

Landkreis Oberhavel · Jobcenter

Stark · Sozial · Vor Ort

Arbeitsmarktprogramm 2021/2022

Stand: 10.03.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	4
2. Auswertung der Jahre 2019/2020.....	5
2.1. Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung in Oberhavel.....	5
2.2. Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen.....	6
2.3. Bewerbungstypen und Zielgruppen.....	9
2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2018/2019.....	11
2.5. Organisationsentwicklung.....	12
2.6. Personalressourcen.....	13
2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters.....	14
2.8. Gleichstellungsförderung.....	15
3. Ziele für die Jahre 2021/2022.....	15
3.1. Strategische Ziele – Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg.....	15
3.2. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters.....	16
3.3. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung.....	17
4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Eingliederungsstrategien.....	19
4.1. Überblick zu den klassischen Eingliederungsleistungen SGB II und SGB III.....	19
4.1.1. Vermittlungsbudget.....	19
4.1.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.....	20
4.1.3. Leistungen der Berufswahl und Berufsausbildung.....	20
4.1.4. Förderung der beruflichen Weiterbildung.....	21
4.1.5. Leistungen für Schwerbehinderte und Rehabilitanden.....	21
4.1.6. Eingliederungsleistungen für Selbstständige.....	22
4.1.7. Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (öGB).....	22
4.1.8. Leistungen aus dem Teilhabechancenpaket.....	23
4.1.9. Leistungen für Arbeitgeber.....	24
4.1.10. Kommunale Eingliederungsleistungen.....	25
4.2. Einsatz von Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte.....	26
4.2.1. Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren.....	27
4.2.2. Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 25 Jahre.....	28
4.2.2.1. Geringqualifizierte zu Fachkräften ausbilden und integrieren.....	28
4.2.2.2. Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen.....	29
4.2.2.3. Neukunden und Bestandskunden aktivieren und integrieren.....	29
4.2.2.4. Bedarfsgemeinschaften mit Kindern.....	30
4.2.2.5. Erwerbsaufstocker.....	32
4.2.2.6. Zugewanderte Menschen integrieren.....	33

4.2.2.7.	Existenzgründer und Selbstständige	33
4.2.2.8.	Schwerbehinderte und Rehabilitanden begleiten und integrieren	34
4.2.2.9.	Umgang mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten	35
4.3.	Bildungs- und Teilhabeberatung.....	35
4.4.	Netzwerkarbeit	35

1. Präambel

Dieses Arbeitsmarktprogramm informiert über die Ziele, Rahmenbedingungen, Aktivitäten und Schwerpunkte der Arbeit und schafft Transparenz zu Maßnahmen und Vorgehen des Jobcenters Oberhavel. Die Darstellung der Kernpunkte des strategischen Handelns für die Jahre 2021 und 2022 richtet sich gleichzeitig an Interessierte aus Politik, Wirtschaft und Presse sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Kreisverwaltung. Es schafft damit eine Perspektive für alle externen und internen Akteure im Kontext des Sozialgesetzbuchs Zweites Buch (SGB II).

Dabei versteht sich dieses Programm nicht als etwas Feststehendes. Vielmehr werden alle Maßnahmen des Jobcenters Oberhavel ständig evaluiert. Die daraus sowie aus den geplanten Qualitätsbefragungen der Kundinnen und Kunden des Jobcenters gewonnenen Erkenntnisse fließen in die laufende Weiterentwicklung des Leistungsspektrums und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Stark. Sozial. Vor Ort. Mit diesen wenigen Worten werden die wesentlichen Vorteile eines kommunalen Jobcenters auf den Punkt gebracht. Sie sind gleichzeitig handlungsleitend für die in diesem Arbeitsmarktprogramm dargestellten Ziele, Strategien und konkreten Maßnahmen und damit auch für das Wirken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Oberhavel.

Stark. Als eines von 104 kommunalen Jobcentern in Deutschland unterstützt das Jobcenter Oberhavel Menschen dabei, eigenverantwortlich zu leben und ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Lebensgeschichten der Menschen und setzen auf die Potenziale und Stärken jedes Einzelnen. Sie bieten Unterstützung bei Neuorientierung, Qualifizierung und Jobsuche.

In einem arbeitsmarktpolitisch dynamischen und von der voranschreitenden digitalen Transformation geprägten Umfeld ist es auch weiterhin der Anspruch des Jobcenters, flexibel zu reagieren und das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets aktuell zu halten. Die Führungsleitlinien innerhalb des Jobcenters schaffen dafür einen verlässlichen Rahmen, fördern die Entwicklung neuer Ansätze für eine Integration von Langzeitleistungsbeziehenden aus den Teams heraus und sorgen für ein einheitliches Verständnis bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Den Kundinnen und Kunden des Jobcenters soll perspektivisch über alle verfügbaren Kanäle ein barrierefreier Zugang zu Informationen und Leistungen ermöglicht werden. Dazu werden die überregionalen Aktivitäten zur Umsetzung der Anforderungen aus dem Onlinezugangsgesetz weiterhin eng begleitet. Zudem wird die laufende Einführung des digitalen Dokumentenmanagementsystems abgeschlossen, um ein flexibles, modernes und effizientes Arbeitsumfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit zu schaffen.

Sozial. Das Jobcenter Oberhavel ist in den kommunalen Strukturen des Landkreises fest verankert und bietet ein Gesamtpaket an Leistungen und Lösungen an. Die Stärke des Jobcenters besteht also aus der konsequenten Nutzung der Chancen der übergreifenden Zusammenarbeit. Bereits bestehende Kooperationen, wie mit dem Fachbereich Jugend sowie dem Fachbereich Soziales und Integration, werden weiterhin intensiv genutzt und ausgebaut. Zudem sollen weitere Netzwerke aufgebaut und damit weitere Leistungen aus einer Hand angeboten werden.

Das Ergebnis ist ein bürgernahes kommunales Jobcenter, kurze Wege, rasche Entscheidungen sowie umfassende und ganzheitliche Angebote.

Vor Ort. Die im Jobcenter entwickelten lokalen und regionalen Aktivitäten sind eng mit den Maßnahmen der örtlichen Netzwerkpartner verzahnt. Diese Nähe zu Wirtschaft, Trägern und zu den Menschen in ihren persönlichen Lebenssituationen ermöglicht die passgenaue Identifikation von Maßnahmen und damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

An den Standorten in Oranienburg und Gransee bietet das Jobcenter Oberhavel auch künftig kreative und maßgeschneiderte Lösungen an. Gleichzeitig werden Kundinnen und Kunden stärker in ihren persönlichen Umfeldern sowie Arbeitgeber und Maßnahmenträger vor Ort betreut.

Das Jobcenter Oberhavel hat in den vergangenen Jahren mit seinen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Unterstützung aus Politik und Wirtschaft sowie den Netzwerken innerhalb des Landkreises viel erreicht. Auf Basis der Maßnahmen des Arbeitsmarktprogramms 2019/2020 wurden viele Menschen erfolgreich auf dem Weg in Arbeit begleitet. Dabei ist es gelungen, insbesondere bei der Nachhaltigkeit der Integrationen gute Ergebnisse zu erzielen.

Die ständige Reflexion, Evaluation und Steuerung ist Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Konzepte, Strukturen und Methoden, um auch in einer sich wandelnden, digitalen Arbeitswelt die Menschen mit flexiblen und passgenauen Leistungen und Angeboten zu unterstützen.

Gerade in Krisenzeiten kommen die Vorteile der kommunal vernetzten Zusammenarbeit am stärksten zur Geltung. Niemand kennt den Markt besser und kann Maßnahmen passgenauer und schneller platzieren. Diese Vorteile unterstützen maßgeblich die Bewältigung der Herausforderungen der Corona-Pandemie, die uns noch lange begleiten werden. Dafür ist das kommunale Jobcenter des Landkreises Oberhavel gut gerüstet.

2. Auswertung der Jahre 2019/2020

2.1. Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung in Oberhavel

Der Landkreis Oberhavel ist ein traditionsreicher Industriestandort, an dem sich verschiedene Unternehmen vorwiegend aus den Branchen Schienenverkehrstechnik, Biotechnologie und Tourismus angesiedelt haben. Auch Branchen wie Chemie und Kunststoff, Metall, Pflege, Logistik und Recycling sind in der Region vertreten und bedeutsam.

Die Region bietet den Menschen eine Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten im Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, verarbeitenden Gewerbe sowie Baugewerbe, aber auch in der öffentlichen Verwaltung und im Logistikbereich. Von der günstigen Lage im direkten Umland von Berlin profitiert vor allem der berlinnahe, wirtschaftlich starke Süden des Landkreises Oberhavel. Der berlinferne, eher strukturschwächere Norden des Landkreises zeigt dagegen weniger Entwicklungspotenzial.

Im Jahr 2019 konnte die Wirtschaft in Oberhavel und Brandenburg noch einen positiven Trend verzeichnen. Mittlerweile sind die zum Teil gravierenden Auswirkungen der Corona-Pandemie seit Anfang 2020 auf die regionale Wirtschaft sichtbar. Laut einem aktuellen Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammer Potsdam vom Herbst 2020 beeinflussen die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie weiterhin erheblich die Wirtschaft. Für viele Branchen seien vor allem die unsicheren Aussichten zur weiteren Entwicklung der Pandemie belastend. Auch wenn die aktuelle Geschäftslage der brandenburgischen Unternehmen laut Bericht positiver ausfällt als noch im Sommer 2020, wurden die Geschäftserwartungen für die kommenden

Monate mit Blick auf die zweite große Infektionswelle und den damit verbundenen Einschränkungen weiter getrübt.

Wirtschaftlich am stärksten betroffen waren im bisherigen Jahresverlauf die Tourismusbranche, vor allem das Hotel- und Gastgewerbe sowie der stationäre Einzelhandel. Die Entwicklung über den bisherigen Jahreszeitraum mit einer stetigen Besserung der wirtschaftlichen Lage verlief in den Unternehmen jedoch nicht ohne die Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dieser Trend wurde durch die Gewährung von staatlicher Unterstützung, wie dem Einsatz von Kurzarbeitergeld oder die Gewährung von Überbrückungshilfen, abgemildert.

Durch den Stellenabbau und die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes in den Unternehmen stieg die Zahl der Antragstellungen auf Leistungen nach dem SGB II erheblich an.

Welche Auswirkungen sich prognostisch für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in der Region Berlin/Brandenburg ergeben, speziell für den Arbeitsmarkt in Oberhavel und die angrenzenden Regionen, bleibt nach Einschätzung der Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel GmbH (WInTO GmbH) abzuwarten. So schätzt die WInTO GmbH ein, dass sich einerseits der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen auf Grundlage der ungewissen wirtschaftlichen Zukunft nur schwer prognostizieren lässt. Andererseits ist noch nicht absehbar, wie viele Arbeitskräfte, die sich derzeit in Kurzarbeit befinden, sich mittelfristig neu orientieren müssen.

2.2. Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen

Die Arbeit der Jobcenter in Deutschland wird anhand von bundeseinheitlichen Kennzahlen dargestellt. Diese Kennzahlen ergeben sich aus dem § 48a SGB II, wonach die Reduzierung der Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt (K1), die Integrationen in Arbeit (Integrationsquote – K2) und der Rückgang des Bestandes der Langzeitleistungsbeziehenden (K3) gemessen wird. Hierbei werden insbesondere die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in den Blick genommen. Unter den Begriff erwerbsfähige Leistungsberechtigte fallen alle Personen im Alter von 15 bis zur Regelaltersgrenze für den Renteneintritt, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und sich gewöhnlich in Deutschland aufhalten (§ 7 Abs. 1 SGB II). Erwerbsfähig ist, wer unter üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Leistungsberechtigung ist dann gegeben, wenn der eigene Bedarf zum Lebensunterhalt und der Unterhaltsbedarf der mit dem Leistungsberechtigten zusammenlebenden Personen nicht aus eigenen Kräften und Mitteln gesichert werden können.

Die Kennzahl K1 – Veränderung der Leistungen zum Lebensunterhalt – misst die Veränderung der Hilfebedürftigkeit von Bedarfsgemeinschaften, indem sie die Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung) der Bedarfsgemeinschaften des Jobcenters im Bezugsmonat ins Verhältnis zum entsprechenden Vorjahresmonatswert setzt. Im März 2020 war im Jobcenter Oberhavel die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt gegenüber dem Vorjahr (März 2019) 10,7 Prozent niedriger. Die Veränderungsrate im Vorjahr (März 2018 bis März 2019) belief sich auf eine Verringerung um 7,2 Prozent.

Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K1 Veränderung der Leistungen zum Lebensunterhalt

K1	März 2018	März 2019	März 2020
Leistungen zum Lebensunterhalt	2.949.360 €	2.737.524 €	2.445.123 €
Veränderungsrate	-9,2 %	-7,2 %	-10,7 %

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Die Kennzahl K2 – Integrationsquote – misst die Integrationen in den vergangenen 12 Monaten im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in diesem Zeitraum. Als Integrationen gelten alle Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildungen oder selbstständigen Erwerbstätigkeiten. Die Aufnahme einer öffentlich-geförderten Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 3 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II ist keine Integration. Die seit dem Jahr 2019 bestehende neue Förderleistung nach § 16e SGB II gilt jedoch zusätzlich als Integration.

Die Integrationsquote im März 2020 ist gegenüber März 2019 leicht gesunken.

Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K2 Integrationsquote

K2	März 2018	März 2019	März 2020
Integrationsquote	21,6 %	22,3 %	21,6 %

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Ein wichtiges Ziel der Jobcenter ist es, langfristigen Leistungsbezug zu vermeiden. Die Kennzahl K3 – Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden – verfolgt dieses Ziel und misst die Veränderung der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden.

Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren (§ 6 Abs. 1 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a des SGB II).

Im März 2020 war im Jobcenter Oberhavel der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden gegenüber dem Vorjahr (März 2019) 12,3 Prozent niedriger. Im Vorjahreszeitraum (März 2018 bis März 2019) betrug der Rückgang 7,8 Prozent.

Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K3 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden

K3	März 2018	März 2019	März 2020
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden	7.006	6.463	5.666
Veränderungsrate	-4,4 %	-7,8 %	-12,3 %

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Der Personenkreis der Langzeitleistungsbeziehenden macht im Landkreis Oberhavel mittlerweile den überwiegenden Teil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. Die lange Verweildauer im SGB II und damit Verfestigung der Arbeitslosigkeit führt zu einer Entfernung vom Arbeitsmarkt. Gleichwohl ist im Verlauf der Jahre 2018 bis 2020 eine rückläufige Tendenz

zu verzeichnen. Diesen Trend kontinuierlich fortzusetzen, ist einer der wesentlichen Schwerpunkte der Arbeit des Jobcenters Oberhavel.

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Oberhavel ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Gründe hierfür sind vor allem Integrationen in Erwerbstätigkeit, die Wirkung des demografischen Wandels, Leistungsende aufgrund von Altersrente und weniger Zugang an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 15 Jahre sowie Wegzug. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat sich im März 2020 die Anzahl der Leistungsberechtigten signifikant reduziert, nicht zuletzt durch die günstige Konjunkturlage in Oberhavel, Berlin und Deutschland.

Anzahl der Leistungsberechtigten

Grunddaten - Statistik der Bundesagentur (BA)	März 2018	März 2019	März 2020
Bedarfsgemeinschaften insgesamt	7.571	6.889	6.096
leistungsberechtigte Personen insgesamt	12.819	11.612	10.287
- davon erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen	9.553	8.628	7.607
- davon arbeitslose Personen	4.454	3.816	3.116
- davon langzeitarbeitslose Personen (länger als 12 Monate arbeitslos)	2.594	2.155	1.755

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Deutlich wird die anhaltend positive Entwicklung des Arbeitsmarktes auch bei der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen.

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

	März 2018		März 2019		März 2020	
	absolut	prozentualer Anteil	absolut	prozentualer Anteil	absolut	prozentualer Anteil
Arbeitslose SGB II	4.454	-	3.816	-	3.116	-
Geschäftsstelle Gransee						
Arbeitslose SGB II	1.303	-	1.174	-	904	-
- davon Langzeitarbeitslose	752	57,7 %	622	53,0 %	481	53,2 %
Geschäftsstelle Oranienburg						
Arbeitslose SGB II	3.151	-	2.642	-	2.212	-
- davon Langzeitarbeitslose	1.842	58,5 %	1.533	58,0 %	1.274	57,6 %

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit konnte auch die Zahl der Menschen in Oberhavel weiter gesenkt werden, die auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes angewiesen sind. Die SGB II-Quote zeigt an, wie stark die Bevölkerung in Oberhavel im Alter von 0 bis zur Regelaltersgrenze für den Renteneintritt von Hilfebedürftigkeit betroffen ist. Oberhavel liegt mit seiner SGB II-Quote deutlich unter dem Landesdurchschnitt für Brandenburg.

SGB II-Quote im Landesvergleich

SGB II-Quote in %	März 2018	März 2019	März 2020
Potsdam-Mittelmark	4,9	4,3	3,8
Dahme-Spreewald	7,0	6,2	5,7
Teltow-Fläming	7,6	6,7	6,0
Oberhavel	7,8	7,0	6,2
Havelland	8,0	7,2	6,5
Märkisch-Oderland	8,9	7,9	7,0
Barnim	9,0	8,2	7,6
Brandenburg Land	10,1	9,1	8,2
Oder-Spree	10,4	9,5	8,3
Spree-Neiße	10,4	9,6	8,3
Elbe-Elster	10,9	10,0	8,7
Potsdam, Stadt	9,9	9,2	8,7
Ostprignitz-Ruppin	11,3	9,8	8,8
Oberspreewald-Lausitz	13,7	12,1	10,4
Prignitz	13,6	12,5	11,2
Uckermark	17,1	16,0	14,3
Cottbus, Stadt	17,0	16,3	14,4
Frankfurt (Oder), Stadt	17,3	16,1	14,7
Brandenburg an der Havel, Stadt	17,0	16,4	14,9

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Wenngleich sich die Zahlen zur Integration von langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten in den ersten Arbeitsmarkt als positiv darstellen, gestalten sich die Integrationsprozesse schwierig. Daher bedarf es auch künftig möglichst individueller Herangehensweisen im Fallmanagement.

Langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte müssen sich oft mit verschiedenen Problematiken auseinandersetzen. Dazu zählen vor allem der Langzeitleistungsbezug an sich, aber auch gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Ausbildungs- und Schulabschlüsse sowie Mutterschaft und auch pflegende Tätigkeiten. Erschwerend können zudem Sucht-, Schulden- und/ oder Wohnungsproblematiken hinzukommen.

Bei der verfestigten Zahl an langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten in Oberhavel stellt sich die Frage, wie dieser Personenkreis effektiv und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. So müssen Ansätze weiterentwickelt werden, die sich noch stärker auf die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten beziehen oder zumindest die soziale Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ermöglichen.

2.3. Bewerbertypen und Zielgruppen

Erwerbsfähige Kundinnen und Kunden werden im Jobcenter Oberhavel verschiedenen Bewerbertypen zugeordnet. Als zentrales Kriterium gilt dabei die Nähe der betreffenden Person zum Arbeitsmarkt. Die Zuordnung ist ein Ergebnis der Potenzialanalyse. In diesem Verfahren werden die persönlichen und sozialen Ressourcen erfasst, ebenso wie Vermittlungshemmnisse, die einer erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Wege stehen können. Ziel ist es, orientiert an den individuellen Bedarfen der Leistungsberechtigten das Fundament für die Entwicklung einer spezifischen Handlungsstrategie für eine dauerhafte Wiedereingliederung in das Arbeitsleben zu legen. Darüber hinaus gewinnt das Jobcenter

wertvolle Daten für die Zielplanung, die Budgetierung, die Personalplanung sowie die bedarfsorientierte Planung von Maßnahmen und Projekten. Folgende Haupttypen werden unterschieden:

- Bewerbertyp A: Marktkunden
- Bewerbertyp B: Marktnahe Kunden
- Bewerbertyp C: Betreuungskunden
- Bewerbertyp D: Passivkunden

Als Marktkunden (Bewerbertyp A) gelten sozial stabile und beschäftigungsfähige erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit allenfalls leichten, kurzfristig überwindbaren Vermittlungshemmnissen, deren Arbeitsleistungsangebot auf dem ersten Arbeitsmarkt einer anhaltenden Nachfrage gegenübersteht – ganz gleich, ob sich dieses Angebot auf eine formale Qualifikation stützt oder nicht. Ein ggf. bestehender Qualifizierungsbedarf beschränkt sich auf die Kategorie der kurzfristigen Anpassungsqualifizierung.

Marktnahe Kunden (Bewerbertyp B) zeichnen sich ebenfalls durch soziale Stabilität und Beschäftigungsfähigkeit aus. Es bestehen jedoch mittelfristig überwindbare Vermittlungshemmnisse, häufig in Gestalt fehlender oder nicht verwertbarer Qualifikation. Aus diesen Gründen steht dem Arbeitsleistungsangebot auf dem ersten Arbeitsmarkt gegenwärtig keine Nachfrage gegenüber.

Als Betreuungskunden (Bewerbertyp C) gelten bedürftige erwerbsfähige Leistungsberechtigte, deren Beschäftigungsfähigkeit noch zu entwickeln ist. Mitunter besteht Beschäftigungsfähigkeit gemessen an den Anforderungen des zweiten Arbeitsmarktes. In diesen Fällen liegt die Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten in der öffentlich geförderten Beschäftigung vor. Betreuungskunden weisen schwerwiegende und/oder multiple Vermittlungshemmnisse, zumindest jedoch solche auf, für deren Überwindung ein längerer Zeitraum mit möglicherweise diskontinuierlichem Verlauf zu veranschlagen ist. Der Entwicklungsstand des Betreuungskunden lässt zumindest eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt vorerst nicht zu.

Passivkunden (Bewerbertyp D) sind Personen, deren Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit nicht möglich ist. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum Bewerbertyp D zählen beispielsweise Leistungsberechtigte, die Kinder unter drei Jahren betreuen ebenso wie Personen, die Angehörige pflegen. Mehrheitlich setzt sich die Gruppe der Passivkunden jedoch aus Leistungsberechtigten mit erheblich eingeschränkter gesundheitlicher Leistungsfähigkeit zusammen, deren Erwerbstätigkeit in den kommenden sechs Monaten auf maximal drei Stunden begrenzt ist.

Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Kundengruppen (Daten jeweils nach 3-monatiger Wartezeit – t-3-Daten)

Kundengruppe	Sep 2018		Sep 2019		Sep 2020	
	Anzahl eLb	Relativer Anteil	Anzahl eLb	Relativer Anteil	Anzahl eLb	Relativer Anteil
A - Marktkunden	574	6,20 %	407	4,80 %	300	3,74 %
B – marktnahe Kunden	1.651	17,70 %	1.122	13,23 %	946	11,79 %
C – Betreuungskunden	4.569	49,10 %	4.792	56,50 %	4.403	54,89 %
D - Passivkunden	1.626	17,50 %	1.603	18,90 %	1.673	20,86 %
ohne Angabe	886	9,50 %	557	6,57 %	700	8,73 %

Quelle: Jobcenter Oberhavel

Um den Funktionen der Typisierung noch besser gerecht werden zu können, arbeitet das Jobcenter Oberhavel gegenwärtig an einer weiteren Differenzierung der Kategorien.

Innerhalb dieser Klassifizierung liegt das Augenmerk besonders auf Zielgruppen, die einer spezifischen Förderung bedürfen. Hierzu zählen insbesondere junge Menschen unter 25 Jahren, ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, Alleinerziehende, Schwerbehinderte und Rehabilitanden, Selbstständige sowie Erwerbstätige, die aufstockend Leistungen nach dem SGB II erhalten.

2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2018/2019

Wie im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, unterscheiden sich die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit den genannten Merkmalen erheblich voneinander. Marktkunden (Bewerbertyp A) und marktnahe Kunden (Bewerbertyp B) benötigen demnach weniger Betreuungsleistungen als Betreuungskunden (Bewerbertyp C).

Auf die unterschiedlichen Förderbedarfe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten müssen sich die Fallmanagerinnen und Fallmanager für die Integration in den Arbeitsmarkt einstellen. Nach Zuordnung in die Bewerbertypen A, B, C oder D durch die Potenzialanalyse verfolgen die Fallmanagerinnen und Fallmanager mit den Leistungsberechtigten individuelle Eingliederungsstrategien und nutzen dafür verschiedene Instrumente der aktiven Arbeitsförderung. Der Charakter bzw. der Einsatz einzelner Förderinstrumente ist auf die Vorbereitung einer Arbeitsmarktintegration, teils auf die kurzfristige Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme oder als langer Prozess, ausgerichtet.

Der Erfolg von Fördermaßnahmen lässt sich durch die Eingliederungsquote (EQ) abbilden. Die Eingliederungsquote setzt die Gesamtanzahl der Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmern mit der Anzahl an Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmern ins Verhältnis, die nach Abschluss ihrer Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

Die Eingliederung einer Leistungsberechtigten oder eines Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt kann i.d.R. nicht nur einem einzelnen Förderinstrument angerechnet werden. Ausgehend von der Ausgangssituation der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, z. B. in Bezug auf Motivation, Qualifikation, persönliche

Lebenslage, gesundheitliche Stabilität, Dauer der Arbeitslosigkeit, ist der Integrationserfolg meist das Ergebnis einer Förderkette. Auch die Kombination von teilweise mehreren Fördermaßnahmen gleichzeitig können zum Erfolg führen. Zudem hängen die Erfolgchancen zur Eingliederung von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation ab. Diese Einflussfaktoren sind bei der Bewertung der folgenden Darstellung der Eingliederungsquote je Instrument zu beachten.

Beschäftigung von Teilnehmenden 6 Monate nach Austritt aus arbeitsmarktpolitischen Instrumenten - Eingliederungsquoten (EQ) verschiedener Eingliederungsinstrumente

arbeitsmarktpolitische Maßnahmen April 2019 bis März 2020	Austritte insgesamt	EQ in %
Vermittlungsbudget § 44 SGB III	1.498	50,2
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III	1.144	38,7
- davon Maßnahme bei einem Arbeitgeber	315	49,8
- davon Maßnahme bei einem Träger	829	34,5
Einstiegsqualifizierung (EQ) § 54a SGB III	22	59,1
Förderung der beruflichen Weiterbildung § 81-87 SGB III	118	44,9
Eingliederungszuschuss § 88 ff. SGB III	195	71,3
Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit § 16b SGB II	50	90,0
Einstiegsgeld bei selbstständiger Erwerbstätigkeit § 16b SGB II	63	81,0
Arbeitsgelegenheiten § 16d SGB II	986	11,8
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) § 16e SGB II a.F.	32	46,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Es ist zu berücksichtigen, dass sich die einzelnen Instrumente in ihrer Zielsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung entscheidend voneinander abgrenzen. Somit fallen die Ergebnisse bzgl. der Beschäftigungsaufnahmen im Anschluss an die Förderinstrumente sehr unterschiedlich aus.

Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten gelten zum Beispiel als niedrigschwellige Maßnahmen, die vorrangig die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer herstellen oder erhalten sollen. Daher werden mit dem Instrument anschließend vergleichsweise wenig Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Die seit 2019 insbesondere für langzeitarbeitslose Kundinnen und Kunden neu eingeführten und längerfristig geförderten Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ nach § 16e SGB II und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II sind in der Tabelle nicht aufgeführt, da noch keine Austritte bis zum Redaktionsschluss des Arbeitsmarktprogramms verzeichnet wurden.

2.5. Organisationsentwicklung

Der Landkreis Oberhavel nimmt seit 2005 die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende als sogenannter zugelassener kommunaler Träger wahr. In dieser Zeit sind tragfähige Strukturen entstanden, die es stetig weiterzuentwickeln gilt. Die Umsetzung der Ergebnisse der im Jahr 2017 durchgeführten Organisationsuntersuchung in Teilen des Jobcenters ist vorangeschritten. Die schon 2018 umgesetzten Veränderungen an der Aufbauorganisation sind inzwischen mit Leben gefüllt und fest in der Organisationsstruktur des

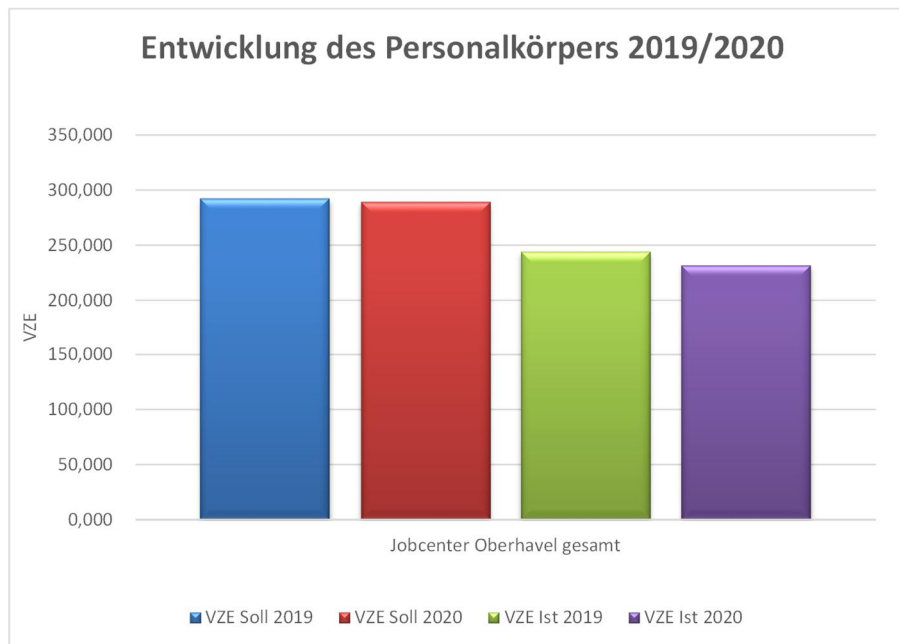
Jobcenters verankert. Insbesondere im Fallmanagement ist die Anzahl der Teams reduziert und die Führungsspanne an diejenige im Leistungsbereich angepasst worden. So kümmern sich in Oranienburg vier Teams und in Gransee ein Team um die Eingliederung der Kundinnen und Kunden. Das Team Migration, welches infolge der Zuwanderung von Menschen mit Fluchterfahrung in den Jahren ab 2015 gebildet wurde, hat sich aufgrund des veränderten Bedarfs strukturell neu in die Teams des Fallmanagements eingegliedert. So profitieren die übrigen Fallmanagerinnen und Fallmanager von dem speziellen Wissen und der Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund, was sie in ihrer eigenen Arbeit bestärken wird. Maßgeblich für diese Entwicklung war insbesondere der Prozess der interkulturellen Öffnung des Jobcenters, der von Anfang an zum Ziel hatte, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters zu befähigen, allen Kundinnen und Kunden gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II zu gewähren, ohne dass Herkunft, Sprache oder bisheriger Werdegang hierbei eine Rolle spielen.

Im Fallmanagement steht ferner die Weiterentwicklung der Beratungsarbeit im Fokus. Hierzu ist inzwischen ein Kontaktdichtekonzept erarbeitet und eingeführt worden, wodurch sichergestellt werden soll, dass Kundinnen und Kunden einheitlich in einer bestimmten Regelmäßigkeit eingeladen werden. Das Kontaktdichtekonzept ist ein erster Schritt hin zu einem umfassenden Beratungskonzept für das ganze Fallmanagement. Darüber hinaus wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Eckpunktepapiere zu verschiedenen Themen wie „Leitfragen für das Beratungsgespräch“ oder „Integration“ zur Verfügung gestellt, um die Beratungsarbeit weiter zu strukturieren.

Hinsichtlich der Ablauforganisation ist den Führungskräften des Jobcenters eine Prozessmanagementsoftware zur Verfügung gestellt worden. In mehreren Schulungen sind die Führungskräfte an das Thema der Prozesssteuerung herangeführt worden, um Arbeitsprozesse zu erfassen, zu analysieren und zu optimieren. Das Themenfeld der Organisationskultur ist zunächst im Hinblick auf die Führungskultur im Jobcenter vertieft worden. Vielfältige Angebote für Führungskräfte, interdisziplinäre Workshops zum Thema Führung und die Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle mündeten in Führungskonzepten, die für das Jobcenter inzwischen verbindlich sind. So wurden ein Fachaufsichtskonzept, ein Mitarbeiterführungskonzept, ein Meetingkonzept und Führungsleitlinien erarbeitet und im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung der Belegschaft vorgestellt. Auch diese Konzepte gilt es, mit Leben zu füllen und im Führungsalltag zu etablieren.

2.6. Personalressourcen

Der Rückgang der Zahl der Bedarfsgemeinschaften hat sich in den vergangenen zwei Jahren fortgesetzt. Einzig im Frühjahr 2020 kam es infolge der Corona-Pandemie zu einem leichten Anstieg. Bislang hat sich hieraus aber nicht die Notwendigkeit ergeben, zusätzliche Personalressourcen zu schaffen. Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und die Folgen für den Arbeitsmarkt werden aber auch unter diesem Gesichtspunkt weiter zu beobachten sein.



Quelle: Jobcenter Oberhavel

2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters

In den Jahren 2019 und 2020 wurde der Prozess der Interkulturellen Öffnung im Jobcenter mit externer Beratung durch die Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA Brandenburg) weiter fortgeführt. Hierzu fanden regelmäßige Projektgruppentreffen statt. Die wichtigsten Ziele des IKÖ-Prozesses sind der gleichberechtigte und ungehinderte Zugang zu den Dienstleistungen nach dem SGB II für alle Einwohnerinnen und Einwohner des Landkreises Oberhavel sowie die Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um mit Menschen unterschiedlicher Herkunft angemessen, erfolgreich und beidseitig zufriedenstellend zu arbeiten.

In Gesprächen der Mitglieder der Projektgruppe IKÖ mit den Teams aus verschiedenen Bereichen des Jobcenters wurden die Ziele des IKÖ-Prozesses erläutert und über die geplanten Umsetzungen informiert. Für die temporäre Arbeit in den einzelnen Arbeitsgruppen der Projektgruppe IKÖ wurde versucht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Umsetzung der Ziele zu gewinnen. Dies ist nicht in vollem Umfang gelungen und wird daher für die Zukunft eine Hauptaufgabe der Projektgruppe sein. Es soll erreicht werden, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an dem IKÖ-Prozess beteiligen, ihre Ideen und Vorschläge dazu einbringen und deren Umsetzung begleiten. Veränderungen in Arbeitsprozessen und -abläufen bedürfen einer genauen Planung und müssen für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Sie sollen die Arbeit erleichtern und einen Mehrwert für alle Beteiligten, für die Mitarbeitenden sowie für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten schaffen. Dazu ist es wichtig, die Arbeit im IKÖ-Prozess transparent zu gestalten. Dies soll in Zukunft weiter verbessert werden.

Der Anteil der erwerbsfähigen Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund lag im Mai 2020 bei 15 Prozent, insgesamt 1.131 Personen. Bisher wurden Personen, die in den vergangenen Jahren als Geflüchtete aus den Hauptherkunftsländern zugezogen sind, als Teilgruppe der Personen mit Migrationshintergrund durch ein spezialisiertes Team Migration betreut. Die persönlichen Voraussetzungen dieser Gruppe haben sich durch die intensive Betreuungsarbeit des spezialisierten Teams stark verbessert. Um die Situation für alle Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund weiter zu verbessern, ist es wichtig, den

Umgang mit struktureller Ungleichbehandlung künftig noch mehr im Blick zu haben. Dazu werden die spezialisierten Fallmanagerinnen und Fallmanager mit ihrem Expertenwissen und ihren Erfahrungen in die Teams des Fallmanagements integriert, um die Betreuung und Integration in jedem Team gleichermaßen intensiv zu gestalten. Somit kann eine Gleichstellung aller im Jobcenter betreuten Personen im Bereich Fallmanagement gewährleistet werden. Darüber hinaus sorgt der Prozess auch für eine weitere Öffnung des Jobcenters gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern, ganz gleich, welcher Herkunft sie sind oder welchen Lebensweg sie beschritten haben. Es gilt, die Sprache der Bürgerinnen und Bürger zu sprechen und ihnen insgesamt auf Augenhöhe zu begegnen.

2.8. Gleichstellungsförderung

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsförderung besteht ebenfalls darin, allen Personengruppen den gleichen ungehinderten Zugang zu allen Eingliederungsinstrumenten und Dienstleistungen des SGB II zu ermöglichen. Dieser Prozess wird im Jobcenter durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier bei der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Arbeit im Fallmanagement wird durch aktive Beratung der BCA zu verschiedenen Schwerpunkten unterstützt. Dazu gehören z. B. Maßnahmeplanung und Auswertungen von verschiedenen Eingliederungsleistungen. Auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Auswertungen werden Maßnahmen abgeleitet, die die Arbeit des Fallmanagements optimieren. Zugleich soll eine transparentere Darstellung der Arbeit und des Erfolges des Fallmanagements erreicht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen weiterhin für die Beachtung der Gleichbehandlung von verschiedenen Personengruppen in ihrer täglichen Arbeit sensibilisiert werden. Dazu erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit allen Bereichen des Jobcenters.

3. Ziele für die Jahre 2021/2022

3.1. Strategische Ziele – Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg

Wie oben dargestellt, ist die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Oberhavel in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Seit Mai 2020 sind aufgrund der Corona-Pandemie leichte Anstiege der Fallzahlen zu verzeichnen.

Mit dem aufsichtführenden Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) wird jedes Jahr eine Zielvereinbarung geschlossen, die sich inhaltlich einerseits aus der bundesweiten Zielsteuerung SGB II und andererseits aus landesspezifischen Zielen ableiten lässt. Hinzu kommen regionale arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte, die aus den vorgenannten Zielen abgeleitet werden.

Die Zielplanung richtet sich an den im § 48b Abs. 3 Satz 1 SGB II genannten Zielen:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3)

Die Kennzahlen sind maßgeblich für die Zielvereinbarung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der zuständigen Landesbehörde, dem MWAE, bzw. die das MWAE mit dem Jobcenter Oberhavel schließt. Unter Berücksichtigung der individuellen

Rahmenbedingungen des Jobcenters Oberhavel werden für die Zielvereinbarung möglichst realistische und zugleich ambitionierte Zielwerte vereinbart. Aufgrund der Corona-Pandemie und der in diesem Zusammenhang getroffenen Maßnahmen ist die Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung schwer vorhersehbar geworden. Es wird mit einem spürbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet, insbesondere im Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs Drittes Buch (SGB III), aber auch – regional unterschiedlich – im SGB II.

Mit dem MWAE wurde im Zielverhandlungsprozess für das Jahr 2021 nicht wie gewohnt ein Anstieg der Integrationen besprochen. Stattdessen soll 2021 die Entwicklung der Summe der Integrationen im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf Basis der Kennzahlen nach § 48a SGB II lediglich beobachtet werden.

Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 lag bis zum Redaktionsschluss dieses Arbeitsmarktprogramms noch keine Vereinbarung mit dem MWAE vor.

3.2. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters

Die im Arbeitsmarktprogramm 2019/2020 festgelegten Ziele werden im vorliegenden Arbeitsmarktprogramm erneut aufgegriffen und unter Berücksichtigung der aktuellen Situation weiterverfolgt. Der Schwerpunkt liegt weiterhin auf der Entwicklung von nachhaltigen Integrationsperspektiven für Langzeitleistungsberechtigte und Langzeitarbeitslose. So stehen im Mittelpunkt die Aktivierung, die soziale Stabilisierung und die Verbesserung der Integrationsfähigkeit durch stärker aufeinander abgestimmte Eingliederungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote. Diese Entwicklung wird begleitet durch die Weiterentwicklung und Umsetzung des Beratungskonzeptes im Fallmanagement.

Zielstellungen und Handlungsschwerpunkte zur Zielerreichung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022:

1. Erfüllung der Zielkennzahlen nach § 48a SGB II

Zielerreichung:

Die mit dem MWAE zu vereinbarenden Ziele für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 werden im Zeitraum der Gültigkeit des Arbeitsmarktprogramms erfüllt. Die Zielkennzahlen einerseits und die direkte Beratungs- und Unterstützungsarbeit für die Kunden andererseits miteinander zu vereinbaren stellt oftmals einen Zielkonflikt dar und ist eine Herausforderung, der sich das Fallmanagement weiter stellen wird. Es werden Strategien entwickelt, um mit den Kundinnen und Kunden bedarfsgerecht zu arbeiten und letztlich die Zielkennzahlen zu erreichen.

2. Fortführung des Prozesses der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und der sozialen Teilhabe von arbeitslosen und arbeitssuchenden Menschen sowie der Verstetigung von bestehender Beschäftigung. Die Schwerpunkte richten sich auf Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und im Besonderen auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, auf die Integration von jugendlichen und älteren Leistungsberechtigten und auf die Integration von langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten bzw. Langzeitleistungsbeziehern aus.

Zielerreichung:

- Der Einblick in den lokalen Arbeitsmarkt wird durch die weitere und intensivere Zusammenarbeit und den Austausch mit der örtlichen Wirtschaft, vertreten durch die Wirtschaftsförderung des Landkreises, die Kammern, die örtlichen

Arbeitgeberverbände und die regional vertretenen Arbeitgeber sowie durch die in Oberhavel ansässigen Dienstleistungsunternehmen der aktiven Arbeitsförderung und die Arbeitsagentur erweitert.

- Die Kenntnisse über Bedarfe und Entwicklungen am Arbeitsmarkt erlauben die Neuentwicklung aufeinander abgestimmter Maßnahmeangebote unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen der zu betreuenden Klientel. Maßnahmen werden systematisch evaluiert und in der Weiterentwicklung auf die Förderung individueller, arbeitsmarktrelevanter Ressourcen ausgerichtet.
- Durch Teilnahme am Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ wird die Netzwerkarbeit mit regionalen Partnern vertieft und die gesundheitsorientierte Beratung im Fallmanagement ausgebaut.
- Die Beschäftigungsmöglichkeiten zur Eröffnung von Teilhabechancen am Arbeitsmarkt werden weiterentwickelt und ausgebaut.
- Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie des Bundes wird die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schwerpunkt einer nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Ausrichtung auf Engpassberufe als bedeutsames Instrument für einen Teil der Langzeitleistungsbezieher neu gewichtet. Das Fallmanagement nutzt die neuen Handlungsansätze zielgerichtet.

3. Fortentwicklung der Beratungskompetenz im Fallmanagement

Zielerreichung:

- Das Beratungskonzept im Fallmanagement mit dem Schwerpunkt der ressourcenorientierten Beratung wird weiterentwickelt. Bisher projekthaft betriebene Beratungsansätze (z. B. IntAkt) sollen im fortzuentwickelnden Beratungskonzept implementiert werden.
- Die engmaschige Begleitung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch die Umsetzung des Kontaktdichtekonzeptes wird fortgesetzt und ausgebaut.
- Das Projektes GATE 25 wird ausgebaut und weiterentwickelt bzw. in den Arbeitsalltag des Jobcenters implementiert. Die Einbindung weiterer Bereiche interner und externer Partner ist für die folgenden zwei Geschäftsjahre geplant.

4. Fokussierung des Jobcenters als dienstleistungsorientierte Behörde mit sozialem Charakter

Zielerreichung:

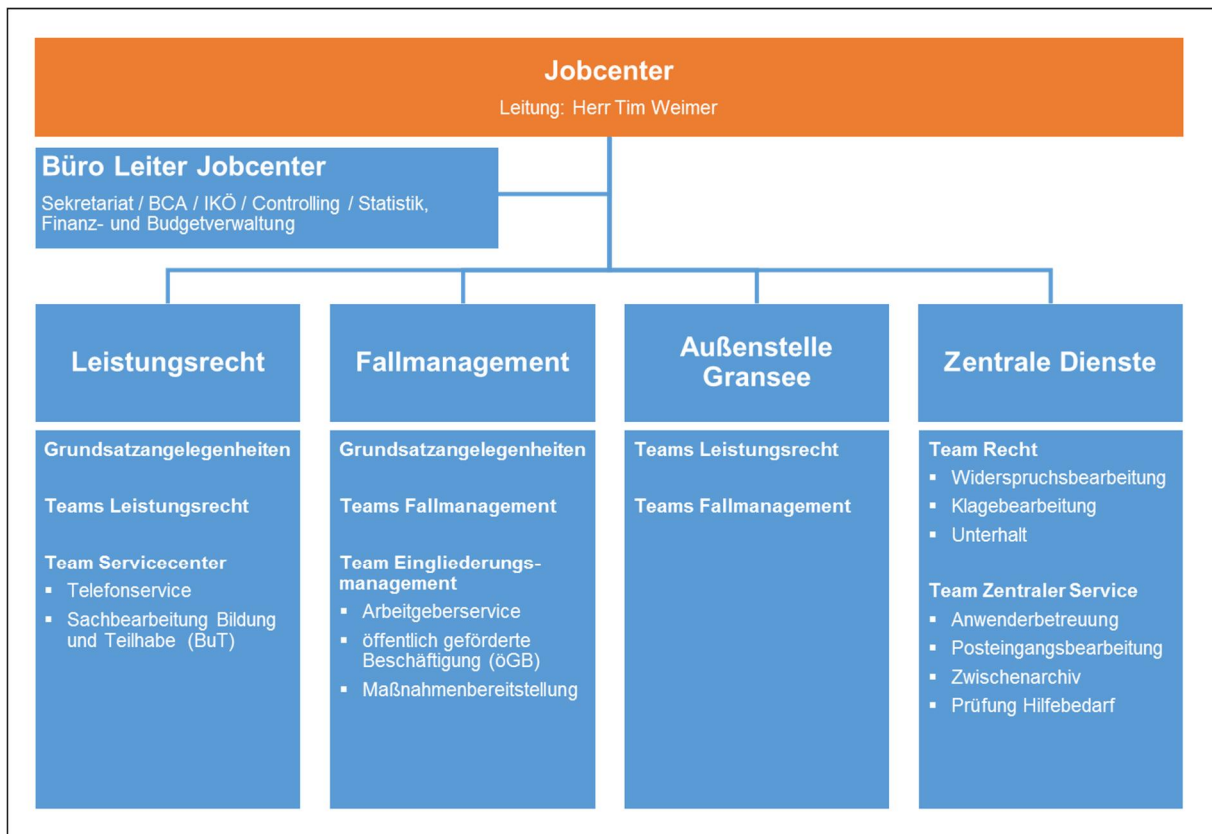
- Es soll die Fortsetzung des Abbaus bürokratischer Hürden mit Hilfe einer weiteren Digitalisierung der Arbeitsprozesse innerhalb des Jobcenters erfolgen.
- Festlegung und Sicherstellung weiterer einheitlicher Beratungsstandards im gesamten Jobcenter
- Fortsetzung und Förderung des Prozesses der interkulturellen Öffnung zur Förderung der Vielfalt und der damit einhergehenden Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten des Jobcenters.

3.3. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung

Um die genannten Ziele zu erreichen, muss der Qualitätsentwicklungsprozess konsequent weiterverfolgt werden. Nachdem in den vergangenen Geschäftsjahren intensiv an der Führungsqualität gearbeitet wurde, gilt es nun, die Qualitätsentwicklung auf Mitarbeiterebene zu stärken, um letztlich den Kundinnen und Kunden des Jobcenters eine qualitativ hochwertige Dienstleistung anbieten zu können. Wenn die strategischen Ziele durch

dienstleistungsorientiertes Handeln erreicht werden sollen, müssen die Führungskräfte diese Orientierung weiterhin und noch stärker selbst verinnerlichen. Wenn die Menschen besser beraten und betreut werden, weil sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der anspruchsvollen und mitunter stressigen Arbeit wohlfühlen, dann müssen Führungskräfte auch weiterhin ihren Beitrag zu einem gesunden Arbeitsklima leisten und das am Miteinander der Führungsmannschaft vorleben. Die Führungsleitlinien, die sich die Führungskräfte gegeben haben, sollen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters zu allgemeingültigen Leitlinien für die Arbeit mit den Kundinnen und Kunden weiterentwickelt werden. Denn auch und gerade in der Arbeit mit den Kundinnen und Kunden kommt es darauf an, wertschätzend zu kommunizieren, auf die Wünsche und Vorstellungen der Kundinnen und Kunden angemessen einzugehen, auf Augenhöhe zu agieren und verbindlich und transparent zu bleiben.

Veränderungen an der Aufbauorganisation sind nur vereinzelt noch erforderlich. Im Wesentlichen hat sich aber die Organisationsstruktur des Jobcenters bewährt und gerade im Frühjahr 2020 als krisenfest erwiesen. Die Struktur des Jobcenters kann nachfolgender Grafik entnommen werden:



Quelle: Jobcenter Oberhavel - Organisationsstruktur des Jobcenters Oberhavel

Im Rahmen der Ablauforganisation werden aktuell sukzessive die Kernprozesse des Jobcenters erhoben (soweit dies nicht schon durch die im Jahr 2017 im Leistungsbereich durchgeführte Organisationsuntersuchung geschehen ist) und analysiert. Insbesondere im Fallmanagement müssen die Arbeitsprozesse ausgestaltet und transparenter dargestellt werden. Zum Beratungsprozess selbst wird durch die Führungskräfte des Fachdienstes Fallmanagement sowie der Außenstelle Gransee unter Einbeziehung des Büros des Leiters Jobcenter das Beratungskonzept verschriftlicht und zusammengeführt, welches für alle Fallmanagerinnen und Fallmanager den Beratungsprozess vereinheitlichen soll. In einem ersten Schritt ist bereits ein Kontaktdichtekonzept erarbeitet und eingeführt worden. Es sollen

künftig vermehrt einheitliche Standards zum Beratungsgespräch und zur Qualität der Beratungsarbeit gesetzt werden, um den Beratungsprozess besser steuern zu können. Perspektivisch soll die Beratungsarbeit nicht nur im Fallmanagement, sondern insgesamt im Jobcenter eine einheitliche Ausrichtung erfahren, in der die Wünsche und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden im Vordergrund stehen.

Zur Qualitätsentwicklung gehört daher auch die Stimme der Kundinnen und Kunden. Im Frühjahr 2021 soll eine Kundenbefragung durchgeführt werden. Die Ergebnisse sollen der weiteren Betrachtung von Qualitätsstandards dienen und die Ausrichtung der Arbeit des Jobcenters an den Kundinnen und Kunden verdeutlichen.

4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Eingliederungsstrategien

4.1. Überblick zu den klassischen Eingliederungsleistungen SGB II und SGB III

Die Arbeitsförderung hält verschiedene Instrumente vor, welche unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Kundinnen und Kunden angewendet werden können. Dabei kann sich das Jobcenter Oberhavel der Instrumente des SGB II und der zum Teil eröffneten Instrumente des SGB III bedienen. Die Eingliederungsinstrumente werden so gewählt, dass sie den Kundinnen und Kunden perspektivisch die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Dabei bereitet ein Teil der Instrumente die Eingliederung in den Arbeitsmarkt vor, während andere Instrumente die eigentliche Beschäftigungsaufnahme flankieren bzw. stabilisieren und somit dem vorzeitigen Verlust der Beschäftigung vorbeugen.

4.1.1. Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget stellt eine Leistung zur Unterstützung der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung dar. Vom Jobcenter Oberhavel können Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Kundinnen und Kunden sowie Ausbildungssuchende gefördert werden, sofern diese einen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II haben.

Über das Vermittlungsbudget kann die Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (Arbeit oder Ausbildung) gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II können auch Leistungen für die Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung erbracht werden. Die Förderung umfasst die Übernahme angemessener Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird. Es können in diesem auch Kosten im Zusammenhang mit der Anbahnung oder Aufnahme einer Tätigkeit in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz übernommen werden, wenn die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt. Typische Leistungen sind z. B. die Übernahme von:

- Bewerbungskosten,
- Reisekosten zum Vorstellungsgespräch,
- Fahrkosten zum Antritt einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle,
- Kosten für Pendelfahrten zum Arbeits- oder Ausbildungsort,
- Umzugskosten bei Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung,
- Trennungskosten,
- Kosten für Arbeitskleidung oder Arbeitsmittel.

4.1.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III bei Bildungsträgern unter Anwendung des Vergaberechts bilden auch 2021/2022 einen Schwerpunkt im Jobcenter Oberhavel. Durch die Teilnahme an einer zielführenden Maßnahme kann je nach Adressaten verschiedenen Problemstellungen begegnet und der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert bzw. ermöglicht werden.

Die bedarfsorientierte Planung und Entwicklung von eigenen Maßnahmen sowie die Koordination von sonstigen Angeboten Dritter ist eine wesentliche Erfolgsgröße für das Fallmanagement. Die aktuellen und prognostizierten Bedarfe werden vom Fallmanagement festgestellt und von den Teamleiterinnen und Teamleitern in zielgruppenbezogenen Bedarfsmeldungen zusammengefasst. Daraus entsteht in Zusammenarbeit mit dem Team Eingliederungsmanagement die konkrete Planung der auszuschreibenden Maßnahmen.

Darüber hinaus bietet der § 45 SGB III die Möglichkeit, Leistungen im Gutscheilverfahren verfügbar zu machen, namentlich über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein. Davon umfasst ist einerseits die Beauftragung eines privaten Arbeitsvermittlers, durch den die Kundinnen und Kunden eine Unterstützung bei der Suche nach Angeboten aus dem Stellenpool des Arbeitsvermittlers erhalten. Andererseits können durch die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auch Maßnahmen bei Trägern in Anspruch genommen werden, deren Inhalte vielfältig sind. Sie reichen von Maßnahmen zur Unterstützung der direkten Integration in Arbeit oder Ausbildung bis hin zu Maßnahmen, deren Zielstellung die soziale Stabilisierung und die Erlangung bzw. Wiedererlangung notwendiger Alltagskompetenzen ist. Voraussetzung in diesem Fall ist eine vorliegende Zertifizierung von Träger und Maßnahme gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), um die Qualität der Angebote sicherzustellen.

Ein weiterer Anwendungsbereich, der durch den § 45 SGB III eröffnet wird, ist die Eignungsfeststellung bei einem Arbeitgeber. Hier haben sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vor Abschluss eines Arbeitsvertrages die Möglichkeit zu prüfen, ob die Tätigkeit tatsächlich im Hinblick auf die Anforderung der Stelle geeignet ist. Dabei können die Kosten, die im Zusammenhang mit einer Eignungsfeststellung entstehen, vom Jobcenter Oberhavel übernommen werden.

4.1.3. Leistungen der Berufswahl und Berufsausbildung

Neben den zielgruppenspezifischen Maßnahmen nach § 45 SGB III und den Förderungen aus dem Vermittlungsbudget stehen dem Personenkreis der unter 25-Jährigen weitere Leistungen zur Verfügung.

Junge Leistungsberechtigte können während einer betrieblichen Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten, wenn ohne diese Hilfen das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet ist. Über eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme können Jugendliche, die ihre Schulpflicht erfüllt haben ihre fehlende Ausbildungsreife erlangen. Durch Unterrichtung in verschiedenen Schulfächern werden Defizite abgebaut und es besteht die Möglichkeit in der Maßnahme den Schulabschluss nachzuholen. Die nachträgliche Erlangung eines Schulabschlusses ist auch über das Instrument der beruflichen Weiterbildung möglich.

Mit dem Instrument des § 16h SGB II werden gezielt zusätzliche Hilfen ermöglicht, junge Menschen in einer schwierigen Lebenslage zu unterstützen und sie (zurück) auf den Weg in Bildungsprozesse, Maßnahmen der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu holen. Mit dem Anschluss an einen der genannten Prozesse oder dem Einmünden in Maßnahmen

entsteht eine kontinuierliche und verlässliche Begleitung und Unterstützung der jungen Menschen, die für den Erfolg des Angebots entscheidend ist.

4.1.4. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Das Instrument der beruflichen Weiterbildung wird eingesetzt, wenn fehlende oder unzureichende Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen. Berufliche Weiterbildung verbessert die Integrationschancen der zu Fördernden im allgemeinen Arbeitsmarkt. Für Arbeitgeber entsteht der Vorteil, langfristig qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Als wichtigste Instrumente zur Verbesserung des Faktors „Qualifizierung“ im Rahmen der berufsbezogenen Weiterbildung gelten die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die berufliche Fortbildung dient der Weiterqualifizierung im erlernten Beruf. Sie soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Wiedereingliederung in das ehemalige Arbeitsfeld ermöglichen. Vielfach geht es darum, vorhandene Berufs- und Arbeitskenntnisse an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Die berufliche Umschulung zielt auf den Erwerb eines Abschlusses in einem neuen Beruf, bevorzugt in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO). Die Dauer der Umschulungsmaßnahmen ist gesetzlich normiert.

Teilqualifikationen (TQ) bieten jungen Erwachsenen über 25 Jahren die Chance, schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. TQ sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und werden von den Industrie- und Handelskammern bundeseinheitlich für technische und kaufmännische Berufe sowie verschiedene Dienstleistungsbereiche angeboten, z. B. für Lager oder Gastgewerbe.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können inzwischen auch im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Diese gesetzliche Neuregelung unterstützt auf Seiten der Arbeitgeber die Bereitschaft, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzeitig einzustellen. Damit kann die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt werden. Der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften kann in höherem Maße entsprochen werden. Die Chancen einer dauerhaften beruflichen Eingliederung der Beschäftigten verbessern sich.

4.1.5. Leistungen für Schwerbehinderte und Rehabilitanden

Der Bedarf an beruflicher Rehabilitation wird durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager während der Potenzialanalyse bzw. in der Beratungstätigkeit identifiziert und durch eine ärztliche Begutachtung verifiziert. Auf der Grundlage des Gutachtens arbeitet das Jobcenter Oberhavel mit der Rehabilitationsabteilung der Arbeitsagentur Neuruppin zusammen. Der Fachberater der Arbeitsagentur entscheidet über das Vorliegen der Rehabilitandeneigenschaft und erarbeitet schließlich den Bedarf an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Zur Förderung von schwerbehinderten Personen wird in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Potsdam das Bundesprogramm "Initiative Inklusion" genutzt. Zudem können gemäß § 90 SGB III für behinderte und schwerbehinderte Menschen besondere Eingliederungszuschüsse gewährt werden. Außerdem können Arbeitgeber gemäß § 46 SGB III eine Kostenerstattung für die Probebeschäftigung und für Arbeitshilfen für behinderte Menschen erhalten.

4.1.6. Eingliederungsleistungen für Selbstständige

Existenzgründerinnen und -gründer können eine Förderung mit Einstiegsgeld gemäß § 16b SGB II sowie ein Darlehen für Sachgüter nach § 16c SGB II erhalten. Voraussetzung für eine Förderung ist das Vorliegen eines tragfähigen Konzeptes, welches durch eine fachkundige Stelle zu bestätigen ist, sowie die persönliche und fachliche Eignung des (potenziellen) Selbstständigen. Angehende Existenzgründer können am Regionalen Lotsendienst der WInTO GmbH teilnehmen. Zudem können weiterführende Beratungsangebote mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines zur Vorbereitung auf die Existenzgründung genutzt werden.

4.1.7. Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (ögB)

Nach der Gesetzesreform der Arbeitsgelegenheiten im Jahr 2012 ist dieses Instrument der ögB als Ultima-Ratio-Förderung einzusetzen, um besonders arbeitsmarktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Effekte von Arbeit und gleichzeitig eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erleben zu lassen. Darüber hinaus werden noch weitere Ziele mit dem Einsatz in Arbeitsgelegenheiten verbunden, so

- wird Teilhabe am sozialen Leben ermöglicht,
- das Interesse an (geringfügiger) Arbeit nach der Arbeitsgelegenheit bleibt eher bestehen – dies kann zum Wunsch nach einer weiteren Arbeitsgelegenheit oder zu einer ungeforderten Tätigkeit führen,
- erwerbsfähige Leistungsberechtigte stehen dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung,
- es können parallel Qualifizierungen mit Maßnahmen gemäß § 45 SGB III erfolgen und
- Arbeitsgelegenheiten dienen der Motivations- und Eignungsfeststellung für weitere Förderungen und tragen damit zur Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt bei.

In den letzten Jahren hat in der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden ein Perspektivwechsel stattgefunden. Vormalig wurde in erster Linie versucht, durch andauernde Beschäftigungslosigkeit entstandene Hemmnisse abzubauen und zu kompensieren. Heute liegt der Fokus mehr darauf, welche Stärken und Kompetenzen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mitbringen und wie man diese gezielt ausbauen kann.

Das Jobcenter Oberhavel hat die Umsetzung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Bereich der Arbeitsgelegenheiten auf der Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zur Durchführung der öffentlich geförderten Beschäftigung an die Stadt Hennigsdorf übertragen. Diese führt mit ihrem Fachdienst Beschäftigungsförderung in Eigenregie die Projektplanung, Antragsbearbeitung, Überwachung, Prüfung und Abrechnung bewilligter Maßnahmen durch, erhebt Statistiken und evaluiert die Maßnahmen. Die Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Beschäftigung des Jobcenters Oberhavel fungiert im Rahmen des Vertrages als Anlauf- und Schnittstelle zwischen dem Fallmanagement und dem Fachdienst Beschäftigungsförderung der Stadt Hennigsdorf.

Über die Koordinierungsstelle im Jobcenter sowie den Fachdienst Beschäftigungsförderung der Stadt Hennigsdorf arbeitet der Landkreis Oberhavel mit derzeit 13 Institutionen zusammen, um pro Jahr über 300 Maßnahmen mit insgesamt ca. 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchführen zu können. Aktuell entfallen dabei mindestens 30 Prozent der zur Verfügung stehenden Stellen auf Maßnahmen im nördlichen Landkreis.

4.1.8. Leistungen aus dem Teilhabechancenpaket

Am 17.12.2018 wurde das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt erlassen. Damit wurden zum 01.01.2019 der § 16e SGB II neu unter dem Titel „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ gefasst und der § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt.

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Wenn ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwei Jahre begründet wird und die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person mindestens zwei Jahre arbeitslos ist, kann ein Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II gewährt werden. Die Höhe der Förderung beträgt im ersten Jahr der 75 Prozent und im zweiten Jahr 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes. Während der Förderung soll begleitendes Coaching stattfinden, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und die geförderten Leistungsberechtigten nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Zielgruppe des neuen § 16e SGB II ist weit definiert und lediglich auf eine zweijährige Arbeitslosigkeit als Fördervoraussetzung beschränkt. Um die Förderung vom klassischen Eingliederungszuschuss (s. nachfolgend unter Punkt 4.1.9.) abzugrenzen, sollen nach § 16e SGB II künftig besonders Personen gefördert werden, die eines begleitenden Coachings bei der Arbeitsaufnahme und während der Beschäftigung bedürfen.

Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das zum 01.01.2019 geschaffene, auf zunächst fünf Jahre befristete Förderinstrument nach § 16i SGB II ist darauf ausgerichtet, sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen durch eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie an eine ungeforderte Beschäftigung heranzuführen. Die bis zu fünf Jahre andauernde Förderung umfasst neben dem Lohnkostenzuschuss insbesondere auch ein beschäftigungsbegleitendes Coaching.

In den ersten beiden Jahren der Beschäftigung können Arbeitgeber oder Beschäftigungsträger, die Langzeitarbeitslose einstellen, mit 100 Prozent des Mindestlohns bzw. des Tariflohns gefördert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Langzeitarbeitslosen in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre, besondere Personengruppen mindestens fünf Jahre, ohne Beschäftigung waren. Die Förderung wird in den weiteren Jahren jeweils um zehn Prozentpunkte abgesenkt. Zudem können während der Förderung erforderliche Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern finanziert werden.

Das verpflichtende begleitende Coaching dient der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, der Verhinderung von vorzeitigen Abbrüchen und dem Überprüfen der Fortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Unterstützung erstreckt sich auch auf schwierige Situationen, die im privaten Umfeld zu bewältigen sind. Insbesondere die Möglichkeit, drohende Problemlagen frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren, minimiert die Zahl der vorzeitig beendeten Beschäftigungsverhältnisse.

Mit dem Förderinstrument nach § 16i SGB II soll in erster Linie die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gefördert werden. Wer einer geregelten Arbeit nachgeht, hat soziale Kontakte, verlässt das gewohnte Umfeld regelmäßig, kann für sich selbst sorgen und entwickelt ein gestärktes Selbstbewusstsein.

Dank intensiver Betreuung, individueller Beratung, wirksamer Förderung und der gezielten Suche nach passenden Arbeitgebern und Beschäftigungsträgern schafft die neue Förderung

Perspektiven für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die ohne Unterstützung absehbar keine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Im Jobcenter Oberhavel wurde großer Wert daraufgelegt, dieses finanziell und zeitlich sehr intensive Förderinstrument möglichst passgenau und nachhaltig einzusetzen. Es hat sich gezeigt, dass es nicht nur von den Arbeitgebern und den Beschäftigungsträgern im Landkreis Oberhavel, sondern auch von den Kundinnen und Kunden sehr gut angenommen wird, sodass die Zahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse stetig ansteigt. Durch das begleitende Coaching konnte mehr Kundinnen und Kunden die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnet werden als zunächst angenommen. Diese positive Entwicklung soll durch einen sinnvollen und zielführenden Einsatz des Förderinstruments weiter vorangetrieben werden.

4.1.9. Leistungen für Arbeitgeber

Der Arbeitgeberservice ist das Bindeglied zwischen den lokalen Arbeitgebern und den Arbeitssuchenden des Jobcenters Oberhavel. Er akquiriert Ausbildungs- und Arbeitsstellen, organisiert Bewerbertage, Jobmessen, Betriebsbesichtigungen für Kundinnen und Kunden sowie weitere Veranstaltungen mit dem Ziel, eine Brücke zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und den lokalen Unternehmen zu schlagen. Mit der Beratung, den Vermittlungsaktivitäten und den Förderangeboten (z. B. Lohnkostenzuschüsse bei Arbeitsaufnahme) sollen die Chancen am Arbeitsmarkt erhöht werden, um möglichst nachhaltige und existenzsichernde Beschäftigungen zu realisieren.

Die zur Verfügung stehenden Förderleistungen umfassen neben der finanziellen Förderung bei einer Neueinstellung auch alle Unterstützungsmöglichkeiten, die mit der Anbahnung einer Beschäftigung einhergehen, so z. B. Unterstützung bei Vorstellungsgesprächen, Vermittlung in betriebliche Trainingsmaßnahmen und Hilfe bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen oder Kandidaten entsprechend dem individuellen Anforderungsprofil des Arbeitgebers.

Dazu stehen dem Jobcenter Oberhavel diverse Eingliederungsinstrumente zur Verfügung:

Eingliederungszuschuss

Die verschiedenen Eingliederungszuschüsse nach §§ 88 ff. SGB III sind als unmittelbar marktintegrativ wirksames Instrument weiterhin ein wichtiger Baustein in der Vermittlungsarbeit des Jobcenters Oberhavel. Hier sind in den vergangenen Jahren sehr gute Eingliederungserfolge erzielt worden. Da es sich um eine individuelle Förderung von Beschäftigungsverhältnissen handelt, hängt die gewährte Förderhöhe und Förderdauer von den individuell auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogenen Minderleistungen ab. Für Beschäftigungsverhältnisse von behinderten und schwerbehinderten Menschen bzw. besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gelten längere und höhere Förderungen, die sich unter anderem am Grad der Behinderung orientieren.

Für die Personengruppe der behinderten Menschen gibt es auch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung. Weiterhin hat der Arbeitgeber hier die Möglichkeit einer befristeten Probebeschäftigung für drei Monate nach § 46 SGB III, bei der alle Kosten durch das Jobcenter Oberhavel übernommen werden.

Förderung von Arbeitsverhältnissen (Fassung von 2008 bis 2011)

Die beiden noch bestehenden Dauerförderungen nach § 16e SGB II (alte Fassung bis 2011) werden im Geschäftsjahr 2021 mit rund 23.000 € finanziert. Dieses Instrument kann für neue

Förderfälle nicht mehr eingesetzt werden, es werden nur noch die Förderfälle betreut, die bis Ende 2011 begründet wurden.

Einstiegsqualifizierung

Beim Jobcenter Oberhavel gemeldete Ausbildungssuchende, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle gefunden haben sowie junge Menschen, die benachteiligt oder noch nicht für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung geeignet sind, können durch eine Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III unterstützt werden. Eine Einstiegsqualifizierung wird als Langzeitpraktikum in einem Betrieb durchgeführt. Damit erhalten die jungen Menschen einen detaillierten Einblick in den Berufsalltag und können feststellen, ob die Ausbildung für sie geeignet ist. Die Betriebe können beurteilen, ob der zukünftig Auszubildende zu ihnen passt. So werden Ausbildungsverhältnisse angebahnt, die ohne diese Möglichkeit nicht zustande gekommen wären, und spätere Ausbildungsabbrüche vermieden.

Berufliche Weiterbildung – Arbeitsentgeltzuschuss

Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach §§ 81-87 SGB III gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Die Zuschüsse können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach § 81 Abs. 2 SGB III erfüllt sind, erbracht werden. Dabei erfolgt auch die volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten durch das Jobcenter Oberhavel.

4.1.10. Kommunale Eingliederungsleistungen

Die Kommunalen Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II werden flankierend zu den übrigen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten eingesetzt, um die Integrationsarbeit zu unterstützen.

Zu den Kommunalen Eingliederungsleistungen gehören:

- die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen (Nr. 1),
- die Schuldnerberatung (Nr. 2),
- die Psychosoziale Betreuung (Nr. 3) und
- die Suchtberatung (Nr. 4).

Leistungen für Kinderbetreuung bzw. häusliche Pflege von Angehörigen werden durch Vermittlung an entsprechende Stellen und bei Bedarf durch Kostenübernahmen erbracht, soweit das erforderlich ist. Maßgeblich ist, dass die Leistungen zur Aufnahme oder Erweiterung einer Erwerbstätigkeit notwendig sind.

Schulden nehmen häufig direkt Einfluss auf die Aufnahme oder den Erhalt einer Erwerbstätigkeit. Daher werden Kundinnen und Kunden des Jobcenters im Beratungsgespräch bei einer vorliegenden Schuldenproblematik an die im Landkreis bestehenden und zum Teil durch die Kreisverwaltung mit der Schuldnerberatung beauftragten Beratungsstellen vermittelt. Ziel ist es, die Schulden soweit zu regulieren und zu klären, dass perspektivisch die Schuldenproblematik gelöst wird. Beratungsstellen sind im gesamten Kreisgebiet verteilt. Die Beratungsstellen werden durch den Landkreis Oberhavel gefördert, anfallende Gebühren werden darüber hinaus durch das Jobcenter getragen.

Die psychosoziale Betreuung ist ein Unterstützungsangebot für Menschen, die sich in einer persönlich schwierigen Lebenssituation befinden und mit ihren eigenen Möglichkeiten auch im familiären Kontext nicht in der Lage sind, diese Probleme zu bewältigen. Hierbei kann durch längerfristige Sozialarbeit und unter Weitervermittlung an Fachstellen eine psychische und soziale Stabilisierung herbeigeführt werden. Je nach der vorliegenden Problemstellung existieren die verschiedensten Unterstützungsangebote in Form von Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder auch die Angebote des Fachbereiches Gesundheit des Landkreises Oberhavel.

Die Suchtberatung wird im Landkreis Oberhavel in erster Linie durch die Beratungsstellen der Caritas und des Deutschen Roten Kreuzes erbracht. In den Beratungsstellen erfolgt neben der Beratung und Begleitung von suchtkranken Menschen und deren Angehörigen auch die Vermittlung von weiterführenden Angeboten der Suchthilfe. Die Beratungsstellen werden durch den Landkreis Oberhavel gefördert.

4.2. Einsatz von Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Mit einer Potenzialanalyse werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Kundinnen und Kunden ebenso ermittelt, wie die Vermittlungshemmnisse, die bisher eine Vermittlung verhinderten. Aus den Erkenntnissen der Potenzialanalyse wird die Zielstellung des Integrationsprozesses erarbeitet. Das Ziel einer möglichst zeitnahen, jedoch nachhaltigen Vermittlung und die Erkenntnisse aus der Potenzialanalyse bestimmen die Strategie zur Vermittlung in Beschäftigung. Die Eingliederungsstrategie wird mit Hilfe der zur Verfügung stehenden notwendigen Eingliederungsinstrumente umgesetzt. Dabei steht der bedarfsorientierte Einsatz der Instrumente zur Erreichung der individuellen Eingliederungsziele von Kundinnen und Kunden im Vordergrund. Es gilt die verfügbaren Eingliederungsinstrumente so einzusetzen, dass die Ressourcen stetig so entwickelt werden, dass sie am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig werden oder ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten.

So werden in fast allen Berufen Kenntnisse im Umgang mit branchenspezifischer Software und dem Internet gefordert. Die Digitalisierung schreitet unaufhörlich voran und je länger die Arbeitslosigkeit fortbesteht, desto schwieriger wird es für die Kundinnen und Kunden, Schritt zu halten. Deswegen wird es immer wichtiger, beim Einsatz der Instrumente ein allgemein anwendbares Technikverständnis zu vermitteln. Die bereits vorhandenen Ansätze werden in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit daher laufend überprüft und optimiert.

Durch die Kontaktbeschränkungen, die aufgrund der Corona-Pandemie erlassen wurden, veränderte sich die Art, wie Maßnahmen durchgeführt werden. Der Kontakt fand zuvor fast ausschließlich persönlich und vorwiegend im Gruppensetting statt. Um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter betreuen zu können, wurden von den Bildungsträgern telefonische und digitale Coaching-Angebote eingesetzt. Mehrheitlich wurden die alternativen Durchführungsformen positiv und dankend angenommen, was auf Anpassungsfähigkeit und das Vorhandensein der technischen Voraussetzungen bei den Kundinnen und Kunden hindeutet. Künftig werden von den Maßnahmeträgern situationsabhängig weiter digitale Coaching-Elemente in der Maßnahmedurchführung eingesetzt, um zielgerichteter auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen zu können. Zudem fördert dies Eigenschaften wie Flexibilität und Zuverlässigkeit sowie den Umgang mit digitalen Medien, welche auf dem Arbeitsmarkt unerlässlich sind.

Die durchgeführten Maßnahmen werden fokussiert evaluiert und weiterentwickelt. Die Ziele und Erfolgsindikatoren der Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement konkretisiert und messbarer gestaltet. Für jede Maßnahme findet eine Auswertungsrunde mit

dem Fallmanagement statt und die Rückmeldungen und Empfehlungen der Bildungsträger werden sorgfältig auf ihre Umsetzbarkeit überprüft. Außerdem wurden und werden interne Prozesse optimiert, um besser über Zielgruppe sowie Inhalte einer Maßnahme zu informieren und die Besetzung zu erleichtern.

Auch künftig ist zu erwarten, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen weiter einen hohen Anteil an den Leistungsberechtigten ausmachen wird. Dennoch hat sich unter anderem aufgrund der stetig sinkenden Anzahl der Bedarfsgemeinschaften in den letzten Jahren das Teilnehmerpotenzial für ögB – namentlich die Arbeitsgelegenheiten – verringert. Die Inhalte der Arbeitsgelegenheiten bedürfen daher einer Anpassung an die bestehenden Bedarfe, die bei den infrage kommenden Kundinnen und Kunden bestehen. Ziel ist es, die Entwicklungen zu einem objektiven Bild zusammzusetzen und mit den Angeboten der Träger von Beschäftigungsmaßnahmen sowie den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen zu den Auswirkungen auf die Beschäftigungseffekte abzugleichen.

4.2.1. Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt viele Jugendliche und deren Eltern vor eine große Herausforderung. Für junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind, ist der Zugang zum Ausbildungsmarkt erschwert. Damit einhergehend bleibt ihnen oftmals eine gesellschaftliche Teilhabe und ein unabhängiges Leben verwehrt, da keine stabile berufliche Integration erfolgt. Ein erfolgreicher Übergang ist ein wichtiger Schritt im Lebenslauf und im Verselbständigungsprozess junger Menschen und bildet zugleich die Voraussetzung für ihre soziale und berufliche Integration.

Folgende zielgruppenspezifische Maßnahmen sollen in den Geschäftsjahren 2021/2022 zur Verfügung stehen. Dabei handelt es sich um erprobte und auf Basis der begleitenden Evaluation weiterentwickelte Maßnahmen, die ein breites Spektrum an Handlungsbedarfen abdecken.

- Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung,
- Maßnahmen zur Stabilisierung und Alltagsbewältigung,
- Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung,
- Maßnahmen zur berufspraktischen Erprobung,
- Maßnahmen zur Begleitung während einer betrieblichen Ausbildung,
- Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis.

Es ist als wichtige Aufgabe anzusehen, den individuellen und sozialen Ausgrenzungsprozessen im Übergang in das Berufsleben entgegenzuwirken. Hier ist als Aufgabe des Fallmanagements die Lotsenfunktion zwischen den persönlichen Bedarfen des jungen Menschen und den vorhandenen Angeboten zu sehen. Dazu steht den jungen Menschen ein gesondertes Team für unter 25-Jährige (U25) zur Seite. Im Zusammenwirken mit anderen Arbeitsmarktakteuren, wie z. B. der Agentur für Arbeit, werden rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Übergang von Schule in einen Beruf erfolgreich zu gestalten. Das schließt die Beteiligung an Ausbildungsmessen und Zukunftstagen mit ein, zu denen die jungen Menschen einerseits eingeladen werden, an denen andererseits aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters teilnehmen.

Gleichwohl verbessert das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ die Chancen der Jugendlichen, indem es für kleine und mittlere Unternehmen verschiedene Zuschüsse zur finanziellen Unterstützung bereithält.

Eine weitere wesentliche Schnittstelle ist gerade bei der Arbeit mit jungen Menschen die Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe vor Ort. Einzelfallbezogen arbeitet das Fallmanagement

im Team U25 des Jobcenters Oberhavel mit den Fachkräften des Fachbereichs Jugend seit Jahren eng zusammen. Um diese Zusammenarbeit zu intensivieren, wurde eine gemeinsame Agentur für Teilhabe und Eingliederung für die Personengruppe unter 25 Jahren (GATE 25) errichtet. Durch den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Fachbereich Jugend des Landkreises Oberhavel im Februar 2020 wurden bestehende Formen der Zusammenarbeit transparent gemacht und Steuerungsgremien geschaffen, um die Beratung und Integration junger Menschen zu erleichtern. Ziel ist es, junge Menschen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen gezielt zu beraten und zu begleiten sowie die Unterstützungsangebote des Jobcenters und der Jugendhilfe besser zu verzahnen. Damit sollen die Jugendlichen entsprechend ihrer individuellen Bedarfe einen schnelleren und unkomplizierteren Zugang zu rechtskreisübergreifender Beratung und Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen den Angeboten der Arbeitsförderung und den Angeboten der Jugendhilfe erhalten. Perspektivisch wird auch der Fachbereich Soziales und Integration als örtlicher Sozialhilfeträger mit eingebunden, um auch junge Menschen mit Bedarfen an Eingliederungshilfe und weiteren Leistungen der Sozialhilfe zu erreichen. Darüber hinaus wird die bisher bereits gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Schulen konzeptionell untersetzt. Das schließt ein gemeinsames Beratungsangebot aller beteiligten Träger unter einem Dach mit ein.

4.2.2. Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 25 Jahre

Bei der Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 25 Jahren steht die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund. Da die Voraussetzungen, die durch die Kundinnen und Kunden mitgebracht werden, dabei vielfältig sind und von Fall zu Fall variieren, ist es wichtig, die Vermittlungsperspektiven ausführlich zu erörtern. Verschiedene Faktoren spielen dabei eine wesentliche Rolle, wie z. B. das Alter, die berufliche Qualifikation, die Gesundheit, das Bestehen von Langzeitarbeitslosigkeit oder auch soziale Problemlagen. So sollen mit Beratung und dem Einsatz von Eingliederungsleistungen die Vermittlungsperspektiven in Beschäftigung verbessert und soziale Teilhabe erlebt werden.

Folgende Maßnahmen sollen zielgruppenspezifisch in den kommenden beiden Geschäftsjahren zur Verfügung stehen:

- Maßnahme zur Kompetenzfeststellung (EDV-gestützte vertiefte Kompetenz- und Potenzialfeststellung),
- Maßnahme zur Stabilisierung und Alltagsbewältigung,
- Maßnahme zur individuellen Betreuung von arbeitsmarktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten,
- Maßnahme zur gesundheitlichen Stabilisierung und Identifikation von Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt,
- Maßnahme zur Aufstockung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses,
- Maßnahme mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis.

Darüber hinaus werden die oben genannten Instrumente der Arbeitsmarktförderung genutzt, wie die Arbeitgeberförderung und die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung.

4.2.2.1. Geringqualifizierte zu Fachkräften ausbilden und integrieren

Im Rechtskreis des SGB II befindet sich eine große Anzahl von geringqualifizierten Leistungsberechtigten. Das Jobcenter Oberhavel möchte die Entwicklung von geringqualifizierten Leistungsberechtigten weiterhin vorantreiben. Zu den häufigsten Integrationshürden gehören fehlende Berufs- und Bildungsabschlüsse. Geringqualifizierten

Menschen fällt es wesentlich schwerer, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und langfristig ihre vorhandenen Qualifikationen zu sichern.

Ziel ist es, Kundinnen und Kunden ohne Ausbildung oder mit nicht marktgängiger Qualifikation zu Fachkräften zu entwickeln bzw. mit einer am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikation zu versehen. Dabei spielen bestehende Ressourcen und die vorhandene Motivation der Leistungsberechtigten eine große Rolle, die es in der Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement zu wecken und zu entwickeln gilt.

Geringqualifizierte Leistungsberechtigte fördert das Jobcenter Oberhavel mit Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, der Zustimmung zur Teilnahme an Maßnahmen bei einem Maßnahmeträger über die Aushändigung von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen nach § 45 SGB III oder der Aushändigung von Bildungsgutscheinen nach § 81 ff. SGB III.

4.2.2.2. Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen

Insbesondere für ältere Arbeitslose ab 50 Jahre ist es immer noch schwierig, wieder den Anschluss ans Erwerbsleben zu finden. Allerdings verfügen auch die älteren Kundinnen und Kunden über ein bestimmtes Potenzial, von dem Arbeitgeber profitieren können. Zudem ist es durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters wichtig, die Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Alter zu erhalten.

Ziel ist daher, älteren Kundinnen und Kunden zeitnah Beschäftigungsangebote zu unterbreiten oder die Phase der Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken. Hierfür wurde die Kontaktdichte im Fallmanagement erhöht um so die Zielgruppe kontinuierlich zu beraten und zu begleiten.

In erster Linie werden Angebote und Maßnahmen vorgehalten, die, falls notwendig, Hilfe zur Klärung der Erwerbsfähigkeit bieten, Vermittlungshemmnisse abbauen, aktiv zur Gesundheitsförderung beitragen, qualifizieren und die Mobilität fördern, um so die Ressourcen zu erhalten und die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Bis mindestens Ende 2021 wird ein kleines Team von Fallmanagern die über 62-jährigen Leistungsberechtigten dahingehend betreuen, mögliche Rentenansprüche prüfen zu lassen.

4.2.2.3. Neukunden und Bestandskunden aktivieren und integrieren

Im Jobcenter Oberhavel wird das Projekt "Integration und Aktivierung – IntAkt" seit Oktober 2016 für die Aktivierung und Integration von Neu- und Bestandskundinnen und -kunden genutzt. Das Projekt wird nach dem Vorbild der niederländischen "Werkakademien" umgesetzt, um einen innovativen Weg der Zusammenarbeit mit Arbeitslosen zu beschreiten. Im Jobcenter Oberhavel ist das Projekt etabliert und bildet einen wichtigen Grundstein.

Für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gilt das Prinzip der Eigenverantwortung. Mit eigenen Mitteln, Kräften und Ressourcen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Selbstwirksamkeit erleben und selbst dazu beitragen, ihre Lebenssituation zu verbessern. Die Fallmanagerinnen und Fallmanager agieren hier als Coaches und übernehmen eine begleitende, unterstützende und im Einzelfall korrigierende Funktion im Prozess.

Für die Gruppe besteht kein vorab festgelegter Plan im Teilnahmezeitraum, Inhalte entstehen tagesaktuell und individuell aus der Gruppe heraus. So möchten z. B. einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Bewerbungsunterlagen neu erstellen oder optimieren, andere möchten sich auf Vorstellungsgespräche vorbereiten und andere benötigen Gespräche, um Konfliktlagen für sich zu erkennen oder um den Willen zu entwickeln, eine Veränderung ihrer momentanen Situation anzustreben.

Die Teilnahme an "IntAkt" ist freiwillig und das Hauptziel der Teilnahme ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von acht Wochen (32 Anwesenheitstage). Die Gruppe trifft sich jeweils vier Tage in der Woche.

Als Zielgruppe sind angesprochen:

- Neuantragstellerinnen und Neuantragsteller im SGB II,
- Leistungsberechtigte mit einem Mindestmaß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung, die bereits länger ALG II-Leistungen beziehen.

Hier können auch Kundinnen und Kunden zugewiesen werden, bei denen nach vertiefter Potenzial- und Kompetenzanalyse ein Veränderungswille sichtbar ist. Weiterhin kommen auch Kundinnen und Kunden in Frage, die kürzlich eine berufliche Fortbildung, Qualifizierung oder Umschulung abgeschlossen haben und für den Arbeitsmarkt bereitstehen.

Seit dem Pandemieausbruch stagniert bei vielen Unternehmen die Neueinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gleichzeitig gibt es mehr arbeitsmarktnahe Arbeitslose, die auf Jobsuche sind. Dadurch wird die Beschäftigungsaufnahme für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit diversen Vermittlungshemmnissen noch zusätzlich erschwert. Mit den vielfältigen Förderinstrumenten setzt das Jobcenter Oberhavel jedoch finanzielle Anreize für die Unternehmen, um den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Chancen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Der Arbeitgeberservice steht den Arbeitgebern in dieser Situation weiterhin als verlässlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Die Beratungen erfolgen zukünftig vermehrt in den Räumen des Jobcenters Oberhavel, die entsprechend dem erarbeiteten Hygienekonzept ausgestattet sind. Ebenfalls geplant ist die Durchführung von Bewerbungstagen unter Einhaltung der geltenden Hygiene- und Abstandsregeln.

Weitere Zielsetzung für 2021 ist es, die Öffentlichkeitpräsenz des Arbeitgeberservice durch Netzwerkarbeit, Teilnahme an Unternehmerrunden, Kontaktpflege zu IHK und HWK sowie durch Neugestaltung von Informationsflyern für die Arbeitgeber zu verstärken.

Das Jobcenter Oberhavel möchte sich außerdem für Menschen, die nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben können, leichter zugänglich machen. Denn eine schwer zu beziffernde Gruppe an Menschen hat aufgrund ihrer Lese- und Schreibschwierigkeiten Probleme im Alltag, in der Familie und im Beruf oder stehen im Umgang mit Behörden vor großen Hindernissen.

In den letzten Jahren ist es dem Fallmanagement gelungen, zumindest eine kleine Gruppe Betroffener dafür zu gewinnen, an der Volkshochschule des Landkreises im zweiten Anlauf ohne Angst das Lesen und Schreiben zu erlernen.

Im Jahr 2021 soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Schulungen zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung und Handlungsstrategien für den Umgang mit Menschen mit Schriftsprachproblemen angeboten werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden geschult, wie sie Betroffene besser erkennen können und wie eine erfolgreiche Ansprache im Beratungsgespräch verlaufen kann.

4.2.2.4. Bedarfsgemeinschaften mit Kindern

Die Zielgruppe der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern umfasst Partnerschaften mit Kindern und Alleinerziehende.

Den überwiegenden Anteil bei den Alleinerziehenden stellen nach wie vor Frauen. Ihre Situation ist in Abhängigkeit der Anzahl der Kinder und unter Berücksichtigung der

notwendigen Kinderbetreuung oft schwierig. Diese Faktoren stehen oft konträr zu einer Tätigkeit mit einem bedarfsdeckenden Einkommen. In vielen Fällen ist, trotz einer geregelten Kinderbetreuung, lediglich eine Teilzeitbeschäftigung möglich, die einen weiteren Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht verhindert. Dies betrifft insbesondere Alleinerziehende mit kleinen Kindern.

Diese Zielgruppe soll möglichst frühzeitig und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Unterstützung erfahren, um bei Arbeitslosigkeit eine geeignete und auf die Kinderbetreuung abgestimmte Tätigkeit zu bekommen. Mit den Alleinerziehenden, die bereits eine Tätigkeit ausüben, soll gemeinsam mit den Fallmanagerinnen und Fallmanagern regelmäßig geprüft werden, inwieweit ein Ausbau der Beschäftigung unter Berücksichtigung der Kinderbetreuung und der sonstigen Voraussetzungen möglich ist. Maßnahmen der Arbeitsförderung, die eine Vermittlung in Beschäftigung vorbereiten, müssen bei ihrer Auswahl auch die Kriterien der Vereinbarkeit der Tätigkeit und der Kinderbetreuung erfüllen.

Ähnlich wie bei der Zielgruppe der Alleinerziehenden gilt bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, dass die Vermittlung in eine Beschäftigung oder die Aktivierung durch eine Maßnahme der Arbeitsförderung der Kinderbetreuung nicht entgegenstehen darf. Grundsätzlich hat diese Zielgruppe mehr Ressourcen als die Alleinerziehenden, dennoch können auch hier Engpässe bei der Kinderbetreuung entstehen. Perspektivisch soll für alle erwerbsfähigen Kundinnen und Kunden der Bedarfsgemeinschaft eine Vermittlungsperspektive gefunden werden, die die Hilfebedürftigkeit reduziert und zeitgleich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulässt.

Um dieser Zielgruppe weitere Optionen zu eröffnen, nimmt das Jobcenter Oberhavel seit dem 01.01.2020 am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ teil. Ziel ist es, arbeitslose und arbeitssuchende Menschen mit niedrigschwelligen und bedarfsorientierten Angeboten in ihrer Gesundheit zu unterstützen, den Zugang zur Gesundheitsförderung zu erleichtern und nachhaltige Angebote zu schaffen.

Im Rahmen dieses Modellprojekts kooperieren Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit Krankenkassen und Krankenkassenverbänden, um Arbeits- und Gesundheitsförderung besser zu verknüpfen und dadurch erwerbslose Menschen in ihrer Gesundheit zu stärken, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Das Projekt ist zunächst bis zum 31.12.2022 befristet und wird an mehr als 230 Standorten bundesweit umgesetzt.

Der Verein Gesundheit Berlin-Brandenburg (GGB) e. V. wurde von Seiten des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen mit der Federführung für Berlin und Brandenburg beauftragt. Der Verein begleitet das Jobcenter Oberhavel bei der Planung des Projekts. Die Ergebnissicherung und Umsetzung erfolgt mit Hilfe des GGB e. V.

Das Projekt wird von der Krankenkassengemeinschaft sowie dem Jobcenter Oberhavel entsprechend der jeweiligen gesetzlichen Zuständigkeit finanziert, wobei das Jobcenter für die Finanzierung der Qualifizierung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich ist. Eventuell neu zu schaffende Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention werden aus Mitteln der Krankenkassen finanziert, welche der GGB e. V. im Rahmen einer Zuwendung durch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung zur Verfügung stellt.

Die Verzahnung, die Stabilisierung und der Ausbau von vorhandenen Strukturen wird durch die Schaffung eines regionalen Steuerungskreises erreicht. Die Vernetzung der Partner ermöglicht es, nachhaltige kommunale Strukturen zu schaffen, in die die Angebote der Jobcenter und Krankenkassen eingebunden sind. Ziel dieses Steuerungskreises ist es, ein nachhaltiges Netzwerk der ansässigen Akteure zu schaffen, welches sich regelmäßig austauscht und berät. Ziel ist es, bestehende Angebote zur Gesundheitsförderung zu eruieren und neue, leicht erreichbare Angebote zu schaffen und nachzuhalten.

Am 01.01.2020 hat die Vorplanungsphase begonnen. Im Zuge dessen hat sich im Januar 2020 die Projektgruppe „Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung“ bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters (Fachdienstleitung, Teamleitung, Sachbearbeitung) gebildet. Als Zielgruppe wurden zunächst Alleinerziehende und Bedarfsgemeinschaften mit Kindern anvisiert. Sollten sich während der Projektlaufzeit weitere Zielgruppen ergeben, können diese ebenfalls flexibel in den Fokus rücken.

Im Rahmen der Kooperation sensibilisieren die Fallmanagerinnen und Fallmanager im Kontext von Beratungsgesprächen die Kundinnen und Kunden für das Thema Gesundheit und leiten zu passenden gesundheitsfördernden Angeboten im Landkreis Oberhavel weiter. Um dies optimal durchführen zu können, wurden die Fallmanagerinnen und Fallmanager ab Oktober 2020 darin geschult, gesundheitsorientierte Gespräche durchzuführen. Eine Fortsetzung weiterer Schulungen im Jahr 2021 ist geplant.

Ein erstes Ergebnis sind die digitalen gesundheitsförderlichen Angebote für Arbeitslose. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden im Jahr 2020 auch die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Oberhavel mit hohen Belastungen konfrontiert. Durch den GBB e.V. wurden kurzfristig Online-Gesundheitskursangebote für diesen Personenkreis entwickelt, ausgeschrieben und zur Verfügung gestellt. Die Angebote wurden durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager des Jobcenters sowie ansässige Träger der Arbeitsförderung an die Kundinnen und Kunden gestreut. Aufgrund positiver Rückmeldungen werden weiterhin mehrere gesundheitsförderliche Kurse für Kundinnen und Kunden des Jobcenters Oberhavel angeboten und mit den Ausschreibungsmaßnahmen des Jobcenters verzahnt. Themen sind unter anderem „Gesund bleiben und das Leben aktiv gestalten – auch in herausfordernden Zeiten“, „Bewegung im eigenen Zuhause“ und „Gesundheitsbezogene Ziele setzen und erreichen“.

Weitere Schritte, um besonders Alleinerziehende und Bedarfsgemeinschaften mit Kindern gesundheitsfördernd zu unterstützen, werden im Rahmen des Steuerungskreises geplant.

4.2.2.5. Erwerbсаufstocker

Als Erwerbсаufstocker gelten Personen, die weiterhin hilfebedürftig sind, obwohl sie ein regelmäßiges Erwerbseinkommen beziehen. In diesen Fällen sind die erzielten Einkommen zu niedrig, um das Existenzminimum der betreffenden Personen oder der Bedarfsgemeinschaft zu decken. Die gesetzlich normierten Leistungsgrundsätze verlangen, die Hilfebedürftigkeit zu vermeiden, zu beseitigen, zu verkürzen oder zu vermindern. An diesem Ziel ist die Leistungserbringung des Jobcenters auszurichten. Gleichzeitig haben die Kundinnen und Kunden und die mit ihnen in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, ihre Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zu verringern.

Die Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrags erfordert in ganz besonderem Maße das vertrauensvolle Zusammenwirken des Fallmanagements und der Kundinnen und Kunden auf der Grundlage eines tragfähigen Arbeitsbündnisses. Die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse werden mitunter schon seit Jahren ausgeübt. Oft gilt der Arbeitsplatz als sicher. Die Kundinnen und Kunden werden im Unternehmen aufgrund des gezeigten Einsatzes, ihrer Erfahrung und ihrer Qualifikation geschätzt.

Aus diesen Gründen wird grundsätzlich zunächst das Ziel verfolgt, die Verringerung, nach Möglichkeit die Beseitigung der Hilfebedürftigkeit im Rahmen und auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Die entscheidenden Stellschrauben hierfür sind:

- die Erhöhung des Umfangs der regelmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,

- eine Aufwertung der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Zuge der Förderung der Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis mit dem Ziel der Einkommenssteigerung oder
- die Prüfung der Übereinstimmung des gezahlten Entgelts mit gesetzlichen und tariflichen Mindeststandards.

Erweist sich der strategische Ansatz der Beendigung der Hilfebedürftigkeit im Kontext des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses als nicht zielführend, wird die Stellensuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen.

Mehrköpfige Bedarfsgemeinschaften verbleiben häufig im Leistungsbezug, weil nur ein Teil ihrer Mitglieder eine berufliche Tätigkeit ausübt oder eine Berufsausbildung absolviert. In diesen Fällen wird das Ziel der Überwindung der Hilfebedürftigkeit zumeist im Wege der beruflichen Eingliederung weiterer Angehöriger der Bedarfsgemeinschaft erreicht.

Erwerbsaufstocker sind nicht zu verwechseln mit der Kategorie der sogenannten Arbeitslosengeld-I-Aufstocker. Letztgenannter Personenkreis bezieht ergänzend zum Arbeitslosengeld I zusätzlich Arbeitslosengeld II. Dies ist dann der Fall, wenn die Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu gering sind, um das Existenzminimum zu decken. Arbeitslosengeld-I-Aufstocker werden in Zuständigkeit der Agentur für Arbeit vermittlerisch im Rechtskreis des SGB III betreut. Das Fallmanagement des Jobcenters Oberhavel übernimmt die Betreuung erst mit der Beendigung des Arbeitslosengeld-I-Anspruchs.

4.2.2.6. Zugewanderte Menschen integrieren

Die besonderen Herausforderungen bei der Heranführung und Integration von zugewanderten Personen und Personen mit Migrationshintergrund an bzw. in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden auch in den Jahren 2021 und 2022 anhalten.

Im Laufe der letzten Jahre haben viele geflüchtete Menschen die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskurse und berufsbezogenen Sprachkurse nach der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöv) beendet, sodass sie inzwischen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aktiv werden. Hier wird das Fallmanagement weiter sehr gute Unterstützung gewährleisten. Dem genannten Personenkreis stehen hierfür sämtliche Förderinstrumente des SGB II und SGB III zur Verfügung. Es gilt, wie bei allen anderen Leistungsberechtigten auch, diese Instrumente individuell und passgenau nach den Bedarfen im Einzelfall einzusetzen.

Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeit ist auch weiterhin die Nutzung der lokalen Netzwerkpartner. Daher arbeitet das Jobcenter mit dem Fachbereich Jugend sowie dem Fachbereich Soziales und Integration eng zusammen. Außerdem besteht eine gute Vernetzung mit lokalen Partnern wie der Migrationsberatung, den im Landkreis ansässigen Sprachkursträgern, den Oberstufenzentren, dem IQ-Netzwerk, den Trägern von Arbeitsmarktdienstleistungen und den regionalen Arbeitgebern. Als Verbindungsglied zu den regionalen Arbeitgebern fungiert der Arbeitgeberservice (AGS) des Jobcenters. Die kompetente und professionelle Beratung der Arbeitgeber dient auch künftig einer bewerberorientierten und nachhaltigen Vermittlung.

4.2.2.7. Existenzgründer und Selbstständige

Ein spezialisiertes Team von Fallmanagerinnen und Fallmanagern betreut die Kundengruppe der Leistungsberechtigten, die einer selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeit nachgehen und diejenigen, die eine Existenzgründung planen.

Existenzgründerinnen und -gründer werden vor bzw. unmittelbar nach der Gründung eng betreut, um das Ziel der dauerhaften Überwindung der Hilfebedürftigkeit nicht aus den Augen zu verlieren. Beratungseinrichtungen wie der Lotsendienst der WInTO GmbH unterstützen auch 2021/2022 die im Land Brandenburg wohnhaften Existenzgründer durch Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen.

Auch wenn die Anzahl der Kundinnen und Kunden mit einer selbstständigen Tätigkeit in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen ist, übernehmen die spezialisierten Fallmanagerinnen und Fallmanager die qualifizierte Beratung und Begleitung des Personenkreises. Hierzu gehört die temporäre Begleitung, die Kenntnisvermittlung, aber auch ein realistischer Blick auf die Entwicklung der Selbstständigkeit.

Entspricht das erzielte Gewinneinkommen lediglich der Entlohnung einer geringfügigen Beschäftigung mit weniger als 15 Stunden pro Woche, so erfolgt auch eine Gleichbehandlung mit geringfügig beschäftigten Personen. Die selbstständig Tätigen werden dann bei der Suche nach einer abhängigen und möglichst bedarfsdeckenden Beschäftigung unterstützt.

4.2.2.8. Schwerbehinderte und Rehabilitanden begleiten und integrieren

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Menschen mit Behinderung haben es häufig schwerer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Integration dieser Personengruppe in Arbeit stellt insofern eine besondere Herausforderung dar.

Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz wird zurzeit schrittweise die Regelung zur Teilhabe behinderter Menschen u. a. im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) umfassend geändert. Mit Wirkung vom 01.01.2018 sind die Regelungen des Teil 1 des SGB IX (§§ 1 bis 89 SGB IX) in Kraft getreten. Damit wurde auch die Rolle des Jobcenters beim Teilhabeverfahren neu definiert. Das betrifft neue Aufgaben im Bereich Prävention, allgemeine Aufgaben im Reha-Verfahren und besondere Aufgaben im Teilhabeverfahren.

Im Jobcenter Oberhavel wurden bisher Rehabilitanden und schwerbehinderte Personen im Rahmen des klassischen Fallmanagements betreut. Zur Bewältigung dieser komplexen Thematik und unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Regelungen wird ein neues Konzept zum Umgang mit Rehabilitanden und Schwerbehinderten erarbeitet, welches in den beiden kommenden Geschäftsjahren umgesetzt werden soll. Angestrebt wird eine zielgruppenorientierte Beratung und Betreuung des Personenkreises, um alle möglichen Unterstützungsangebote noch besser einsetzen zu können.

Nach Feststellung der Rehabilitandeneigenschaft gilt es im Zusammenwirken von Agentur für Arbeit eine Eingliederungsstrategie zu entwickeln, die der gesundheitlichen Situation des Betroffenen Rechnung trägt, also leidensgerecht ist. Dabei stehen einige Optionen zur Verfügung, um mit den vorliegenden Einschränkungen wieder eine Integration in den Arbeitsmarkt erreichen zu können. Soweit es die Voraussetzungen zulassen, reichen die Möglichkeiten von der beruflichen Neuorientierung über Umschulungen, beruflichen Anpassungsqualifizierungen, Coaching- und Vermittlungsmaßnahmen bis hin zu Arbeitgeberleistungen (Eingliederungszuschüsse).

Zudem können gemäß § 90 SGB III für behinderte und schwerbehinderte Menschen besondere Eingliederungszuschüsse gewährt werden.

4.2.2.9. Umgang mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten

Kundinnen und Kunden mit psychischen Erkrankungen sind nach wie vor die Zielgruppe, die die Fallmanagerinnen und Fallmanager vor große Herausforderungen stellt. In Abhängigkeit der Schwere der Erkrankung und des Einflusses auf die Integrationsfähigkeit ergeben sich Ziele der Integrationsplanung. Die soziale und gesundheitliche Stabilisierung hat bei der Fallarbeit eine hohe Priorität. Beratungsangebote und Coachings werden zur Stabilisierung eingesetzt. Erst wenn sich die betroffenen Kundinnen und Kunden stabilisiert haben, kann an der Integration unter Zuhilfenahme der übrigen Eingliederungsinstrumente gearbeitet werden. Die Stabilisierung ist mitunter langwierig und zum Teil immer wieder durch Rückschritte gekennzeichnet. Ist eine Rückkehr in den erlernten Beruf aufgrund der Erkrankung nicht mehr möglich, sind Leistungen zur beruflichen Rehabilitation anzustreben, um die Integration in eine leidensgerechte Beschäftigung zu befördern.

4.3. Bildungs- und Teilhabeberatung

Gerade bei Jugendlichen ist eine geringe oder fehlende schulische Bildung einer der größten Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit. Die Förderung von Bildung und Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel für die künftige Bewältigung der Herausforderungen. Fehlende Berufs- und Bildungsabschlüsse stellen häufig eine Integrationshürde dar. Der demografische Wandel und der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ziehen Veränderungen der Arbeitswelt nach sich. Qualifizierung im Rahmen systematischer Förderketten – einschließlich der Förderung von Grundkompetenzen – ist zwingend notwendig, um Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug zu überwinden. Hier ist nicht erst im Bereich Arbeitsförderung anzusetzen. Vielmehr soll allen Leistungsberechtigten bereits im Schul- oder Vorschulalter das gesamte mögliche Leistungsspektrum des SGB II zugutekommen.

Um hier noch weitere positive Synergieeffekte erzielen zu können, erfolgte im Jahr 2020 eine intensiviertere Auseinandersetzung mit dem Thema der Bearbeitung von Anträgen auf Leistungen für Bildung und Teilhabe. Aus den vorgenannten Gründen wurden Arbeitsabläufe analysiert und unter Berücksichtigung der Gesetzesänderungen zum 01.08.2019 effizienter gestaltet.

Die kürzlich erfolgte Implementierung einer neuen, klaren Teamleiter-Führungsstruktur und die damit verbundene Minimierung der Leitungsspanne ermöglicht nunmehr eine adäquatere Umsetzung der fachlichen Anleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die enge fachliche Verzahnung der Teamleiterinnen und Teamleiter mit der rechtlichen und strategischen Stabsstelle der Fachdienstleitung befinden sich das Jobcenter Oberhavel auf einem guten Weg zu erhöhter Verwaltungspraktikabilität bis hin zur Schaffung der Voraussetzungen für eine erhöhte Inanspruchnahme der Leistungen für Bildung und Teilhabe durch die anspruchsberechtigten Kundinnen und Kunden und ihre Kinder.

4.4. Netzwerkarbeit

Netzwerkarbeit ist ein zentraler Punkt erfolgreicher Integrationsarbeit.

Erfolgreiche Netzwerkarbeit im Sinne der Kundinnen und Kunden des Jobcenters setzt eine Kooperation mit Arbeitgebern, mit den Trägern von Maßnahmen der Arbeitsförderung und den Beschäftigungsträgern der Arbeitsgelegenheiten im Landkreis sowie sämtlichen Beratungseinrichtungen in der Region voraus. Darüber hinaus bestehen behördliche

Netzwerke mit der örtlichen Agentur für Arbeit und den Fachbereichen Jugend, Soziales und Integration und Gesundheit der Kreisverwaltung.

Die bestehenden Netzwerke sollen in den nächsten Geschäftsjahren noch weiter intensiviert werden. Ziel des Jobcenters und seiner Netzwerkpartner ist es, durch gemeinsames Handeln einen wichtigen Beitrag dafür zu leisten, dass der Landkreis Oberhavel für alle ein lebens- und liebenswerter Ort ist.