



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM **2018**



Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 6

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

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

Stand: 24. Januar 2018

Hinweis:

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

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM	5
2.2 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	8
2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	9
2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE	9
2.3.2 ARBEITSLOSE	10
2.3.3 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	11
2.3.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE	11
2.3.5 FLÜCHTLINGE	12
2.3.6 PROFILING	12
2.4 ORGANISATION / PERSONAL	14
2.5 FINANZEN	16
3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2018	17
3.1 ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2017	17
3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	17
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	18
3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)	18
3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“	19
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK	19
3.5 QUALITÄTSARBEIT	20
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA	20
3.5.2 MITARBEITERBETEILIGUNG	21
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	21
3.5.4 WEITERBILDUNG	21
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	21
4. HANDLUNGSFELDER.....	22
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	22
4.2 JUGENDLICHE	24
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	25
4.4 FALLMANAGEMENT	26
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA).....	26
4.6 ALLEINERZIEHENDE.....	27
4.7 SELBSTSTÄNDIGE.....	27
4.8 NEBENERWERB.....	28
4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG	28
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG.....	28
4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)	29
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG.....	29
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG.....	30
4.12 NEUZUGÄNGE	31
4.13 FLÜCHTLINGE	31
4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	32
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	34
5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS.....	34
5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU.....	35
5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II.....	35

1. EINLEITUNG

Kontinuität und Wandel – auch 2018 wird sich das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters MAIA an diesem Prinzip orientieren und die erfolgreichen Strategien der vergangenen Jahre fortsetzen.

Noch sind die Ergebnisse vorläufig, wir haben aber wohl auch 2017 die mit dem Arbeitsministerium in Potsdam vereinbarten Ziele erreicht. Bei allen wichtigen Kennzahlen haben wir uns gegenüber 2016 verbessert. Mit unserer Integrationsquote lagen wir im oberen Drittel in unserem Vergleichstyp und auf Platz 2 in Brandenburg. Besonders positiv war die Integrationsquote in der Region Brandenburg, wo fast so gute Ergebnisse erzielt werden konnten, wie in den „Speckgürtelregionen“ Werder und Teltow. Auch bei der Senkung des Langzeitleistungsbezugs haben wir unser Ziel erreicht und mit einer Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher um fast 9 % ein bemerkenswert gutes Ergebnis erzielt.

Grundsätzlich knüpft das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm für das Jahr 2018 an die Arbeitsmarktplanung des Vorjahres an, da wir Kontinuität als Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit, besonders im Rechtskreis SGB II, schätzen und deshalb weiter verfolgen. Wir sind immer noch überzeugt, dass sich diese arbeitsmarktpolitische Konzeption im Wesentlichen bewährt. Und da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Potsdam-Mittelmark weiterhin recht gut sind, liegt bei der Planung der Mittelverwendung der Schwerpunkt erneut bei den integrationsorientierten Instrumenten.

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

In den vergangenen Jahren war es eine ganz neue Herausforderung für uns, die im Landkreis aufgenommenen Flüchtlinge, welche Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II haben, zu betreuen und auf ihrem Weg in Arbeit oder Ausbildung zu begleiten. Inzwischen hat sich die Lage stabilisiert und Flüchtlinge sind eine der „Zielgruppen“, für die wir spezifische Maßnahmen entwickelt haben und umsetzen. So wird uns das Thema „Flüchtlinge“ zwar auch 2018 begleiten, jedoch mit konkreten Vorhaben und Aufgabenstellungen.

In der Vergangenheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters MAIA immer wieder bewiesen, dass sie sich schnell auf Veränderungen und neue Herausforderungen einstellen können. Welche mögen 2018 – zusätzlich zu den geplanten Maßnahmen des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms - auf uns zukommen? Wir wissen es nicht, aber ich bin überzeugt, dass das Jobcenter MAIA gut für zukünftige Herausforderungen aufgestellt ist.

Bad Belzig, im Januar 2018

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit 212.207 Einwohnern (Stichtag 31.12.2016)¹ der bevölkerungsreichste Kreis im Land Brandenburg.

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

Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z. B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarkreis Teltow-Fläming sowie das Entstehen des Hauptstadtflughafens (BER) in Schönefeld üben eine positive Wirkung auch auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark aus. Ebenso sind die Unternehmen des Medienstandortes Potsdam und die Universitäten, Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen der Region sowie die Verwaltungsstandorte Potsdam und Berlin ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor.

Zwischen Werder (Havel) und Brandenburg an der Havel liegen große zusammenhängende Obstbaugebiete, die Region Beelitz wird vom Spargelanbau geprägt. Der Süden und Südwesten wird vor allem land- und forstwirtschaftlich genutzt.

Die gute Erreichbarkeit von touristisch interessanten Orten und Einrichtungen sowie die natürlichen Gegebenheiten, die einen besonderen Schutz in den drei Naturparks erhalten, an denen der Landkreis beteiligt ist und die Aktivitäten der Einwohner in den Städten und Gemeinden, ihre Orte attraktiv zu gestalten, haben die touristische Entwicklung gestärkt. Während im nördlichen Teil das Havelland mit seinen vielfältigen Angeboten an der Havel und ihren Seen ein starker Anziehungspunkt nicht nur für Wassertouristen ist, bildet im Süden der Naturpark Hoher Fläming das Rückgrat des sich behutsam entwickelnden Tourismus. Die Kreisstadt Bad Belzig mit ihrer Steintherme und einer Reha-Klinik ist Kurort und Zentrum der hier entstehenden Tourismusregion Hoher Fläming. Die Bestrebungen, diese Region auch für den Wandertourismus zu entwickeln, wurden mit der Ausrichtung des Deutschen Wandertages im Sommer 2012 sichtbar. Anknüpfend an den erfolgreichen Wandertag ist es das Ziel des Kreises, den Hohen Fläming dauerhaft als Wanderregion zu etablieren und so die Tourismusbranche zu fördern.

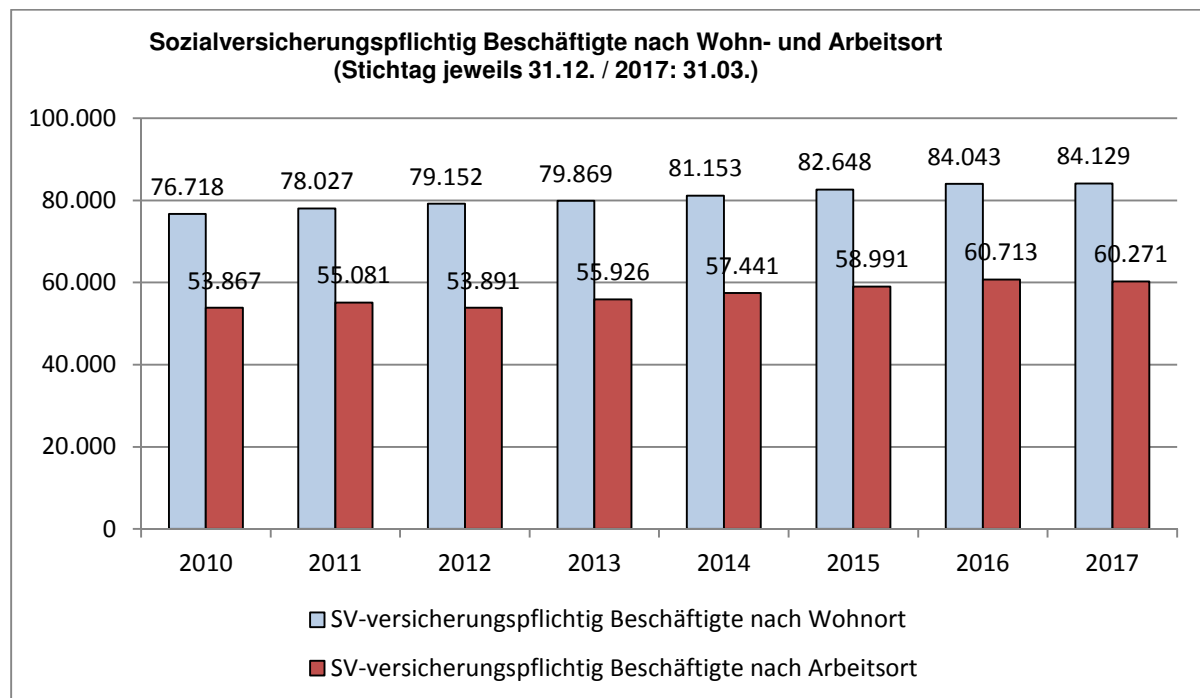
Die Region Berlin-Potsdam bietet sehr viele Beschäftigungsmöglichkeiten verschiedenster Art - auch für Bewohner des Umlandes. Gleichzeitig sind diese Städte touristische und kulturelle Anziehungspunkte für Besucher aus dem In- und Ausland. Die gut entwickelte Tourismuswirtschaft dieser Städte, aber auch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

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

¹ Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

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. Damit verbunden ist auch eine sehr hohe berufliche Mobilität der Beschäftigten.

Im Landkreis lebten am Stichtag 31.03.2017 insgesamt 84.129 Einwohner², die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 60.271 Arbeitsplätze. Sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner als auch die Zahl der Arbeitsplätze steigt seit Jahren kontinuierlich an. Der relativ große Unterschied zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort bedingt ein hohes Pendleraufkommen.



Gute Straßen-, Bus- und Bahnverbindungen zwischen den Gemeinden in Potsdam-Mittelmark und der Landeshauptstadt Potsdam sowie der Metropole Berlin sind Voraussetzung für solche intensiven Pendlerbeziehungen. Immerhin sind Tausende Einwohner regelmäßig auf Straßen und Schienenwegen für ihren Erwerb unterwegs.

Der Landkreis unterstützt diese hohe Mobilität der Einwohner mit seinen Aktivitäten, den öffentlichen Nahverkehr innerhalb des Landkreises und in das Umfeld bürgerfreundlicher zu gestalten und um Einfluss auf die Gestaltung von Fahrplänen bei Bus und Bahn zu nehmen.

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

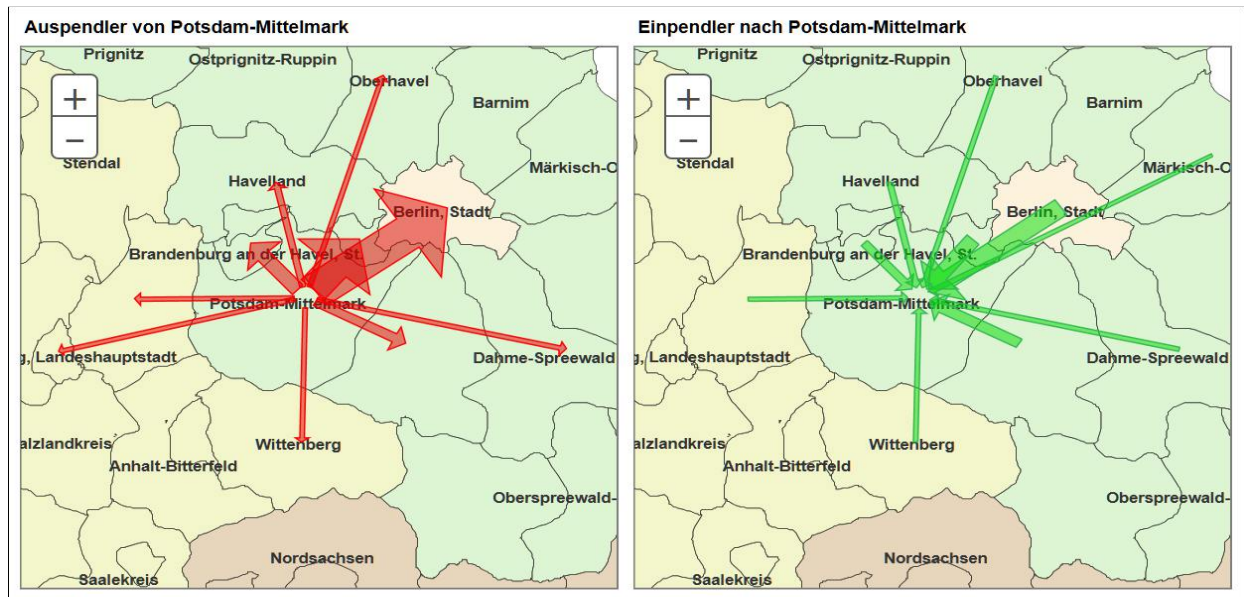
Am Datenbestand vom Juni 2016 wird gezeigt, dass zu diesem Zeitpunkt in der Region "Potsdam-Mittelmark" 83.258 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wohnen. Von ihnen pendeln 52.713, das sind 63,3 %, zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 29.609 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozial-

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

versicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region "Potsdam-Mittelmark" (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf - 23.104 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region "Potsdam-Mittelmark" haben damit 60.154 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 49,2 % Einpendler.

Die Hälfte aller Einpendler kommt aus Berlin und Potsdam, ein Viertel aus den Nachbarkreisen Havelland und Teltow-Fläming sowie aus der Stadt Brandenburg an der Havel. Die folgende Grafik verdeutlicht, wie stark die Pendlerbewegungen zwischen den einzelnen angrenzenden Städten und Landkreisen mit Potsdam-Mittelmark sind.



Auspendler von Potsdam-Mittelmark		Einpendler nach Potsdam-Mittelmark	
nach:	Anzahl	von:	Anzahl
Berlin, Stadt	19.085	Berlin, Stadt	8.468
Potsdam, Stadt	15.073	Potsdam, Stadt	6.587
Brandenburg a. d. H., St.	5.922	Teltow-Fläming	3.704
Teltow-Fläming	3.142	Brandenburg a. d. H., St.	2.459
Havelland	1.155	Havelland	1.198
Dahme-Spreewald	614	Dahme-Spreewald	618
Oberhavel	331	Wittenberg	510
Jerichower Land	328	Oberhavel	449
Wittenberg	277	Märkisch-Oderland	338
Magdeburg, Landeshauptstadt	204	Jerichower Land	304

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

Die Schwerpunktbranchen, in denen Beschäftigungspotentiale für ALG II-Empfänger gesehen werden, sind im Wesentlichen:

- gesellschaftsbezogene Dienstleistungen (insbesondere Sicherheitsbranche, Reinigungsbereich, Callcenter)
- Handel
- Tourismus / Hotel- und Gaststättengewerbe
- Pflege- und Gesundheitsbranche
- Baugewerbe
- Verkehr und Logistik
- Verarbeitendes Gewerbe
- Land- und Forstwirtschaft

Die bestehenden Arbeitsplätze – insgesamt 60.271 im Landkreis⁴ - verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

-Land-, Forstwirtschaft und Fischerei:	1.937
-Produzierendes Gewerbe:	13.560 (darunter 5.570 im Baugewerbe)
-Dienstleistungsbereich:	44.773

Insgesamt sind dies 1.027 Arbeitsplätze mehr als zum Vorjahresstichtag, die meisten davon entstanden im Dienstleistungsbereich (+ 1.047); im produzierenden Gewerbe waren es 167 mehr, während im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei die Anzahl um 187 zurückging.

Betrachtet man das Anforderungsniveau für die auszuübenden Tätigkeiten auf diesen Arbeitsplätzen, so werden bei 62% davon Fachkräfte benötigt, für 22 % werden Spezialisten und Experten erwartet. Nur 15% der Arbeitsplätze sind dem Anforderungsniveau „Helfer“ zuzuordnen. Damit ist ersichtlich, dass die große Mehrheit der vorhandenen Arbeitsplätze mindestens eine berufliche Ausbildung erfordert.

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit gut aus. Bei den im Dezember 2017 zur Vermittlung vorhandenen Arbeitsstellen waren die meisten im Bereich der Fertigung und Produktion zu finden, gefolgt vom Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit und Gesundheits- und Sozialberufen. Auch im Bereich der Dienstleistungen, des Handels und Tourismus waren viele Stellen gemeldet.

2.2 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2018 günstige Aussichten für den Arbeitsmarkt in Deutschland:

	IAB ⁵	Bundesregierung ⁶
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,7 %	+ 1,9 %
Erwerbstätige	+ 1,2 %	+ 1,1 %
Arbeitslose	- 2,4 %	- 2,8 %
Arbeitslose SGB III	- 4,2 %	
Arbeitslose SGB II	- 1,4 %	

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, September 2017

⁵ Quelle: IAB-Kurzbericht 21/2017

⁶ Quelle: Pressemitteilung der Bundesregierung vom 11.10.2017

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

Für das Land Brandenburg wird mit 5,8 % ein spürbarer Rückgang der Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II prognostiziert, und auch für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht das IAB von einem deutlichen Rückgang um 3,8 % aus.

	Bund	Land Brandenburg	Agenturbezirk Potsdam
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	+ 1,9 %	+ 2,2 %	+ 2,5 %
Arbeitslose	- 2,4 %	- 5,0 %	- 4,7 %
Arbeitslose SGB III	- 4,2 %	- 5,8 %	
Arbeitslose SGB II	- 1,4 %	- 4,6 %	
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	+ 0,2 %	- 3,8 %	

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

Da die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Potsdam-Mittelmark ausgeprägt kleinteilig ist und es keine größeren exportorientierten Industrieunternehmen gibt, werden sich Wachstumserwartungen für wichtige deutsche Absatzmärkte voraussichtlich geringer auf die regionale Wirtschaftsentwicklung auswirken als in anderen Regionen, aber auch die Risiken auf Grund von globalen Entwicklungen sind geringer.

2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE

Im September 2017 betreute die MAIA 5.130 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 8.912 Personen leben. Es wurden 6.368 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.⁸

September 2017 (nach 3 Monaten Wartezeit)		Gesamt	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		6.368	100,0
davon:	Männer	3.437	54,0
	Frauen	2.931	46,0
davon:	unter 25 Jahre	746	11,7
	25 bis < 55 Jahre	4.117	64,7
	55 Jahre und älter	1.505	23,6
davon:	Alleinerziehende:	830	13,0
davon:	Ausländer:	976	15,3

⁷ Quelle: Regionale Arbeitsmarktprogno­se des IAB

⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Kreisreport SGB II, Nürnberg, September 2017

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark im Laufe des Jahres 2017 stark verringert. Im September 2017 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 6.368 Personen um 10,5 % niedriger als 12 Monate zuvor.

Auch bei der Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte erneut ein stärkerer Rückgang erreicht werden als im Landesdurchschnitt.

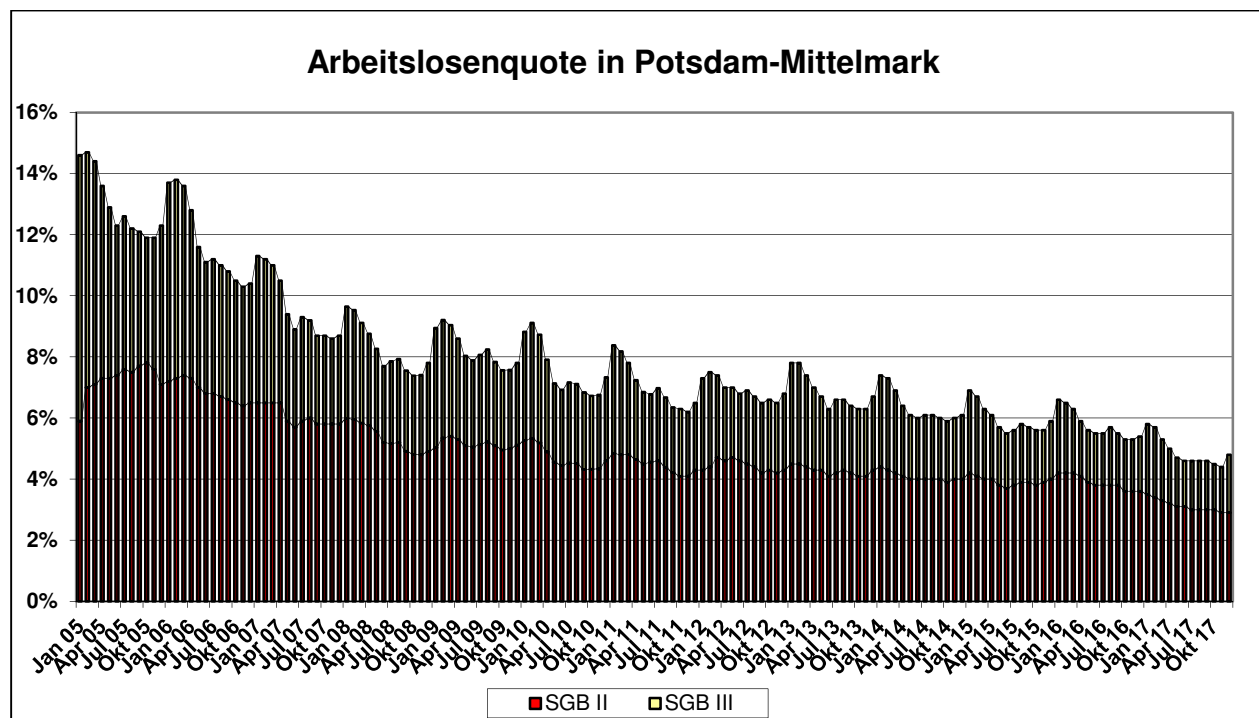
Die gute Konjunktur hat zur Folge, dass weiterhin der Anteil arbeitsmarktnäherer Leistungsberechtigter rückläufig ist und der Anteil Leistungsberechtigter mit marktfernen Profillagen ansteigt. Aus diesem Grund wird trotz guter Arbeitsmarktlage die Integrationsarbeit immer schwieriger.

Angesichts der guten Konjunkturprognosen gehen wir davon aus, dass sich im Jahresdurchschnitt 2018 die Zahl der eLb (ohne Flüchtlinge) um 2 % Personen verringern wird. Bei der Zahl der Flüchtlinge gehen wir davon aus, dass die Zahl im Jahresdurchschnitt konstant bleiben wird, da Abgänge derzeit durch Familiennachzüge und vereinzelte Zugänge nach Entscheidungen des BAMF kompensiert werden.

2.3.2 ARBEITSLOSE

Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag Ende Dezember 2017 bei 4,6 % und somit 0,8 % niedriger als im Dezember 2016.⁹ Die Quote setzt sich zusammen aus 2,9 % Anteil aus dem Rechtskreis des SGB II und im SGB III-Bereich lag die Quote bei rund 1,7 %.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2018 wieder ganzjährig unter dem Bundesdurchschnitt. Sie ist die zweitniedrigste in Brandenburg. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen. Bei der Arbeitslosenquote ist inzwischen ein Niveau erreicht, bei dem es nicht mehr als völlig unrealistisch angesehen werden muss, die Vollbeschäftigung mittelfristig als Ziel in den Blick zu nehmen. Es gibt Gemeinden im Landkreis Potsdam-Mittelmark, in denen eine Arbeitslosenquote von unter vier Prozent inzwischen Realität ist.



⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2017

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

2.3.3 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Im Jobcenter MAIA werden stets mehr arbeitslose Männer als arbeitslose Frauen betreut. Im Dezember 2017 waren 59,8 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (1.983), dementsprechend nur 40,2 % Frauen (1.334). Im Vergleich zum Vorjahr waren es weniger: 383 bei den Männern und 344 weniger bei den Frauen.

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

Zur Förderquote für Frauen ist der aktuellsten Eingliederungsbilanz – für das Jahr 2016 - zu entnehmen:¹⁰

„Gemäß § 1 Abs. 2, Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Im Jahr 2016 waren durchschnittlich 40,7 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 33,2 %. Der realisierte Förderanteil lag bei 37,8 %. Damit wurde die Mindestbeteiligung um 13,9 % überschritten, der Förderanteil lag allerdings um 7,2 % unter dem Anteil der Frauen an allen SGB II-Arbeitslosen.“

Eine Besonderheit im Jobcenter MAIA ist die hohe Integrationsquote der Frauen. Im Jahr 2016 war das Jobcenter MAIA eins von zwei Jobcentern in Deutschland, das für Frauen eine höhere Integrationsquote als für Männer erreichte. Auch für 2017 zeichnet sich ein ähnliches Ergebnis ab.

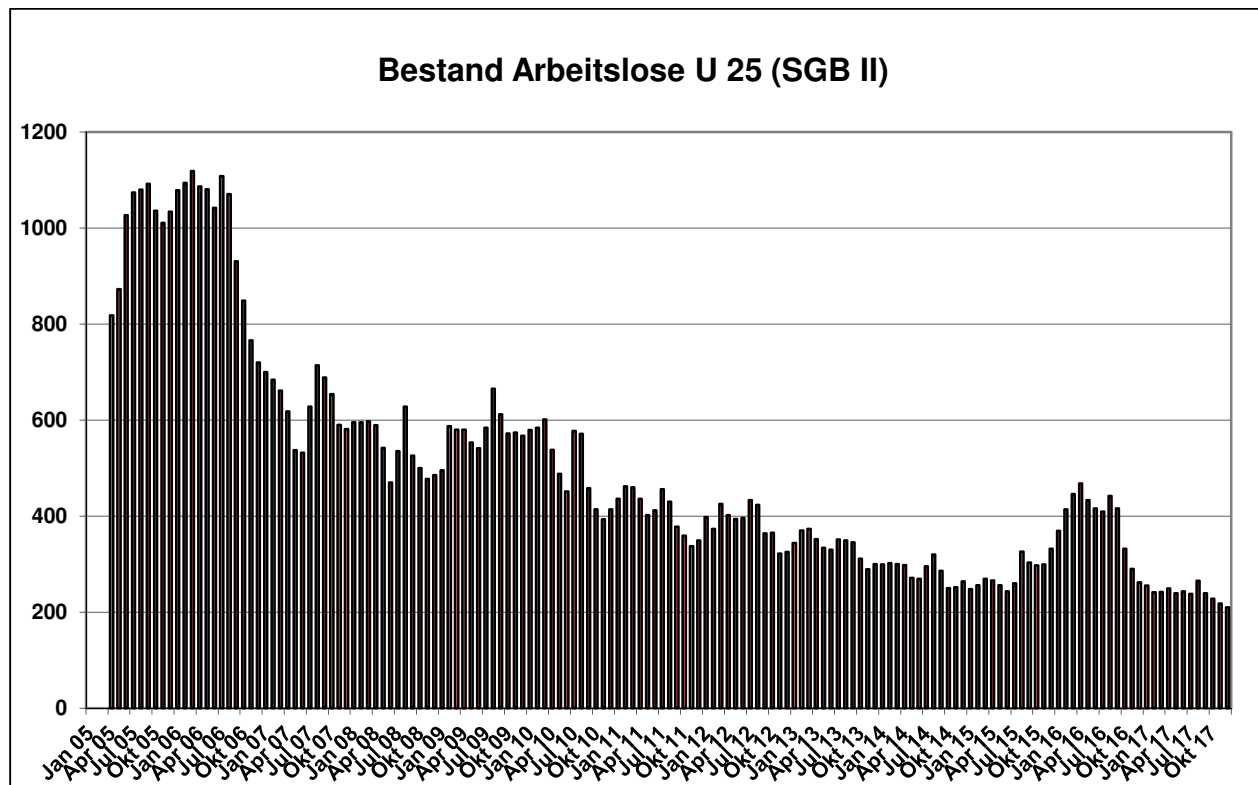
2.3.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE

Die Gesamtzahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen unterliegt im Jahresverlauf regelmäßig starken Schwankungen. Dies ist u. a. den Terminen der Abschlussprüfungen in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen geschuldet.

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

In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II. Jedoch ist, beginnend im 3. Quartal Jahr 2015, die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II deutlich angestiegen. Erst ab Sommer 2016 sanken diese Zahlen wieder. Dies ist vorrangig auf die Aufnahme von Flüchtlingen zurück zu führen, von denen knapp die Hälfte unter 25 Jahre alt ist. So waren im Jahresdurchschnitt 2016 ca. 110 Jugendliche mehr als 2015 zu betreuen. Im Dezember 2016 sind noch 391 arbeitslose ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre. Im Laufe des Jahres 2017 haben sich die Zahlen wieder normalisiert, im Dezember wurden nur noch 210 gezählt. 2017 waren im Jahresdurchschnitt ca. 150 Jugendliche weniger als ein Jahr zuvor zu betreuen.

¹⁰ Quelle: Eingliederungsbilanz 2016 des Jobcenters MAIA



2.3.5 FLÜCHTLINGE

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

Es war sehr schwierig, eine halbwegs verlässliche Schätzung über die Zahl der Flüchtlinge, die im Jahr 2017 im SGB II-Leistungsbezug stehen werden, vorzunehmen. Folgende Faktoren waren bei Prognosen zu berücksichtigen:

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

Zum Jahresende 2017 standen 780 erwerbsfähige Flüchtlinge im Leistungsbezug des Jobcenters MAIA, im Jahresdurchschnitt 2017 waren es 768 Flüchtlingen. Daraus ist ersichtlich, dass die Anzahl der zu betreuenden Flüchtlinge inzwischen recht stabil ist.

2.3.6 PROFILING

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

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

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

Die Umstellung konnte aufgrund externer Gründe nicht wie geplant in 2017 erfolgen. Aus diesem Grund wurde im Jahres 2016 die Abbildung des Profilings mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet. Mittlerweile gibt es auch einen Termin mit dem Softwareanbieter zur Einspielung des neuen Profilings. Es soll im 1. Quartal 2018 erfolgen.

¹¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit

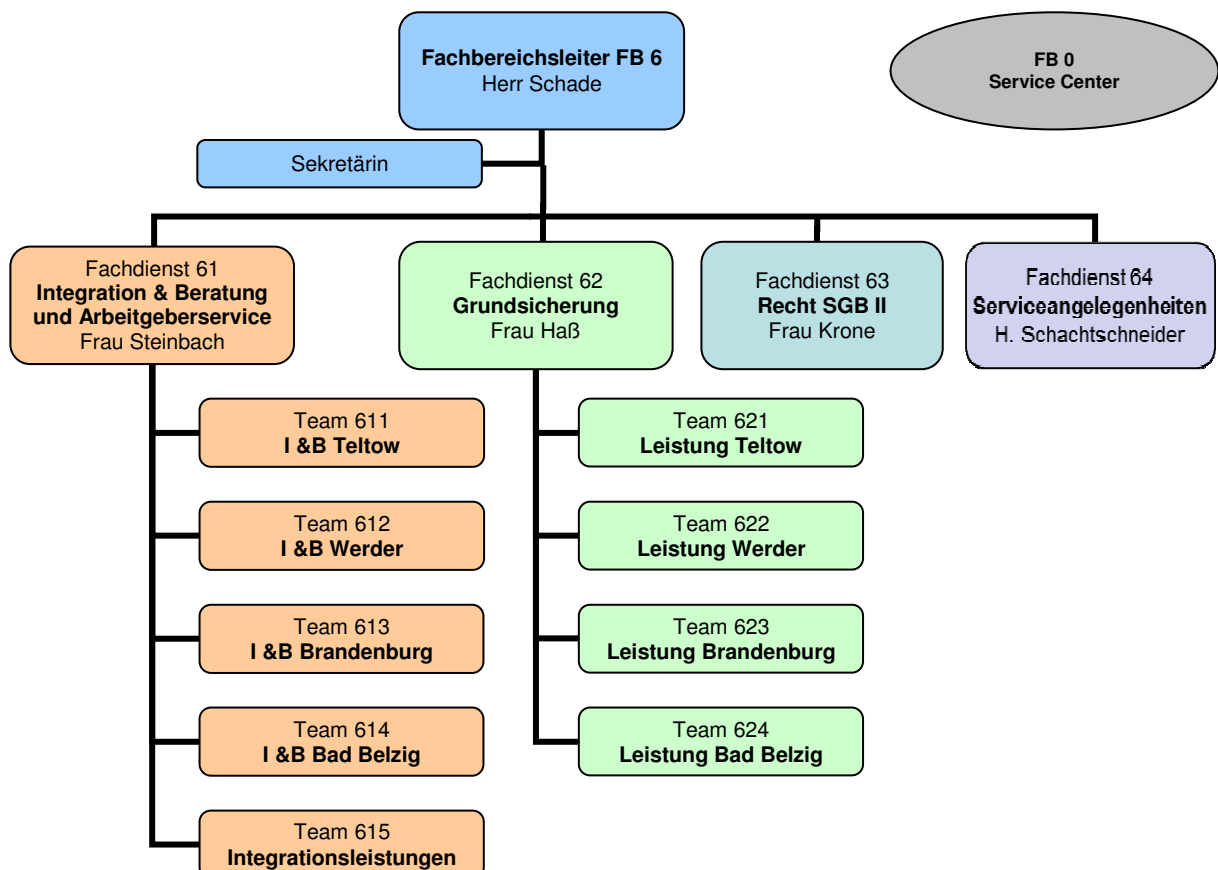
In diesem Zusammenhang wurde die Sinnhaftigkeit der Kategorisierung in 6 Profillagen nochmals hinterfragt, da diese Profillagen für die derzeitige Kundenstruktur nicht mehr geeignet erscheinen. Im Rahmen der Anpassung der Profiling in der Fachsoftware werden künftig nur noch 3 Profillagen verwendet:

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

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

2.4 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“, „Serviceangelegenheiten“ und „Recht SGB II“. Zum Personalbestand gehören derzeit 179 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Das Verwaltungskostenbudget ist durch die Bundeszuweisung zuzüglich des kommunalen Finanzierungsanteils gedeckelt. Für das Jahr 2018 stehen dem Jobcenter MAIA nach derzeitigem Kenntnisstand ca. 8,5 Mio € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung. Das ist eine Reduzierung gegenüber dem Vorjahr um ca. 1 Mio €.

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

Die räumliche Nähe der regionalen Teams (Vermittlung und Leistung) ist für die Zusammenarbeit und eine optimale Beratung der Leistungsberechtigten zu allen das SGB II betreffenden Fragen sehr förderlich. Zusätzlich gibt es in Teltow einen für alle Regionen zuständigen Fachdienst zur Bearbeitung der Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten. Zentral in Bad Belzig werden vom Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ übergreifende Arbeiten erledigt und im Team „Integrationsleistungen“ die Anträge von Leistungsberechtigten und Maßnahmeträgern aller Planregionen auf Auszahlung von Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel bearbeitet. Die Fachbereichsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in der Kreisstadt Bad Belzig.

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier der fünf Teams des Fachdienstes „Integration und Beratung“. Davon stehen 8 speziell für die Betreuung Jugendlicher zur Verfügung. In jedem der vier Teams gibt es zwei Fallmanagerinnen. Weiterhin arbeiten in einem Vermittlungsteam je zwei Mitarbeiter im „Arbeitgeberservice“ als Ansprechpartner für Unternehmer.

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

Als Jobcoaches, zur Betreuung arbeitsmarktnaher Flüchtlinge, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, wurden zusätzliche Stellen im Fachdienst Integration und Beratung geschaffen, davon sind derzeit 3 Stellen besetzt.

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

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit insgesamt 53 Mitarbeitende in den vier, den Regionen zugeordneten, Teams tätig.

Die 16 Mitarbeitenden, die Widersprüche, Klagen, Ordnungswidrigkeiten, Unterhalt und Grundsatzangelegenheiten bearbeiten, bilden einen eigenen Fachdienst mit der Bezeichnung „Recht SGB II“.

Der Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ hat 12 Mitarbeitende, deren Aufgabengebiete breit gefächert sind: die Software-Fachbetreuung für die gesamte MAIA, die Außendienste, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement, die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters sowie das Forderungsmanagement.

2.5 FINANZEN

Der MAIA stehen im Jahr 2018 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)	4.664.730,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+ 120.500,00 €
Zuweisung Flüchtlinge	+ 419.100,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	- 1.000.000,00 €
<u>voraussichtliche Einnahmen</u>	<u>+ 50.000,00 €</u>

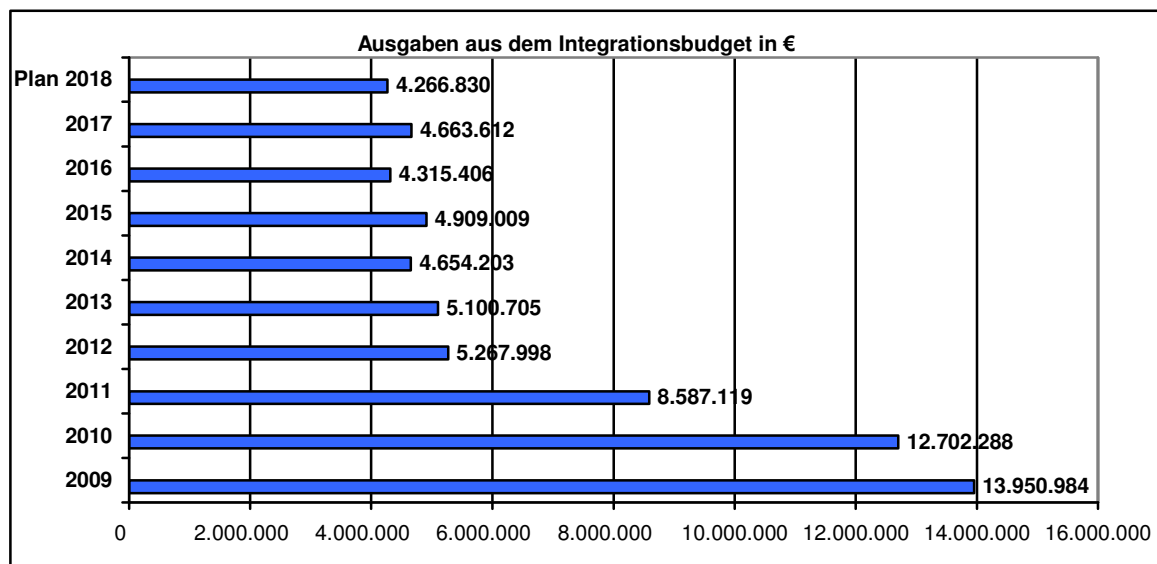
Gesamt: = 4.266.830,00 €

Verwaltungskostenbudget (incl. Umschichtung) 9.509.096,00 €

Gesamtbundesmittel 13.775.926,00 €

Die Umschichtung in Höhe von 1.000.000 Euro aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget ist zur Finanzierung der erforderlichen Verwaltungsausgaben notwendig. Mit der Umschichtung kann erreicht werden, dass der aktuelle Personalbestand im operativen Bereich weitgehend gehalten werden kann. Die Reduzierung von Personal im Vermittlungsbereich würde zu einem höheren Betreuungsschlüssel der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager führen, was aber kontraproduktiv für die Integrationsquote ist. Durch die Projekte „Bürgerarbeit“ und „Integrationsbegleiter“ haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei einem geringen Betreuungsschlüssel sehr gute Integrationserfolge erzielt werden können.

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



Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2018 zur Verfügung stehende Budget liegt damit um 8,5 % (400.000 €) unter den Ist-Ausgaben des Jahres 2017. Das liegt zum einen an den rückläufigen eLb-Zahlen, aber auch an der reduzierten Zuteilung für Flüchtlinge.

3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2018

3.1 ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2017

Es ist noch nicht endgültig klar, ob die Ziele für 2017 im Jahresergebnis erreicht werden. Nach der Prognose des BMAS werden aber beide Ziele erreicht. Auch aus unserer Sicht ist eine Zielerreichung sehr wahrscheinlich.

Im Vergleichstyp IIIa sind die Ergebnisse des Jobcenters MAIA für die Integrationsquote mit Stand Dezember 2017 gut bzw. für die Senkung des Langzeitleistungsbezugs im Mittelfeld.

3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM

Mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) wird auch für 2018 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48b SGB II vorgeschrieben ist. In der Zielvereinbarung sollen zwei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Die Zielvereinbarung wurde noch nicht abgeschlossen, im bundesweiten Zielvereinbarungsprozess ist derzeit das Stadium erreicht, in dem die Jobcenter Angebotswerte gemeldet haben. Seitens des MASGF gibt es noch keine Rückmeldung zu den Angeboten des Jobcenters MAIA.

Die Angebotswerte werden auf der Grundlage folgender Überlegungen ermittelt:

Positive Konjunktorentwicklung

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

Ambitionierte und realistische Ziele

- Bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs hat das Jobcenter MAIA im Jahr 2017 bereits ein sehr hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt der Zielerreichung 2018 ist. Insofern ist es durchaus als Erfolg zu werten, wenn es gelingt, die guten Ergebnisse des Jahres 2017 zu halten.
- Das Jobcenter MAIA hat aber den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Aus diesem Grund werden wir auch uns auch bei der Kennzahl Integrationsquote ohne Flüchtlinge wieder vornehmen, eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2017 zu erreichen. Damit soll unser Anspruch, uns stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern, verdeutlicht werden.
- Auch bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern wäre es ein ambitioniertes Ziel, für die Langzeitleistungsbezieher ohne Flüchtlinge lediglich die aus demografischen Gründen zu erwartende Senkung um 2,7 % anzubieten. Im Jahr 2016 sind etwa 300 Flüchtlinge in den SGB II-Leistungsbezug gewechselt. Diejenigen, die noch immer in Potsdam-Mittelmark leben und weiter Leistungen beziehen, werden im Laufe des Jahres 2018 Langzeitleistungsbezieher. Wir setzen uns aber dennoch das Ziel, eine leicht über den demografischen Rückgang hinausgehende Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher zu erreichen.

Es wurden folgende Angebotswerte berechnet, die im November 2017 dem MASGF gemeldet wurden:

Angebotswert: Steigerung der Integrationsquote um 0,1 %

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

3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)

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

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

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

Für den Maßnahmezeitraum vom 01.08.2015 bis 31.01.2018 ist es das Ziel, insgesamt mindestens 100 Teilnehmende durch zwei Integrationsbegleiterinnen zu betreuen. Davon sollen mindestens 25 Teilnehmende in Erwerbstätigkeit bzw. Bildung und 10 Teilnehmende in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. 75 Teilnehmende sollen nach erfolgreicher Teilnahme ein Teilnahmezertifikat erhalten.

Das Projekt Integrationsbegleiter am Standort Bad Belzig geht nach zweieinhalb Jahren seinem Ende entgegen. Sehr erfolgreich haben wir eine gute Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum in Bad Belzig aufgebaut und Leistungsberechtigte mit Kindern in schwierigen Lebenslagen durch die in diesem Projekt mögliche sehr intensive Betreuung wirkungsvoll unterstützt. Die Projektziele werden voraussichtlich überwiegend erfüllt.

Aufgrund der guten Erfolge des Projekts hat das Jobcenter in 2017 erneut einen Antrag auf Förderung von Integrationsbegleitern ab 01.02.2018 für den zweiten Förderzeitraum gestellt. Ende 2017 ist der Zuwendungsbescheid für den zweiten Durchgang eingegangen. In den nächsten zweieinhalb Jahren können wir das in Bad Belzig erfolgreich erprobte Konzept am Standort Werder umsetzen. Die Zielindikatoren für den zweiten Durchlauf sind die gleichen wie für den ersten Durchlauf.

Wichtig ist, dass es in Bad Belzig gelingt, die im Projekt begonnene Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum auch nach Projektende aufrecht zu erhalten.

3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“

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

Der Bund finanziert im Rahmen des Programmes für drei Jahre insgesamt 50 öffentlich geförderte Arbeitsplätze. Insgesamt erhält der Landkreis dafür 1,97 Mio. € vom Bund. Dieses Projekt läuft noch bis zum Jahresende 2018. Ob es eine Verlängerung geben wird, ist derzeit noch unklar.

3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK

Der Landkreis hat sich im Jahr 2012 ein Leitbild gegeben, in dem in den drei Rubriken

- Wohnen und Leben in Potsdam-Mittelmark
- Wirtschaft in Potsdam-Mittelmark und
- Naturerlebnis und Kulturvergnügen in Potsdam-Mittelmark

insgesamt neun Leitziele formuliert sind. In dem Leitbild werden bewusst strategische Schwerpunkte gesetzt, statt umfassend alle Aspekte der Arbeit der Kreisverwaltung zu beleuchten.

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

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

Unterziel: Gestaltung des Übergangs vom Schul- zum Berufsleben

Maßnahme: Förderung von Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften durch das Jobcenter MAIA

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

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

Unterziel: Integration in den Arbeitsmarkt

Indikator: Integrationsquote Flüchtlinge SGB II: 12,0 %

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

Maßnahme 2: Berufsorientierungstouren zu Arbeitgebern
Beschreibung siehe Kapitel 4.13

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

3.5 QUALITÄTSARBEIT

Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Qualität – also Qualitätsarbeit – gehört für das Jobcenter MAIA zum Selbstverständnis. Der Begriff der Qualitätsarbeit im SGB II wurde zuerst im Jahr 2014 in einem Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses geprägt.¹² Im Jahr 2016 war Qualitätsarbeit das Jahresthema im Benchlearning der Optionskommunen. Im Ergebnis der Arbeit der kommunalen Jobcenter an diesem Thema wurde ein Positionspapier erarbeitet.¹³ Qualitätsarbeit ist immer ein kontinuierlicher und systematischer Verbesserungsprozess im Jobcenter, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als maßgeblich Beteiligten ebenso wie die Leistungsberechtigten einbezogen sind.

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

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

3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA

In den vergangenen Jahren war es das Ziel, die internen Prozesse zu optimieren und die im Internen Kontrollsystem (IKS) festgeschriebenen Prozessstandards durchgehend zu erreichen. Die Verbesserung der Prozessqualität wird im Jobcenter auch weiterhin als ein laufender Prozess betrachtet.

Im Jahr 2016 wurde das Interne Kontrollsystem grundlegend überarbeitet und als Verwaltungskontrollsystem (VKS) im November 2016 in Kraft gesetzt. Für das Jahr 2018 ist eine Aktualisierung des VKS geplant.

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

Im Fachdienst Integration und Beratung soll die Arbeitsqualität durch eine konsequente Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen Fachkonzepte verbessert werden.

Es existieren folgende Fachkonzepte:

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

Im 1. Halbjahr 2017 wurde das Konzept für den Arbeitgeberservice überarbeitet und zum 01.07.2017 neu in Kraft gesetzt.

¹² Qualitätsarbeit - Ein Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses für die Träger des SGB II zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der operativen Umsetzung, Dezember 2014

¹³ Qualitätsarbeit in Jobcentern – Diskussionsbeitrag der Optionskommunen, Januar 2017

Neu erarbeitet wurde das Konzept für den Jobcoach und ist seit dem 01.07.2017 anzuwenden.

3.5.2 MITARBEITERBETEILIGUNG

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

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

Im Jahr 2018 soll der fünfte MAIA-Tag, eine Personalversammlung des Jobcenters stattfinden, bei dem die Herausforderungen der Zukunft für die MAIA im Mittelpunkt stehen sollen.

3.5.3 BEIHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsarbeit. Es soll eine aktive und professionelle Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden. Indikator für die Kundenzufriedenheit sind die Ergebnisse regelmäßiger Kundenbefragungen. Im Jahr 2016 wurde zum ersten Mal eine standortspezifische Kundenbefragung durchgeführt. Im Jahr 2017 hat ein zweiter Durchgang stattgefunden. Auch für 2018 sind zwei Durchgänge der Kundenbefragung geplant, einer davon wieder standortspezifisch.

3.5.4 WEITERBILDUNG

Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat im Jobcenter MAIA eine hohe Priorität. Die Aufgaben der Beschäftigten sind sehr vielseitig und anspruchsvoll und von steter Veränderung geprägt. Alle Führungskräfte sollen eine mehrtägige Modulare Fortbildungsreihe zur Mitarbeiterführung durchlaufen haben. Für Fortbildungen stehen im Jahr 2018 voraussichtlich 75.000 € zur Verfügung.

3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip seit dem 01.01.2005 im §1 SGB II in der Grundsicherung verankert. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen bei der Umsetzung sämtlicher Leistungen der Arbeitsförderung berücksichtigt werden.

Die von der MAIA betreuten Frauen werden nicht nur nach ihrem Anteil an den Leistungsberechtigten unterstützt. Es ist gesetzlich gefordert, mit Hilfe der Leistungen der Grundsicherung geschlechtsspezifischen Benachteiligungen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter entgegenzuwirken. Außerdem sind die individuellen familienspezifischen Lebensverhältnisse von Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Männer in derartigen Lebenslagen gleichermaßen behandelt. Allerdings ist ihre Zahl wesentlich geringer als bei den Frauen.

Gemäß § 18e SGB II sind seit 2011 für die Jobcenter Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) tätig. Deren Aufgabe ist es, in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern die Mitarbeiter des Jobcenters zu

sensibilisieren, zu unterstützen und zu beraten. Frau Monika Franke wurde vom Landrat zur Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt berufen. Sie wurde bei der Erarbeitung dieses Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms beteiligt.

4. HANDLUNGSFELDER

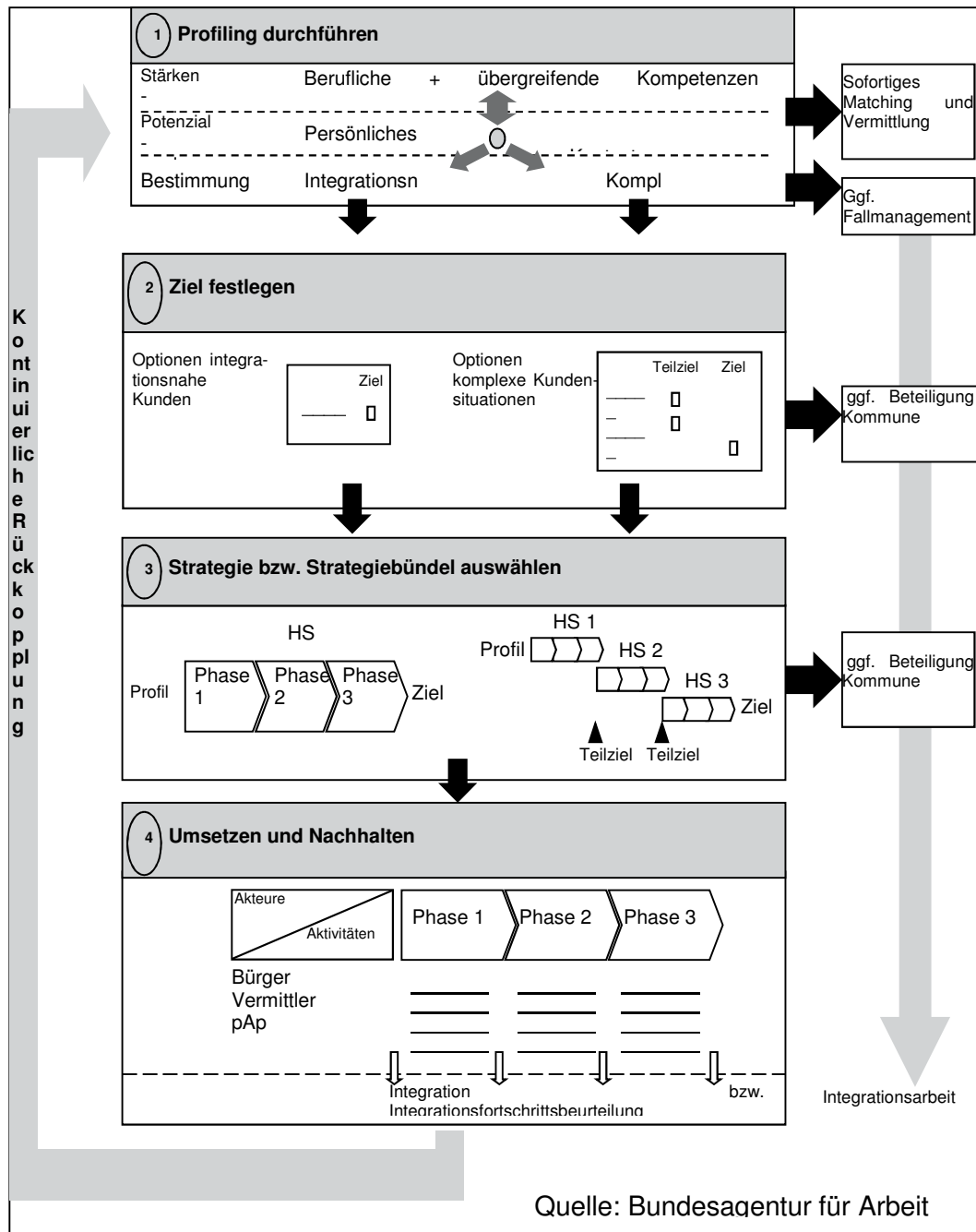
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

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

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

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

Das folgende Schaubild stellt die vier Phasen des Prozessmodells dar:



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

- Leistungsberechtigte im Fallmanagement
- Jugendliche unter 25 Jahre
- Teilnehmer des Projektes Integrationsbegleiter
- Flüchtlinge
- Arbeitgeber

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner (Berichtsmonat September 2017) 746 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Für Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben und die die Anforderungen an das Ausbildungsplatzprofil erfüllen, d. h. dass sie 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. Auf Grund der positiv veränderten Ausbildungsplatzsituation, finden mehr benachteiligte Jugendliche einen Ausbildungsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsplatz, brauchen aber die Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, wie z. B. Nachhilfeunterricht und sozialpädagogische Begleitung. Die Kosten für Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen können dadurch reduziert werden.

Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, da diese grundsätzlich für die Berufsberatung in ihrem Agenturbereich zuständig ist. Eine Beauftragung der Arbeitsagentur mit der Ausbildungsstellenvermittlung erfolgte für das Schuljahr 2017/2018 erstmals nicht.

Es gibt auf Bundes- und Landesebene vielfältige Anregungen an die Akteure vor Ort, die Leistungen nach SGB II, III und VIII in Jugendberufsagenturen zu bündeln. Eine Definition, was genau eine Jugendberufsagentur ist, gibt es nicht. Der Begriff „Jugendberufsagentur“ steht vielmehr als Sammelbegriff für die verschiedenen Kooperationsformen der Sozialleistungsträger mit dem Ziel die Leistungen für junge Menschen zu verbessern. In der Praxis werden unterschiedlichste Organisationsmodelle erprobt. Der Deutsche Verein hat in einem

Positionspapier Erfolgsmerkmale guter Jugendberufsagenturen beschrieben. Wichtig ist dabei, dass die Kooperationspartner auf Augenhöhe zusammenarbeiten und dass ein gemeinsamer Wille, sich gegenseitig zu unterstützen, besteht.

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

Zur weiteren Stärkung der Zusammenarbeit wurde deshalb im Ergebnis des Workshops vereinbart, die Zusammenarbeit zwischen Jugendamt und Jobcenter zu stärken. Dazu hat im November 2017 ein gemeinsamer zweitägiger Workshop mit Mitarbeitern und Führungskräften aus Jugendamt und Jobcenter stattgefunden, bei dem vor allem ein intensiver Austausch über die jeweiligen Aufgaben und über Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Sinne der Jugendlichen im Mittelpunkt stand. Im Ergebnis wurde eine kleinere Arbeitsgruppe bestimmt, die an den offenen Themen weiterarbeitet. Es ist geplant auch 2018 die Zusammenarbeit weiter zu vertiefen und erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe dafür zu nutzen.

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

Das 2016 erstellte Fachkonzept greift alle Möglichkeiten auf, die der Gesetzgeber für die Vermittlung Jugendlicher in Ausbildung und Beruf bietet und verbindet sie mit den Kooperationsbeziehungen des Jobcenters zu den anderen Ämtern und Einrichtungen, die der Jugendarbeit verpflichtet sind. Auch in 2018 ist es das Ziel, die Jugendlichen früher als bisher zu aktivieren und den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit noch besser zu begleiten.

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE

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

Im Dezember 2017 waren 38,6 % der von der MAIA betreuten Arbeitslosen bereits älter als 50 Jahre. Das sind insgesamt 1.280 Personen; vor 12 Monaten waren es noch 1.525. Erfreulicherweise ist bei dieser Altersgruppe Ende 2017 die Arbeitslosenquote mit 2,8 % etwas geringer als die aller Erwerbspersonen im Rechtskreis des SGB II (2,9 %).

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

4.4 FALLMANAGEMENT

In der Gesetzesbegründung zum SGB II heißt es: „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit haben Vorrang vor Leistungen zum Lebensunterhalt und werden unter Berücksichtigung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit erbracht. Grundsätzlich wird eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt. Zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit bedarf es einer maßgeschneiderten Ausrichtung der Eingliederungsleistungen auf den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Kernelement der neuen Leistung soll deshalb Fallmanagement sein. Im Rahmen des Fallmanagements wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben; darauf aufbauend dann ein individuelles Angebot unter aktiver Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert.“ Aus dieser Formulierung wird einhellig abgeleitet, dass die Jobcenter ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement anbieten müssen. Wie das Fallmanagement organisiert ist, sollen die Jobcenter vor Ort regeln.

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

Auch 2018 werden je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig sein.

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

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

4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)

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

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

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

Ein weiterer wichtiger Part zur Unterstützung des Gesundheitsnetzwerkes sind die in den Planregionen eingerichteten Beratungszentren des Landkreises. Dort befinden sich auch die zielorientierte Sucht- und Problembewertung als psychosoziales Angebot des Landkreises. Die räumliche Nähe zu den Vermittlungsteams des Jobcenters MAIA ermöglicht eine enge und

intensive Zusammenarbeit zwischen der MAIA und den anderen sozialen und gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten. Damit ist ein Gesundheitsnetzwerk geschaffen, das zur Unterstützung der Integrationsarbeit der MAIA einen wichtigen Beitrag leistet.

Näheres zur Betreuung von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das seit dem 01.06.2016 in einer überarbeiteten Fassung gültig ist.

Das Bundesarbeitsministerium hat angekündigt, unter dem Titel „rehapro“ Modellprojekte zur Förderung der beruflichen Rehabilitation zu fördern. Ein Vertreter des Jobcenters MAIA hat als Fachmann an einem der vorbereitenden Werkstattgespräche teilgenommen. Die Förderrichtlinie soll in Kürze veröffentlicht werden und das Jobcenter MAIA plant, einen Förderantrag zu stellen.

4.6 ALLEINERZIEHENDE

Da Alleinerziehende im Hinblick auf die vorhandene berufliche Grundqualifikation und eine meist vorhandene Berufserfahrung deutlich besser qualifiziert sind als Mütter in Paarhaushalten, werden für die Gruppe der Alleinerziehenden im Jobcenter keine gesonderten Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, sondern sie werden in vorhandene eingegliedert. Ebenfalls spricht gegen ein gesondertes Fachkonzept, dass die Integrationsquoten der Alleinerziehenden regelmäßig signifikant höher sind als die Gesamt-Integrationsquoten.

Im Landkreis wird eine gute, fast bedarfsgerechte Kinderbetreuung von Kindern unter 6 Jahren sichergestellt. Eine Problematik ist noch die Randzeitenbetreuung und die Betreuung in den ländlichen Regionen. Durch die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen im Landkreis ist zunehmend auch die Betreuung der Kinder bis 12 Jahren in den Nachmittagsstunden abgedeckt.

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

4.7 SELBSTSTÄNDIGE

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

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

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

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

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

Gründer sollen unter Würdigung ihrer individuellen Möglichkeiten und unter Nutzung des vorhandenen MAIA-übergreifenden Förderspektrums auf die Selbstständigkeit vorbereitet bzw. in diese aktiv begleitet werden.

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

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

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

4.8 NEBENERWERB

4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung kann ein wichtiger Schritt in Richtung Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Das Selbstwertgefühl der erwerbslosen Personen wird gesteigert und berufsspezifische Kenntnisse werden erworben, ausgeweitet oder gefestigt. Daher soll den marktfernen Bewerbern zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch noch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten werden.

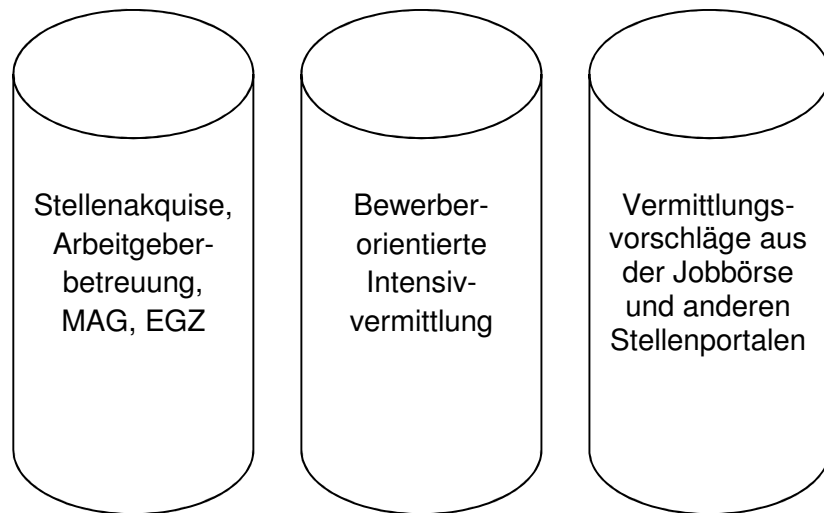
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG

Marktnahe ALG II-Empfänger, die sich im Nebenerwerb befinden, werden verstärkt in die Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung eingebunden. Bei jeder persönlichen Vorsprache des Leistungsberechtigten wird ein Stellensuchlauf gemeinsam mit dem Bewerber durchgeführt, und bei entsprechender Eignung ist ein Vermittlungsvorschlag zu erstellen.

Auch in 2018 ist geplant, intensives Coaching für Nebenerwerbstätige sowie für Selbstständige im Nebenerwerb vorzubereiten. Es wird individuell auf die Teilnehmer ausgerichtet und zielt auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt durch Ausweitung der bisherigen Tätigkeit oder Vermittlung in andere Arbeitsstellen bzw. auf Stärkung der selbstständigen Beschäftigung zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit. Diese Maßnahmen werden gemäß § 45 SGB III nach dem Vergaberecht vergeben.

4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)

Der kreiseigene Arbeitgeberservice wird kontinuierlich weiterentwickelt, so dass das Konzept mittlerweile auf drei Säulen basiert:



Einerseits ist natürlich weiterhin die Stellenakquise, Arbeitgeberbetreuung und Beratung zu den Förderinstrumenten Kernaufgabe des AGS, denn die Arbeitgeber brauchen vor Ort einen Ansprechpartner mit Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung.

Die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der AGS-Intensivvermittlung gewinnt als zweite Säule der Arbeit im AGS an Bedeutung, denn umso komplexer die Problemlagen der Bewerber werden, desto individueller müssen diese betreut werden. Es genügt teilweise nicht mehr, ihnen nur die auf dem Markt verfügbaren Stellen anzubieten, vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gezielt neue Möglichkeiten entwickelt werden.

Drittes Standbein ist die Kenntnis der vorhandenen Stellen in der Jobbörse und auf anderen Stellenportalen. Den eLb werden regelmäßig Vermittlungsvorschläge von passenden vakanten Stellen zugeschickt.

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

Zudem wurde die Zusammenarbeit zur Wirtschaftsförderung weiter ausgebaut und durch die Vereinbarung regelmäßiger Treffen dauerhaft verstetigt, so dass Synergieeffekte effizient genutzt werden. Auch der Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit wird weiterhin gepflegt.

4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark haben Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau eine lange Tradition. Hervorzuheben ist, dass das Beelitzer Spargelanbaugebiet zu den größten der Bundesrepublik gehört und der „Beelitzer Spargel“ mittlerweile ein weithin bekanntes und sehr begehrtes Produkt ist. Auch das Werderaner Gebiet ist überregional bekannt, vor allem wegen seiner Obstplantagen. Auch wenn der Anteil der Beschäftigten in diesen Branchen relativ gering ist, besteht doch regelmäßig saisonaler Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere während der Erntezeit. Dies wird von der MAIA intensiv für die Integrationsarbeit genutzt.

Bereits seit 2005 vergibt die MAIA die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte. Der praktizierte Ansatz, dass Teilnehmer freiwillig in einen „Pool“ aufgenommen werden und der beauftragte Dritte zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten prüft und sie danach an die Unternehmen vermittelt, hat sich bewährt und wird weitergeführt. Aufgabe des Dritten ist es auch, die Arbeitnehmer im Falle der Integration in saisonale Beschäftigung zu unterstützen, die Motivation nicht zu verlieren und bei auftretenden Problemen zwischen Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern Lösungen herbeizuführen.

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt regelmäßig zu guten Integrationsergebnissen. Deshalb wird auch in der Erntesaison 2018 diese Vermittlungsarbeit durch einen Vertragspartner ausgeführt.

4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG

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

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

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

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

Aktuell – auf Grund der Zuwanderungswelle von Flüchtlingen 2015 und 2016 - werden in der Gesellschaft die Chancen der Integration von Flüchtlingen stark diskutiert. Wie diese Entwicklung die Fachkräftesituation beeinflussen kann, ist momentan noch nicht endgültig abzusehen. Jedoch ist davon auszugehen, dass auch das Jobcenter MAIA hier in gewissem Umfang einen Beitrag leisten wird, denn die Erwerbsfähigen unter ihnen werden durch die MAIA auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung begleitet. Dafür gibt es seit etwa einem halben Jahr 3 Jobcoaches in der MAIA, die genau diese Aufgabe übernommen haben.

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

Seit Jahren hat die Förderung beruflicher Weiterbildung Priorität bei der Planung der Mittelverwendung, da diese Form der Qualifizierung besonders häufig zu Integrationen am ersten Arbeitsmarkt führt. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Potsdam und den benachbarten

Jobcentern wurde eine Qualifizierungs-/AVGS-Planung erarbeitet. Ziel ist es, dass jeder Leistungsberechtigte, dessen Chancen am Arbeitsmarkt durch eine Weiterbildungsmaßnahme erhöht werden, einen Bildungsgutschein erhalten soll.

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

4.12 NEUZUGÄNGE

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

4.13 FLÜCHTLINGE

Die Willkommenskultur des Jobcenters gewährt Flüchtlingen mit SGB II-Anspruch umfassende und sofortige Hilfe. Die individuell erforderliche moralische, materielle und finanzielle Unterstützung durch unsere Mitarbeiter wurde bereits in 2014 geschult.

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

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

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

Eine Herausforderung ist neben der sprachlichen Barriere auch die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen der Flüchtlinge. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem verschiedenen Projekten des IQ-Netzwerks, den Kammern und Bildungsträgern. Auch eigene Maßnahmen werden in 2018 durchgeführt, dazu wurden Öffentliche Ausschreibungen genutzt.

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

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

1. Übergangsberatung zu Beginn des SGB II Leistungsbezuges

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

2. Berufsorientierungstouren zu Arbeitgebern

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

3. Einstellung von Jobcoaches – Intensivbetreuung im Jobcenter

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

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

4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2018 nutzen, allerdings in geringerem Maße als noch vor Jahren üblich war. Die im Zuge der Instrumentenreform 2012 eingeführten Restriktionen bei diesem Instrument wurden mit dem 9. Änderungsgesetz zum SGB II teilweise zurückgenommen. So durften Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten, nunmehr wird zugelassen, dass sie in Ausnahmefällen bis zu 36 Monaten in Arbeitsgelegenheiten tätig sein dürfen. Die mit der Instrumentenreform abgeschaffte sozialpädagogische Begleitung ist nun bei Bedarf wieder möglich.

Auch im Jahr 2018 werden einige AGH mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), die in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmer erbrachten, favorisiert:

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

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

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

Das Jobcenter MAIA ist Partner des Sozialbetriebes „Hand in Hand“ des Arbeits- und Ausbildungsförderungsvereins Potsdam-Mittelmark. Der Betrieb wird auch vom Land Brandenburg über die Richtlinie „Sozialbetriebe“ gefördert.

Der Sozialbetrieb bietet als Dienstleistungsunternehmen Helfertätigkeiten im Baugewerbe sowie in der Grünanlagenpflege. Kunden sind regionale Unternehmen, Privatpersonen und öffentliche Auftraggeber. Im Sozialbetrieb werden derzeit fünf langzeitarbeitslose Teilnehmende mit Unterstützung eines fachlichen Anleiters, sowie eines sozialen Betreuers ins Arbeitsleben integriert. Die Teilnehmenden sind mit Unterstützung des Jobcenter MAIA über Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16 e SGB II im Bereich des Sozialwirtschaftsbetriebes sozialversicherungspflichtig eingestellt.

Zur Integration der Zielgruppe in den regulären Arbeitsmarkt während des Beschäftigungsverhältnisses leisten der sozialpädagogische Betreuer und der fachliche Anleiter durch die Weiterentwicklung persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenzen einen entscheidenden Beitrag. Die berufsfachliche Qualifizierung der Teilnehmenden stärkt ihre Vermittlungsfähigkeit. Die Teilnehmenden werden schrittweisen (wieder) in ein selbstgeführtes Arbeitsleben hinein begleitet und Vermittlungshemmnisse werden reduziert oder beseitigt. Ziel des Sozialbetriebes ist es, die Teilnehmenden auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS

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

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2015	2016	2017	2018
Vermittlungsbudget	495.278 €	439.910 €	431.695 €	356.000 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	769.203 €	976.488 €	1.369.623 €	1.353.100 €
Vermittlungsgutscheine	48.000 €	59.000 €	31.000 €	20.000 €
Reisekosten zum Meldetermin	39.192 €	33.098 €	31.671 €	27.550 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	721.012 €	670.537 €	504.946 €	370.000 €
Eingliederungszuschüsse	1.283.610 €	935.996 €	1.159.942 €	977.500 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	186.366 €	168.777 €	123.332 €	120.500 €
Einstiegsgeld	68.980 €	68.721 €	54.514 €	44.930 €
Begleitende Hilfen für Selbstständige	219.240 €	123.067 €	93.166 €	45.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	53.241 €	37.342 €	79.336 €	160.000 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	2.760 €	300 €	745 €	3.000 €
Einstiegsqualifizierung	14.321 €	11.883 €	13.799 €	20.250 €
Neu: Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	-
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	160.054 €	177.832 €	162.660 €	145.000 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	734.506 €	521.484 €	537.347 €	515.000 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen	104.233 €	73.317 €	60.372 €	95.000 €
Freie Förderung	9.014 €	17.654 €	9.464 €	14.000 €
Summe	4.909.009 €	4.315.406 €	4.663.612 €	4.266.830 €

Die endgültige Planung steht noch aus.

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

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

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

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

5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II

Im Jahr 2018 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung je 115.000 € kommunale Mittel geplant. Es erfolgt eine pauschale Finanzierung nach Zuwendungsrecht.

Für die Schuldnerberatung sind 2018 ca. 110.000 € kommunale Mittel eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.