

Landkreis Oberhavel · Jobcenter

Stark · Sozial · Vor Ort

Arbeitsmarktprogramm 2023/2024

Stand: 10.11.2022

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
1. Präambel.....	6
2. Auswertung der Jahre 2021/2022.....	7
2.1. Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung in Oberhavel.....	7
2.2. Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen.....	7
2.3. Bewerbungstypen und Zielgruppen.....	10
2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2020/2021	12
2.5. Organisationsentwicklung.....	14
2.6. Personalressourcen	15
2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters (IKÖ).....	15
2.8. Gleichstellungsförderung.....	15
3. Ziele für die Jahre 2023/2024	16
3.1. Strategische Ziele – Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg.....	16
3.2. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters.....	16
3.3. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung	19
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.....	20
4.1.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.....	20
4.1.3. Leistungen der Berufswahl und Berufsausbildung	21
4.1.4. Förderung der beruflichen Weiterbildung	21
4.1.5. Leistungen für Schwerbehinderte und Rehabilitanden	23
4.1.6. Eingliederungsleistungen für Selbstständige.....	23
4.1.7. Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (öGB)	
4.1.8. Leistungen aus dem Teilhabechancenpaket.....	24
4.1.9. Leistungen für Arbeitgeber.....	26
4.1.10. Kommunale Eingliederungsleistungen	27
4.2. Einsatz von Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte	28
4.2.1. Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	28
4.2.2. Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 25 Jahre.....	30
4.2.2.1. Geringqualifizierte zu Fachkräften ausbilden und integrieren	30
4.2.2.2. Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen	30
4.2.2.3. Neukunden und Bestandskunden aktivieren und integrieren	31
4.2.2.4. Bedarfsgemeinschaften mit Kindern.....	32
4.2.2.5. Erwerbsaufstocker	33
4.2.2.6. Zugewanderte Menschen integrieren	34

4.2.2.7.	Existenzgründer und Selbstständige	35
4.2.2.8.	Schwerbehinderte und Rehabilitanden begleiten und integrieren	35
4.2.2.9.	Umgang mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten	36
4.3.	Bildung und Teilhabe.....	36
5.	Ausblick.....	37

Zusammenfassung

Das vorliegende Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters Oberhavel ist ein Strategiepapier, das alle zwei Jahre erstellt wird. Es präsentiert einen umfassenden Rückblick auf die vergangenen Jahre 2021 und 2022. Dabei wird beleuchtet, wie sich die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, eingeteilt in Kundengruppen (A – Marktkunden, B – marktnahe Kunden, C – Betreuungskunden, Passivkunden), in der Zeit entwickelt haben und welche arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen mit welcher Wirkung von den Leistungsberechtigten genutzt wurden. Ein wesentlicher Punkt in der Rückschau ist die Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen (K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit; K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit; K3 – Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug). Zudem gibt das Arbeitsmarktprogramm einen Einblick in die Organisationsentwicklung des Jobcenters.

Während in den Jahren 2021 und 2022 die Anzahl der hilfebedürftigen Personen, die den Kundengruppen A, B und C zuzurechnen sind, mit Blick auf den Vergleichszeitraum reduziert werden konnten, ist bei der Gruppe der Passivkunden ein Zuwachs zu erkennen. Hier sind die Möglichkeiten der Fallmanagerinnen und Fallmanager, die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit von Passivkunden positiv zu beeinflussen, doch vergleichsweise sehr beschränkt.

Die Auswertung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zeigt zudem deutlich, wie sehr die Corona-Pandemie im Jahr 2021 und 2022 im Vergleich zu vorherigen Zeiträumen die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen negativ beeinflusst hat. Somit führten in dem Zeitraum die verringerten Maßnahmeteilnahmen zu weniger anschließenden Eingliederungen in eine Erwerbstätigkeit. Anhand der stark unterschiedlichen Eingliederungsquoten (EQ) der Fördermaßnahmen ist gut zu erkennen, welchen Leistungen in der Fallarbeit ein Vorrang eingeräumt wird, solange das Ziel der anschließenden Integration verfolgt wird.

Ein wesentlicher Punkt im Arbeitsmarktprogramm mit Blick auf die kommenden Jahre 2023 und 2024 sind die strategischen Ziele und die mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) abzuschließende Zielvereinbarung. Die strategischen Ziele orientieren sich an den o. g. wesentlichen Kennzahlen. Diese Kennzahlen sind bundeseinheitlich festgeschrieben und dienen auch dem Benchmark mit anderen Jobcentern.

Die Gesamtstrategie des Jobcenters wird in den kommenden zwei Jahren maßgeblich durch die geplante Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende bestimmt. Hauptaufgabe wird es sein, die Existenzsicherung und Integration in Beschäftigung in einem rechtlich veränderten Kontext neu auszugestalten. Die Pläne zum Bürgergeld-Gesetz setzen eine Neuorientierung des Jobcenters im Eingliederungsprozess voraus, weg vom Prinzip des Forderns hin zu einem Arbeiten ohne Zwangskontext und mit einem starken Fokus auf Freiwilligkeit. In der Beratungstätigkeit wird es immer bedeutsamer, Leistungen aus einer Hand zu erbringen. Das Leistungsspektrum umfasst dabei weitere Verantwortlichkeiten wie die der Jugendhilfe und Sozialhilfe sowie die der Agentur für Arbeit vor Ort. Eine Vertiefung der übergreifenden Zusammenarbeit mit den genannten und weiteren Partnern wird auch künftig forciert.

Entsprechend wurden im Arbeitsmarktprogramm Handlungsschwerpunkte für die Geschäftsjahre 2023/2024 festgelegt wie:

- Fortführung des Prozesses der nachhaltigen Integration (keine kurzfristigen Effekte),

- Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von C- und D-Kunden,
- Potenziale der Leistungsberechtigten stärken,
- Engere Verzahnung mit der heimischen Wirtschaft,
- Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnen und nutzen,
- Ausbau der Beratungstätigkeit, z. B. Einsatz neuer Beratungsansätze,
- Konsequente Serviceorientierung, z. B. mittels Kundenbefragungen.

Darüber hinaus gibt das Arbeitsmarktprogramm einen Überblick über die klassischen Eingliederungsleistungen des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II) und Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) für die kommenden zwei Jahre.

Abschließend wird darauf eingegangen, welche Eingliederungsleistungen in der Betreuung für bestimmte Zielgruppen in stärkerem Maße vorgesehen sind. Das Instrument Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II wird weiter an Bedeutung verlieren. Dafür ist die gesetzliche Entfristung des Instrumentes Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II vorgesehen und der Einsatz entsprechend weiter angedacht. Priorität werden zudem abschlussorientierte Weiterbildungen für geringqualifizierte Leistungsberechtigte haben.

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 2023 und 2024 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 Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II).

Dabei versteht sich dieses Programm nicht als etwas Feststehendes. Vielmehr werden alle Maßnahmen des Jobcenters Oberhavel ständig evaluiert und gemäß den aktuellen Markterfordernissen sowie den politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen weiterentwickelt.

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 Kundinnen und Kunden und setzen auf die Potenziale und Stärken jedes Einzelnen. Sie bieten Unterstützung bei Neuorientierung, Qualifizierung und Jobsuche.

In einem dynamischen Umfeld, das von großen Unsicherheiten und vielen Veränderungen geprägt ist, ist immer wieder sogar von einer Zeitenwende die Rede. Die Folgen des Krieges in der Ukraine sind für alle Menschen in Deutschland, aber insbesondere für die geflüchteten Menschen aus der Ukraine eine große Belastung. Die Mitarbeitenden des Jobcenters sorgen in enger Zusammenarbeit mit den anderen Sozialleistungsträgern, den Integrationsnetzwerken des Landkreises und nicht zuletzt, unterstützt durch das große Engagement der vielen hilfsbereiten Menschen aus dem Landkreis, für die Existenzsicherung aller Bedürftigen. Es ist diese übergreifende Zusammenarbeit, die kommunale Jobcenter so stark macht und es ermöglicht, neue Herausforderungen anzugehen und zu meistern.

Mit der geplanten Einführung des Bürgergeldes soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende reformiert werden. Das Jobcenter Oberhavel sieht sich mit seinen bestehenden Netzwerken und qualifizierten Mitarbeitenden sehr gut aufgestellt, um den notwendigen Veränderungsprozess zu meistern und Betreuung und Beratung mit dem Ziel, mehr Teilhabe und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen auf allen Ebenen zu erreichen. Allerdings stellt das geplante Bürgergeld das Jobcenter auch vor große Herausforderungen. Die künftig nahezu fehlende Komponente des „Forderns“ wird die Integration von Kundinnen und Kunden in möglichst bedarfsdeckende Beschäftigung deutlich erschweren, da Anreize zur Aufnahme einer solchen Beschäftigung systematisch reduziert werden. Der Arbeitsmarkt ist auch in Oberhavel nach wie vor aufnahmefähig, oft hindert aber geringe Motivation ein Zusammentreffen von freier Arbeitsstelle und arbeitslosen Menschen. Diese nicht ausgeprägte Motivation würde sogar noch geschwächt, wenn Vereinbarungen zwischen Kundinnen und Kunden einerseits und dem Jobcenter andererseits keinen verbindlichen Charakter mehr haben. Insofern wird das Jobcenter gefragt sein, neue Formate zu finden, neue Wege zu gehen und sich selbst und die angebotenen Maßnahmen noch stärker zu vermarkten. Die in diesem Arbeitsmarktprogramm dargestellten Instrumente müssen daher immer vor dem Hintergrund gesehen werden, dass vornehmlich diejenigen davon profitieren, die eigenmotiviert sind und sich auf die Angebote des Jobcenters einlassen.

Ziel bleibt es, ein offenes, serviceorientiertes Haus zu sein, das eine durchgehende Aktivierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und schnelle und unkomplizierte Bescheidung jederzeit ermöglicht.

2. Auswertung der Jahre 2021/2022

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 eher Entwicklungspotenziale in der Landwirtschaft und dem Tourismusgewerbe.

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 einer aktuellen Konjunkturmfrage unter Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam im Frühjahr 2022 beeinflussen insbesondere Lieferschwierigkeiten und Preisanstiege erheblich die Wirtschaft in der Region.¹ Die Auswirkungen des Ukraine-Krieges schlagen momentan noch nicht in Oberhavel auf die aktuelle Lage durch. Auch wenn die Geschäftslage in Oberhavel noch positiver als im gesamten IHK-Bezirk ausfällt, sind die Geschäftserwartungen für das kommende Jahr pessimistisch. Nach Aussage der IHK Potsdam ist jedoch nicht mit einem Abbau der Beschäftigung zu rechnen. Im Saldo rechnen mehr Unternehmen trotz schlechter werdender Geschäftserwartungen mit einem Aufbau der Beschäftigung als mit einem Abbau. Die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt bleibt trotz des durch Corona bedingten Einbruchs im Jahr 2020 hoch und die IHK Potsdam verzeichnet für Oberhavel wieder mehr neu eingetragene Ausbildungsverträge als 2019. Durch den Abgang der geburtenstarken Jahrgänge (bis Geburtsjahr 1964) aus der Erwerbstätigkeit in den kommenden Jahren werden die Betriebe noch stärker auf Nachwuchs angewiesen sein. Nach Einschätzung der IHK Potsdam dürfte die demografische Entwicklung und das abnehmende Arbeitskräftepotenzial auch vor dem Hintergrund des Fortschreitens der Digitalisierung nicht zu Freisetzungen am Arbeitsmarkt führen. Im Fachkräftemangel sehen jedoch zwei Drittel der Betriebe ein weiteres Konjunkturrisiko.

Ähnlich ist auch das Ergebnis einer Konjunkturmfrage im Frühjahr 2022 durch die Handwerkskammer Potsdam in deren Kammerbezirk.² Corona-Krise, Fachkräftemangel und die ersten Auswirkungen des Ukraine-Krieges dämpfen die Erwartungen des Handwerks an die Zukunft. Dennoch gehen von den befragten Betrieben 79 Prozent von einem gleichbleibenden Personalbestand aus und 12 Prozent erwarten einen Anstieg beim Personal. Einen Rückgang erwarten nur 9 Prozent der befragten Betriebe, was seit 2019 mit Abstand einen absoluten Tiefstand darstellt.

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

¹ Konjunkturmfrage unter Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammer Potsdam, Frühjahr 2022

² Konjunkturbericht der Handwerkskammer Potsdam, Frühjahr 2022

(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 2022 war im Jobcenter Oberhavel die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt gegenüber dem Vorjahr (März 2021) 7,2 Prozent niedriger. Die Veränderungsrate im Vorjahr (März 2021 zu März 2020) belief sich noch auf eine Erhöhung um 4,5 Prozent. Ursache hierfür waren die erhöhten Zugangszahlen an Hilfeempfängern während der ersten zwei Lockdown-Phasen in den Jahren 2020/21, während sich die Lage zwischen den Jahren 2021/22 wieder entspannte.

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

K1	März 2020	März 2021	März 2022
Leistungen zum Lebensunterhalt	2.445.123 €	2.555.351 €	2.371.815 €
Veränderungsrate	-10,7 %	4,5 %	-7,2 %

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 2022 ist gegenüber März 2021 wieder gestiegen und zeigt damit die Entspannung der Lage am Arbeitsmarkt nach den einschneidenden Lockdown-Maßnahmen für einige Branchen sowie den zeitweise beschränkten Möglichkeiten der Kinderbetreuung für viele Familien.

Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K2 Integrationsquote

K2	März 2020	März 2021	März 2022
Integrationsquote	21,6 %	15,5 %	19,9 %

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 2022 war im Jobcenter Oberhavel der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden gegenüber dem Vorjahr (März 2021) 6,2 Prozent niedriger. Im Vorjahreszeitraum (März 2021 zu März 2020) betrug der Rückgang 5,9 Prozent. Wie bei der Integrationsquote wirkten hier die durch die Corona-Maßnahmen festgelegten Rahmenbedingungen auf die Möglichkeiten zum Abbau der Langzeitleistungsbeziehenden. Insbesondere konnten seit dem 2. Halbjahr des Jahres 2021 die Kontakte zu den Kunden wieder durch persönliche Gespräche intensiviert werden, was eine wesentliche Voraussetzung für einen langfristigen Planungsweg darstellt.

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

K3	März 2020	März 2021	März 2022
Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden	5.666	5.330	5.002
Veränderungsrate	-12,3 %	-5,9 %	-6,2 %

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 2020 bis 2022 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 ein geringerer Zugang an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 15 Jahre sowie Wegzug. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat sich im März 2022 die Anzahl der Leistungsberechtigten signifikant reduziert, nicht zuletzt durch wieder günstigere Bedingungen seit dem Beginn der Corona-Pandemie.

Anzahl der Leistungsberechtigten

Grunddaten - Statistik der Bundesagentur (BA)	März 2020	März 2021	März 2022	Juni 2022
Bedarfsgemeinschaften insgesamt	6.096	6.068	5.559	6.219
Leistungsberechtigte Personen insgesamt	10.287	10.114	9.109	10.607
- davon erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen	7.607	7.577	6.858	7.763
- davon arbeitslose Personen	3.116	3.343	3.040	2.995
- davon langzeitarbeitslose Personen (länger als 12 Monate arbeitslos)	1.755	2.056	2.020	1.933

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit

Deutlich wird die noch positive Entwicklung des Arbeitsmarktes auch bei der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen. Dennoch liegt der Anteil Langzeitarbeitsloser deutlich über dem Niveau vor dem Beginn der Pandemie.

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 2020	März 2021	März 2022
Potsdam-Mittelmark	3,8	3,7	3,2
Dahme-Spreewald	5,7	5,1	4,4
Teltow-Fläming	6,0	5,4	4,7
Oberhavel	6,2	5,6	5,0
Havelland	6,5	5,9	5,3
Märkisch-Oderland	7,0	6,4	5,7
Barnim	7,6	6,7	5,9
Brandenburg Land	8,2	7,4	6,5
Spree-Neiße	8,3	7,6	6,7
Elbe-Elster	8,7	7,8	6,9
Oder-Spree	8,3	7,8	7,0
Potsdam, Stadt	8,7	7,9	7,0
Ostprignitz-Ruppin	8,8	8,1	7,2
Oberspreewald-Lausitz	10,4	9,4	8,4
Prignitz	11,2	9,5	8,4
Cottbus, Stadt	14,4	12,7	11,1
Frankfurt (Oder), Stadt	14,7	12,5	11,3
Brandenburg an der Havel, Stadt	14,9	12,6	11,5
Uckermark	14,3	13,2	11,9

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. Bewerbungstypen und Zielgruppen

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden im Jobcenter Oberhavel verschiedenen Bewerbungstypen zugeordnet. Als zentrales Kriterium gilt dabei die Nähe der betreffenden Person zum Arbeitsmarkt. Die Zuordnung ist ein Ergebnis der Potenzialanalyse. In diesem Verfahren werden gemeinsam mit der Kundin bzw. dem Kunden die persönlichen und sozialen Ressourcen erfasst, ebenso wie die Vermittlungshemmnisse, die einer erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Wege stehen können. Ziel der Typisierung ist es, orientiert an den individuellen Bedarfen des Leistungsberechtigten das Fundament für die Entwicklung einer spezifischen Handlungsstrategie für dessen dauerhafte

Wiedereingliederung in das Arbeitsleben zu legen. Auf der Makroebene gewinnt das Jobcenter mit der Typisierung 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 Marktkunde (Bewerbertyp A) gilt ein sozial stabiler und beschäftigungsfähiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit allenfalls leichten, kurzfristig überwindbaren Vermittlungshemmnissen, dessen Arbeitsleistungsangebot auf dem ersten Arbeitsmarkt einer anhaltenden Nachfrage gegenübersteht – gleichwohl, ob sich dieses Angebot auf eine formale Qualifikation stützt oder nicht. Ein ggf. bestehender Qualifizierungsbedarf beschränkt sich bislang noch auf die Kategorie der kurzfristigen Anpassungsqualifizierung.

Im Zuge der anhaltend hohen Arbeitskräftenachfrage hat sich die Anzahl der im Jobcenter Oberhavel registrierten Marktkunden erheblich verringert. Für September 2020 weist die Statistik für den Bewerbertyp A noch 300 erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus. Im März 2022 waren in dieser Kategorie nur noch 134 Personen zu verzeichnen.

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.

Marktnahe Kunden bilden deshalb den Kern der Zielgruppe für die berufliche Weiterbildung. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte des Bewerbertyps B bringen auch die Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Qualifizierung mit. Um den Bedarf an Arbeitskräften in der Region decken zu können, wird das Jobcenter Oberhavel seine Anstrengungen auf diesem Gebiet weiterentwickeln und ausbauen.

Auch der Umfang dieser Personengruppe verringerte sich von September 2020 (946 eLb) bis März 2022 (642 eLb) erheblich.

Als Betreuungskunde (Bewerbertyp C) gilt ein der sozialen Stabilisierung bedürftiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter, dessen 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 nicht zu. Die Anzahl der Betreuungskunden reduzierte sich in der Zeit von September 2020 bis März 2022 von 4403 Personen um 248 auf 4155 Personen.

Passivkunden (Bewerbertyp D) sind Personen, deren Eingliederung bzw. weitergehende Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit nicht möglich ist. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Folgende Differenzierung des Bewerbertyps wird deshalb vorgenommen:

- Leistungsberechtigte mit erheblich eingeschränkter gesundheitlicher Leistungsfähigkeit, deren Erwerbstätigkeit in den kommenden sechs Monaten auf maximal drei Stunden begrenzt ist.
- Personen, welche die Pflege von Angehörigen mit einem Pflegegrad von 4 oder 5 übernommen haben.

- Erwerbstätige Personen, die aufstockende Leistungen beziehen, in verringertem Umfang weiterhin hilfebedürftig sind, ihre arbeitsmarktlichen Möglichkeiten jedoch in vollem Umfang ausschöpfen.
- Personen mit einer sogenannten Nichtaktivierungsphase, zumeist Leistungsberechtigte, die Kinder unter drei Jahren betreuen.

Während die Anzahl der hilfebedürftigen Personen, die den Bewerbungstypen A, B und C zuzurechnen sind, im oben genannten Vergleichszeitraum um 718 reduziert werden konnten, ist im Hinblick auf die Gruppe der Passivkunden ein Zuwachs von 187 Leistungsberechtigten zu verzeichnen. Die Zusammenarbeit mit den Angehörigen der letztgenannten Personengruppe im Rahmen des Fallmanagements unterliegt sehr weitreichenden Einschränkungen. Deshalb bestehen auch nur begrenzte Möglichkeiten, auf die Gesamtzahl der Passivkunden Einfluss zu nehmen. Im Unterschied dazu ist der Zusammenarbeit der Fallmanagerinnen und Fallmanager des Jobcenters mit Marktkunden, marktnahen Kunden und Betreuungskunden ein weit gesteckter Handlungsrahmen eröffnet.

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

Kundengruppe	September 2020		September 2021		September 2022	
	Anzahl eLb	Relativer Anteil	Anzahl eLb	Relativer Anteil	Anzahl eLb	Relativer Anteil
A - Marktkunden	300	3,7 %	158	2,1%	134	1,3%
B – marktnahe Kunden	946	11,8 %	690	9,3%	642	7,3%
C – Betreuungskunden	4.403	54,9 %	4.375	59,1%	4.155	62,9%
D - Passivkunden	1.673	20,9 %	1.877	25,3%	1.860	23,9%
ohne Angabe	700	8,7 %	306	4,1%	291	4,7%

Quelle: Jobcenter Oberhavel

2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2020/2021

Die Steuerung der Eingliederungsstrategie und die Verwendung der Eingliederungsinstrumente wird maßgeblich durch die in der Potenzialanalyse erhobenen Daten bestimmt.

Im Ergebnis wird über die Potentialanalyse festgestellt, mit welchem Aufwand eine Integration erreicht werden kann. So ist eine Integration von Kundinnen und Kunden mit Marktnähe durch den geringeren Bedarf an Unterstützung in der Regel weniger aufwändig. Hier gilt es in erster Linie, den schnellen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit den notwendigen Eingliederungsleistungen zu unterstützen. Bei Kundinnen und Kunden mit größerer Distanz zum ersten Arbeitsmarkt sind die Eingliederungsinstrumente auf andere Ziele ausgerichtet. Hier sind es Themen, wie beispielsweise die soziale Teilhabe, der Erhalt von Tagesstruktur, der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die gesundheitliche Stabilisierung, die vordergründig mit Angeboten unterstützt werden. In der Arbeit mit Betreuungskunden sind es in der Regel langfristige Maßnahmen, die zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder zur Stabilisierung der persönlichen Verhältnisse eingesetzt werden.

Der Eingliederungserfolg der gewählten Maßnahmen wird statistisch über die Eingliederungsquote (EQ) abgebildet. Die Eingliederungsquote setzt die Gesamtanzahl der

Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmer mit der Anzahl an Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmern ins Verhältnis, die nach Abschluss ihrer Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

Je nach Bewerbungstyp werden zum Teil mehrere Instrumente gleichzeitig eingesetzt, um die Eingliederungserfolge zu verstetigen. Neben den Eingliederungsmaßnahmen als solche sind es auch noch weiche Faktoren, die den Integrationserfolg beeinflussen. Die Überzeugung der Kundinnen und Kunden, die bestehende Situation zu verändern zu wollen und die Motivation Unterstützungsangebote anzunehmen oder eine Arbeit aufzunehmen, haben erhebliche Auswirkungen auf den Erfolg.

Bei der nachfolgenden Auswertung zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden im Vergleich zu vorherigen Zeiträumen die Auswirkungen der Corona-Pandemie mehr als deutlich. So hat sich die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen, die einen unmittelbaren Zusammenhang mit einem Eintritt in Beschäftigung haben, verglichen mit dem Zeitraum 2019/2020 teilweise halbiert, wohingegen die Eingliederungsquoten in den Betrachtungszeiträumen kaum voneinander abweichen.

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

arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Juli 2020 bis Juni 2021	Austritte insgesamt	EQ in %
Vermittlungsbudget § 44 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)	672	53,6
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III	661	32,5
- davon Maßnahme bei einem Arbeitgeber	131	48,9
- davon Maßnahme bei einem Träger	530	28,5
Förderung der beruflichen Weiterbildung § 81-87 SGB III	100	44,0
Eingliederungszuschuss § 88 ff. SGB III	100	73,0
Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit § 16b SGB II	37	86,5
Arbeitsgelegenheiten § 16d SGB II	635	9,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Sv-pflichtige Beschäftigung von Teilnehmenden 3 Monate nach der Förderung Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i SGB II (TaAM) – Eingliederungsquote (EQ)

Jahressumme 2021	Austritte insgesamt	EQ in %
Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i SGB II (TaAM)	32	68,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Anhand der vorliegenden Auswertungen wird auch deutlich, welcher Zweck mit den Instrumenten verfolgt wird. Je höher die Eingliederungsquote, umso wesentlicher ist die Beteiligung an der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

So handelt es sich bei Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung um niedrigschwellige Angebote, die vorrangig die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer herstellen oder erhalten sollen. Hierzu gehören Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II und die neu eingeführten Instrumente Eingliederung von Arbeitslosen nach

§ 16e SGB II und Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II.

Besonders mit den AGH nach § 16d SGB II werden anschließend vergleichsweise wenig Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Aufgrund der geringen Beschäftigungschancen müssen anschließend meist noch andere Fördermaßnahmen folgen, um langfristig eine positive Wirkung auf die Eingliederungschancen zu entfalten. Laut einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lagen besonders für Männer in Ostdeutschland negative Eingliederungseffekte für Teilnahmen in den Tätigkeitsfeldern Umweltschutz und Landwirtschaftspflege sowie Infrastrukturverbesserungen vor. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass diese Felder in Ostdeutschland schon sehr lange durch den Einsatz öffentlich geförderter Beschäftigung geprägt sind und kaum zusätzliche reguläre Arbeitsnachfrage entsteht.³

Diese ausbleibenden positiven Effekte in den genannten Tätigkeitsfeldern sind seit Jahren auch bei AGH-Stellen im Landkreis Oberhavel zu beobachten. Das Jobcenter Oberhavel hat deshalb in den vergangenen zwei Jahren das Angebot an AGH-Stellen an den veränderten Bedarf angepasst. Folglich wurde auch die Anzahl der Stellen reduziert. Es wird erwartet, dass sich diese Entwicklung weiter fortsetzt.

2.5. Organisationsentwicklung

Die krisenhaften Entwicklungen der vergangenen 2 Jahre haben keinen wesentlichen Einfluss auf die äußere Organisation des Jobcenters genommen. Gerade zu Beginn der Corona-Pandemie mit kurzzeitig stark steigenden Neuantragszahlen und der Sicherung der Existenz von Sozial- und Arbeitsmarktdienstleistern war das Jobcenter mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die in kurzer Zeit gemeistert werden mussten. Dabei wurde deutlich, dass sich die Investitionen in die Organisationsentwicklung in der Vergangenheit voll auszahlen. Die Strukturen und die Organisationskultur waren ein wesentlicher Erfolgsgarant dafür, dass Neuanträge schnell bearbeitet und Sozial- und Arbeitsmarktdienstleister insbesondere während der Phasen des Lockdowns in ihrem Fortbestand gesichert werden konnten. Im Bereich des Fallmanagements musste darüber hinaus über neue Formate und Wege der Kundenberatung nachgedacht werden. Die gesammelten Erfahrungen mit alternativen Kontaktmöglichkeiten sollen nun auch in die künftige Arbeit mit Kundinnen und Kunden einfließen.

Im Herbst 2021 ist es gelungen, die digitale Fachakte im gesamten Jobcenter einzuführen. Seither werden neue Vorgänge nur noch digital geführt. Die Einführungsphase stellte einen umfangreichen Veränderungsprozess auf vielen Ebenen des Jobcenters dar. So mussten Arbeitsprozesse verändert, der Posteingangsprozess neu organisiert und entsprechendes Personal gewonnen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden umfangreich geschult. Da das Jobcenter als Pilotbereich für die digitale Aktenführung fungiert, müssen viele Prozesse neben der täglichen Arbeit ausprobiert, verworfen und neu aufgesetzt werden. Die technische Infrastruktur muss stetig angepasst werden, um auf neue Erkenntnisse in der Arbeit zu reagieren. Diese Pionierarbeit ist im Jobcenter neben den gesetzlich vorgesehenen Aufgaben zu leisten und verlangt dem Personal viel ab. Umso erfreulicher ist es, dass es gelungen ist, die Arbeit mit der digitalen Akte gleichwohl erfolgreich zu etablieren.

Insgesamt ist im Jobcenter eine gute Basis dafür gelegt worden, sich auch den kommenden Veränderungsprozessen im Bereich des SGB II zu stellen.

³ IAB-Kurzbericht 08/2018, S.1

2.6. Personalressourcen

Die Personalausstattung des Jobcenters hat sich als stabil und ausreichend erwiesen. Grundlage hierfür ist eine vorausschauende Planung und eine konsequente Ausrichtung auf die Bedarfe der Kundinnen und Kunden des Jobcenters. Im Rahmen der Pandemiebekämpfung war allerdings auch das Jobcenter gefragt, kurzfristige Personalengpässe innerhalb der Kreisverwaltung auszugleichen. Das hatte letztlich auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit des Jobcenters sowie die Entwicklung der Kennzahlen. Gleichwohl war in diesem Zeitraum kein erhöhtes Beschwerdeaufkommen zu verzeichnen, so dass die Arbeitsqualität in einem angemessenen Rahmen gehalten werden konnte. Insgesamt blieb der Personalkörper mit 239 Stellen stabil und es gab keine größere Fluktuation.

2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters (IKÖ)

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung im Jobcenter wurde auch nach Beendigung der Unterstützung durch die externen Berater der RAA Brandenburg im Dezember 2020 weiter fortgeführt. Die Projektgruppe traf sich weiterhin regelmäßig, um an den wichtigsten Zielen des IKÖ-Prozesses weiter zu arbeiten. Dazu gehören die Gewährleistung des gleichberechtigten und ungehinderten Zugangs zu den Dienstleistungen nach dem SGB II für alle Einwohnerinnen und Einwohner des Landkreises Oberhavel ebenso wie die Förderung der Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch bedarfsgerechte Schulungen und Workshops. Diese sind gerade in Zeiten des Krieges in der Ukraine weiterhin wichtig, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters mit den Geflüchteten ebenfalls auf Augenhöhe, angemessen und erfolgreich arbeiten und sie in allen uns möglichen Bereichen unterstützen möchten.

Aufgrund der pandemischen Lage war es anfangs nicht möglich, in den direkten und persönlichen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu treten. Nachdem im Jahre 2020 die mobile Arbeit im Landkreis Oberhavel erfolgreich eingeführt wurde, wurden mit der anhaltenden Pandemie im Jahr 2021 verstärkt digitale Beratungsformate zunächst auf Ebene der Mitarbeitenden ausprobiert, um die Kommunikation und den Austausch aufrechtzuerhalten. Digitale Gesprächsformate für die interne oder externe Kommunikation werden mittlerweile routiniert eingesetzt, auch wenn der persönliche Austausch vorrangig genutzt wird.

Dieser soll in der kommenden Zeit wieder verstärkt aktiviert werden. Ziel ist es, die Mitarbeitenden wieder aktiv in die Arbeit der Projektgruppe mit einzubeziehen, um mit ihnen weitere Ziele zu benennen und gemeinsam daran zu arbeiten. Damit soll auch die Akzeptanz und Transparenz der Arbeit untereinander gefördert werden.

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund lag im März 2022 bei 16,4 Prozent, insgesamt 1123 Personen. Die Anzahl der Personen wird aufgrund der Geflüchteten aus der Ukraine ansteigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des spezialisierten Teams Asyl werden die anderen Teams in der Arbeit mit den geflüchteten Menschen aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen unterstützen.

2.8. Gleichstellungsförderung

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsförderung besteht 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. die Maßnahmeplanung und Auswertungen von verschiedenen Eingliederungsleistungen, die im Nachgang mit der Fachdienst- und Teamleitung ausgewertet werden, um daraus weitere Handlungsfelder abzuleiten. Weiterhin ist geplant, in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fallmanagements und Leistungsrechts neue Beratungsformate für verschiedene Personengruppen zu entwickeln, die neue Möglichkeiten für die Betreuungsarbeit eröffnen sollen.

3. Ziele für die Jahre 2023/2024

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. Kurzzeitige Anstiege im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie sind relativ schnell wieder ausgeglichen worden. Eine neue Herausforderung stellt seit Juni 2022 der Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das SGB II dar. Die schlagartige Zunahme von über 1.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erfordert eine hohe Berücksichtigung in der kommenden strategischen Planung.

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.

In den Jahren 2020 und 2021 konnte das Jobcenter Oberhavel die mit dem MWAE vereinbarten Ziele erreichen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Zielerreichung für die Kennzahl K2 für das Jahr 2020 seitens des MWAE wegen der Pandemie für alle brandenburgischen kommunalen Jobcenter ausgesetzt worden war und die Entwicklung lediglich beobachtet werden sollte. In 2021 wurde dann für die K2 wieder ein Ziel vereinbart.

3.2. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters

Mit dem Arbeitsmarktprogramm für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 soll die bestehende Strategie des Jobcenters Oberhavel fortgeschrieben werden.

Das oberste Ziel des Jobcenters ist es auch weiterhin, insbesondere die Zielgruppen mit großer Distanz zum Arbeitsmarkt zu erreichen und mit langfristiger und nachhaltiger Perspektive an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen bzw. einzugliedern.

Die Gesamtstrategie des Jobcenters wird in den kommenden Jahren maßgeblich durch die gesetzliche Neuausrichtung des SGB II ab 2023 bestimmt und stellt das Jobcenter zukünftig vor die Herausforderung, die Existenzsicherung und die Integration in Beschäftigung in einem

rechtlich veränderten Kontext zu betrachten.

Eine hohe Servicequalität des Beratungs-, Betreuungs- und Integrationsangebotes durch das Jobcenter soll die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und ihre Bedarfsgemeinschaften dabei unterstützen, individuell passgerechte Angebote anzunehmen. Das angekündigte Bürgergeld bestätigt die stärkere Orientierung auf Bürgerfreundlichkeit. Die Leistungsberechtigten und die Mitarbeitenden des Jobcenters begegnen sich dabei auf Augenhöhe, ohne Zwangskontext und mit einem starken Fokus auf Freiwilligkeit. Neben dem Offerieren der Eingliederungsangebote, stärker orientiert an den Erwartungen und Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden gilt es auch, die Vorteile und den künftigen Nutzen in den Beratungsgesprächen näher zu beleuchten. Dadurch kann eine höhere Akzeptanz der Beratung erreicht werden. Der Wandel, der dafür nötig ist, erfordert generell eine entsprechende Haltung auch der Mitarbeitenden. Das Kundenanliegen ist entscheidend.

Dabei wird es immer bedeutsamer, Leistungen aus einer Hand zu erbringen. Das Jobcenter verbindet sein Leistungsspektrum mit weiteren kommunalen Verantwortlichkeiten und Stellen wie dem Fachbereich Jugend und Fachbereich Soziales und Integration. Gleichzeitig sind das Beratungs- und das Leistungsangebot des Jobcenters stärker in den öffentlichen Fokus zu rücken, um bei Leistungsberechtigten, Arbeitgebern und Maßnahmeträgern präsenter zu werden.

Um die Leistungsberechtigten unter den Maßgaben des kommenden Bürgergeldgesetzes künftig zu erreichen, ist eine Neuausrichtung in der Beratungsarbeit nötig. Es gilt einerseits stationär für die Kundinnen und Kunden verfügbar zu sein, andererseits schwer erreichbaren Leistungsberechtigten durch aufsuchende Arbeit ein Angebot zu unterbreiten und sich selber stärker am Prozess der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu beteiligen. Gewonnene Erkenntnisse erhalten sie aus der Potenzialanalyse sowie den Informationen über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation. Darauf aufbauend werden mit ihnen mögliche Integrations- und Entwicklungsperspektiven erarbeitet. Dabei sollen neue spezifische Handlungsansätze in der Integrationsarbeit helfen, künftigen Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu begegnen und eine Fokussierung auf die Ressourcen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu ermöglichen.

Zielstellungen und Handlungsschwerpunkte für die Geschäftsjahre 2023 und 2024:

1. Fortführung des Prozesses der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und der sozialen Teilhabe von arbeitslosen und arbeitssuchenden Menschen sowie der Ausbau und die Verstärkung von bestehender Beschäftigung.

Der Schwerpunkt richtet sich insbesondere auf die Zielgruppen mit großer Entfernung zum Arbeitsmarkt. Im Besonderen besteht der Fokus auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, auf die Integration von jugendlichen und älteren Leistungsberechtigten und auf die Integration von langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten bzw. Langzeitleistungsbeziehern.

- Das Ziel soll durch die stärkere Vernetzung des Arbeitgeberservice mit den lokalen Arbeitgebern und intern mit dem Fallmanagement erreicht werden. Die Arbeitgeber sollen enger an das Jobcenter gebunden werden, auch wenn nicht immer der Stellenbedarf durch das Jobcenter erfüllt werden kann. Aus der engeren Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement, die strukturell vereinfacht werden soll, sollen letztlich positive Synergien in der Besetzung von akquirierten Stellenangeboten gezogen werden.
- Es erfolgt ein Einsatz neuer Methoden und eigenentwickelter Maßnahmen, um die beschäftigungsfördernden Dienstleistungen zu stärken bzw. die (Neu-)Kundinnen und (Neu-)Kunden bedarfsgerecht für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Hierbei gilt es marktgerecht die Kompetenzen (JobIMPULS-Methode, geva-Test, ProfilPASS) zu ermitteln und gezielt mit unterstützendem Jobcoaching in Beschäftigung zu vermitteln (IntAkt).

- Die Teilnahme am Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ stellt eine zusätzliche Ressource in der Arbeit mit Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften dar. Im Rahmen des Projekts werden insbesondere gesundheitsfördernde Angebote für Leistungsberechtigte, aber auch Schulungen zum Ausbau der gesundheitsorientierten Beratungskompetenz im Fallmanagement finanziell gefördert. Zudem wird die Netzwerkarbeit mit regionalen Partnern vertieft.
- Die Beschäftigungsmöglichkeiten zur Eröffnung von Teilhabechancen am Arbeitsmarkt werden weiterentwickelt und ausgebaut. Durch die gezielte Integration arbeitsmarktferner Kundinnen und Kunden in öffentlich geförderte Beschäftigung werden ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen entwickelt, um sie mittelfristig bereit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen.
- Entwicklung von fachlichen Kompetenzen durch die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Schwerpunkt einer nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, mit der Ausrichtung auf Engpassberufe. Zeitgleich besteht ein stärkerer Fokus auf die Entwicklung notwendiger Grundkompetenzen im Bereich der Sprache wie Sprachkurse für Zugewanderte oder Alphabetisierungskurse.
- Um alle Kundinnen und Kunden bedarfsgerecht zu erreichen, werden die bestehenden Arbeitsprozesse mit Erfahrungen und Erkenntnissen aus dem Projekt der interkulturellen Öffnung und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt unterlegt.
- Um die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit für besondere Zielgruppen noch weiter zu forcieren, wird weiterhin auf die Spezialisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzt. Die besonderen Kompetenzen werden für die Zielgruppen der unter 25-Jährigen, der Asylberechtigten, der Selbstständigen und der beruflichen Rehabilitanden geschärft und weiter ausgebaut.

2. Fortentwicklung der Beratungskompetenz im Fallmanagement

- durch Kunden- und Mitarbeiterbefragungen zur Feststellung von Bedarfen und Zufriedenheit,
- durch konsequente Serviceorientierung (z. B. durch vereinfachte Vorgänge und schnellere Entscheidungen im Jobcenter).
- Anhand von Rückmeldungen von Teilnehmenden aus Maßnahmen, von Fallmanagerinnen und Fallmanagern, von Trägern sowie durch Auswertung von Schwierigkeiten in Einzelfällen werden die Strukturen und die Angebotspalette immer wieder überdacht und verbessert.
- Anregungen und Wünsche der Arbeitsmarktakteure und Sozialpartner berücksichtigen die gemeinsame Strategie des IKÖ-Prozesses in einer immer diverser werdenden Gesellschaft.
- Einführung von leichter Sprache in mündlicher und schriftlicher sowie mehrsprachiger Kommunikation mit Kundinnen und Kunden.

3. Fokussierung des Jobcenters als dienstleistungsorientierte Behörde mit sozialem Charakter

- Der Weg zum Jobcenter und die Beantragung von Leistungen nach dem SGB II kann für einige Bürgerinnen und Bürger eine Hürde darstellen. Diesem Zustand möchte das Jobcenter Oberhavel mit einem neuen Aufnahme-Prozess begegnen. Im Vordergrund steht die Kommunikation auf Augenhöhe zwischen den Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden des Jobcenters Oberhavel von Anfang an zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und zur Klärung erster Fragen. Ein leichter Zugang zu den Leistungen des Jobcenters ist das Ziel.
- Entwicklung digitaler Angebote für Kundinnen und Kunden, um einen leichteren Zugang zu den Angeboten des Jobcenters zu gewährleisten und zur effizienteren Gestaltung von Verwaltungsabläufen. Hierbei sind rechtliche Vorgaben stärker zu berücksichtigen, wie sie beispielsweise durch das Onlinezugangsgesetz bestehen.
- Steigerung der Erreichbarkeit von Kundinnen und Kunden durch aufsuchende Arbeit im häuslichen Umfeld sowie die Anlehnung an das Konzept der Sozialraumorientierung durch das Jobcenter.
- Festlegung und Sicherstellung weiterer einheitlicher Beratungsstandards im gesamten Jobcenter,
- Forcierung des Austauschs mit anderen kommunalen Jobcentern und anderen Institutionen und Beratungsstellen (Fachbereich Jugend, Agentur für Arbeit Neuruppin/Dienststelle Oranienburg etc.). Dazu gehört insbesondere die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im Kontext von „GATE 25“.
- Vermittlung von flankierenden sozialen Angeboten oder die Verweisberatung von kostenlosen Informations- und Beratungsangeboten von sozialen Vereinen.

3.3. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung

Für die Entwicklung des Jobcenters als Organisation wird das Bürgergeldgesetz voraussichtlich einen neuen Rahmen setzen. Noch stärker als zuvor gilt es, den Paradigmenwechsel weg von einer klassischen Arbeitsverwaltung hin zu einem Service- und Dienstleistungsanbieter zu vollziehen. Hierbei spielt die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte des Jobcenters eine entscheidende Rolle. Die Arbeit im Jobcenter wird sich mit dem Bürgergeld verändern müssen. Insofern soll die Frage der Arbeitsqualität neu beleuchtet werden, um die durchaus schwierigeren Rahmenbedingungen bestmöglich für die Kundinnen und Kunden in Oberhavel auszufüllen.

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 Ausbildungsuchende 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 2023/2024 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 aber 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.

Über eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) 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 geschaffen, junge Menschen in einer schwierigen Lebenslage zu unterstützen und sie (zurück) auf den Weg in die Regelleistungen der Sozialgesetzbücher sowie 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

Geförderte berufliche Weiterbildung verbessert die Beschäftigungsfähigkeit, erhöht die Eingliederungschancen der zu Fördernden im allgemeinen Arbeitsmarkt und reduziert die Arbeitslosigkeit.

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

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftebedarfs sieht das geplante Bürgergeldgesetz vor, dass Weiterbildungen, Zusatzqualifizierungen sowie Ausbildungen in den unterschiedlichsten Berufsfeldern stärker gefördert werden. Gleichzeitig sollen Anreize zur Teilnahme geschaffen werden. Die berufliche Weiterbildung soll zukünftig gegenüber der Integration in den Arbeitsmarkt gleichgestellt werden.

Deshalb wird das Jobcenter Oberhavel Geringqualifizierte sowie Langzeitarbeitslose und Ältere zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit verstärkt zu Möglichkeiten der Qualifizierung beraten und durch Qualifizierungen unterstützen. Die Qualifizierungen werden an den Bedarfen des Arbeitsmarktes der Region Oberhavel und Berlin ausgerichtet und aktuelle Entwicklungen berücksichtigt.

Die Stärken und Fähigkeiten der Kundinnen und Kunden werden auch künftig im Fokus stehen. Bereits jetzt helfen Kompetenzfeststellungsverfahren, um die individuellen Stärken

und Fähigkeiten inkl. der Entwicklungsbedürfnisse herauszufinden und alle Möglichkeiten zu nutzen, eine Aufnahme einer Beschäftigung im Anschluss zu ermöglichen.

Ist die Kundin oder der Kunde grundlegend geeignet und motiviert, wird sie bzw. er von der Fachkraft im Fallmanagement ermutigt, sich zu qualifizieren. Dafür werden auch Risiken bei der Förderung eingegangen.

Die berufliche Weiterbildung umfasst, abgesehen von der beruflichen Erstausbildung, das gesamte Spektrum der Maßnahmen.

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 dem Teilnehmer die Wiedereingliederung in das ehemalige Arbeitsfeld ermöglichen. Vielfach geht es darum, vorhandene Berufs- und Arbeitskenntnisse an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Praktikumsphasen stärken vielfach den Praxisbezug. Die Dauer der Maßnahmen variiert erheblich, in der Regel zwischen einer Woche und einem Jahr.

Die Bedeutung der Anpassungsqualifizierung hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend verstetigt.

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 eindeutig normiert.

Für geringqualifizierte junge Erwachsene über 25 Jahren, für die eine Umschulung nicht in Frage kommt, werden Angebote an berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen (TQ) vorgeschlagen. Sie werden damit zur Aufnahme von Tätigkeiten befähigt und können schrittweise einen Berufsabschluss über die Externenprüfung erreichen. Teilqualifikationen bieten die Chance, schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. TQs 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.

Die Formen der Durchführung haben sich im Zuge der Digitalisierung weiter diversifiziert. Selbstlernmaßnahmen und Fernunterricht konnten sich etablieren.

Eine Grundlage der Förderentscheidung im Bildungsgutscheinverfahren gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) bildet die Prognose einer hohen Erfolgs- und Integrationswahrscheinlichkeit. Zuvor ist jedoch die Notwendigkeit der Förderung durch berufliche Weiterbildung zu prüfen.

Der Gesetzgeber hat die Fördermöglichkeiten im beruflichen Weiterbildungsrecht wesentlich erweitert. Mit der Anerkennung der Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit Zugang zu Engpassberufen finden, wird zugleich den Anforderungen des Arbeitsmarktes Rechnung getragen. Fachkräfteengpässe bestehen inzwischen in einer ganzen Reihe von Berufen. Diese Mängellage wird sich durch den demografischen Wandel und die zunehmende Nachfrage nach Fachkräften noch weiter verstärken. Die Förderung der Qualifizierung in Engpassberufen ist deshalb weiter auszubauen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bereits seit dem 01.01.2019 auch im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Diese gesetzliche Regelung des § 82 SGB III

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. Die Rehabilitanden werden bis zur erfolgreichen Eingliederung in Arbeit durch spezialisierte Fallmanagerinnen und Fallmanager mit Unterstützung der Mitarbeiterinnen des Arbeitgeberservice des Jobcenters begleitet.

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. Auch hier arbeitet das Fallmanagement eng mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenters zusammen.

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 Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel (WInTO) GmbH teilnehmen. Zudem können zur Vorbereitung auf die Existenzgründung weiterführende Beratungsangebote mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines genutzt werden.

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

Für einen Teil der arbeitsmarktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II weiterhin ein Instrument sein, das die Beschäftigungsfähigkeit zumindest im geringen Maß verbessern kann. Allerdings werden mit dem Instrument immer weniger erwerbsfähige Leistungsberechtigte erreicht, auch weil sich die Eingliederungschancen durch eine Teilnahme meist nicht erheblich erhöhen. Im Vergleich zu allen anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten fällt bei den Arbeitsgelegenheiten die Eingliederungsquote im betrachteten Zeitraum am niedrigsten aus.⁴ Weitere mit dem Einsatz in Arbeitsgelegenheiten verbundene Ziele sind:

- das Heranführen an das Arbeitsleben und Herstellen einer Tagesstruktur,
- die Stärkung des Arbeits- und Sozialverhaltens,
- ein Verändern der Perspektiven und
- der Ausgleich individueller Wettbewerbsnachteile

⁴ vgl. Punkt 2.6., Tabelle: Eingliederungsquoten (EQ) verschiedener Eingliederungsinstrumente, S. 11

zu nennen.

Unter Berücksichtigung des § 3 Abs. 1 S. 3 SGB II sind Maßnahmen nach § 16d SGB II immer nachrangig gegenüber einer Vermittlung in Arbeit und Ausbildung sowie Maßnahmen der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung. Eine Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II bildet den ersten niederschweligen Baustein einer längeren Förderkette zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die teilnehmenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben Anspruch auf eine angemessene Mehraufwandsentschädigung für die Dauer der Zuweisung. Seit dem 01.01.2021 beträgt die Mehraufwandsentschädigung 1,60 Euro pro Stunde.

Seit Mitte 2021 werden die Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II um das Angebot einer sozialpädagogischen Betreuung nach § 16d Abs. 8 SGB II ergänzt. Ziele der sozialpädagogischen Betreuung sind insbesondere die punktuelle Unterstützung bei individuellen Problemlagen und das Steigern des Leistungsvermögens. Somit sollen Maßnahmeabbrüche vermieden und die erfolgreiche Absolvierung der Maßnahme sichergestellt werden. Dieses Modell wird in den nächsten Jahren weiter erprobt und ausgebaut.

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 11 Institutionen zusammen, um pro Jahr etwa 180 Maßnahmen mit insgesamt ca. 300 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

Zum 01.01.2019 ist das Teilhabechancengesetz in Kraft getreten. Hiermit wurden den Trägern der Grundsicherung zwei neue Förderinstrumente zur Verfügung gestellt, um gezielt die Integration von langzeitleistungsbeziehenden und langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Nach einer üblichen Einführungsphase sind die Förderinstrumente §§ 16i und 16e SGB II etablierter und stark in Anspruch genommener Bestandteil der Unterstützungsleistungen für arbeitsmarktferne Kundinnen und Kunden.

Die Betreuung und Umsetzung der Förderinstrumente obliegen zum einen dem Arbeitgeberservice als Schnittstelle zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitssuchenden des Landkreises und zum anderen der Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Beschäftigung als Schnittstelle zwischen den Beschäftigungsträgern und den Arbeitssuchenden des Landkreises.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Akquise geeigneter Stellen, der Erschließung von Beschäftigungschancen sowie der Identifizierung und Vermittlung der Bewerberinnen und Bewerber aus den Reihen der langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Kundinnen und Kunden. Mittel- und langfristiges Ziel der neuen Förderinstrumente wird die Integration der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis bleiben.

Neben der finanziell und zeitlich sehr weitreichenden Förderung der Arbeitsverhältnisse sind gesetzlich auch die Qualifizierung sowie eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung von der Förderung umfasst. Diese Betreuung wird seit 01.10.2021 als aufsuchendes Coaching durch spezialisierte Mitarbeiterinnen des Jobcenters selbst wahrgenommen. Die vielfältigen Anforderungen an die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfordert eine besondere organisatorische und methodische Umsetzung, die im Fallmanagement in den nächsten Jahren weiterentwickelt wird.

Durch die Inanspruchnahme des sogenannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) werden die durch die Beschäftigungsförderung eingesparten passiven Leistungen in das Budget für aktive Eingliederungsleistungen umgeschichtet, sodass über die bereits zugeteilten Eingliederungsmittel hinaus weitere finanzielle Mittel im Eingliederungsbudget zur Verfügung stehen.

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Wenn ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwei Jahre begründet wird und die Kundin bzw. der Kunde 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 erwerbsfähigen 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 (siehe 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 Förderinstrument nach § 16i SGB II ist noch bis Ende 2024 befristet. Mit Einführung des Bürgergeldes soll die Förderung entfristet werden und somit dauerhaft zur Verfügung stehen. Das Instrument 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 darauf gelegt, 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 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 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 Arbeitsuchenden des Jobcenters Oberhavel. Er akquiriert Ausbildungs- und Arbeitsstellen und unterstützt die Arbeitgeber bei der Suche nach Auszubildenden und Arbeitskräften.

Um vakante Ausbildungs- und Stellenangebote zu besetzen, organisiert der Arbeitgeberservice Bewerbungstage, Jobmessen, Betriebsbesichtigungen sowie weitere Veranstaltungen mit dem Ziel, eine Brücke zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und den lokalen sowie überregionalen Unternehmen zu schlagen.

Durch den persönlichen Kontakt der Mitarbeiterinnen des Arbeitgeberservice in Form des Außendienstes wird die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern vertieft. Vor Ort werden Beratungen über die zur Verfügung stehenden Förderleistungen durchgeführt.

Sie umfassen neben der finanziellen Förderung bei einer Neueinstellung auch Unterstützungsangebote, die mit der Anbahnung einer Beschäftigung einhergehen, zum Beispiel:

- Unterstützung bei den Vorstellungsgesprächen,
- Vermittlung in betriebliche Trainingsmaßnahmen (Probearbeiten) und
- Hilfe bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten entsprechend dem individuellen Anforderungsprofil des Arbeitgebers.

Leistungen für Arbeitgeber

Dazu stehen dem Jobcenter Oberhavel diverse Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Es kann folgende an die Arbeitgeber adressierte Eingliederungsleistungen zur Integration langzeitarbeitsloser Menschen einsetzen.

Eingliederungszuschuss

Eingliederungszuschüsse nach §§ 88 ff. SGB III sind als unmittelbar marktintegrativ wirksames Instrument ein wichtiger Baustein in der Vermittlungsarbeit des Jobcenters Oberhavel. Sie sind ein finanzieller Anreiz für Arbeitgeber und sollen dabei helfen, Langzeitarbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. 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.

Probebeschäftigung

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.

Einstiegsqualifizierung für junge Menschen

Beim Jobcenter Oberhavel gemeldete Ausbildungsuchende, 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 die potenziellen Auszubildenden zu ihnen passen. So werden Ausbildungsverhältnisse angebahnt, die ohne diese Möglichkeit nicht zustande gekommen wären, und spätere Ausbildungsabbrüche werden 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 es 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

In den kommenden zwei Jahren werden sich die Rahmenbedingungen im Rechtskreis des SGB II noch einmal grundlegend ändern. Daraus folgt für das Jobcenter eine neue Herausforderung in der Organisation der angebotenen Dienstleistungen. Unabhängig davon, wie sich die Entwicklung fortsetzen wird, ist der Bedarf an Arbeitskräften und Auszubildenden in Deutschland ungebrochen hoch. Gleichsam ist es für die Arbeitsverwaltungen immer herausfordernder, die Aktivierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten voranzutreiben. Die Entwicklungen der letzten Monate werden ihren Beitrag dazu leisten, dass es immer wieder für das Jobcenter notwendig wird, sich an die Gegebenheiten anzupassen. Viele Ereignisse der letzten Monate wirken noch immer als Katalysatoren.

Insoweit ist es wichtig in der Integrationsarbeit, die richtigen Strategien gezielt und individuell für die Kundinnen und Kunden zu entwickeln. Dabei ist die Integrationsarbeit maßgeblich von Netzwerken zu Arbeitgebern, Maßnahmeträgern der Arbeitsförderung, Beschäftigungsträgern der öffentlich geförderten Beschäftigung, im Landkreis agierenden Beratungsstellen, der regionalen Agentur für Arbeit sowie den unterschiedlichen Fachämtern der Kreisverwaltung abhängig.

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 ist eine möglichst zeitnahe, jedoch nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. 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 Kundinnen und Kunden stetig so entwickelt werden, dass sie am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig werden oder ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten.

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.

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 werden rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Übergang von der 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.

Eine der wesentlichen Schnittstellen ist gerade bei der Arbeit mit jungen Menschen die Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe vor Ort. Um diese Zusammenarbeit zu intensivieren, wurde eine gemeinsame Agentur für Teilhabe und Eingliederung für die Personengruppe unter 25 Jahren (GATE 25) errichtet. Im Dezember 2021 wurde die Agentur für Arbeit als dritter Partner in die bestehende Kooperation aufgenommen. Durch den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Fachbereich Jugend des Landkreises Oberhavel und der Agentur für Arbeit 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, der Jugendhilfe und der Agentur für Arbeit besser zu verzahnen. Damit sollen die Jugendlichen entsprechend ihren individuellen Bedarfen einen schnelleren und unkomplizierteren Zugang zu rechtskreisübergreifender Beratung und Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen den Angeboten der Arbeitsförderung des SGB II und SGB III sowie 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 den Schulen konzeptionell untersetzt. Das schließt ein gemeinsames Beratungsangebot aller beteiligten Träger unter einem Dach mit ein.

Folgende zielgruppenspezifische Maßnahmen sollen in den Geschäftsjahren 2023/2024 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 Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und
- Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis.

Von besonderer Bedeutung sind die Maßnahmen zur Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung, die seit 2021 wieder durchgeführt werden. Für junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind, ist der Zugang zu einer Berufsausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erschwert. Aus in ihrer Person liegenden Gründen gelingt es ihnen oft nicht, eine geeignete betriebliche Berufsausbildung zu finden oder abzuschließen. Im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung bekommen sie individuelle Unterstützung und die Chance, einen von der zuständigen Kammer anerkannten Berufsabschluss zu erwerben. Das ist die ideale Grundlage für eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt, wie Erfahrungen aus vergangenen Maßnahmen zeigen.

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 gesundheitlichen Stabilisierung und Identifikation von Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt,
- 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 die bereits bestehenden 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.

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 zur Aktivierung und Integration von Neukundinnen und -kunden nach dem Vorbild der niederländischen Werkakademien im Jobcenter Oberhavel gestartete Projekt musste aufgrund der Corona-Einschränkungen teilweise konzeptionell umgestellt werden. Während der Corona-Einschränkungen war die Durchführung des Projektes IntAkt mit einer Gruppe nicht realisierbar, sodass hier eher Einzelcoachings stattfanden. Entsprechend der Bedarfslage des Einzelnen und unter Berücksichtigung möglicher Corona-Einschränkungen soll die Möglichkeit des Einzel- oder Gruppencoachings angeboten werden. 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.

Ziel im Projekt ist es, Menschen in ihrer Veränderung zu unterstützen und sich der Notwendigkeit bewusst zu werden. Arbeit aufzunehmen bedeutet für viele Menschen, sich mit Ängsten zu befassen und sich außerhalb des Gewohnten zu bewegen. Ein großer Teil der Personen ist sich seiner Widerstände nicht umfassend genug bewusst. Bewerbung und Arbeitsaufnahme ist häufig das Ergebnis eines längeren Prozesses.

Ein wesentlicher Teil der Beratungsarbeit bezieht sich auf die Vorbereitung der Veränderung. Menschen und Familien müssen ihren Alltag zunächst so organisieren und planen, dass Freiraum für Arbeit entsteht. Entlastung von der Alltagsorganisation und die Sicherstellung von Betreuung Angehöriger durch Beratung und Vermittlung zu Organisationen, Behörden und Trägern sind regelmäßig vordergründig.

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.

So 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 die somit die Integration in den Arbeitsmarkt das nächste Ziel darstellt.

Mit den vielfältigen Förderinstrumenten setzt das Jobcenter Oberhavel finanzielle Anreize für die Unternehmen, um den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zusätzlich Chancen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Der Arbeitgeberservice steht den Arbeitgebern in dieser Situation als verlässlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Die Beratungen erfolgen in den Räumen des Jobcenters Oberhavel, die entsprechend dem erarbeiteten Hygienekonzept ausgestattet sind. Ebenfalls ist die Durchführung von Bewerbungstagen geplant.

Weitere Zielsetzung 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.

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 kooperiert das Jobcenter Oberhavel 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 nach aktuellem Stand an mehr als 230 Standorten bundesweit umgesetzt. Eine Weiterführung des Projekts über den 31.12.2022 ist in Planung.

Der Verein Gesundheit Berlin-Brandenburg (GBB) 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 GBB 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 GBB 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 werden 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. Damit wird ein nachhaltiges Netzwerk der ansässigen Akteure geschaffen, welches sich regelmäßig austauscht und berät. Ziel ist es, bestehende Angebote zur Gesundheitsförderung zu eruieren und neue, leicht erreichbare Angebote zu entwickeln und nachzuhalten.

Nachdem 2020 Online-Gesundheitskursangebote für Erwerbslose entwickelt, ausgeschrieben und zur Verfügung gestellt wurden, stand 2021 die Qualifizierung des Fallmanagements im Mittelpunkt des Projekts. So wurden unter anderem Schulungen zum Themenkomplex gesundheitsorientierte Gespräche für interessierte Fallmanagerinnen und Fallmanager durchgeführt. Zudem wurden die Kundinnen und Kunden im Rahmen einer Bedarfsanalyse zu ihrer gesundheitlichen Situation befragt. Demnach sind die Bereiche Bewegung, Ernährung und Stressmanagement besonders relevant für die Zielgruppe. Aus diesen Ergebnissen werden gezielt Angebote abgeleitet und platziert.

Von März bis November 2022 wurde das Gesundheitslotsen-Projekt durchgeführt, welches die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung „Startbahn“ und „Job-Aktiv“ des Jobcenters Oberhavel sowie das aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte IGEL-Projekt (Integration gelingt) ergänzte. Bei der Nestor Bildungsinstitut GmbH stellte die Gesundheitslotsin Kundinnen und Kunden gesundheitsfördernde Angebote der Region vor, organisierte Vorträge und Schnuppertermine und begleitete Teilnehmende zu Sportvereinen, Familienzentren und Beratungsstellen. Interessierte erhielten außerdem Unterstützung beim Aufsuchen von Anlaufstellen für psychische und suchtbezogene Fragen. In der zweiten Projekthälfte wurde in Kooperation mit dem Familien-Sport-Verein Oberhavel e. V. ein kostenloser Bewegungskurs angeboten.

4.2.2.5. Erwerbsaufstocker

Als Erwerbsaufstocker 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, auch unter Berücksichtigung der aktuellen Geschehnisse in der Ukraine und der damit verbundenen Fluchtbewegung, an bzw. in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, werden auch in den Jahren 2023 und 2024 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.

Demgegenüber steht für die Mehrzahl der neu geflüchteten Menschen aus der Ukraine die sprachliche Qualifikation im Vordergrund. Kenntnisse der deutschen Sprache bilden die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Um ein aufeinander abgestimmtes Sprachkursangebot vorzuhalten, arbeitet das Jobcenter intensiv mit den im Landkreis Oberhavel ansässigen Sprachkursträgern zusammen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird darin bestehen, die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Fluchterfahrung zu verbessern. Während die Integrationsquote bei Männern mit Fluchterfahrung vergleichsweise hoch ist, haben geflüchtete Frauen demgegenüber eine relativ geringe Quote. Hier gilt es über Projekte mit Bildungsträgern verstärkt den Fokus auf die Integration dieser Personengruppe zu legen.

Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeit ist auch weiterhin die Kooperation mit lokalen Netzwerkpartnern. 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 Agentur für Arbeit, 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 2023 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, welches zum 01.01.2018 in Kraft getreten ist und dem seit 01.07.2021 gültigen Teilhabestärkungsgesetz wurden schrittweise die Regelungen zur Teilhabe behinderter Menschen u. a. im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) umfassend geändert. Damit wurde auch die Rolle des Jobcenters beim Teilhabeverfahren neu definiert. Das betrifft neben der Benennung von Ansprechpersonen 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 wurde zum Jahreswechsel 2021/2022 ein Konzept zum Umgang mit Rehabilitanden und Schwerbehinderten erarbeitet, welches im ersten Quartal 2022 umgesetzt worden ist. Die zielgruppenorientierte Beratung und Betreuung des Personenkreises erfolgt nun durch spezialisierte Fallmanagerinnen, um die möglichen Unterstützungsangebote noch besser einsetzen zu können.

Nach Feststellung der Rehabilitandeneigenschaft gilt es im Zusammenwirken von Agentur für Arbeit und Jobcenter eine Eingliederungsstrategie zu entwickeln, die der gesundheitlichen Situation des Betroffenen Rechnung trägt, also leidensgerecht ist. Dabei stehen vielfältige Optionen zur Verfügung, um auch 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, berufliche 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. Bildung und Teilhabe

Das sogenannte Bildungs- und Teilhabepaket (§§ 28 ff. SGB II) findet seit seiner Einführung im Jahre 2011 im Kreis Oberhavel große Zustimmung seitens der leistungsberechtigten Familien. Kreis und Jobcenter haben seitdem viel für einen einfachen und möglichst unbürokratischen Zugang zum Bildungspaket getan. Die vergangenen Monate waren jedoch auch hier geprägt von der anhaltende Corona Krise. Unter anderem standen das Vereinsleben oder die Teilhabe an Kultur und Bildung still. Trotz dieser Auswirkungen und der Unwägbarkeiten für das kommende Jahr wurde das Bemühen, die Kompetenzen des Leistungsträgers für alle Kundinnen und Kunden einzusetzen, ausgeweitet. Oberste Priorität wird es auch weiterhin sein, Leistungen nach dem SGB II schnellstmöglich zu erbringen und damit die Lebensgrundlage aller hilfeschuchenden Personen sicherzustellen.

Es ist bekannt, dass das SGB II seit seinem Inkrafttreten in der politischen Diskussion ist. Durch zahlreiche Änderungsgesetze wurden die bestehenden Regelungen immer wieder angepasst und neue Leistungen, wie z. B. zur Bildung und Teilhabe, wurden aufgenommen. Die derzeitige Diskussion um „Hartz IV“ ist grundsätzlicher. Sie reicht von der kompletten Abschaffung des Gesetzes bis zur Änderung einzelner Regelungen. Im Fokus stehen hierbei insbesondere die Sanktionsregelungen, aber auch Vereinfachungen der teils sehr komplexen Regelungen zum Leistungsrecht im Rahmen des sogenannten „Bürgergeldes“. Die Aufgaben der Beschäftigten im Bereich des Leistungsrechts sind jedoch nach wie vor sehr vielseitig und anspruchsvoll und aufgrund der Schnellebigkeit des SGB II von steter Veränderung geprägt. Sowohl das komplexe Leistungsrecht als auch die schwierige Aufgabe der Beratung erfordern ein hohes Qualifikationsniveau. Weiterbildung wird im Jobcenter daher als systematischer Prozess organisiert, bei dem für die Sachbearbeitung individualbezogen ein eventuell erforderlicher Qualifizierungsbedarf ermittelt wird, der dann durch Inhouseschulungen oder die Teilnahme an Seminaren externer Anbieter umgesetzt wird. Führungskräfte durchlaufen regelmäßig modulare Führungfortbildungen.

Hierdurch konnte bereits unter anderem der Bereich des sogenannten Bildungs- und Teilhabepakets als Teil des Leistungsrechts sukzessive in seiner Aufbau- und Ablauforganisation noch effizienter gestaltet werden. Durch die bestehende Verzahnung des für die Umsetzung des Bildungspakets verantwortlichen Servicecenters mit der rechtlichen und

strategischen Stabsstelle der Fachdienstleitung Leistungsrecht und durch die von der Fachdienstleitung erfolgte Etablierung adäquater Kennzahlen wurden die bereits hohen Qualitätsstandards der letzten Jahre weiter optimiert. So konnten insbesondere Leistungen für Kinder und Jugendliche noch zielgerichteter auf den Weg gebracht werden. Das Jobcenter nimmt seinen gesetzlichen Auftrag sehr ernst, den Fokus neben allen leistungsberechtigten Personen insbesondere auch auf die Leistungsberechtigten des Bildungs- und Teilhabepakets zu richten und diese engmaschig zu betreuen. Diese Leistungen legen den Grundstein für die Möglichkeit der Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft und ermöglichen es, bereits im Kindesalter Bildungschancen wahrzunehmen, die das Risiko der späteren Arbeitslosigkeit signifikant verringern können.

Zur für alle Beteiligten weiteren Vereinfachung der Prozessabläufe und Verringerung des Aufwands arbeitet das Jobcenter momentan daran, das bisherige Gutscheilverfahren des § 28 Abs. 7 SGB II umzustellen. Ziel ist die Auflösung des komplexen Dreiecksverhältnisses zwischen Betroffenen, Anbietern und Jobcenter zugunsten einer unkomplizierten Bewilligung und Auskehrung von Geldleistungen. Weitere positive Nebeneffekte dieser Umstellung sind die Minimierung der für die Sachbearbeitung notwendigen Sozialdatenerhebung und die Stärkung der Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten.

5. Ausblick

Das Arbeitsmarktprogramm für die Jahre 2023 und 2024 steht unter den besonderen Vorzeichen des neuen Bürgergeldes. Zum Redaktionsschluss lag noch keine Beschlussfassung des Deutschen Bundestages vor. Insofern soll die erfolgreiche Arbeit des Jobcenters mit den bewährten Instrumenten fortgesetzt werden. Zugleich werden in den kommenden beiden Jahren die bisherigen Maßnahmen im Lichte der dann geltenden Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln sein. Dies wird insbesondere im Bereich des Fallmanagements die größte Herausforderung darstellen. Nachdem das Jobcenter seit 2005 aber zahlreiche Veränderungsprozesse durchlaufen hat, wird auch das Bürgergeld im Landkreis Oberhavel letztlich erfolgreich umgesetzt werden.