werden kann. Die Reduzierung von Personal im Vermittlungsbereich würde zu einem höheren Betreuungsschlüssel der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager führen, was aber kontraproduktiv für die Integrationsquote ist. Durch die Projekte LUNA, Bürgerarbeit und Integrationsbegleiter haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei einem geringen Betreuungsschlüssel sehr gute Integrationserfolge erzielt werden konnten.

Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2014 zur Verfügung stehende Budget ist damit gegenüber dem Vorjahr um 3,6 % 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.

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. In der Zielvereinbarung sollen drei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Im Jahr 2014 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	+ 1,0 %
Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug Indikator: Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern	- 1,0 %

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

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

3.2 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.2.1 STÄRKEN 50+ (BUNDESPROJEKT)

Zielstellung zum 2014 ist es, insgesamt 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 sozialversicherungs-pflichtige 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 wurden an zwei Standorten jeweils zwei Integrationsbegleiter beantragt; für die zweite Programmphase vom 01.04.2013 bis 31.03.2015 hat das Jobcenter ebenfalls einen Antrag auf die Bewilligung von zwei weiteren Integrationsbegleitern gestellt. Bewilligungsbescheide liegen vor.

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

Es ist geplant, mit Hilfe der Integrationsbegleiter langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte zu aktivieren, in reguläre Beschäftigung zu integrieren und durch Betreuung nach Beschäftigungsaufnahme eine hohe Nachhaltigkeit der Integration zu erreichen. An jedem der vier MAIA-Standorte sollen 100 Teilnehmer aktiviert werden. Von diesen 100 Teilnehmern sollen 15 nachhaltig in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Laut Richtlinie ist eine Integration als nachhaltig anzusehen, wenn die Beschäftigung mindestens 7 Monate umfasst.

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

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 2014 wird es, ein begleitendes Coaching für die Teilnehmer in Bürgerarbeit geben, um den Übergang von Bürgerarbeit in den 1. Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen. Das Coaching kann entweder direkt durch den persönlichen Ansprechpartner oder durch Dritte erbracht werden. Der Arbeitgeberservice wird dabei intensiv einbezogen.

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 (IKS) festgeschriebenen Prozessstandards durchgehend zu erreichen.

Zur Prozessoptimierung sollen im Jahr 2014 u. a. folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Die laut IKS vorgesehenen UFA-Tools werden erarbeitet und das IKS wird aktualisiert.
- Überarbeitung der Profilingmasken in der Fachsoftware Prosoz und Schulung der Mitarbeiter

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 konsequente Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen Fachkonzepte verbessert werden. Im Jahr 2014 sollen das Fachkonzept Selbständige und das Fallmanagementkonzept aktualisiert werden.

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

3.3.3 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 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

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

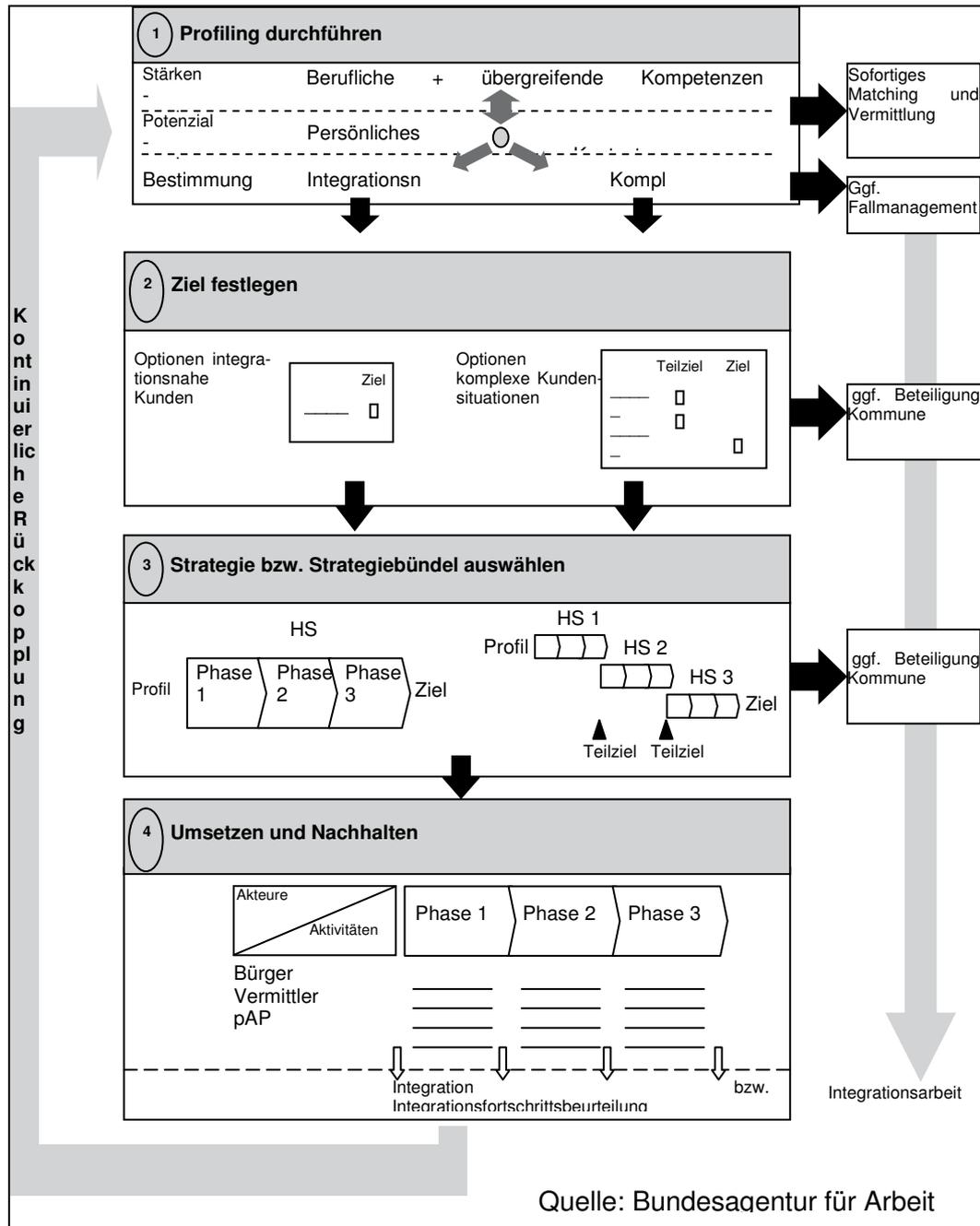
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

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 hat die MAIA dieses Prozessmodell beibehalten.

Durch die für 2014 geplante Überarbeitung der Profilingmasken und die nachgelagerte Schulung der Mitarbeiter erwarten wir eine verbesserte einheitliche Dokumentation und damit einhergehend eine bessere Übersicht über die Kundenstruktur der eLB`s.

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

Das folgende Diagramm stellt die vier Phasen des Prozessmodells dar:



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

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

- Teilnehmer des Projektes BuBA-PM
- Arbeitgeber

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuen zum Stichtag (30.11.2013) 8 persönliche Ansprechpartner 984 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren, von ihnen sind 289 als arbeitslos bzw. arbeitsuchend registriert. Mit diesem Betreuungsschlüssel ist eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen möglich.

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

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

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

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

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

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

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

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

Darüber hinaus erfolgt der gezielte einzelfallbezogene Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

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

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

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

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE (STÄRKEN 50+)

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

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA alle regulären Förderinstrumente.

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

In diesem Rahmen sind im Landkreis Potsdam-Mittelmark in der dritten Programmphase 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 den Teilnehmern sichergestellt.

4.4 FALLMANAGEMENT

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

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

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

Auch 2014 werden je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig sein. Außerdem arbeiten drei Fallmanager im Projekt STÄRKEN 50+ für die Zielgruppe der älteren Leistungsberechtigten. Im regulären Fallmanagement beträgt der Betreuungsschlüssel 1:60 im Projekt STÄRKEN 50+ 1:58.

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

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das seit dem 01.11.2012 gültig ist. Das Fallmanagementkonzept soll im Jahr 2014 aktualisiert werden.

4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)

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

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

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

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

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

4.6 ALLEINERZIEHENDE

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

Ebenfalls spricht gegen ein gesondertes Fachkonzept, dass der Jahresfortschrittswert der Integrationsquote der Alleinerziehenden bei 18,1 % und damit sogar etwas über dem Jahresfortschrittswert der Integrationsquote von nur 17 % liegt (Stand 08/2013).

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

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

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

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

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

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

4.7 SELBSTSTÄNDIGE

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

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

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

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 etc.

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

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 Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) sowie die vom Landkreis angebotenen Beratertage zur 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.

Für 2014 ist vorgesehen, dieser Zielgruppe ein individuelles Coaching zu organisieren. Diese Maßnahme wird nach dem Vergaberecht vergeben, die Unterlagen befinden sich in Vorbereitung.

Näheres zur Betreuung der Selbständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbständige“, das seit dem 01.05.2010 in Kraft ist, geregelt. Das Fachkonzept soll im Jahr 2014 aktualisiert werden.

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 Kunden zur Teilnahme an einem Projekt aus der Richtlinie „Perspektive Arbeit“ motiviert. (ESF Förderung)

4.9 ARBEITGEBERSERVICE

Der Arbeitgeberservice des Fachbereichs 6 hat zum 01.01.2012 seine Arbeit aufgenommen.

Im Laufe des Jahres wurde eine Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsagentur Potsdam abgeschlossen, um gemeinsam am regionalen Arbeitsmarkt zu wirken. Inzwischen wurde festgestellt, dass sich unter den gegebenen Rahmenbedingungen die vereinbarte sehr enge Zusammenarbeit nicht umsetzen ließ. Deshalb wurde der Arbeitsagentur vorgeschlagen, die Vereinbarung zu ändern, ohne dabei den Grundgedanken der sehr engen Zusammenarbeit aufzugeben. Die Agentur war sehr offen für die Änderungswünsche, so dass am 27.09.2013 eine neue Kooperationsvereinbarung abgeschlossen werden konnte.

Durch eine technische Schnittstelle zwischen der Jobbörse der Bundesagentur und der Software der MAIA kann die Vermittlung weiter verbessert werden, da Stellenangebote direkt importiert werden können und ein technisches Matching zwischen Stellenangeboten und

Bewerber erfolgen kann. An der Umsetzung wurde in 2013 intensiv gearbeitet, im Januar 2014 wird die Schnittstelle aktiviert.

Einen zusätzlichen Erfolg verspricht die bewerberorientierte Vermittlung durch den Arbeitgeberservice. Dazu werden jedem AGS-Mitarbeiter durchschnittlich 10 Leistungsberechtigte übertragen, für die er gezielt nach Stellen sucht.

Der Arbeitgeberservice 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. Gleichzeitig besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem FD 04 „Wirtschaftsförderung“ in der Kreisverwaltung, um auch hier Synergieeffekte zu nutzen.

Die detaillierte Arbeit des Arbeitgeberservice der MAIA ist im aktuellen Fachkonzept „Arbeitgeberservice“ beschrieben. Es wurde zum 01.04.2013 in Kraft gesetzt.

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 seiner Obstplantagen.

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

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

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

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

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt regelmäßig zu guten Integrationsergebnissen. Deshalb wird auch in der Erntesaison 2014 diese Vermittlungsarbeit durch einen beauftragten Dritten ausgeführt. Das dafür erforderliche Ausschreibungsverfahren ist bereits abgeschlossen.

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 – Erwerbsspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
- 5 – Erwerbsspartizipation 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 Erwerbsspartizipation Älterer und von alleinerziehenden Frauen.

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

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

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

Darüber hinaus werden Leistungsberechtigte zur Teilnahme an einem Projekt aus der Richtlinie „Perspektive Arbeit“ motiviert. (ESF Förderung)

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. Im IKS ist der Prozess der Betreuung von „Neukunden“ detailliert geregelt.

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 30.09.2013 waren 425 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 im Jahr 2014 zur Verfügung. Das sind insgesamt 201 Stellen.

Im Jahr 2014 wird das Programm Bürgerarbeit auslaufen. Es wird ein begleitendes Coaching für die Teilnehmer in Bürgerarbeit geben, um den Übergang von Bürgerarbeit in den 1. Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

Die neue Bundesregierung plant laut Koalitionsvertrag ein neues ESF-Bundesprogramm zur Förderung langzeitarbeitsloser Menschen. Ob dieses Programm als eine Art Nachfolgeprogramm der „Bürgerarbeit“ auch Elemente der öffentlich geförderten Beschäftigung enthalten wird, ist noch unklar.

4.13.2 ARBEITSGELEGENHEITEN /ARBEITSVERHÄLTNISSE

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2014 nutzen. Das Gesamtvolumen gegenüber dem Vorjahr wird um 5,5 % leicht gesteigert, allerdings auf wie in 2013 auf niedrigerem Niveau als in den Vorjahren. Grund dafür sind in erster Linie die im Zuge der Instrumentenreform eingeführten neuen Restriktionen bei diesem Instrument. So dürfen Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten. Dadurch verringert sich die Zahl der potenziellen Teilnehmer zunehmend. Auch dürfen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten keine Qualifizierungen 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 AGH verringert wurde.

Auch im Jahr 2014 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.
- Die Produktion von Obst und Gemüse für die Weitergabe an die „Tafel“ wurde von den Teilnehmern gut angenommen. Sofern die Rahmenbedingungen es zulassen, werden derartige Maßnahmen auch weiterhin durchgeführt.
- Bewährt hat sich auch, eine gewisse Zahl von Arbeitsgelegenheiten flächenmäßig über den gesamten Landkreis regelmäßig vorzuhalten. Sie werden u. a. genutzt, um Arbeitsbereitschaft zu überprüfen oder flexibel auf anderen, kurzfristigen Bedarf seitens der Vermittler zu reagieren.

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

In der Folge des Projekts AmigA sind in den Vorjahren AGH-Maßnahmen für Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen entwickelt worden, bei denen die Teilnehmenden so betreut wurden, dass sie trotz ihrer Beeinträchtigungen Fortschritte erzielten. Es gab auch darin eingebundene Qualifizierungsanteile, die aus Leistungen des SGB VIII (Krankenkassen) finanziert wurden. Inzwischen ist die Erkenntnis gereift, dass es sinnvoller ist, derartige Maßnahmen nach § 45 SGB III zu fördern. Entsprechende öffentliche Ausschreibungen werden 2014 vorbereitet.

In Vorjahren gab es auch eine gewisse Anzahl regelmäßig geförderter Einsatzstellen außerhalb spezifischer Projekte. Dabei waren häufig Kommunen, Vereine und andere Einrichtungen der soziokulturellen Infrastruktur Einsatzstellen für die von der MAIA zugewiesenen Teilnehmer. Die MAIA hat mit der Förderung dieser Arbeitsgelegenheiten seit ihrem Bestehen zur Stärkung dieser soziokulturellen Infrastruktur beigetragen. Auf Grund der neuen Rahmenbedingungen wird es nicht möglich sein, in jedem dieser Fälle die – teilweise jahrelang gewährte – Förderung auch im Jahr 2014 weiterzuführen. Eine Dauerförderung von gewissen Tätigkeiten widerspricht dem Prinzip der Zusätzlichkeit und ist aus diesem Grunde vom SGB II nicht vorgesehen.

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

5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS

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

In der folgenden Tabelle sind die tatsächlichen Ausgaben pro Instrument dargestellt sowie die Planung der Ausgaben für 2014.

Eingliederungsbudget	Ausgaben 2011	Ausgaben 2012	Ausgaben 2013	Planung 2014
Vermittlungsbudget	782.227 €	663.000 €	516.252 €	509.166 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	344.319 €	316.500 €	849.915 €	899.120 €
Vermittlungsgutscheine	204.500 €	210.000 €	88.500 €	59.200 €
Reisekosten zum Meldetermin	46.504 €	35.000 €	47.142 €	50.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	1.319.785 €	1.069.160 €	585.124 €	650.533 €
Eingliederungszuschüsse	824.187 €	890.115 €	1.221.718 €	1.369.423 €
Eingliederungszuschüsse für Ältere – Auslauffinanzierung -	915.490 €	822.797 €	113.667 €	0 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	519.512 €	303.532 €	215.279 €	192.377 €
Einstiegsgeld	58.593 €	90.149 €	50.319 €	79.432 €
Begleitende Hilfen für Selbständige	65.633 €	111.700 €	70.498 €	96.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	546.335 €	368.115 €	223.708 €	192.098 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	4.867 €	21.346 €	4.694 €	17.100 €
Einstiegsqualifizierung	23.555 €	31.294 €	13.416 €	12.600 €
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	277.314 €	444.245 €	193.885 €	258.968 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	1.206.491 €	1.117.390 €	699.391 €	738.246 €

Arbeitsgelegenheiten – Entgeltvariante – Auslauffinanzierung -	1.434.209 €	738.789 €	50.549 €	825 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen	0 €	50.000 €	133.932 €	135.157 €
Freie Förderung	13.588 €	11.055 €	22.718 €	20.000 €
Summe	8.587.109 €	7.294.187	5.100.705 €	5.280.244 €

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

Die Kosten für Vermittlungsgutscheine wurden um über 30 % gesenkt, da dieses Instrument nicht mehr so stark nachgefragt wird.

Die Kosten für Eingliederungszuschüsse sollen auf einem fast gleichen Niveau wie in 2013 bleiben, da dieses Instrument zu einer direkten Integration führt.

Eine Erhöhung um fast 40 % erfolgt bei dem Titel Einstiegsgeld, um die Förderung der Alleinerziehenden bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zu unterstützen.

Ebenfalls eine Erhöhung um ca. 25 % erfolgt bei der Position Begleitende Hilfen für Selbständige, hier ist angedacht mehr Geld für begleitendes Coaching auszugeben, um die Rentabilität der Selbständigkeit zu erhöhen.

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

Das Volumen für die Position AGH wird leicht um 5,5 % erhöht.

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

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

Ein besonderes Beispiel stellt die Mitwirkung der MAIA bei der Umsetzung der Ziele und Projekte des bisher vom Land bereitgestellten „Regionalbudgets“ für den Landkreis dar. Das Regionalbudget läuft im Jahr 2014 aus. Auch die Nachfolgeförderung „Perspektive Arbeit“ begleitet die MAIA. Der Fachbereich 6 ist in der Kreisverwaltung der federführende Ansprechpartner für dieses Förderprogramm. Die Kreisverwaltung hat das Angebot des Landes angenommen, im Bewilligungsverfahren ein fachliches Votum zu den vorliegenden Anträgen abzugeben.

5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II

Im Jahr 2014 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 2014 ca. 100.000 € eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.