

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019

06.03.2019 – Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg

Impressum



Otto-von-Guericke-Str. 12a
39104 Magdeburg



Inhalt

1. Der Arbeitsmarkt in Magdeburg.....	3
1.1 Die Nachfrage nach Arbeitskräften.....	4
1.2 Bewerber*innenpotentialanalyse	4
1.3 Ausgleich von Angebot und Nachfrage.....	5
2. Geschäftspolitische Ziele 2019.....	6
2.1 Bundesziele 2019.....	6
2.2 Lokale Ziele 2019.....	9
3. Ressourcen.....	9
3.1 Personal und Verwaltungskostenhaushalt.....	9
3.2 Eingliederungsbudget.....	10
3.3 Fremdfinanzierte Maßnahmen	10
3.4 Kommunale Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II.....	11
4. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen	12
4.1 Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit	12
4.2 Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf.....	15
4.3 Arbeits- und Fachkräftesicherung.....	16
4.4 Attraktive digitale Angebote.....	18
4.5 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	18
5. Instrumentenmix.....	19

1. Der Arbeitsmarkt in Magdeburg

Die bundesweit relativ robuste Konjunkturlage spiegelt sich für das Jahr 2019 ebenfalls auf dem lokalen Arbeitsmarkt wieder. Die Unternehmen der Landeshauptstadt Magdeburg bewerten die wirtschaftliche Lage positiv, dies gilt insbesondere für die Industrie, das Baugewerbe, das Dienstleistungsgewerbe sowie das Gastgewerbe. Eher zurückhaltend äußerten sich der Handel sowie das Verkehrsgewerbe. Auch die Magdeburger Handwerksbetriebe gehen insgesamt optimistisch in das neue Jahr. Ein Fachkräftemangel besteht insbesondere bei den Pflegekräften und anderen Gesundheitsberufen. Dies spiegelt sich in einer erhöhten Personalnachfrage wieder. Demografische Effekte, wie Rentenabgänge starker Jahrgangsguppen, stellen die Unternehmen vor Herausforderungen. Im Ergebnis rechnen die Magdeburger Unternehmen weiterhin mit einem leichten Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

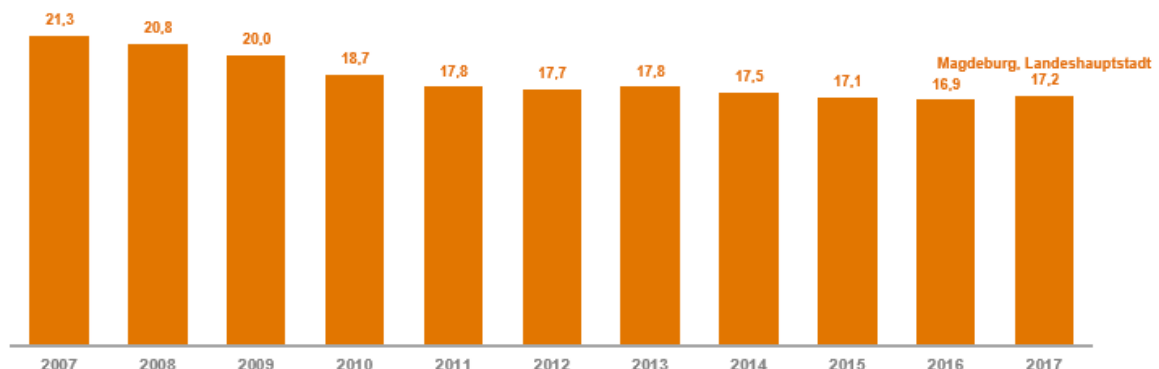
Saisonale Nachfrage nach Arbeitskräften im Lager / Logistikbereich / Versandgeschäft werden im unteren dreistelligen Bereich erwartet und werden mehrheitlich dem Helferbereich zuzuordnen sein.

Zum Jahresende 2018 wurden die bundesdeutschen Konjunkturprognosen für 2019 durch die Wirtschaftsinstitute teils deutlich nach unten korrigiert. Mit einer deutlichen Abkühlung und einem verminderten Wachstum sollte also gerechnet werden. Die Gründe werden hauptsächlich in Unsicherheiten bei den internationalen Handelsbeziehungen gesehen (Handelskonflikte, Brexit). Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt sind insbesondere für Unternehmen mit hoher Exporttätigkeit nicht ausgeschlossen.

Die SGB II–Quote, als Indikator für das Ausmaß der Personen, die auf SGB II–Leistungen angewiesen sind, steigt, bedingt durch Zuwächse im Bereich Asyl/Flucht, leicht an.

Strukturindikatoren im Zeitverlauf - SGB II-Quote in %
Magdeburg, Landeshauptstadt (Gebietsstand Januar 2018)

2007 bis 2017, Datenstand: Mai 2018





1.1 Die Nachfrage nach Arbeitskräften

Im Jahr 2019 ist weiterhin von Investitionstätigkeiten der Magdeburger Unternehmen auszugehen. Die damit verbundene Schaffung bzw. der Erhalt von Arbeitsplätzen wirkt sich direkt auf die Nachfrage nach Arbeitskräften aus.

Die Lager- und Logistikbranche (Versandunternehmen) in und um Magdeburg spielt bei der Arbeitskräftenachfrage eine relevante Rolle. Vor allem das diesbezügliche Saisongeschäft, in welchem schwerpunktmäßig kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse vor allem im Helferbereich angeboten werden, wird auf dem Niveau des Vorjahres erwartet. Zum Jahresende 2019 hin ist die Inbetriebnahme eines großen Versandzentrums im Gewerbegebiet Osterweddingen zu erwarten. Die damit einhergehenden, voraussichtlich erheblichen Arbeitskräftebedarfe stellen eine große Herausforderung, aber zugleich auch Chance dar. Hier gilt es, den Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei der Bewerber*innenrekrutierung möglichst gut zu platzieren.

Die Vermittlung in Arbeitnehmer*innenüberlassung, hier insbesondere den Helferbereich, wird in 2019 erschwert sein, da durch die seit 2018 geltenden Neuregelungen des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmer*innenüberlassung (AÜG) wie Höchstüberlassungsdauer und „equal pay“ mit Friktionen zu rechnen ist.

Die Call-Center-Branche unterliegt Veränderungen, wobei bedingt durch Firmenschließungen aber auch Ansiedlungen und Fluktuationen zu berücksichtigen sind. Diese regeln sich teilweise über das vorhandene, bereits beschäftigte Bewerber*innenpotential, aber auch über Einstellungen aus dem Kreis der arbeitssuchenden Menschen.

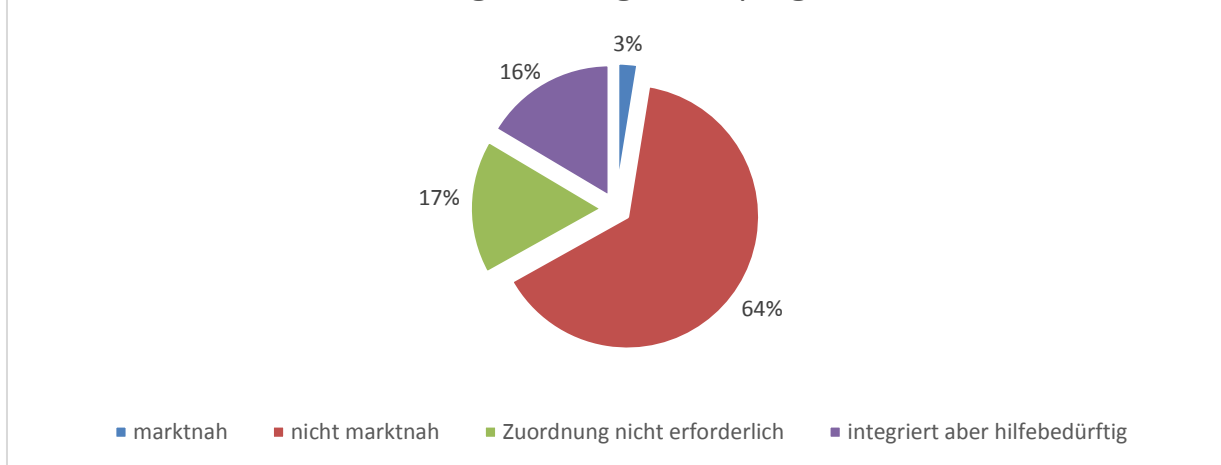
1.2 Bewerber*innenpotentialanalyse

Bewerber*innenseitig gelingt es nicht in ausreichendem Maße, die günstigen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Die Ursachen dafür sind in einer fehlenden Übereinstimmung von Anforderungen an die Stelle und Eigenschaften der Bewerber*innen zu finden. Insbesondere reichen oftmals z.B. Mobilität, Qualifizierung, Möglichkeit zur Arbeit in Schichten, gesundheitliche Leistungsfähigkeit nicht aus, um den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden. Hinzu kommen teils auch Defizite im Bereich der Motivation, die sich oft aus einer häufiger anzutreffenden Mut- und Orientierungslosigkeit ableiten lassen.

Die Kund*innengruppe der geflüchteten Menschen kommt vorrangig bei der Besetzung relativ niedrigschwelliger Beschäftigungsmöglichkeiten zum Zuge. Ursächlich hierfür sind meist unzureichende Sprachkenntnisse sowie fehlende Qualifikationen.



Verteilung der Integrationsprognosen



Nur 3 % (547) aller Bewerber*innen gelten als integrationsnah, für den weit überwiegenden Anteil des Kund*innenpotenzials (64 %, absolut 13.795) ist von einer Arbeitsmarktferne auszugehen. 16 % (3.529) befinden sich im Status „integriert, aber hilfebedürftig“, können also mit dem erzielten Einkommen den Bedarf der Bedarfsgemeinschaft nicht vollständig decken. In 3.567 Fällen (17 %) ist die Zuordnung einer Integrationsprognose nicht erforderlich, weil gem. § 10 SGB II die Aufnahme einer Arbeit z.B. auf Grund von Kindererziehungszeiten nicht zumutbar ist.

Rund 40 % der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind dem Kreis der Langzeitarbeitslosen zuzurechnen.

Etwa 15.800 erwerbsfähige Leistungsberechtigte gehören zur Gruppe der Langzeitleistungsbezieher*innen, d.h. innerhalb eines Zeitraumes von 24 Monaten haben sie mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen. Die Verteilung auf Männer und Frauen verhält sich dabei gleichmäßig, wobei der Männeranteil mit 50,7 % leicht überwiegt.

Im Bereich Asyl/Flucht werden derzeit ca. 3.422 Bewerber*innen vermittlerisch betreut. Ungefähr zwei Drittel sind männlichen Geschlechts. Die deutschen Sprachkenntnisse, als erste Hürde in den Arbeitsmarkt, entsprechen bei gut 1.000 Bewerber*innen dem Niveau „Grundkenntnisse“.

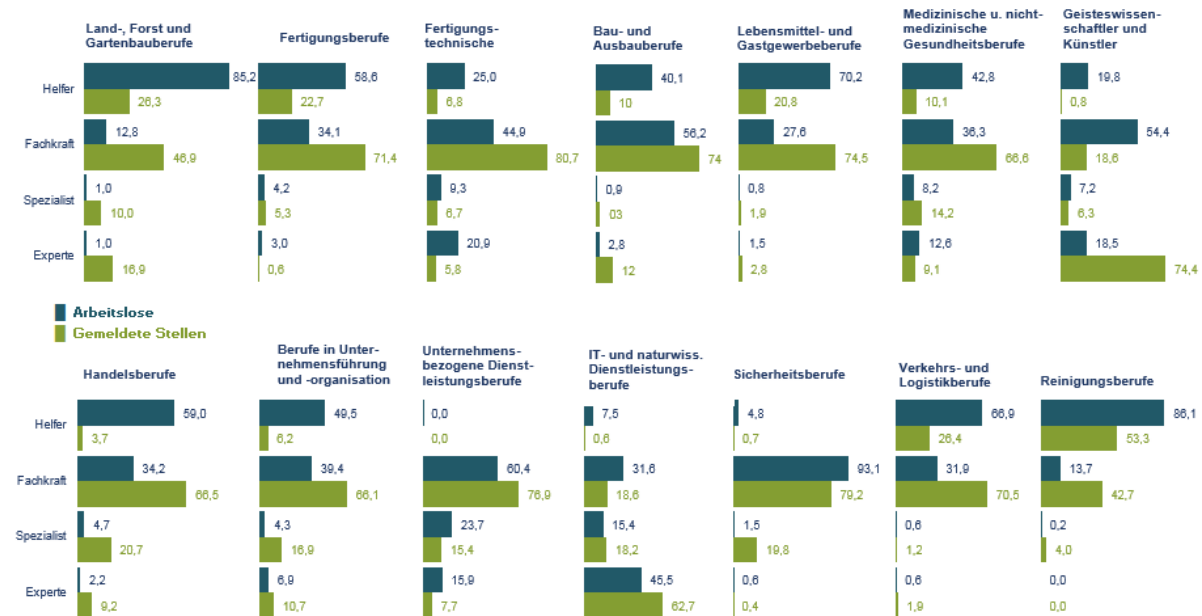
1.3 Ausgleich von Angebot und Nachfrage

Grundlage für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit und damit für den notwendigen Matchingprozess am Arbeitsmarkt bildet nach dem im Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg angewandten Beratungsmodell (BEKO – Beratungskonzeption) zunächst ein ressourcenorientierter Ansatz: Auf Basis der Elemente eines Ernstnehmens der Kund*innen und die Gewährung einer bestmöglichen Unterstützungsleistung, der Sicht auf die Kund*innen als aktive und Eigenverantwortung tragende *Partner* und Transparenz im Vorgehen gepaart mit hoher Ergebnisorientierung und Verbindlichkeit wird alles unternommen um unter den gegebenen Bedingungen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt auszugleichen.

Es können dabei dennoch strukturellen Diskrepanzen zu Tage treten, die es in der Folge auszugleichen gilt. Die nachfolgende Gegenüberstellung von gemeldeten Arbeitsstellen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und Arbeitslosen nach Berufssegmenten und



Anforderungsniveaus¹ verdeutlicht, dass fast durchweg die bestehende hohe Nachfrage auf Fachkräfteniveau durch verfügbare Bewerber*innen nicht gedeckt werden kann. Umgekehrt fragen viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte eine Tätigkeit auf Helferniveau nach, was sich in der Regel nicht mit der arbeitgeberseitigen Nachfrage deckt.



Der notwendige Ausgleich am Arbeitsmarkt wird durch den gezielten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente unterstützt, z.B. indem bewerber*innenseitige Handlungsbedarfe im Bereich der Qualifikation gezielt durch die Förderung der beruflichen Weiterbildung abgebaut werden oder indem anfängliche Minderleistungen und damit verbundene längere Einarbeitungszeiten durch Lohnkostenzuschüsse finanziell ausgeglichen werden. Die konkrete Herangehensweise des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg ist ausführlich in der strategischen Ausrichtung und den operativen Maßnahmen (Nr. 4) beschrieben.

2. Geschäftspolitische Ziele 2019

2.1 Bundesziele 2019

Die Erarbeitung von Zielwerten zu den Bundeszielen 2019 folgte wie in den Vorjahren dem Prinzip eines sogenannten Bottom-up-Planungsprozesses und wird durch die Umsetzung der Strategie BA 2025 begleitet. Dabei wurden Mitarbeiter*innen, Fachkoordinator*innen sowie Führungskräfte einbezogen. Die gemeinsam erarbeiteten und zusammengefassten Daten waren Grundlage für die Abstimmungen über die Zielvereinbarungen mit den Trägern Landeshauptstadt Magdeburg sowie Agentur für Arbeit Magdeburg.

¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Steuerungsziele:

Summe Leistungen zum Lebensunterhalt

Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt wird in 2019 auf der Basis eines zentralen Prognosewertes festgelegt und soll nicht überschritten werden. Dieser Prognosewert beträgt für Leistungen zum Lebensunterhalt insgesamt 78.236.482 EUR. Die Zielnachhaltung erfolgt in Form eines zentralen Monitorings.

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Die Integrationsquote soll 2019 wie auch in 2018 als

- „Integrationsquote ohne Flüchtlinge“², als
- „Integrationsquote Flucht/Asyl“ sowie als
- „Gesamtintegrationsquote“

beplant und abgebildet werden.

Integrationsquote ohne Flüchtlinge

Die Integrationsquote in Erwerbstätigkeit – ohne Berücksichtigung geflüchteter Personen – soll 25,8% betragen. Dies entspricht im Vorjahresvergleich einer Steigerung der Integrationsleistung im Vergleich zu 2018 um 1,6%.

Integrationsquote Flüchtlinge

Die in 2019 zu erreichende Integrationsquote für Flüchtlinge beträgt 31,0%. Im Vergleich zum Jahresabschluss 2018 stellt dies eine prozentuale Verringerung dar, die sich aus dem sinkenden Kund*innenpotential und einer leicht verringerten Anzahl an Integrationen ergibt. Zu berücksichtigen ist zudem, dass die für 2018 geplante Integrationsquote Flucht/Asyl ursprünglich 18,4% betragen hat und mit 75% übererfüllt wurde.

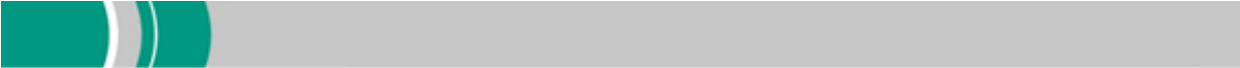
Gesamtintegrationsquote

Im Jahr 2019 sollen insgesamt 26,7% aller eLb im Jahresdurchschnittswert in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Dies entspricht einer Veränderungsrate zum Vorjahr von 0,5 %.

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Die Zahl der Langzeitleistungsbezieher*innen soll im Jahresdurchschnittswert 2019 nicht mehr als 16.069 betragen. Dies entspricht einer Steigerung um 1,5% und ist insbesondere den vergangenen Zugängen im Segment Flucht/Asyl geschuldet.

² Hier bleiben Personen mit Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten nicht-europäischen Asylherkunftsländer (Syrien, Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan und Somalia) außer Betracht.



Kund*innenzufriedenheit

Zur Steigerung der Kund*innenzufriedenheit wird im Jahr 2019 der Kund*innenzufriedenheitsindex (KZI) Bestandteil der internen Performancedialoge in Form eines Monitorings sein. Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg leistet damit einen Beitrag, dass Kund*innen sowie Bürger*innen der Landeshauptstadt besser beraten, gezielter vermittelt werden sowie zeitnah Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes gezahlt bekommen.

Der KZI wird im Schulnotensystem aus den Ergebnissen regelmäßiger, standardisierter Kund*innenbefragungen (halbjährlich) ermittelt.

Kund*innenbefragungen sind ein wichtiges und zuverlässiges Instrument zur Messung der Dienstleistungsqualität, der Kund*innenorientierung und Kund*innenzufriedenheit. Sie liefern wertvolle Hinweise über Optimierungspotenziale. Ein positives Feedback stärkt darüber hinaus die Motivation der Mitarbeiter*innen. Um eine hohe Praxisrelevanz und somit eine hohe Akzeptanz der Befragung zu erreichen, wird auf Indikatoren wie Organisation und Ablauf von Prozessen, Umgang mit den Kund*innen sowie Qualität der Arbeit großer Wert gelegt.

Mindeststandards

Zur Erreichung und Beibehaltung einer hohen Prozessqualität spielen die sogenannten *Mindeststandards* eine besondere Rolle, deren Einhaltung monatlich nachgehalten wird.

Zu den Mindeststandards gehören:

- die *Erstberatung* von Bewerber*innen u25/ü25. Das bedeutet, dass vom Tag der Antragstellung max. 15 Arbeitstage vergehen dürfen, um einen Beratungstermin bei einer Integrationsfachkraft zu erhalten,
- das *Angebot u25*, d.h., Kund*innen, die jünger als 25 Jahre alt sind, sollen innerhalb von 30 Tagen nach Antragstellung von Leistungen nach dem SGB II ein Angebot zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung unterbreitet bekommen,
- die *Eingliederungsvereinbarungen im Bestand* als Indikator für den Umsetzungsgrad der Vorgaben des § 15 SGB II, wonach mit jedem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden soll und
- die *Bearbeitungsdauer* für Leistungen zum Lebensunterhalt beinhaltet eine maximal 14-tägige Frist, gemessen ab der Abgabe des vollständigen Antrages bis zum Zeitpunkt Zahlbarmachung der Leistungen.

Im Rückblick auf den Erfüllungsgrad der Mindeststandards im Jahr 2018 bleiben diese auch in 2019 ein Fokusthema, da sich im vergangenen Jahr zeigte, dass in einzelnen Teilbereichen der Erfüllungsgrad nicht immer den Anforderungen entsprach. Hervorzuheben ist hier vor allem das *Angebot u25*, das insbesondere vor dem Hintergrund eines relativ geringen Mitwirkungsgrades der Bewerber*innen u25 herausfordernd war.



2.2 Lokale Ziele 2019

Summe der Kosten für Unterkunft und Heizung

Die Kosten für Unterkunft und Heizung sollen gegenüber dem Vorjahr sinken. Die Ausgaben sollen dabei den Wert von 63,3 Mio. EUR nicht überschreiten. Dies entspricht einer Senkung um 2,46 Mio. EUR im Vergleich zum Vorjahr (65,8 Mio. EUR).

Senkung des Anteils der vermeidbaren Stattgaben im Bereich Angemessenheit der Grundmiete und Angemessenheit der Heiz- und Nebenkosten

Der Anteil der vermeidbaren Stattgaben im Bereich der Angemessenheit der Grundmiete soll im Jahr 2019 maximal 19,0 % betragen. Dies entspricht im Vorjahresvergleich einer Verbesserung von 0,5 %.

Der Anteil der vermeidbaren Stattgaben im Bereich der Angemessenheit von Heiz- und Nebenkosten soll im Jahr 2019 maximal 17,0 % betragen. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Verbesserung von 2,3 %.

Integrationsquote Alleinerziehender (ohne Asyl/Flucht)

Der Abstimmungsprozess zur Zielvereinbarung über die Integrationsquote Alleinerziehender (ohne Asyl/Flucht) ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

Erarbeitung eines Controlling- und Berichtsformates zur Erbringung der kommunalen Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II)

Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg erarbeitet bis Oktober 2019 unter Beteiligung der Trägervertreter (Agentur für Arbeit Magdeburg und Landeshauptstadt Magdeburg) ein Controlling- bzw. Berichtsformates über die Beratung, die Gründe und Einschätzungen sowie die Weiterleitung der Kund*innen im SGB II-Fallmanagement an die vernetzten Einrichtungen zur Inanspruchnahme der Kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II. Das Format beinhaltet die Abbildbarkeit und Nachhaltung der Wirksamkeit der Kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II für die Beschäftigungsfähigkeit und die Integrationspotentiale der Kund*innen zur Erhöhung der Eingliederungschancen in Arbeit.

Zur Umsetzung wird im 1. Quartal 2019 eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen der beiden Träger sowie des Jobcenters LH MD gebildet.

3. Ressourcen

3.1 Personal und Verwaltungskostenhaushalt

Dem Verwaltungskostenhaushalt stehen im Jahr 2019 voraussichtlich 29.639.550,00 EUR zur Verfügung. Dies entspricht im Vorjahresvergleich einer Differenz von ca. + 3,0 Mio. EUR.

Durch die Träger des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg wurde eine Mitarbeiter*innenkapazität von jahresdurchschnittlich 406,5 Vollzeitäquivalenten genehmigt. Diese verteilen sich zu rund 76 % auf BA – Personal und zu rund 24 % auf kommunales Personal.



Auf Grund der im Vorjahresvergleich umfangreichen Stärkung des Verwaltungskostenhaushaltes ist eine Umschichtung vom Eingliederungstitel in den Verwaltungskostenhaushalt entbehrlich.

3.2 Eingliederungsbudget

Im Eingliederungstitel stehen dem Jobcenter im Jahr 2019 voraussichtlich 27.424.020,00 Mio. EUR zur Verfügung³. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Veränderung von ca. + 3,2 Mio. EUR.

Der sogenannte „Passiv–Aktiv–Transfer“ (PAT) erweitert dabei die finanziellen Spielräume im Eingliederungstitel unterjährig zusätzlich, indem eingesparte Bundesleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes und des Bundesanteils an den Unterkunftskosten über eine Pauschale für die Finanzierung der Leistung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gem. § 16i SGB II eingesetzt werden dürfen.

3.3 Fremdfinanzierte Maßnahmen

Neben den originären Ressourcen nach dem SGB II stehen dem Jobcenter Landeshauptstadt weitere Maßnahmeangebote zur Verfügung, die ihren Ursprung z.B. in Förderrichtlinien der Landeshauptstadt Magdeburg, des Bundes, des Landes Sachsen–Anhalt oder des Europäischen Sozialfonds haben können.

Die Landeshauptstadt Magdeburg, federführend die Abteilung Arbeitsmarktpolitik, setzt eigene Programme, die Landesprogramme, die zu einem großen Teil auf der Richtlinie Zielgruppen- und Beschäftigungsförderung beruhen, in Kooperation mit dem Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg um.

Es ist die Aufgabe der Integrationsfachkräfte des Jobcenters, diese zusätzlichen Angebote ergänzend zu den „klassischen“ Eingliederungsleistungen in die Integrations- und Teilhabebemühungen einzubinden.

Die folgenden Angebote werden auch in 2019 für Bewerber*innen des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg genutzt:

Programm	Inhalt / Zielgruppe
Landesprogramm „Familien Stärken - Perspektiven“ eröffnen“	- Entwicklung einer beruflichen Perspektive für Alleinerziehende und Bedarfsgemeinschaften mit Kindern
Landesprogramm Gesellschaftliche Teilhabe: Jobperspektive 58+	- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt für sehr marktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte

³ Für einen detaillierten Überblick wird auf die Anlage 6.2 verwiesen.

Landesprogramm Aktive Eingliederung (drei Maßnahmen)	- Maßnahmen zur Verbesserung der Integrationschancen von Arbeitslosen mit ausgeprägten beschäftigungsrelevanten Defiziten und daraus resultierendem besonderen Unterstützungsbedarf
Landesprogramm STABIL Selbstfindung - Training - Anleitung - Betreuung - Initiative – Lernen	- Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, mit abgebrochener Ausbildung oder besonderem sozialpädagogischem Hilfebedarf werden in Ausbildung oder Beschäftigung integriert
Landesprogramm Stabilisierung und Teilhabe am Arbeitsleben	- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt für sehr marktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte
Sprachförderung	- Integrationskurse und nationale Sprachförderung
SopHI	- Sozialpädagogische Hilfe und nachhaltige Integration von jungen Menschen unter 27 Jahren
Integra Plus	- Förderung der beruflichen Integration von Migranten und Fachkräftesicherung für Unternehmen

3.4 Kommunale Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II

Zur Überwindung spezifischer Problemlagen stehen insbesondere die kommunalen Eingliederungsleistungen der

- Schuldner*innenberatung,
- Suchtberatung und
- psychosozialen Betreuung

zur Verfügung, um Vermittlungshemmnisse abzubauen.

Die Initiierung der Leistungsgewährung erfolgt schwerpunktmäßig über die Fallmanager*innen des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg. Die enge Zusammenarbeit in Netzwerken, bestehend aus den Partnern in der Landeshauptstadt (z.B. Sozialamt, Gesundheitsamt, Jugendamt, Stabstelle Gesundheits- und Sozialplanung) und der Wohlfahrtsverbände (z.B. Arbeiterwohlfahrt, Stadtmission) als Träger von z.B. Schuldner- und Suchtberatung ist hier einer der Erfolgsfaktoren, um dieser Verweiskfunktion gerecht werden zu können. Der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu. Aspekte des Datenschutzes und der datenschutzkonformen Datenübermittlung zwischen beteiligten Ämtern und Fachbereichen müssen dabei beachtet werden.

Auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung mit der Landeshauptstadt Magdeburg werden in regelmäßigen Abständen Workshops und Erfahrungsaustausche initiiert. So sind die Träger der Schuldner- und Suchtberatungsstellen regelmäßig in der Dienstberatung der



Fallmanager*innen vertreten um den Prozess der Zusammenarbeit und aktuelle Themen in Bezug auf die Problemlagen der gemeinsam betreuten Kundengruppen zu besprechen.

Durch die Mitwirkung von Vertreter*innen des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg in Arbeitsgruppen (z.B. „PSAG – Psychosoziale Arbeitsgruppe“ oder „Arbeitsgruppe Sucht“) besteht so für die Landeshauptstadt Magdeburg die Möglichkeit der Rückkopplung sowie des Ziehens sozialplanerischer Schlussfolgerungen.

Im Jahr 2019 nimmt sich das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg im Rahmen des lokalen Zielvereinbarungsprozesses vor, unter Beteiligung von Vertretern der Landeshauptstadt Magdeburg und der umsetzenden Vertreter der Träger der kommunalen Eingliederungsleistungen vor, ein Controlling- bzw. Berichtsformat zu entwickeln, das zukünftig dazu dienen soll, die kommunalen Eingliederungsleistungen abzubilden und in ihrer Wirksamkeit zu überprüfen.

4. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen

4.1 Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

*Kund*innenstrukturanalyse im Bereich der langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten*

Knapp 40% (2.992)⁴ aller im Bereich der Grundsicherung nach dem SGB II arbeitslos gemeldeten Bewerber*innen gehören zur besonderen Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und sind damit 12 Monate oder länger ohne Beschäftigung. Kennzeichnend für diesen Personenkreis ist es, dass Vermittlungshemmnisse als Folge der längerfristigen Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmen und meist verdichtet auftreten.

Eine Analyse der Kund*innenstruktur im Bereich der langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ergibt, dass sich die aus den Vermittlungshemmnissen ergebenden Handlungsbedarfe am häufigsten (22%) in den sogenannten „persönlichen Rahmenbedingungen“ verdichten. Damit sind Hemmnisse vor allem in den Bereichen örtliche Mobilität, familiäre Situation, Wohnsituation und finanzielle Situation gemeint.

In Kombination mit fehlender Berufserfahrung/Berufspraxis (19%) und Einschränkungen der Leistungsfähigkeit auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen (9%) erhöht sich das Risiko einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit erheblich. In mehr als 1.500 Fällen beträgt die Dauer der Arbeitslosigkeit drei Jahre oder mehr. Damit muss bei mehr als der Hälfte der Langzeitarbeitslosen von einer starken Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit ausgegangen werden.⁵

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Berichtsmonat Dezember 2018

⁵ Quelle: operativer Datensatz der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Dezember 2018



Es gilt daher, auf der Grundlage der im Rahmen des individuellen Profilings ermittelten Handlungsbedarfe Strategien zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und damit zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit zu entwickeln.

Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg wird im ersten Quartal des Jahres 2019 seine Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit weiterentwickeln. Diese ist eingebettet in das Gesamtkonzept „MitArbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und verfolgt das Ziel, die Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ganzheitlich zu gestalten. Auf Basis einer Kund*innenstrukturanalyse werden die Initiativen „Prävention“, „Integration“ und „Teilhabe“ auf lokaler Ebene operationalisiert und mit entsprechenden Wirkungserwartungen untersetzt. Die Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit wird darüber hinaus rechtsübergreifend mit der Agentur für Arbeit Magdeburg abgestimmt werden. Die Umsetzung der Strategie wird dabei mittel- bis langfristige Ansätze verfolgen, so dass erwartete Wirkungen auch erst in folgenden Geschäftsjahren sichtbar werden.

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement spielt beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit eine zentrale Rolle, weil über die engmaschige Betreuung und den Abbau von Vermittlungshemmnissen auch verfestigte Strukturen der Arbeitslosigkeit aufgebrochen werden können. Die in 2018 implementierte sogenannte „lokale Zielgruppe“ wird auch in 2019 im besonderen Fokus stehen und die Integrationserfolge der Fallmanager*innen werden über ein regelmäßiges Controlling erfasst.

In den Teams der Arbeitsvermittlung wird das Prinzip der *Intensivbetreuung* genutzt, um marktnäheren Bewerber*innen eine engmaschige Betreuung zuteilwerden zu lassen. Jede Integrationsfachkraft hat dabei einen Überblick über besonders potentialreiche Bewerber*innen und unterbreitet diesen gezielt Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Das jobcenterinterne Projekt „*treffpunkt zukunft*“ wird unverändert fortgeführt. Der Ansatz, durch gruppendynamische Prozesse Veränderungen in der beruflichen Perspektive der vorrangig relativ marktfernen Bewerber*innen zu erreichen, hat sich bewährt und wird stark nachgefragt. Die innerhalb des Projektes ganz besonders intensive Betreuung über einen Zeitraum von acht Wochen eröffnet konkrete Chancen auf einen beruflichen Wiedereinstieg.

Umsetzung des Teilhabechancengesetzes

Einen besonderen Schwerpunkt in der Arbeit mit Langzeitarbeitslosen bildet die Implementierung der zum 01.01.2019 mit dem Teilhabechancengesetz eingeführten neuen Fördermöglichkeiten nach § 16e SGB II („Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“) und nach § 16i SGB II („Teilhabe am Arbeitsmarkt“).

Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg hat sich hier bereits im vierten Quartal 2018 entschieden, eine Projektgruppe mit den Einführungsaufgaben zu betrauen. Diese Projektgruppe besteht aus Vertretern der Bereiche Arbeitsvermittlung, Fallmanagement und Arbeitgeber*innen-/Trägerleistungen im Jobcenter sowie Mitarbeiter*innen des gemeinsamen Arbeitgeber*innen-Services in der Agentur für Arbeit Magdeburg.

Die durch den Bund von 2018 bis 2021 zusätzlich zur Verfügung gestellten Mittel in Höhe von bundesweit 4 Mrd. EUR sollen weiterhin sinnvoll eingesetzt werden. Mit der Entscheidung des Jobcenters, den erstmalig vom Bund angebotenen Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) zu nutzen,



werden diese Fördermöglichkeiten noch erweitert. Konkret sollen in 2019 bis zu 200 Beschäftigungsmöglichkeiten zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert werden um besonders arbeitsmarktfernen Bewerber*innen eine Beschäftigungschance zu bieten. Für die „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ sind in 2019 145 Förderungen vorgesehen.

Die Lohnkostenzuschüsse des Teilhabechancengesetzes werden durch ein gesetzlich vorgesehenes Coaching abgerundet, das gemeinsam von erfahrenen Fallmanager*innen (Projektgruppe) und Trägern von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Vergabemaßnahme) umgesetzt wird. Das sogenannte beschäftigungsbegleitende Coaching verfolgt dabei den Ansatz, frühzeitig Risiken einer Auflösung des neu begründeten Beschäftigungsverhältnisses durch eine ganzheitliche Unterstützung zu begegnen.

Zweiter Arbeitsmarkt

Maßnahmen des Zweiten Arbeitsmarktes werden in 2019 eine hohe Kontinuität in der Verfügbarkeit erfahren. Der Anteil von *Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung* am Gesamteingliederungstitel wird bei ungefähr 23 % liegen. Dies entspricht mehr als 1.200 Beschäftigungsmöglichkeiten in den sogenannten „Ein-Euro-Jobs“. Die Auswahl der Maßnahmen in Umsetzungsverantwortung der kommunalen Beschäftigungsgesellschaften orientiert sich dabei in bewährter Art und Weise an den mit der Landeshauptstadt Magdeburg erarbeiteten Prioritäten.

Landesprogramme

Das Landesprogramm *Stabilisierung und Teilhabe am Arbeitsleben*, das von der Landeshauptstadt umgesetzt wird und seit dem Sommer 2018 mehr als 221 Beschäftigungsplätze in Arbeitsgelegenheiten bietet, wird weiter zielgerichtet in die Integrationsaktivitäten der Arbeitsvermittler und Fallmanager eingebunden. Hohe Priorität hat zunächst die Sicherstellung einer kontinuierlichen Teilnehmergeinnung und in der Folge Eintritte in das Landesprogramm, das als zentrales Element eine sozialpädagogische Intensivbetreuung sowie Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt beinhaltet. Eine enge Zusammenarbeit mit den Intensivbetreuer*innen der Landeshauptstadt Magdeburg ist dabei die Voraussetzung für das Gelingen eines ganzheitlichen Betreuungsansatzes mit dem Ziel, für die Programmteilnehmer*innen Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu schaffen.

Das ESF-Landesprogramm *Jobperspektive 58+* steht im Jahr 2019 zur Verlängerung an. Die konkreten Entscheidungen seitens des Landes Sachsen-Anhalt hierzu bleiben noch abzuwarten. Für die in den Maßnahmen beschäftigten Arbeitnehmer*innen besteht damit perspektivisch die Möglichkeit, bis zum Jahr 2022 weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein.

Das in Trägerschaft der Landeshauptstadt Magdeburg durchgeführte ESF-Landesprogramm *Familien Stärken Perspektiven eröffnen* legt einen Fokus auf die individuelle Betreuung und passgenaue Vermittlung von Familienbedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Kind im Haushalt. Mit Hilfe einer intensiven und familienbezogenen Betreuung durch die Familienintegrationscoaches werden die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit und damit für eine Beschäftigungsaufnahme geschaffen. Damit sollen auch den in den Familien lebenden Kindern neue Lebensperspektiven eröffnet werden. Dort, wo es erforderlich ist, werden notwendige Förderungen initiiert, um den Einstieg in reguläre Arbeit zu unterstützen. Die Zusammenarbeit zwischen den Familienintegrationscoaches und den Integrationsfachkräften des Jobcenters soll in diesem



Jahr weiter intensiviert werden. Zielstellung ist es, über eine stärkere Zusammenarbeit die Einmündung der Zielgruppe in dieses Projekt und dadurch auch die Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt gemeinsam zu erhöhen und das lokale Ziel „Integration Alleinerziehender“ zu erreichen.

4.2 Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf

Die Unterstützung junger Menschen beim erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben bleibt auch in 2019 ein zentrales Thema, welches vorrangig durch das Team u25 des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg und seine Partner zu verfolgen ist. Die rechtskreisübergreifende Beratung der Kund*innen unter Einbindung der Netzwerkpartner, z.B. in der Agentur für Arbeit und der Landeshauptstadt, in Verbindung mit einer möglichst hohen Kontaktdichte, stellt hierbei einen Schlüssel zum Erfolg dar.

Der Bestand an arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren wächst im Vorjahresvergleich geringfügig an. Im Dezember 2018 waren 737 Jugendliche arbeitslos gemeldet. Fast ein Drittel davon ist dem Bereich Asyl/Flucht zuzuordnen, der auch als ursächlich für die Trendumkehr bei der in den vergangenen Jahren stets sinkenden Tendenz der Jugendarbeitslosigkeit zu benennen ist.

Das Portfolio an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten bietet den Integrationsfachkräften und Fallmanager*innen dabei Unterstützungsmöglichkeiten für die an den verschiedenen „Schwellen“ des Berufseinstiegs stehenden jugendlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an.

Mit der *Förderung besonders schwer erreichbarer Jugendlicher* gem. § 16h SGB II wird ein sehr niedrigschwelliger Ansatz verfolgt, um Bewerber*innen u25, die die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter bisher schon eingestellt hatten, wieder an das soziale Sicherungssystem zu binden. Das Projekt, das im Oktober 2017 für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren ins Leben gerufen wurde, hat sich mittlerweile etabliert. Mit der Einrichtung einer Anlaufstelle in der Nähe des Nicolaiplatzes ist auch die Nähe zu tendenziell problembeladeneren Stadtteilen gewährleistet. Das Konzept, Hilfestellungen für die Jugendlichen anzubieten, ohne diese an Bedingungen zu knüpfen (z.B. kostenfreies Wäschewaschen) soll die Zielgruppe zunächst öffnen, um in einem zweiten Schritt Kontakte zum Jobcenter wiederherzustellen. Aufgabe der Integrationsfachkräfte u25 ist es in diesem Zusammenhang, die aus der Maßnahme resultierenden Kontakte gemeinsam mit den Sozialpädagogen des durchführenden Trägers weiter auszubauen und dem Träger Hinweise zu geben, wenn sich Jugendliche dem sozialen Sicherungssystem des SGB II gegenüber nicht mehr aufschließen und durch aufsuchende Sozialarbeit Gespräche gesucht werden sollen.

Die gezielte Aktivierung der Bewerber*innen über *Maßnahmen gem. § 45 SGB III und ESF-Landesprogramme* (z.B. STABIL, Aktive Eingliederung s.o.) verfolgt das Ziel der Erarbeitung beruflicher Perspektiven, der Motivation über individuellen Coachings. Maßnahmen, die auf eine Ausbildungsaufnahme vorbereiten, wie z.B. *Einstiegsqualifizierungen* stehen in 2019 in dem benötigten Umfang zur Verfügung, wenngleich hier im Vergleich zu den Vorjahren eine abnehmende Tendenz der Nachfrage zu verzeichnen ist. *Berufsvorbereitende Maßnahmen* werden über die Berufsberatung der Agentur für Arbeit für die Bewerber *innen zum Einsatz gebracht, deren Ausbildungsreife noch nicht ausreichend ausgeprägt ist. In der Folge können auch *überbetriebliche Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen* zum Einsatz kommen. *Ausbildungsbegleitende Hilfen* greifen den Jugendlichen bei der Bewältigung der schulischen Aufgaben während der Ausbildung unter die Arme.



Der Ausbau der *Jugendberufsagentur* geht im Jahr 2019 in eine entscheidende Phase. Während die Zusammenarbeit der Partner des „Magdeburger Bündnisses für Jugend und Beruf“ an den Schnittstellen der Jugendhilfe und der Grundsicherung sukzessive an Intensität gewinnt, sind im laufenden Kalenderjahr konkrete Entwürfe für eine Aufbau- und Ablauforganisation sowie konkrete infrastrukturelle Maßnahmen zu entwickeln. Diese Aktivitäten bereiten mittelfristig das sogenannte One-Stop-Government, also die Betreuung der Jugendlichen Ratsuchenden, unabhängig vom Rechtskreis unter einem Dach vor.

4.3 Arbeits- und Fachkräftesicherung

Auf Grund des beschriebenen Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage sind Strategien zu entwickeln, die den Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen.

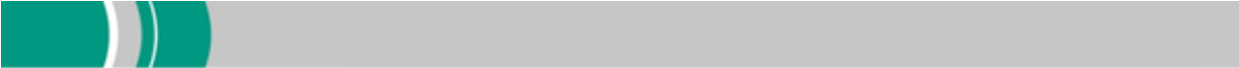
Zur Sicherung des Fachkräftebedarfes werden daher im Rahmen der jährlichen *Bildungszielplanung* gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die Qualifikationsbedarfe der Arbeitgeber*innen analysiert und aktuelle Marktentwicklungen, wie z.B. Ansiedlungen von Unternehmen, berücksichtigt. Die Hauptbranchen in der diesjährigen Bildungszielplanung für den Agenturbezirk Magdeburg bilden daher *Fortbildungen und Umschulungen* in den Bereichen des Metall- und Logistikgewerbes sowie des sozialen und kaufmännischen Bereiches. Ziel ist es, die Bewerber*innen gezielt für angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten zu qualifizieren, in 476 Fällen über Anpassungsfortbildungen und in 95 Fällen auch über den Erwerb eines neuen Berufsabschlusses im Rahmen einer Umschulung. Teilqualifizierungen bieten bei Bedarf die Möglichkeit, schrittweise zum neuen Berufsabschluss zu kommen, sind in der Praxis aber eher im Einzelfall anzutreffen. Bewerber*innenseitig sind die Bedarfe aus den individuell erstellten Profilings und daraus resultierenden Handlungsbedarfen ermittelt worden.

Um den Bewerber*innen Orientierung in der Vielzahl der am lokalen Markt angebotenen Bildungsangebote zu bieten, werden im Jobcenter und der Agentur für Arbeit regelmäßig i.d.R. themenbezogene *Bildungsbörsen* angeboten.

Zur Deckung des regionalen Arbeitskräftebedarfes wird die Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeber*innen-Service zunehmend *bewerber*innenorientiert* ausgerichtet. Dies beinhaltet eine gezielte Arbeitgeber*innenansprache unter Berücksichtigung der bei den Bewerber*innen festgestellten Vermittlungshemmnisse, verbunden mit Angeboten zum Ausgleich bestehender Defizite. Sogenannte Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innentage wie auch Messen und Börsen bilden dabei die „Marktplätze“, auf denen sich Angebot und Nachfrage begegnen. Diese Interaktionsformate finden mindestens monatlich statt und werden bei Bedarf auch thematisch ausgestaltet. Dabei werden Netzwerkpartner, wie z.B. die Kammern, angemessen beteiligt.

Durch einen gezielten Produkteinsatz sollen auch Wege für eher marktferne Bewerber*innen erschlossen werden. Anfängliche Minderleistungen werden dabei in der Regel durch Lohnkostenzuschüsse ausgeglichen. Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg wird im Jahr 2019 voraussichtlich in mindestens 561 *Eingliederungszuschüsse* investieren. Besondere Zielgruppen, wie z.B. Alleinerziehende und Bedarfsgemeinschaften, werden in der Arbeitgeberansprache berücksichtigt, z.B. durch das Team des Landesprogramms Familien Stärken – Perspektiven eröffnen.

Die Wiedereingliederung von *Menschen mit Behinderungen* im Sinne des § 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) in das Erwerbsleben wird durch eine gemeinsame Leistungserbringung mit dem Team für Menschen mit Behinderungen und Schwerbehinderte



der Agentur für Arbeit sichergestellt. In den Teams der Arbeitsvermittlung sind spezielle Ansprechpartner für Rehabilitation und Schwerbehinderte benannt, wodurch die notwendige Fachkompetenz sichergestellt ist.

Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg nimmt am Interessenbekundungsverfahren zur Durchführung des *Bundesprogrammes „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - RehaPro“* teil. Ziel ist es, voraussichtlich ab dem vierten Quartal 2019 in enger Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland die Integrationschancen für behinderte Menschen sichtbar zu erhöhen, in dem formal-organisatorische Hürden, die sich aus dem nach Trägerschaft differenzierenden Recht der Rehabilitation ergeben, aus dem Weg geräumt werden. Dies bedeutet in der Praxis konkret, dass durch die Integrationsfachkräfte des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg auch für Rehabilitand*innen in Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland Förderentscheidungen getroffen werden können, ohne Rücksprache mit dem originären Reha-Träger halten zu müssen. Gleichzeitig soll die Arbeitgeber*innenansprache für Rehabilitand*innen gezielt gestärkt werden, in dem ein spezieller Stellenakquisiteur aus Programmmitteln beschäftigt wird.

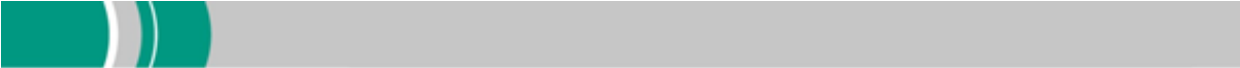
Die Integration von *Flüchtlingen* erfuhr bereits Ende 2018 eine verbesserte Kontinuität, in dem der Projektstatus des Teams „Flucht/Asyl“ aufgehoben wurde und dieses als reguläres Team der Arbeitsvermittlung verstetigt werden konnte.

Im Jahr 2019 ist mit geringen, aber kontinuierlichen Zugängen in diesem Bereich zu rechnen. Diese resultieren vor allem aus den Familiennachzügen und werden mit ca. 40 – 50 Personen im Monat geschätzt. Dabei handelt es sich in der Hauptsache um Mütter mit ihren Kindern. Auf Grund dieser Spezifik wird es eine besondere Herausforderung für die Integrationsfachkräfte des Teams Flucht/Asyl sein, hauptsächlich kulturell bedingte Problemlagen zu überwinden, denn das Bild der „erwerbstätigen Frau“ ist nicht in jedem Kulturkreis eine Selbstverständlichkeit, wird jedoch vom sozialen Sicherungssystem des SGB II erwartet. Wir wollen hier mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen ansetzen, wie z.B. dem Projekt „Yasmin“, das sich der Zielgruppe der geflüchteten Frauen widmet und eine Teilnahme gemeinsam mit den Kindern ermöglicht. Ziel ist es, über einen Erfahrungsaustausch Gleichgesinnter unter sozialpädagogischer Anleitung und Betreuung ein Bild vom lokalen Arbeitsmarkt und den gesellschaftlichen wie beruflichen Erwartungen herzustellen.

Derzeit sind ca. 500 der insgesamt im Team Flucht/Asyl betreuten gut 3.400 Bewerber*innen für die Teilnahme an einem Integrationskurs oder Alphabetisierungskurs vorgemerkt. Nicht wenige von Ihnen für eine Wiederholung des Integrationskurses, z.B., weil dieser durch eine Arbeitsaufnahme unterbrochen wurde.

Auch im Bereich Flucht/Asyl ist zu spüren, dass es einen Kern bereits relativ verfestigter Arbeitslosigkeit gibt. Dies drückt sich z.B. durch eine relativ geringe Bereitschaft zur Teilnahme an Integrations- oder Sprachkursen aus. Die Integrationsfachkräfte versuchen hier durch engmaschige Kontakte und konkrete Maßnahmeangebote einzuwirken.

Mit dem Kreis der Geflüchteten, der in den vergangenen Monaten und Jahren bereits das erforderliche Sprachniveau für eine Arbeitsaufnahme erreicht hat, soll weiterhin zielgerichtet auf tragfähige berufliche Perspektiven hin beraten werden, denn es ist feststellbar, dass die bisherigen Arbeitsaufnahmen, vor allem im Helferbereich, nicht in allen Fällen nachhaltig waren. Eine der persönlichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung ist daher das Ziel der Vermittlungsbemühungen. Um die beruflichen Kompetenzen festzustellen wird das Verfahren „MYSKILLS“ des Berufspsychologischen Services der Agentur für Arbeit angewandt. Es ist auf Grund seines mehrsprachigen Ansatzes auch in der Lage, für



geflüchtete Menschen wissenschaftlich fundierte Aussagen zu beruflichen Kompetenzen zu treffen. Mit der Erweiterung der verfügbaren Berufsgruppen ab März 2019 ist mit einer stärkeren und breitflächigeren Nutzung zu rechnen.

4.4 Attraktive digitale Angebote

Unter dem Schlagwort „GE–Online“ (GE = Gemeinsame Einrichtung) schreitet auch im Rechtskreis SGB II die Digitalisierung weiter voran. Unter der Internetadresse www.jobcenter.digital wird ein neuer Kommunikationskanal für die Kund*innen der Jobcenter eröffnet. Dieser steht dann als bequeme Alternative zur Kontaktaufnahme mit seinem jeweiligen Ansprechpartner zur Verfügung. Die Implementierung erfolgt dabei sukzessive. Ab voraussichtlich Mai 2019 wird den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Möglichkeit zur Verfügung stehen, den Weiterbewilligungsantrag Alg II online zu stellen. Auch Veränderungsmitteilungen, z.B. zur Mitteilung einer Arbeitsaufnahme oder Veränderungen in den Familienverhältnissen, können via Internet rechtssicher übermittelt werden.

In diesem Zusammenhang ist es die Aufgabe des Jobcenters Landeshauptstadt Magdeburg, die Einführung des neuen Kommunikationskanals durch entsprechende Maßnahmen zu unterstützen. Dazu zählen z.B. die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen, die Vorteilsübersetzung für die Kund*innen im Rahmen von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Beratung zur Thematik im Tagesgeschäft.

Durch die Mitarbeit in Projektgruppen stellt das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg den Zugang zu stets aktuellen Informationen zur Projektentwicklung sicher.

4.5 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Die Verwirklichung seines gesetzlichen Auftrages wird durch das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg u.a. durch verschiedene Aktivitäten der Fachaufsicht sichergestellt.

Die Qualität des Integrationsprozesses wird im Rahmen der sogenannten *verlaufsbezogenen Kund*innenbetrachtung* sichergestellt. Sie beinhaltet eine fachaufsichtliche Herangehensweise, bei der die Integrationsarbeit mit den Kund*innen des Jobcenters einer ganzheitlichen Betrachtung und Prüfung unterzogen werden. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob das vermittelnde Handeln geeignet war, die Integrationsaussichten der Bewerber*innen zu verbessern. Eine monatlich durchgeführte dialogische Auswertung der Ergebnisse stellt ggfs. notwendige Korrekturen sicher.

Im ersten Quartal 2019 werden die *Tools zur Unterstützung der Fachaufsicht* als Ergebnis eines Verbesserungsprozesses, der im Jahr 2018 gemeinsam mit der internen Beratung der Bundesagentur für Arbeit angestoßen wurde, aktualisiert und neu implementiert. Ziel ist es, die Fachaufsicht konsequent risikoorientiert zu gestalten und Transparenz zu den monatlichen Ergebnissen über alle Führungsebenen hinweg herzustellen. Die Ergebnisse werden dazu in *Risikokonferenzen* besprochen und notwendige, qualitätsverbessernde Aktivitäten werden vereinbart.

Zur Sicherstellung einer hohen *Datenqualität* wird das regelmäßig von der Regionaldirektion Sachsen – Anhalt – Thüringen zur Verfügung gestellte *Qualitätsboard* ausgewertet. Durch den hausinternen Bereich des Datenqualitätsmanagements werden bei Bedarf Impulse für notwendige Verbesserungen gegeben.



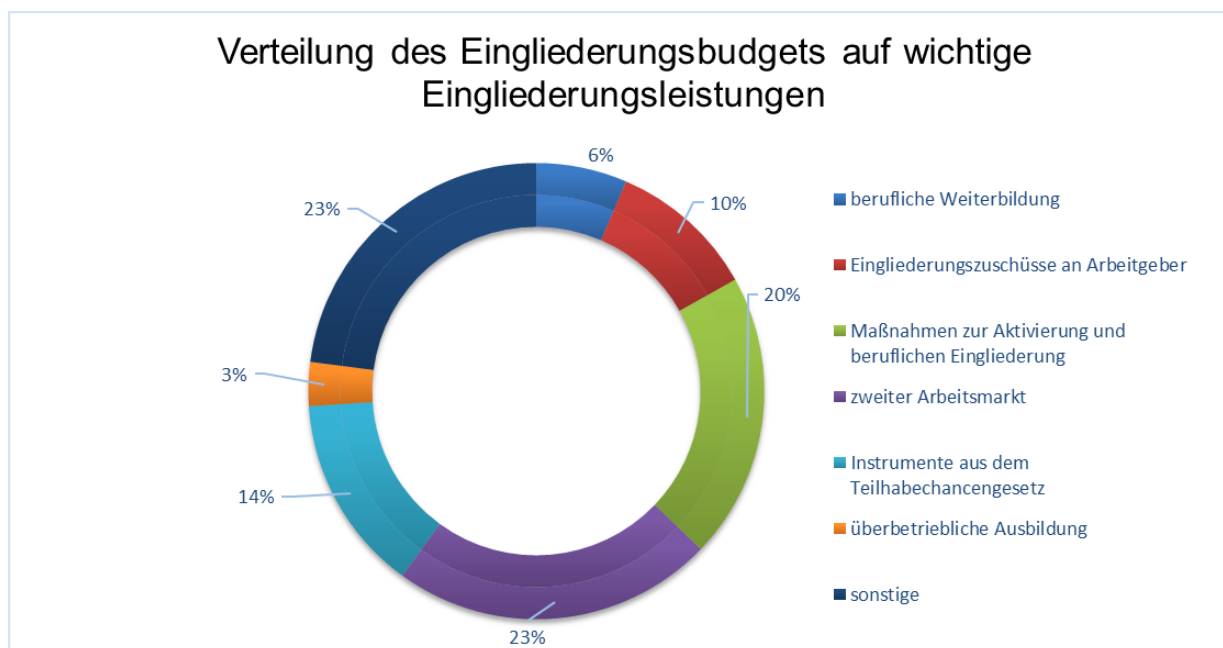
Im Jahr 2019 wird der *kontinuierliche Verbesserungsprozess* implementiert. Das Herzstück der kontinuierlichen Verbesserung wird durch Workshops zur Prozessverbesserung gebildet. Diese bieten ein strukturiertes Vorgehen, um Arbeitsabläufe stetig zu optimieren. Die Workshops helfen dabei, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen, Ideen und Lösungsvorschläge zu entwickeln, passende Lösungsvorschläge auszuwählen und Lösungen einzuführen sowie zu überprüfen. Konkret werden ausgewählte Mitarbeiter*innen in Moderationstechniken ausgebildet, um später jobcenterintern diese Workshops moderieren zu können. Die Interne Beratung der Bundesagentur für Arbeit wird das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg bei der Implementierung unterstützen.

Die Einführung der *leistungsrechtlichen Beratung* beginnt mit der Durchführung von Schulungen für die Teams der Leistungsgewährung ab Januar 2019. Neben umfangreichen Fachkenntnissen müssen die Mitarbeiter*innen auch über sehr gute sozialkommunikative sowie personale Kompetenzen verfügen, um den vielfältigen und immer komplexer werdenden Anforderungen in den Leistungsbereichen und Eingangszonen der Jobcenter gerecht zu werden. Die leistungsrechtliche Beratung zielt dabei auf eine leistungsrechtliche Informationsvermittlung, Wissenserweiterung und Sachverhaltsaufklärung ab. Auch die Führungskräfte, denen in diesem Prozess eine Schlüsselrolle zukommt, erhalten spezifische Schulungen.

Auch die *Zufriedenheit der Kund*innen sowie der Mitarbeiter*innen* sind ein Indikator für Qualität. Deshalb wird die Kund*innenzufriedenheit in den Fokus gerückt, indem diese als Bestandteil der Zielvereinbarungen für Führungskräfte aufgenommen wird. Auch das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sollen in 2019 erstmalig erhoben werden, umso Entwicklungspotenziale aufzuzeigen.

5. Instrumentenmix

Fasst man die in den operativen Schwerpunkten dargestellten arbeitsmarktpolitischen Instrumente zusammen, ergibt sich folgende Verteilung des Eingliederungsbudgets auf die einzelnen Instrumente:





Die integrationsorientierten Instrumente wie die berufliche Weiterbildung, die Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nehmen zusammen mit der Förderung der überbetrieblichen Ausbildung 40 % des Instrumentenmixes ein.

Die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung haben auch im Jahr 2019 einen sehr hohen Stellenwert. Obwohl die Umsetzung der Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen (Umschulungen) bereits im Vorjahr zu einer der größten Herausforderungen gehörte, hat sich das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg dazu entschieden, das Niveau des Vorjahres auch bei sinkendem Teilnehmerpotential zu halten und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung am Wirtschaftsstandort zu leisten. Die Anzahl der geplanten Umschulungen ergibt sich dabei aus der Struktur des Bewerberbestandes heraus (Bewerber mit Handlungsbedarfen im Bereich der beruflichen Qualifikationen und ohne passenden Abschluss) und dem Arbeitsmarkt, der im Rahmen der Bildungszielplanung bei der Auswahl vorrangig zu fördernder Berufsgruppen des Agenturbezirkes Berücksichtigung findet. Das Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg möchte z.B. durch die regelmäßige Durchführung von – teils branchenbezogenen – Bildungsbörsen die potentiellen Bewerber auf berufliche Perspektiven aufmerksam machen und die Motivation der Bewerber*innen für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung erhöhen.

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) gliedern sich in drei Hauptbestandteile:

Die im Wege eines Vergabeverfahrens beschafften, sogenannten „Einkaufs“-Maßnahmen bilden den Kern der verfügbaren Maßnahmen. Die Bedarfsermittlung erfolgte in enger Abstimmung mit den Integrationsfachkräften des Jobcenters im Rahmen der Haushaltsplanungen im Herbst des Jahres 2018. Gemeinsam wurde die Kundenstruktur sowohl qualitativ als auch quantitativ bewertet. Gleichzeitig wurden die Erfahrungen des vergangenen Geschäftsjahres berücksichtigt, um ungenutzte Maßnahmekapazitäten zu vermeiden. Auch qualitative Aspekte die auf die trägerseitige Durchführung zurückzuführen sind fließen in die Bewertung ein, so dass bei weniger zufriedenstellender Durchführungsqualität ein Trägerwechsel z.B. durch Neuausschreibung angestrebt werden konnte.

Die Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine als Teil der MAbE dienen hauptsächlich der Deckung unterjährig entstehender, auf Grund ihrer Heterogenität nicht frühzeitig planbaren Bedarfe. Die Förderinhalte reichen von einem hochindividuellen Einzelcoaching bis hin zu berufsfachlich spezialisierten Einzelmaßnahmen. Die Mengenplanung erfolgt auf der Basis von Erfahrungswerten aus den Vorjahren.

Die Vermittlungsgutscheine dienen der Unterstützung des Vermittlungsprozesses, in dem Dritte mit der Vermittlung von Bewerber*innen beauftragt werden. Die Vergütung basiert auf einem gesetzlich festgelegten Prämiensystem (1.000 EUR für eine erfolgreiche Vermittlung und weitere 1.000 EUR bei nachhaltigem Bestehen dieses Arbeitsverhältnisses). Der Vermittlungsgutschein wird von den Integrationsfachkräften als ein die eigene Vermittlungstätigkeit ergänzendes Hilfsmittel gesehen und erweitert durch die Einbeziehung eines Dritten den Blick auf die Chancen am Arbeitsmarkt für den einzelnen. Die Bewerber*innen sind in der Auswahl des Dritten frei.

Die im Jahr 2019 mit dem Teilhabechancengesetz neu eingeführten Instrumente der Teilhabe am Arbeitsmarkt und der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen machen 14 % der verplanten Haushaltsmittel aus und verschieben damit die Anteile im Instrumentenmix im Vergleich zum



Vorjahr. Der nicht unerhebliche Anteil von ca. 3,8 Mio. EUR verplanter Haushaltsmittel macht deutlich, dass sich die Akzente des Bundes bei der Zuteilung der Haushaltsmittel auch lokal widerspiegeln.

Für Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung) sind 23 % des Eingliederungstitels vorgesehen. Sie bilden weiterhin eine stabile Grundlage für die Arbeit mit eher integrationsfernen Bewerber*innen, stellen Sie nach dem Willen des Gesetzgebers doch die „ultima ratio“ dar, weil bei individueller Betrachtung im Rahmen der Förderentscheidung keine anderen, stärker auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichteten Instrumente als sinnvoll erscheinen. Den Arbeitsgelegenheiten kommt mit der Einführung der Teilhabeleistung § 16i SGB II am „unteren Rand“ nunmehr eine Brückenfunktion für Bewerber zu, deren Integrationsprognose zwar mittelfristig als schwierig einzustufen ist, die aber nicht generell als negativ bewertet wird. Nicht zuletzt ist der gesellschaftspolitische Nutzen der Arbeitsgelegenheiten zu betonen. Die Landeshauptstadt bringt, in enger Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg und den kommunalen Beschäftigungsgesellschaften über die „Prioritätenliste Arbeitsgelegenheiten“ zum Ausdruck, welche Förderbereiche als vorrangig anzusehen sind, z.B. weil diese in einem ganz besonderen öffentlichen Interesse liegen.