

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMP) 2019

Inhalt

- 1. Einführung und Hinweise**
- 2. Prozess der Erstellung des AMP**
- 3. Analyse der Rahmenbedingungen**
 - 3.1 Regionaler Arbeitsmarkt**
 - 3.2 Kundenstruktur**
 - 3.3 Finanzielle Rahmenbedingungen**
 - 3.4 Akteurslandschaft**
- 4. Ziel für das Jahr 2019**
- 5. Umsetzung der Ziele**
 - 5.1 Verteilung des Maßnahmebudgets**
 - 5.2 Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung**

Anlage

- 1 - Gesamtkonzept der Bundesregierung „Mit-Arbeit“
- 2 - Ergebnisse des „Soundingboards“ mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Einführung / Hinweise

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Jobcenter haben sich in den letzten Jahren erheblich geändert. Zum einen ist eine kontinuierliche Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen festgestellt, die alle Beteiligten, insbesondere auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig vor neue Herausforderungen stellt. Darüber hinaus ist die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes zu konstatieren, die Leistungsberechtigten neue Chancen eröffnet.

Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Menschen unter den zu integrierenden SGB II Beziehenden, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, deutlich erhöht. Seit 2015 ist die Anzahl von Personen im Leistungsbezug, die als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind erheblich angestiegen.

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung als Ziel die Vollbeschäftigung genannt. Ende 2018 ist als ein Umsetzungsbaustein das Teilhabechancengesetz in Kraft getreten. Im Haushalt 2019 sind die Mittel für den SGB II – Bereich aufgestockt und erstmals die gesetzliche Grundlage für einen "passiv/aktiv Transfer" geschaffen worden.

In dem Konzept "MitArbeit" der Bundesregierung – sh. Anlage – sind die verschiedenen Bausteine und Vorhaben zusammenfassend beschrieben.

Die Entwicklungen fordern von den Jobcentern, ihren Mitarbeitenden und Partnern Veränderungsbereitschaft und -kompetenz. Planungen werden so mehr zum laufenden Prozess, der noch während der Konzeption bereits Anpassungen erfordert. So liefen der Prozess zur Erstellung des AMP 2019 und die Verfahrensklärungen zum neuen „Teilhabechancengesetz“ – gezwungenermaßen – parallel im KJC.

Erfolgreiche Arbeit braucht Orientierung und Transparenz. Nur so können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill (KJC), Anstalt des öffentlichen Rechts des Lahn-Dill-Kreises, mit Unterstützung der Partner und unter Berücksichtigung der regionalen Bedingungen effizient und effektiv wirken.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 (AMP) beschreibt unter welchen erkennbaren und erwarteten Rahmenbedingungen die Leistungsberechtigten des KJC Begleitung und Unterstützung erfahren. Erfolgreich kann die Arbeit nur sein, wenn es gelingt die Menschen zu beteiligen und durch den Empowermentansatz die Eigenverantwortung der Betroffenen zu stärken.

Wir setzen dabei einerseits auf Kontinuität bewährter und erfolgreicher Angebote, andererseits auf die Neu- und Weiterentwicklung von Angeboten, um auf aktuelle Herausforderungen zu reagieren. Das AMP richtet sich an alle internen und externen Akteure im Kontext des SGB II und dient insoweit auch als Orientierung dafür, wo das KJC in 2019 Schwerpunkte setzt.

In den letzten Jahren wurden viele Impulse für unsere Arbeit durch Projekte des Bundes und des Landes gesetzt. Mit dem am 14. Dezember 2018 verabschiedeten "Teilhabechancengesetz" werden nun Grundlagen und Zukunftsperspektiven

verlässlicher durch gesetzliche Regelung bestimmt. Für die neuen Impulse, besonders für die Förderung der Langzeitbeziehenden im SGB II sind nun die Mittel im "Regelhaushalt" des Bundes eingestellt.

Wir werden unsere Erfahrungen aus den drei im Lahn-Dill-Kreis in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzten Bundesprogrammen (BIWAQ, ESF/LZA und Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt), die zum 31.12.2018 ausgelaufen sind, zur Umsetzung des „Teilhabechancengesetzes“ nutzen.

Das AMP verfolgt mehrere Ziele:

Erstens werden die verschiedenen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dargestellt. Dazu wird eine Analyse der bestehenden Kundenstruktur und des regionalen Arbeitsmarktes vorgenommen.

Zweitens werden der finanzielle Rahmen und die bestehende Akteurslandschaft geschildert, in denen das KJC agiert.

Und drittens werden aus der Zusammenführung dieser verschiedenen Einflüsse die Maßnahmen zur Zielerreichung des KJC abgeleitet.

Das KJC beschäftigt an seinen beiden Standorten (Wetzlar und Dillenburg) insgesamt 308 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 31.12.2018: 221 weiblich; 87 männlich). Diese arbeiten täglich daran die rund 11.800 erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (eLb) im LDK sowie deren Angehörige im Rahmen des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) bei der Sicherung ihrer Existenz zu unterstützen. Ziel des KJC ist es, die leistungsberechtigten Bürgerinnen und Bürger zu befähigen und zu begleiten, selbständig und unabhängig ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und sich nachhaltig beruflich sowie gesellschaftlich zu integrieren.

2. Prozess der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms:

Damit die Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam in die Strategie des KJC einfließen, wurde das AMP in einem aktiven Dialog erstellt. Dabei wurden Erfahrungen aus der guten Arbeit 2018 berücksichtigt. Der Jahresabschluss bestätigt die positive Entwicklung des Jahres 2018:

- **2.860 eLb werden in 2018 eine Erwerbstätigkeit mit unserer Unterstützung aufgenommen haben**
- **Die Anzahl der arbeitslosen eLb wird um 400 gesunken sein (4.717 arbeitslose eLb)**
- **11.641 eLb und damit 690 Personen weniger als im Jahr davor beziehen am 31.12.2018 Leistungen des KJC**

Auch die Hinweise und Empfehlungen des Beirats des KJC sind in die Planungen eingeflossen.

Nach einer ausführlichen Analyse unseres Controllings und Reflexion mit allen Führungskräften, erarbeitet eine Fachgruppe aus Experten des KJC einen ersten Entwurf des AMP. In einem Soundingboard, zu dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC eingeladen waren, wurden die Vorschläge der Fachgruppe in vier Themeninseln vorgestellt und diskutiert. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Soundingboard wurde das AMP anschließend erstellt und dem Verwaltungsrat zur Entscheidung vorgelegt.

Aus dem Prozess zur Erstellung des AMP 2019 und den dort erworbenen Erkenntnissen, wurden auch die Erkenntnisse für unser Angebote zur Zielvereinbarung mit dem Land Hessen gewonnen.

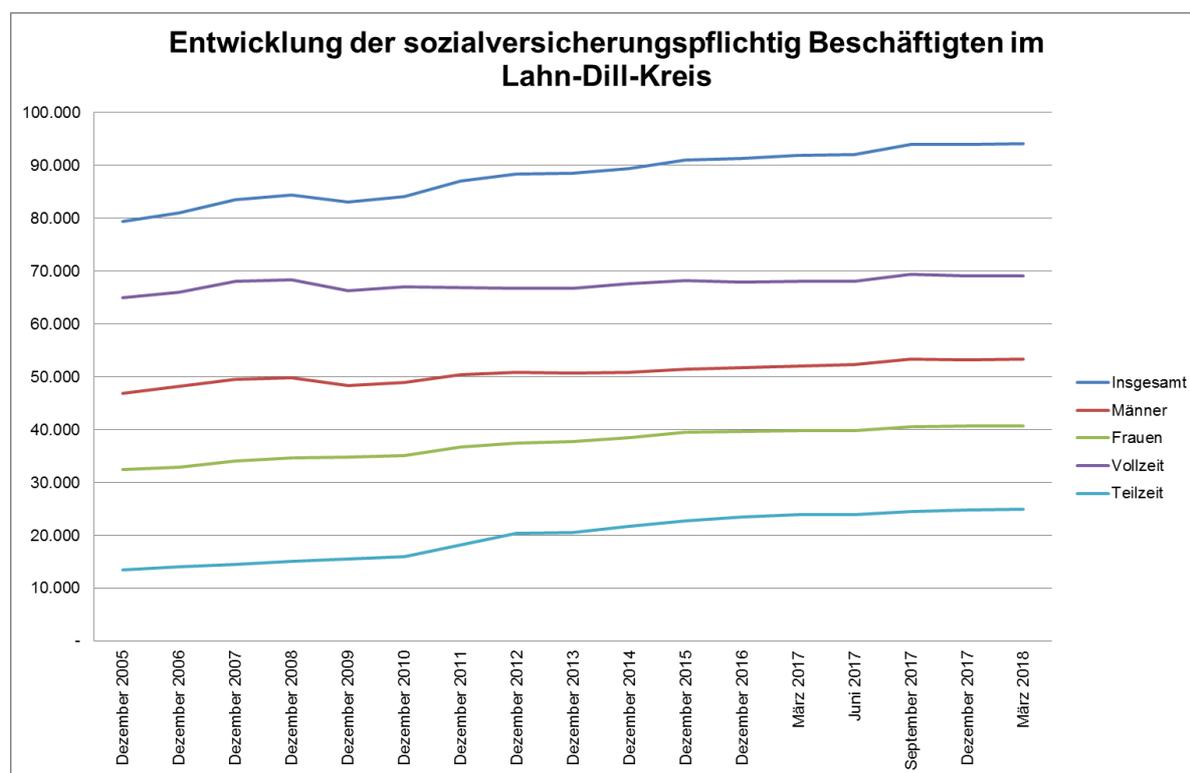
3. Analyse der Rahmenbedingungen im KJC

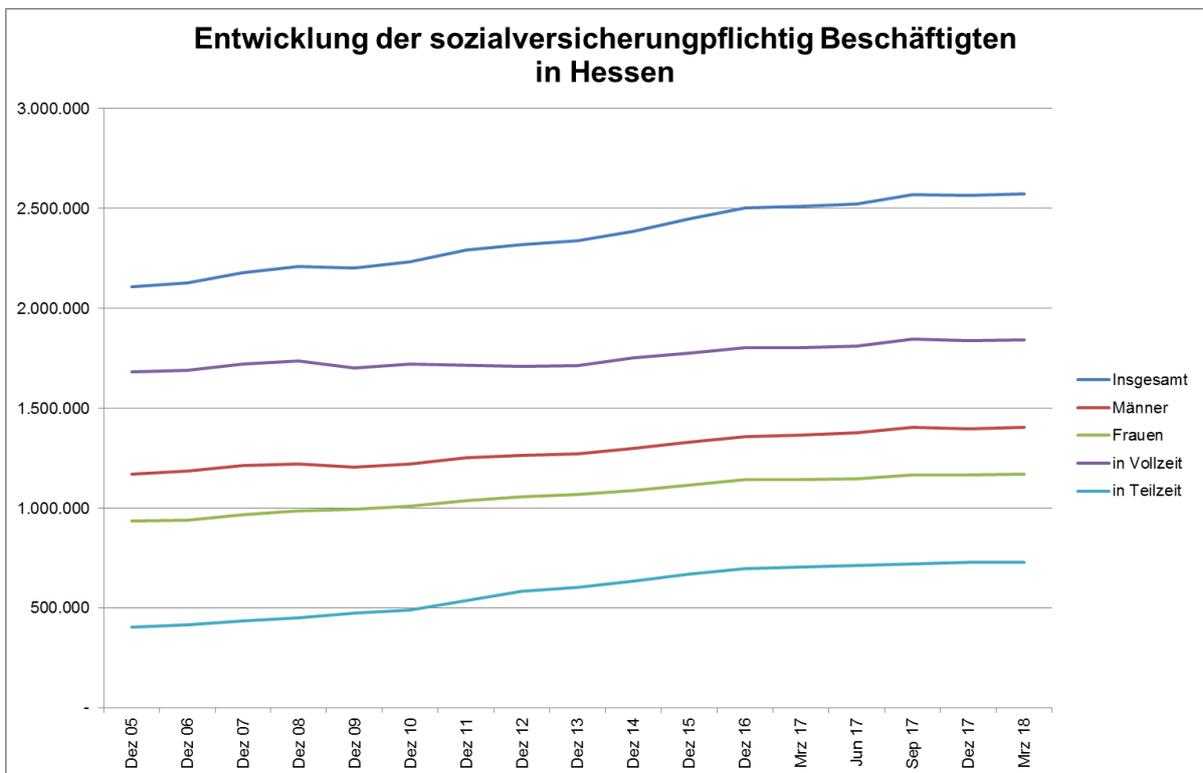
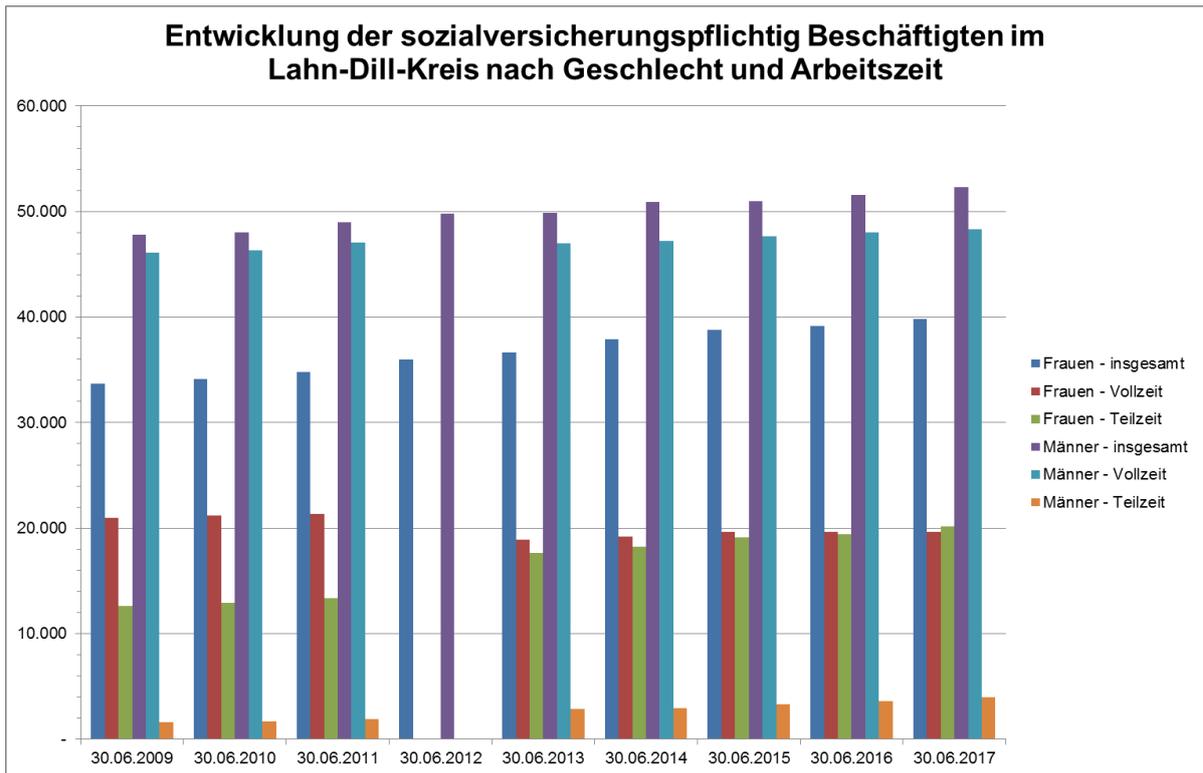
3.1 Regionaler Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktanalyse stellt punktuell die Entwicklung der Arbeitsstellen und Integrationen im Lahn-Dill-Kreis dar. Speziell der wichtige Bereich der Qualifizierung und der abgeschlossenen Arbeitsverträge wird beleuchtet.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

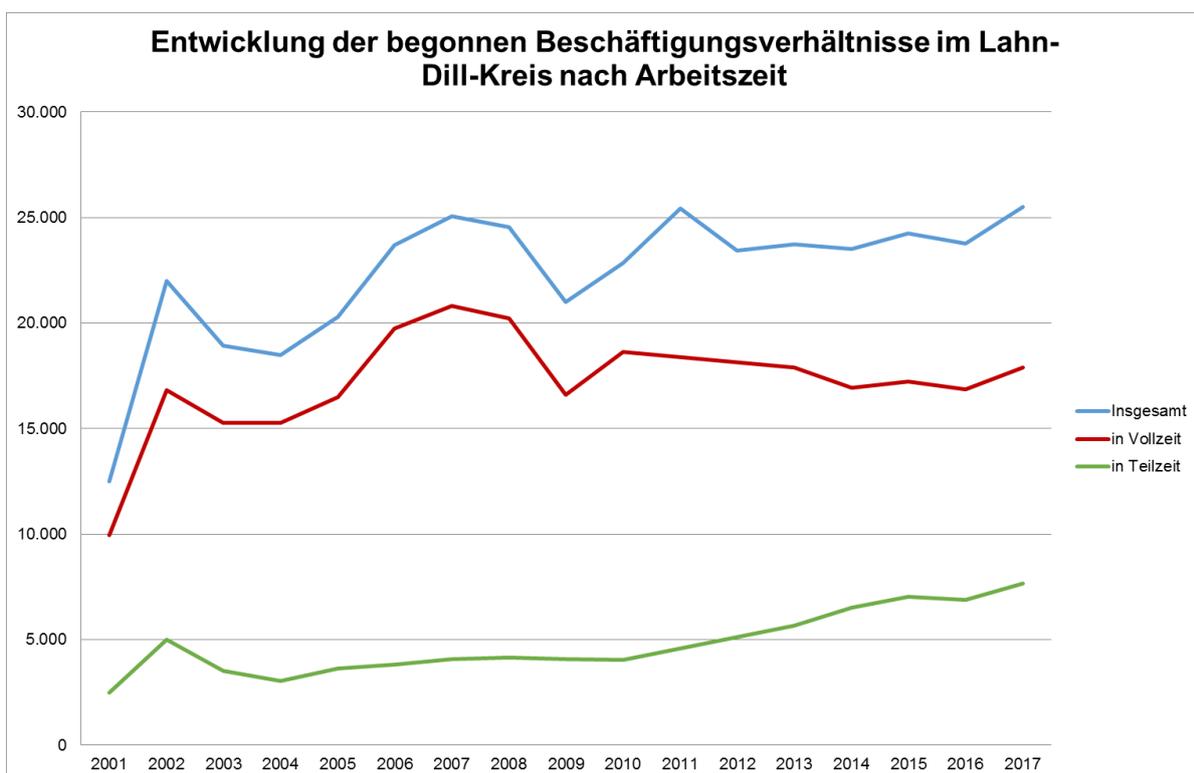
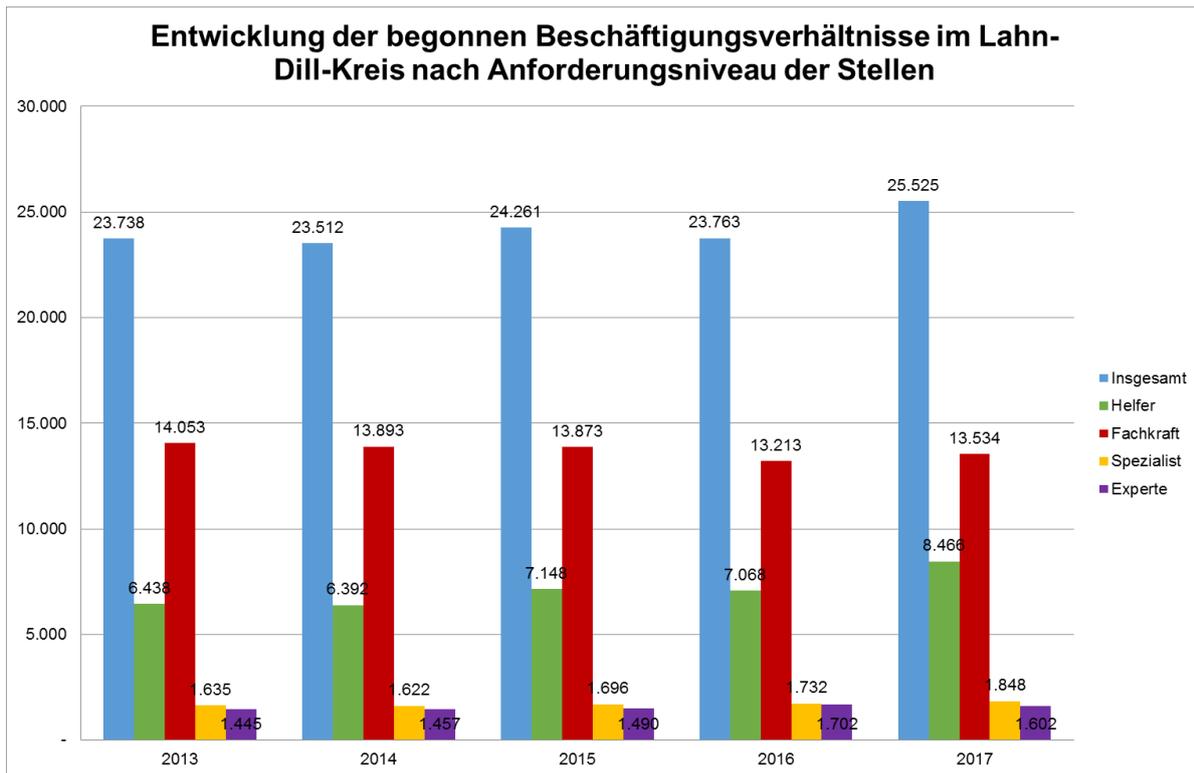
Die Darstellungen beschreiben die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis im Vergleich zu Hessen. Speziell werden die Jahre ab Einführung des Arbeitslosengeldes II bis März 2018 dargestellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im LDK um 2,4 % gestiegen. Der Trend ist weiterhin positiv. Auch in Hessen ist ein Anstieg von 2,5 % zu beobachten. Im Vergleich Männer und Frauen ist ersichtlich, dass mehr Männer als Frauen integriert werden, jedoch die Anzahl der Integrationen von Frauen insgesamt stärker angestiegen. Der Abschluss an Vollzeitarbeitsverträgen (> 35 Stunden pro Woche) bleibt relativ konstant. Teilzeitarbeitsverträge werden vermehrt abgeschlossen.



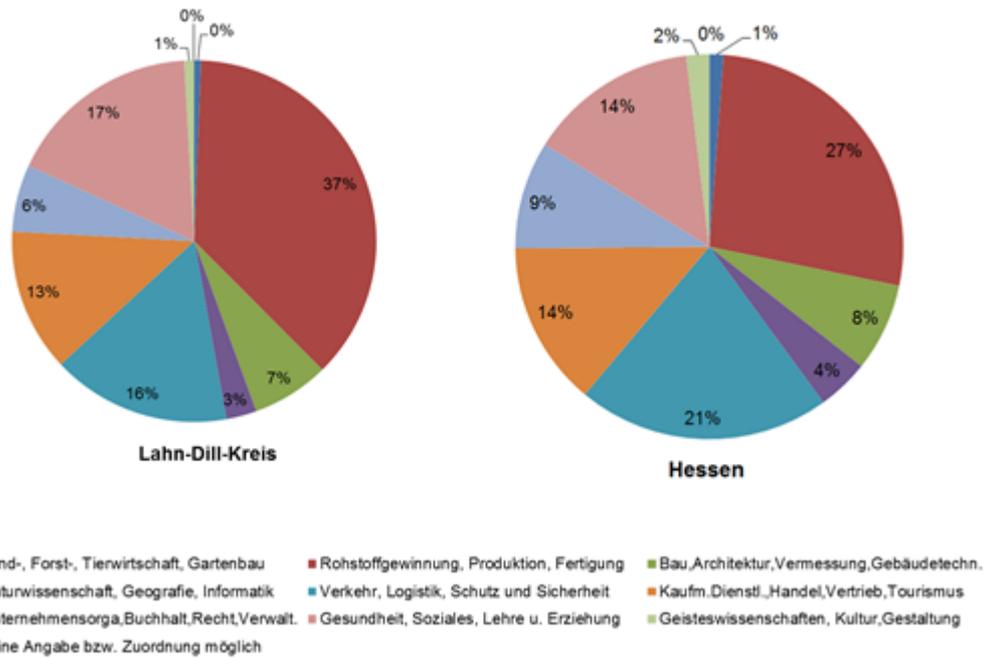


Entwicklung der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (Dynamik)

Die nachfolgenden Grafiken verdeutlichen die Entwicklung der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen und Anforderungsniveau der Stellen. Die Zahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt ist seit 2013 angestiegen. Im Bereich Fachkräfte ist ein leichter Rückgang von 2013 bis 2017 zu verzeichnen. Im Bereich der Experten und Spezialisten ist keine nennenswerte Veränderung zu erkennen. Im Bereich der Hilfskräfte ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

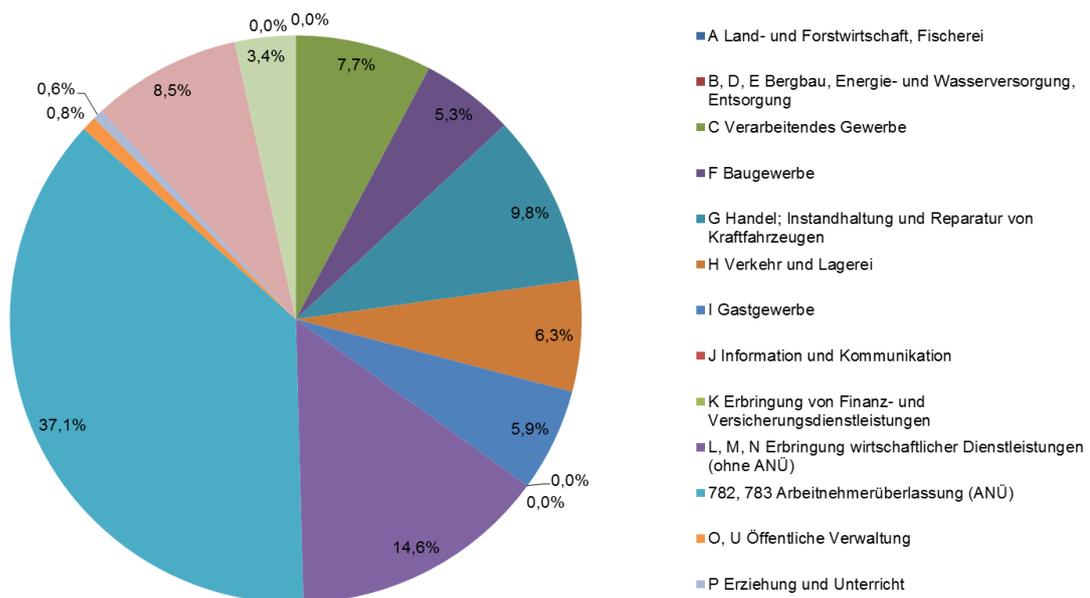


Verteilung gemeldete Arbeitsstellen nach Zielberufen im Juli 2018



Wenn wir uns die gemeldeten Arbeitsstellen nach Zielberufen betrachten, wird der Unterschied zwischen dem Lahn-Dill-Kreis und dem Land Hessen auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Mit 37 % der gemeldeten Arbeitsstellen spielt der Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung eine deutlich wichtigere Rolle als in Hessen mit nur 27 % der Stellen.

Abgänge in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt im Lahn-Dill-Kreis Rechtskreis SGB II (April 2017 bis März 2018)



Jeder dritte Abgang in den 1. Arbeitsmarkt geht in den Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung. Neben der Arbeitnehmerüberlassung machen die Wirtschaftszweige Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistung und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen den größten Teil der Abgänge aus dem SGB II an den ersten Arbeitsmarkt aus.

Ausbildungsstellenmarkt

Die Ausbildungsquote in Hessen ist weiterhin rückläufig, diese Entwicklung macht auch vor dem Lahn-Dill-Kreis nicht halt. Dennoch liegt die Ausbildungsquote im Lahn-Dill-Kreis, wie in den Vorjahren, mit 5,9 % deutlich über der Quote des Landes mit 4,5 %. Die Quote wird stark durch den Anstieg der Anzahl der Arbeitsplätze beeinflusst. Die absolute Zahl der Auszubildenden in Hessen, wie auch im LDK, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen.

3.2 Kundenstruktur

Die Leistungsberechtigten sind für das KJC der zentrale Ausgangspunkt des Handelns, denn sie sind es, für welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten und denen ihr Einsatz gilt. Das KJC ist als kommunales Jobcenter angetreten, um eine bestmögliche Beratung und Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger im Lahn-Dill-Kreis in der Umsetzung des SGB II zu bieten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es notwendig, die Menschen zu kennen und zu wissen, was sie auszeichnet. Nur so kann das KJC auf ihre Belange reagieren und die zur Verfügung stehenden Mittel so einsetzen, dass sie eine bestmögliche Wirkung entfalten. Dabei ist die Individualität des Einzelnen stets zu beachten und wahrzunehmen.

Die erste Erkenntnis klingt banal. Dennoch ist es wichtig, sich dies bewusst zu machen, da in der öffentlichen Diskussion, ebenso wie in schematisierten Handlungsabläufen, häufig „DER SGB II Kunde, DIE SGB II-Kundin“ postuliert wird, den bzw. die es so nicht gibt. Denn - die Kundinnen und Kunden im KJC sind sehr unterschiedlich! Unter den 11.641 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Stand: Dezember 2018) findet man Alleinerziehende, Jugendliche, Migranten, Ältere Menschen, Personen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen und speziellen gesundheitlichen und sozialen Situationen. Alle Jobcenter haben diese Herausforderung gemein. Das KJC setzt darauf, dass durch die kontinuierliche Beziehung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Kundinnen und Kunden optimal auf die Verschiedenartigkeit der Bedürfnisse eingegangen werden kann. Die Beratungsgrundsätze des KJC auf Augenhöhe mit den betroffenen Menschen ist ein Eckpfeiler dieses Ansatzes.

Der sozialräumliche Ansatz des KJC passt zu diesem Prinzip. Die Vermittlerinnen und Vermittler kennen ihren räumlichen Zuständigkeitsbereich gut und können ihren unterschiedlichen Kundinnen und Kunden passende Unterstützung anbieten. Die Vernetzung vor Ort ist die Stärke der Kommune. Und genau diese will das KJC als kommunales Jobcenter verstärkt nutzen. Die Vermittlerinnen und Vermittler im KJC agieren sozusagen als „Hausarzt“ bzw. „Hausärztin“, der/die den Menschen vor sich ganzheitlich wahrnimmt, aber der/die auch weiß, welche Spezialistin oder welchen Spezialisten man ggf. hinzuziehen muss. Die regionale Kooperation mit den Kommunen wird 2019 durch die Stärkung der gemeinsamen Konzepte fortgesetzt und intensiviert.

Im KJC sind mehr Frauen (6.126 eLb) als Männer (5.574 eLb) von einem SGB II-Leistungsbezug betroffen. Dieses Verhältnis von 52,3 % zu 47,6 % entspricht nicht der Relation der Bevölkerung im Lahn-Dill-Kreis. Das heißt, das Risiko für Frauen im SGB II-Bezug zu sein, ist größer als das für Männer. Dies gilt auch nach dem Zugang der überwiegend männlichen Leistungsbeziehenden mit Fluchthintergrund. Diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt. Frauen konnten von den Integrationsmöglichkeiten ungleich weniger profitieren.

Darauf will die Geschäftsleitung des KJC, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC im Sinne der

Geschlechtergerechtigkeit stärker reagieren und die Berufstätigkeit von Frauen fördern. Von den Angeboten für Alleinerziehende und Erziehende in Paargemeinschaften profitieren insbesondere Frauen, weil sie immer noch die große Mehrheit der Erziehenden darstellen. Gerade die Wirkung auf die Situation der Kinder, wenn die Frauen nur gering an den Qualifizierung und Marktintegration beteiligt sind muss Anreiz sein, die Anstrengungen und die Zusammenarbeit zu intensivieren.

Dies reicht jedoch nicht aus. Es wird verstärkt darauf hingearbeitet, dass der Anteil aller Frauen, unabhängig davon ob mit oder ohne Kinder, in allen Arbeitsmarktförderungen verstärkt wird.

Die Mitarbeitenden im KJC haben nahezu alle Kundengruppen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Für zwei Kundengruppen gibt es jedoch spezielle Ansprechpartner/innen: Für die Gruppe der unter 25-jährigen und der Menschen mit Behinderung (besonderer Bedarf), sowie Rehabilitanden. 2019 wollen wir für Menschen im Langzeitbezug neue Ansätze durch Spezialisierung erproben, um die neuen gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen des Bundeskonzeptes "MitArbeit" für die Menschen gut zu nutzen.

Für die 2.403 Personen unter 25 Jahren müssen individuellere Antworten gefunden werden als für viele andere Kundengruppen. Für diese Gruppe hat das KJC daher an beiden Standorten ein spezielles Team von Ansprechpartner/innen eingesetzt, die insbesondere den Berufseinstieg und dafür nötige (Vor- und Nach-) Qualifikationen für die jungen Menschen im Fokus haben. Den Ansprechpartner/innen im Team U25 stehen dazu speziell für diese Zielgruppe gestaltete Instrumente und Maßnahmen zur Verfügung. Damit will das KJC den Anteil an Ungelernten und Personen ohne Berufsabschluss verringern und vermeiden, sodass Personen aus dieser Altersklasse mit einer schwierigen Erwerbsbiografie ins Leben starten. Der Übergang von Schule zu Beruf wird so professionell von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC begleitet. Wir wollen die Fortsetzung des ALG II-Bezuges für die Kinder und Jugendlichen auch mit der Förderung der Qualifikation und Stärkung des sozialen Handelns unterbrechen und beenden.

Einen weiteren Schwerpunkt sieht das KJC bei den Kundinnen und Kunden mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen. Im LDK gibt es unter den Arbeitslosen SGB III- (Arbeitslosengeld I) und SGB II-Empfänger/innen einen Anteil von Personen mit Behinderung von 10,5 % (Quelle: Kreisreport Lahn-Dill-Kreis, Dezember 2018). Die Entwicklung zeigt seit Jahren eine sehr schwierige Arbeitsmarktperspektive für Menschen mit Behinderung im LDK. Dem will der Kreis auch durch die Beteiligung an den Modellregionen für Inklusion in Hessen (Insgesamt 6 Regionen) begegnen. Um die Belange der Schwerbehinderten adäquat zu bedienen, setzt das KJC deshalb Spezialist/innen in der Beratung dieses Kundenkreises ein. Daneben hat es zielgerichtete Förderangebote entwickelt und kann z. B. mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft und der Diakonie Dillenburg spezielle Maßnahmen anbieten, die genau auf die Belange behinderter oder gleichgestellter ALG-II-Bezieher/innen abzielen. Der überwiegende Anteil der Menschen mit Behinderung ist über 50 Jahre alt.

Die Erkenntnisse aus dieser Begleitung wird 2019 nun auch für die eLb mit gesundheitlichen Einschränkungen genutzt (Vorbereitungsangebot zur betrieblichen Umschulung).

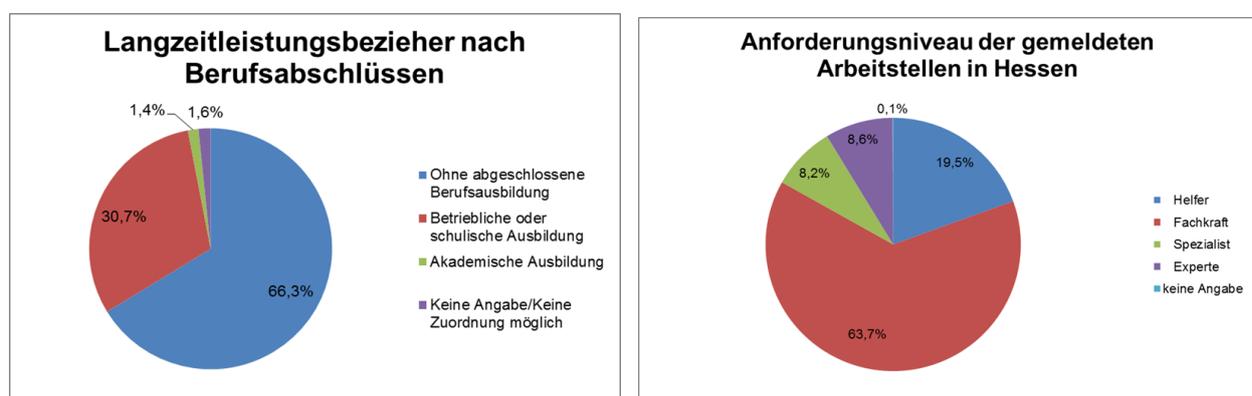
Die zweite Erkenntnis ist, dass die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC sich immer wieder auf Menschen einstellen müssen, die erstmalig in den Bezug von SGB II-Leistungen gelangen und gleichzeitig mit Kundinnen und Kunden arbeiten, die schon lange „bekannt“ sind.

Die Fluktuation unter den Kundinnen und Kunden im Lahn-Dill-Kreis liegt mit über 4,5 % über dem Hessenschnitt, als auch über dem bundesweiten Schnitt. Das heißt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KJC sich im besonderen Maße immer wieder auf neue Menschen einstellen und ein Arbeitsbündnis erarbeiten müssen, bzw. dies nach einer Beschäftigung oder anderen Leistungsunterbrechungen anzupassen und weiterzuentwickeln ist.

Im Juli 2017 sind 38,8 % der eLb seit mehr als 4 Jahren im SGB II-Bezug. Das KJC will und muss sich deshalb dem Thema Langzeitleistungsbezug verstärkt widmen. Es ist 2019 damit zu rechnen, dass dieser ansteigen wird. Die Ursache liegt im starken Übergang der Kundinnen und Kunden mit Fluchthintergrund in den Langzeitbezug (siehe auch die OECD Einschätzung zur Integration der Flüchtlinge). Trotz der Erfolge des KJC bei der Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in Arbeit ist ein Übergang in einigen Fällen kaum zu vermeiden. Nach der Definition liegt Langzeitbezug bei einer Bezugsdauer von 21 Monaten in 24 Monaten vor. Durch notwendige sprachliche Qualifizierungen ist in dieser Zeitspanne eine Integration in den Arbeitsmarkt nur schwer zu erreichen.

Im September 2018 waren mithin 57,5 % aller eLb im Langzeitbezug.

Herausfordernd ist dabei die Differenz zwischen den geforderten beruflichen Abschlüssen der Arbeitgeber und den Voraussetzungen der Beziehenden:

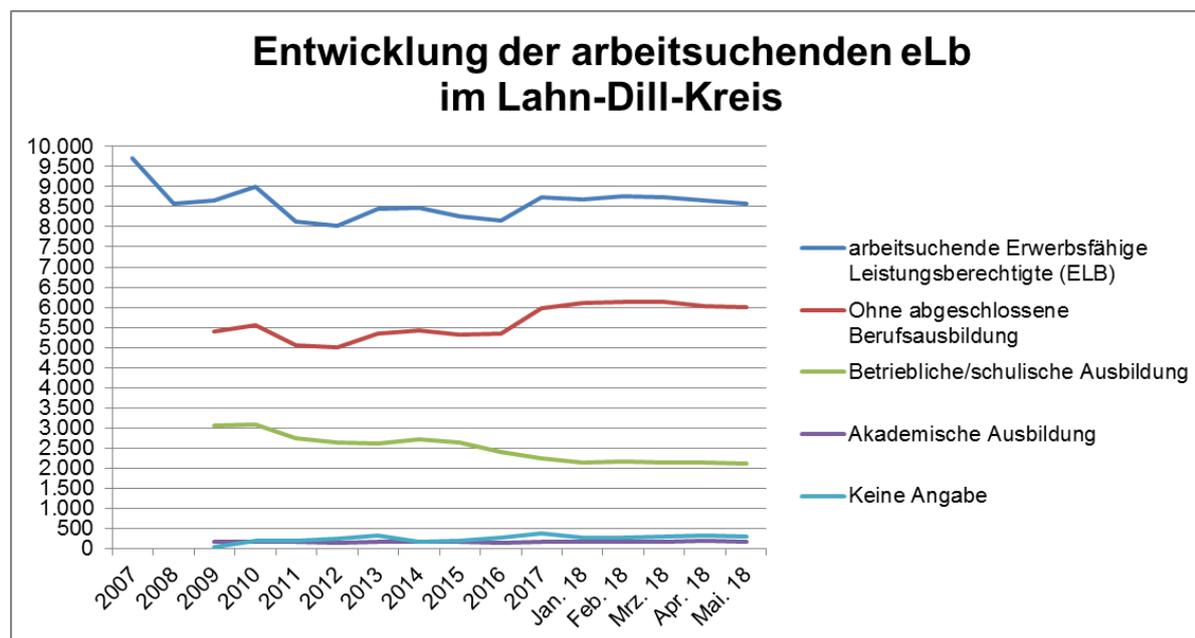


Gerade bei den Langzeitbeziehenden ist es die Herausforderung immer wieder mit Kundinnen und Kunden zu arbeiten, die man schon lange kennt und dennoch neue Ideen für den Betroffenen bzw. die Betroffene entwickelt werden müssen. Wir wollen über die Beratung zur Befähigung der Menschen sich in den Veränderungen

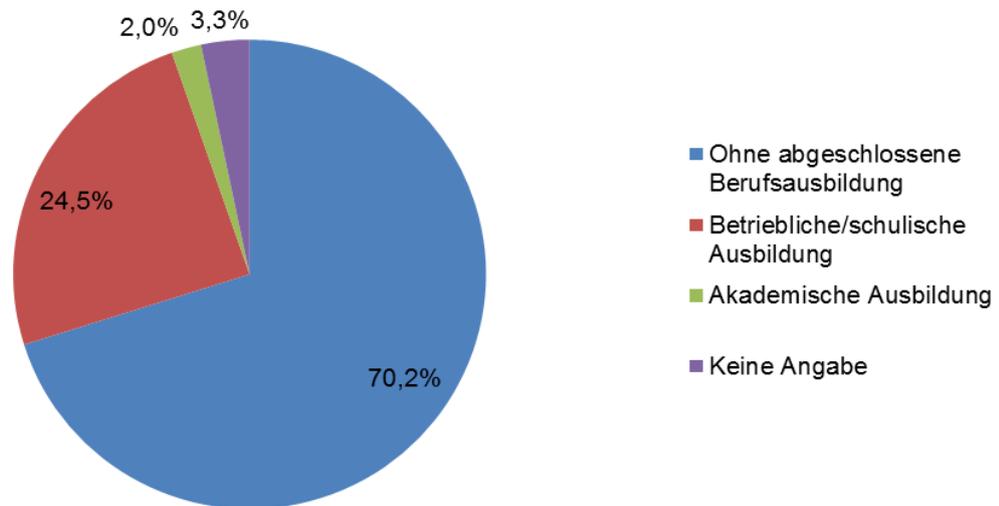
zurechtzufinden und Arbeit zu haben beitragen bzw. diese fördern. Die Strategie des KJC ist - Zuhören, Aufnehmen, Verstehen, Stärken. Das KJC setzt auf die Kompetenzen seiner Mitarbeiter/innen und traut diesen zu, dass sie auf ihre heterogene Kundschaft eingehen und diese ernstnehmen. In der Arbeit mit den Kund/innen orientiert sich das KJC daran, was jeder Einzelne mitbringt. Wenngleich die Kundinnen und Kunden sehr unterschiedlich sind, zeigen die statistischen Auswertungen, dass die einzelnen Kundengruppengrößen über die Zeit stabil sind. Zwar gibt es Schwankungen innerhalb eines Jahres, aber die einzelnen Teilgruppen, z. B. der Alleinerziehenden oder Menschen mit Behinderung, bleiben leider zahlenmäßig, bis auf die Gruppe der Migranten, recht beständig.

Berufliche Qualifikation

Die Entwicklung der arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II (eLb) und Langzeitbeziehenden im Lahn-Dill-Kreis zeigt, dass Menschen mit einer akademischen, bzw. betrieblichen oder schulischen Ausbildung gut integriert werden können. Ihr Risiko Arbeitslosengeld zu beziehen ist rückläufig. Die Anzahl der arbeitsuchenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung (dazu zählen u. a. auch die berufsentsremdeten Personen) ist kontinuierlich gestiegen, woran man erkennt, dass eine Qualifizierung besonders wichtig ist, um die Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.



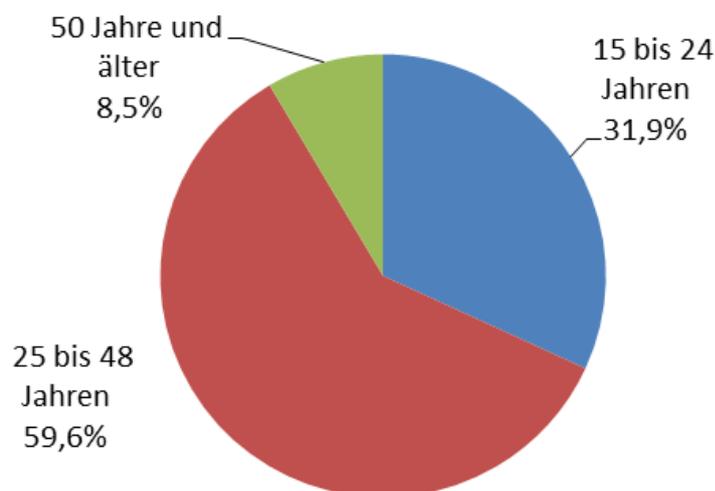
Berufsabschluss der arbeitssuchenden eLb im Lahn-Dill-Kreis (Mai 2018)



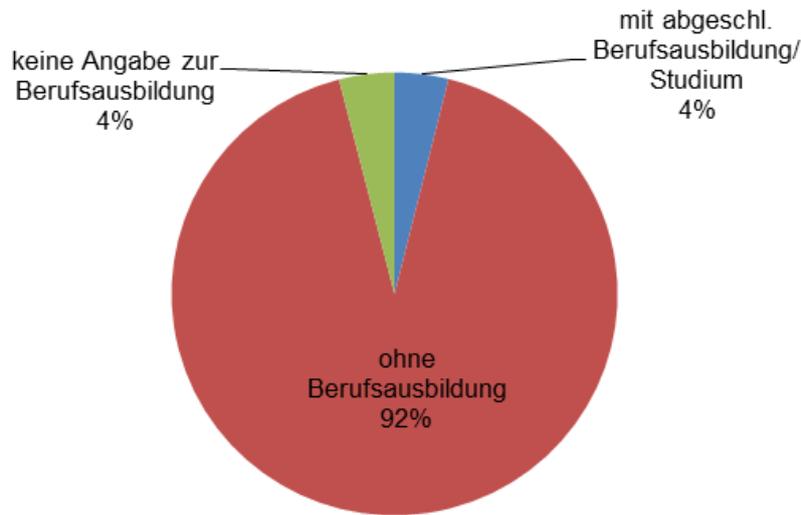
Arbeitssuchende eLb aus Asylherkunftsländern

Die Qualifikationen der arbeitssuchenden eLb aus den acht nichteuropäischen Asylherkunftsländern zeigen, dass lediglich 4 % eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können. Insgesamt haben nur 25 % einen Schulabschluss. Die größte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund befindet sich im Altersbereich zwischen 25 und 48 Jahren. Auch hier sind Qualifizierungen von besonderer Wichtigkeit und mit Hinblick auf die Altersgruppe anzustreben.

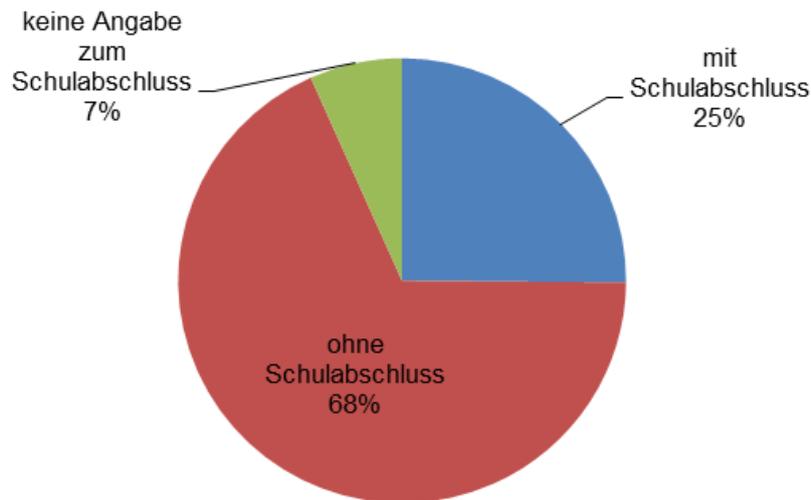
Altersgruppen der eLb im LDK aus Asylherkunftsländern im Mai 2018



Arbeitsuchende eLb aus Asylherkunftsländern im LDK nach Berufsabschluss im Mai 2018



Arbeitsuchende eLb aus Asylherkunftsländern im LDK nach Schulabschluss im Mai 2018



Menschen mit Schwerbehinderung

Der Anteil der Arbeitsuchenden mit einer Schwerbehinderung unterscheidet sich recht stark zwischen Hessen und dem Lahn-Dill-Kreis. Im Lahn-Dill-Kreis lag der Anteil in 2007 bei 3,6 % und stieg bis Mai 2018 auf 5,0 %. In Hessen war der Anstieg nicht so stark. Im Jahr 2007 betrug er 3,0 % und stieg bis Mai 2018 auf 3,7 %.

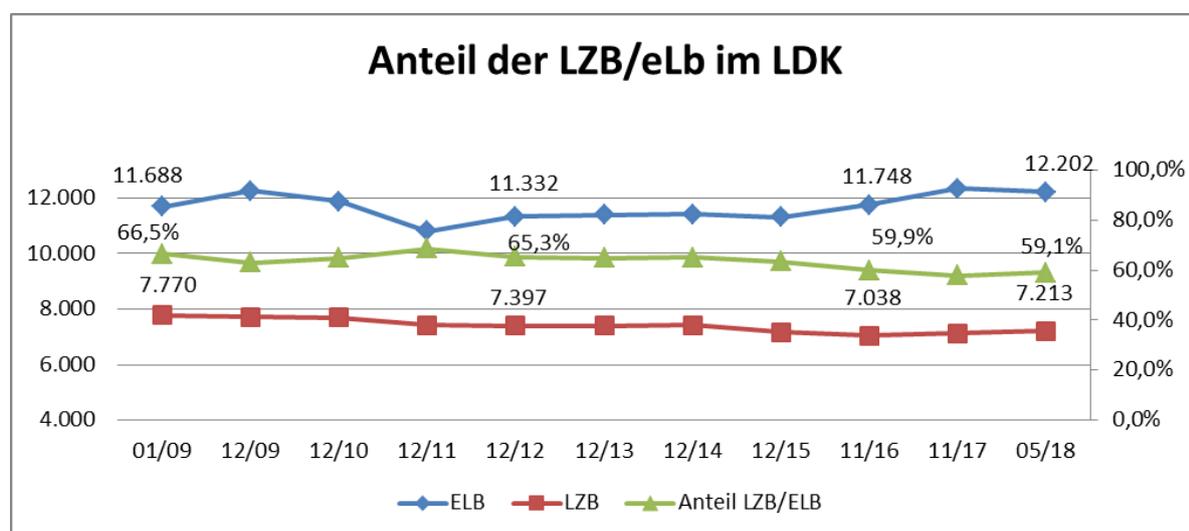
Diese Entwicklung ist sowohl bei den Arbeitssuchenden in der Zuständigkeit der Agentur für Arbeit und des KJC zu beobachten. Die Integrationschancen dieser Menschen sind in der Region besonders schwierig und bedürfen einer intensiven Begleitung.

Menschen im verfestigtem Leistungsbezug SGB II (Langzeitbeziehende)

Menschen werden dem Langzeitbezug zugerechnet, wenn Sie in den vergangenen 24 Monaten 21 Monate im Leistungsbezug standen.

Seit 2009 hat die Anzahl der eLb's zugenommen. Der Langzeitbezug konnte im gleichen Zeitraum reduziert werden. Diese unterschiedliche Entwicklung ist seit 2016 stark durch den Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund (Flucht oder EU Osterweiterung) beeinflusst.

Die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden konnte von 7.770 im Januar 2009 bis Ende 2016 auf 7.038 gesenkt werden, während im letzten Jahr wieder ein leichter Anstieg der LZB auf 7.213 im Mai 2018 zu verzeichnen ist; dies bedeutet eine Reduzierung seit Januar 2009 um 7,2 %. Auch diese Entwicklung ist durch den Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund in 2016, die in 2018 in den Langzeitbezug übergangen, mit beeinflusst.



Die Analysen beziehen sich auf Ergebnisse im Verlauf des Jahres und bilden so für 2018 nur Zwischenergebnisse ab.

Zum Jahresabschluss hat sich die positive Entwicklung des Jahres 2018 fortgesetzt:

2.860 eLb werden in 2018 eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben

6.496 Arbeitslose zum Jahresschluss mit einer Arbeitslosenquote von 4,7 % ist die niedrigste seit über 30 Jahren (darunter 4.717 Personen im SGB II Bezug - 3,4 %)

11.641 eLb in 8.509 Bedarfsgemeinschaften (17.687 Menschen insgesamt) beziehen Leistungen des KJC

Prognose 2019

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht von einem Rückgang der eLb in Hessen 2019 von 0,4 % bis 5,1 % aus, als Mittelwert wird ein Rückgang von 2,3 % prognostiziert. Nimmt man die Werte des IAB für das Land Hessen als Grundlage und schlägt sie auf den eLb-Bestand des Lahn-Dill-Kreises auf (Mai 2018 / in Klammer die Basis der vorläufigen Daten Dezember 2018), würden wir Ende 2019 zwischen 11.580 (11.047) eLb und 12.153 (11.594) eLb liegen, bei einer mittleren Entwicklung bei 11.921 (11.373) eLb. Wenn wir uns die Veränderung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von Hessen und dem Lahn-Dill-Kreis anschauen, zeigt sich, dass diese in 2018 ohne große Abweichungen recht ähnlich verlaufen sind.

Die Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden wird von drei maßgeblichen Faktoren beeinflusst. Durch den vermehrten Übertritt der Leistungsbeziehenden mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung in den Langzeitbezug wird ein Anstieg erwartet. Die wirtschaftliche Entwicklung und die neuen gesetzlichen Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes und weiterer neuer Regelungen bieten verstärkte Möglichkeiten den Langzeitbezug zu beenden. Gleichzeitig sind Ende 2018 drei Bundesprojekte, die Beschäftigung für diesen Personenkreis im LDK in den letzten Jahren gefördert haben, ausgelaufen. Da diese gesetzlichen Faktoren sehr kurzfristig entschieden wurden und die wirtschaftliche Lage sich fragil darstellt, ist eine quantitative Prognose zum Jahresbeginn nicht abschließend möglich.

3.3 Finanzielle Rahmenbedingungen

Neben den Kundinnen und Kunden und den Bedingungen am regionalen Arbeitsmarkt wird der Handlungsrahmen des KJC maßgeblich von dem verfügbaren Budget bestimmt. Gerade beim Einsatz der finanziellen Mittel ist es für das KJC selbstverständlich, das eigene Handeln stets auf Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit des Mitteleinsatzes zu prüfen. Ziel ist es, die verfügbaren Mittel so einzusetzen, dass sie den Kundinnen und Kunden bestmöglich zugutekommen – egal ob für die Leistungssachbearbeitung oder die Integrationsarbeit, egal, ob durch Unterstützung aus dem Haus heraus oder durch externe Partner/innen.

Bei der Analyse der Entwicklung der Kundenstruktur wurde bereits auf ihre Stabilität hingewiesen. Darauf möchte das KJC reagieren, indem es auch auf eine stabile Mitarbeiterschaft setzt. Das folgt dem Grundsatz des Hauses, dass eine gute Zusammenarbeit von Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Fundament für eine erfolgreiche Arbeit ist.

Für das Jahr 2019 hat das KJC voraussichtlich ein Gesamtbudget von 28,6 Mill. Euro zur Verfügung. Dieses setzt sich aus dem Verwaltungstitel und dem Eingliederungstitel des Bundes zusammen. Hinzu kommt der kommunale Finanzierungsanteil in Höhe von 15,2 % der Gesamtverwaltungskosten. Neue Impulse für den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind durch die Bundesregierung gesetzt worden.

2019 werden die finanziellen Mittel des Bundes differenzierter zugeteilt. Drei Faktoren werden beim Eingliederungstitel berücksichtigt: Indikatoren-/Strukturanteil, fluchtbedingte Betroffenheit und Problemdruck. Zusätzlich wird für die Beschäftigungsförderung nach § 16i SGB II ab 01.01.2019 eine zusätzliche Förderung aus dem Haushalt der passiven Leistungen möglich (Passiv-Aktiv Transfer).

3.4 Akteurs Landschaft

Das KJC begreift sich als Teil der kommunalen Landschaft. Dieses Selbstverständnis ist Grundlage für die Ausübung der „Option“ durch den Lahn-Dill-Kreis und hat sich mittlerweile in der Praxis bewährt. Das KJC weiß, dass häufig weitere Begleitumstände der Kundinnen und Kunden mit in den Blick genommen werden, um ein ganzheitliches Verständnis von ihnen zu entwickeln.

Das KJC ist in seiner Akteurs Landschaft fest verankert und kann auf etablierte Kontakte zurückgreifen – es bewertet die aufgebauten Kooperationen für gut und will sie weiter ausbauen und vertiefen.

Folgende Themen spielen dabei eine Rolle:



Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt

Im Bereich der Regionalentwicklung/Arbeitsmarkt finden sich Akteur/innen zusammen, um die Kundenübergänge in andere Systeme oder Zuständigkeitsbereiche zu besprechen und gut zu gestalten. Für viele der Kundinnen und Kunden sind z. B. Gesundheitsfragen und Erwerbsfähigkeit eine entscheidende Rolle. In die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des LDK kann das KJC seine Anforderungen einbringen und sich an der Entwicklung neuer Strukturen und Angebote beteiligen. Das Netzwerk „OLoV“ (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf) unterstützt den Übergang „Schule – Beruf“ und unterstützt so die Arbeit des KJC. Ein wichtiger Baustein der Kooperation findet auch im Beirat des KJC statt.

Wohnen

Positive Erfahrungen werden beispielsweise in Bezug auf Wohnraumsicherung gemacht. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Wohnhilfebüros des Lahn-Dill-Kreises und der Stadt Wetzlar können hier drohende Wohnungsräumungsklagen vermieden oder Wohnraumbedarfe von Kundinnen und Kunden in manchen Fällen befriedigt werden. Diese Kooperationen sind vor dem Hintergrund des Zuzugs von Menschen mit Migrationshintergrund und auch Fachkräften in den Lahn-Dill-Kreis - insbesondere nach Wetzlar - in Zukunft noch wichtiger. Durch den Wechsel von Menschen mit Fluchthintergrund in den Leistungsbezug SGB II besteht der Wunsch, aber auch die Pflicht, Wohnraum außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften zu beziehen.

Junge Menschen U25

Im Kontext der Zielgruppe U25 engagiert sich das KJC mit anderen Verbundpartnern, z. B. der IHK, der Agentur für Arbeit, den Kammern oder dem Jugendamt in verschiedenen Ausschüssen und Pakten (z. B. Ausbildungspakt, Arbeitsgruppe KJC und Jugendhilfeträger (LDK und Stadt Wetzlar), Jugendhilfeausschüsse von Lahn-Dill-Kreis und Stadt Wetzlar, OLoV, usw.) Die Interessen der Ausbildungsbetriebe sowie der familiäre Hintergrund der Jugendlichen müssen in den Blick genommen werden und Fördermöglichkeiten sowie Notwendigkeiten - auch außerhalb des SGB II - mitbedacht werden. So wird die Möglichkeit der Kooperation mit der Jugendhilfe nach § 16h SGB II aktiv genutzt.

Familien- und Gleichstellungsförderung.

Das KJC ergänzt seinen Schwerpunkt der Frauenförderung durch die Netzwerkarbeit in verschiedenen Gremien, wie z. B. „Familie und Gleichstellungsförderung“, der PSAG Fachgruppe Frauen, der Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Kinder“ und der Frauenkommission des Lahn-Dill-Kreises, in denen gemeinsam Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung initiiert werden. Im „Bündnis für Familie“ im Lahn-Dill-Kreis steht die Verbesserung familiengerechter Lebens- und Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. Impulse von und aus der Frauenförderung kommen dabei auch den Kundinnen im KJC zugute. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und die vom LDK finanzierte „Fachstelle Kinderbetreuung“ unterstützen die Familien- und Gleichstellungsförderung durch das KJC und die aktive Mitarbeit in den Gremien.

Soziale Integration

Das Themenfeld „Soziale Integration“ ist ein weites Feld, in dem Netzwerkarbeit, wie z. B. Kooperationen mit der Suchtberatung, der psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG) oder auch dem Landeswohlfahrtsverbands (LWV) und weiteren Akteur/innen, verortet werden. Hier findet das KJC Antworten auf drängende soziale Problemlagen der Kundinnen und Kunden.

Zusammenarbeit kommunaler Träger

Im Zusammenschluss der kommunalen Jobcenter, sowohl auf Ebene des Landes Hessen, als auch Bundesweit im sogenannten Benchlearning der Optionskommunen, profitiert das KJC sowohl bei fachlichen als auch bei strategischen Fragen. In Arbeitsgruppen werden verschiedene Themen von Eingliederung bis hin zu Finanzen und IT bearbeitet. Der hessische Landkreistag mit der Arbeitsgruppe Option hat fachlich-strategische und politische Themen auf der Agenda. Diese Netzwerkarbeit ermöglicht dem KJC das eigene Haus besser aufzustellen und gemeinschaftliche Interessen, die es mit anderen Jobcentern teilt, zu adressieren.

Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis

2018 wurde ein erstes kommunales Konzept mit der Stadt Sinn in den Räumen der Gemeinde realisiert. Die Einbindung der Multiplikatoren (vorweg des Bürgermeisters) vor Ort soll den SGB II-Beziehern, die überwiegend Kinder erziehen, neue Perspektiven und Chancen zur Erwerbstätigkeit eröffnen. 2019 werden weitere Projekte folgen.

Neue Perspektiven 2019

Das neue Bundesteilhabegesetz (SGB IX) hat den Aspekt Arbeit und Kooperationen der Partner gestärkt. So wird sich im Rahmen der nach § 11 SGB IX initiierten Modellprojekte die Akteurs-Landschaft neu zusammenfügen oder entwickeln. Das KJC will diese Chancen nutzen.

Gesundheitliche Einschränkungen, auch jenseits eines bescheinigten Grades der Einschränkung, beeinflussen die Integrationschancen. Die Möglichkeiten der Kooperation mit den Krankenkassen zur Gewinnung von Präventionsangeboten im Rahmen des SGB V sollen gewonnen werden.

4. Ziele für das Jahr 2019

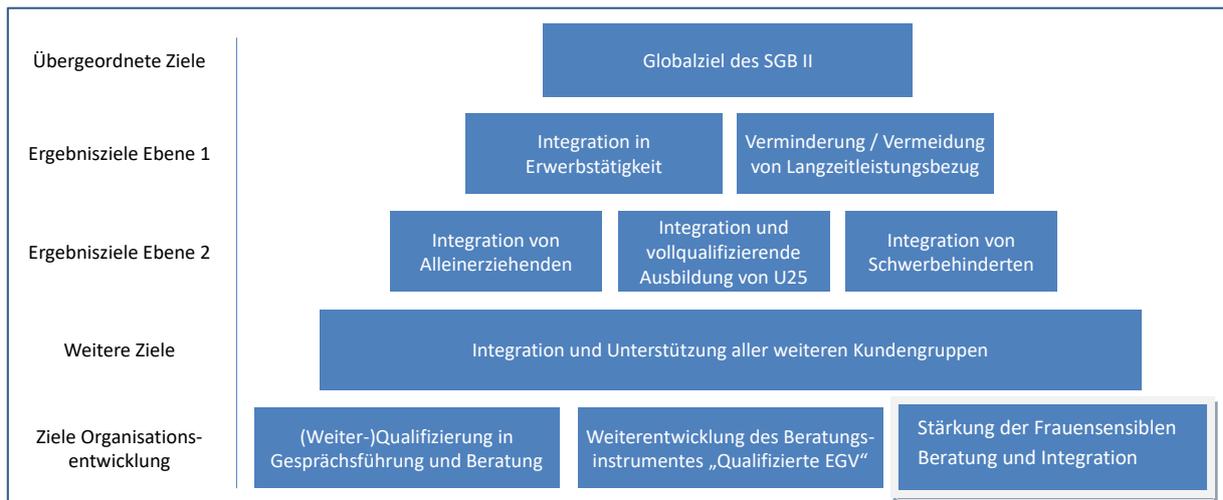
Die Geschäftsleitung des KJC hat sich mit den Einflussfaktoren, den politischen Erwartungen und den Rahmenbedingungen, die auf die Arbeit des KJC im Jahr 2019 wirken, befasst und leitet daraus die Zielsetzungen für das kommende Jahr ab. Die Ziele des KJC stehen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander und ergeben sich zum einen aus konkreten Vereinbarungen mit Land und Lahn-Dill-Kreis und zum anderen aus geschäftspolitischen Initiativen der Geschäftsleitung heraus. Die vielfältigen operativen Ziele lassen sich sämtlich den zentralen Zielen zuordnen.

Für die Erstellung des AMP 2019 hatte die Geschäftsleitung zur Orientierung für die daran beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ziele wie folgt beschrieben:

- *Wir wollen die Integrationschancen der weiblichen eLb stärker nutzen. Ziel ist es Frauen stärker zu fördern und häufiger zu integrieren. Dies werden wir durch geeignete Aktivitäten besonders unterstützen.*
- *Wir fördern die berufliche Teilhabe von Menschen durch die Integrationen in Arbeit, durch die Aktivierung in Maßnahmen und durch eine enge Kontaktdichte in persönlichen Gesprächen. Wir messen den Erfolg unserer Arbeit dabei an den Integrationsquoten (z. B. Allgemein, Frauen, Erziehende, Schwerbehinderte).*
- *Wir reduzieren den Langzeitbezug durch die Integration und Aktivierung von Langzeitbeziehern. Dabei setzen wir auf die Chancen des "Teilhabechancengesetzes" und der Strategie des Bundes (MitArbeit).*
- *Wir verhindern ein „Nachwachsen“ des SGB II-Bezugs durch eine Schwerpunktsetzung im U-25-Bereich, durch eine aktive Förderung von Bildung und Teilhabe (BuT) und eine hohe Anzahl von Eintritten in Ausbildung (einschl. FbW).*
- *Wir achten auf einen effektiven Mitteleinsatz und beachten die Wirkung der Maßnahmen, insbesondere auf die Integrationsquoten.*

Oberste Priorität hat die übergeordnete, jahresunabhängige Zielsetzung des KJC, die Umsetzung des SGB II. Darunter finden sich auch für das Jahr 2019 konkrete Ergebnisziele, d. h. Ziele mit einer direkten, quantitativen Ergebniserwartung. Diese finden sich auf zwei Ebenen, wobei die zweite Ebene auf die erste Ebene wirkt. Unter diesen konkreten Ergebniszielen finden sich weitere Ziele, die das KJC ebenfalls anstrebt, ohne hierfür jedoch explizit Vorgaben zu machen. Diese Ziele sind ebenfalls wichtig, da von ihnen ein direkter Effekt auf die Ergebnisziele zu erwarten ist. Schließlich formuliert die Geschäftsleitung noch Ziele für die interne Organisationsentwicklung, von denen sie ausgeht, dass sie sich positiv auf die übrigen Ziele und die Zielerreichung auswirken werden.

Die Ziele sind in folgender Zielpyramide festgehalten:

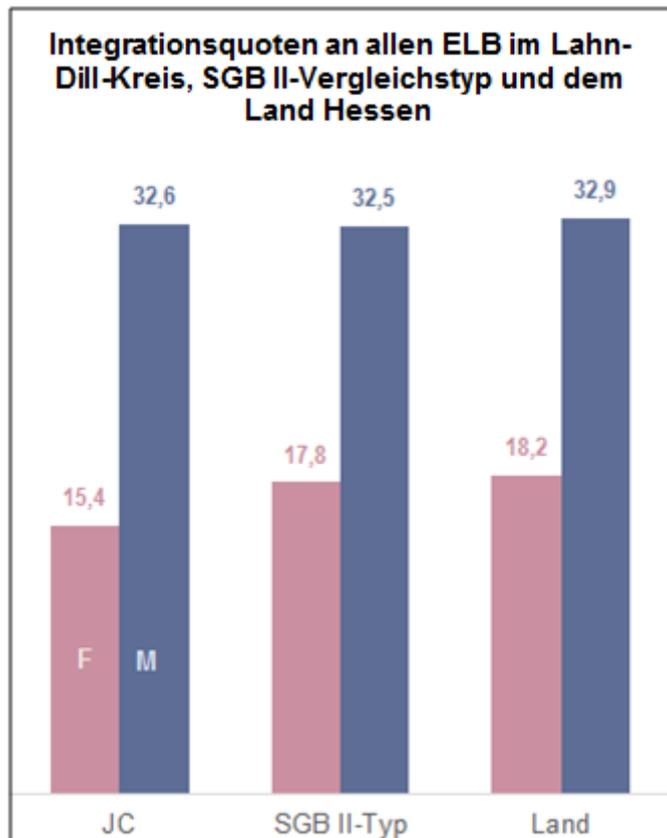


Die übergeordnete Zielsetzung des KJC besteht aus dem Globalziel. Dieses leitet sich aus dem Auftrag des SGB II ab. Im Leitbild des KJC wurde das Globalziel, wie folgt übersetzt: „Wir unterstützen die Menschen im Lahn-Dill-Kreis im Rahmen des SGB II, um ihre Existenz zu sichern und sich nachhaltig beruflich zu integrieren.“ Dieses Ziel steht in seiner Wertigkeit über allen weiteren Zielen und beinhaltet explizit den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip. Alle anderen Ziele müssen mit diesem in Einklang stehen.

Auf der nächsten Zielebene stehen konkrete Ergebnisziele, die das KJC im Jahr 2019 erreichen möchte. Die Zielwerte werden mit dem HMSI (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) in einer Zielvereinbarung gemäß § 48b Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB II abgeschlossen. Hierbei ist der Kreisausschuss des Lahn-Dill-Kreises eingebunden.

Zum einen wird ein konkreter Zielwert für die Integration in Erwerbstätigkeit (Kennzahl K2 gemäß § 48 a SGB II) vereinbart. Prognostisch werden zum Ende des Jahres 2018 2.867 Integrationen erwartet. Mit dem HMSI ist vereinbart, dass wir diese Anzahl in 2019 – trotz des prognostizierten Rückgangs bei den eLb, wiederholen, was im Ergebnis zu einer Erhöhung der Integrationsquote führen wird. .

Dies ist nur möglich, wenn es gelingt Frauen deutlich stärker bei den Integrationen zu beteiligen. Frauen in Bedarfsgemeinschaften (mit und ohne Kind) haben bisher die geringsten Integrationschancen unter allen eLb. Das KJC hat sich daher das Ziel gesetzt die Integrationszahl der Frauen im Jahr 2019 um 15 % auf 1.100 zu steigern.



Zum anderen hat das KJC mit dem HMSI das Ziel vereinbart, den Anstieg des Langzeitleistungsbezugs auf 6,1 % (< 7.758 Personen) zu begrenzen.

Das KJC hat für 2019 drei weitere konkrete Ziele zu folgenden Bereichen definiert:

Die Integration von Frauen, die Integration und vollqualifizierende Ausbildung von U25 und die Integration von Schwerbehinderten, die sich alle als besondere Zielgruppen in der kreisweiten Strategie des Lahn-Dill-Kreis wiederfinden.

Die Rechtsänderung in § 1 Absatz 3 SGB II im Jahr 2017 stärkt das Ziel der vollqualifizierenden Ausbildung, das nun gleichberechtigtes Ziel des Gesetzes ist (Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit und ...). Zu der Integration und vollqualifizierten Ausbildung von U25 formuliert das KJC das Ziel, das Niveau des Vorjahres in 2019 zu halten.

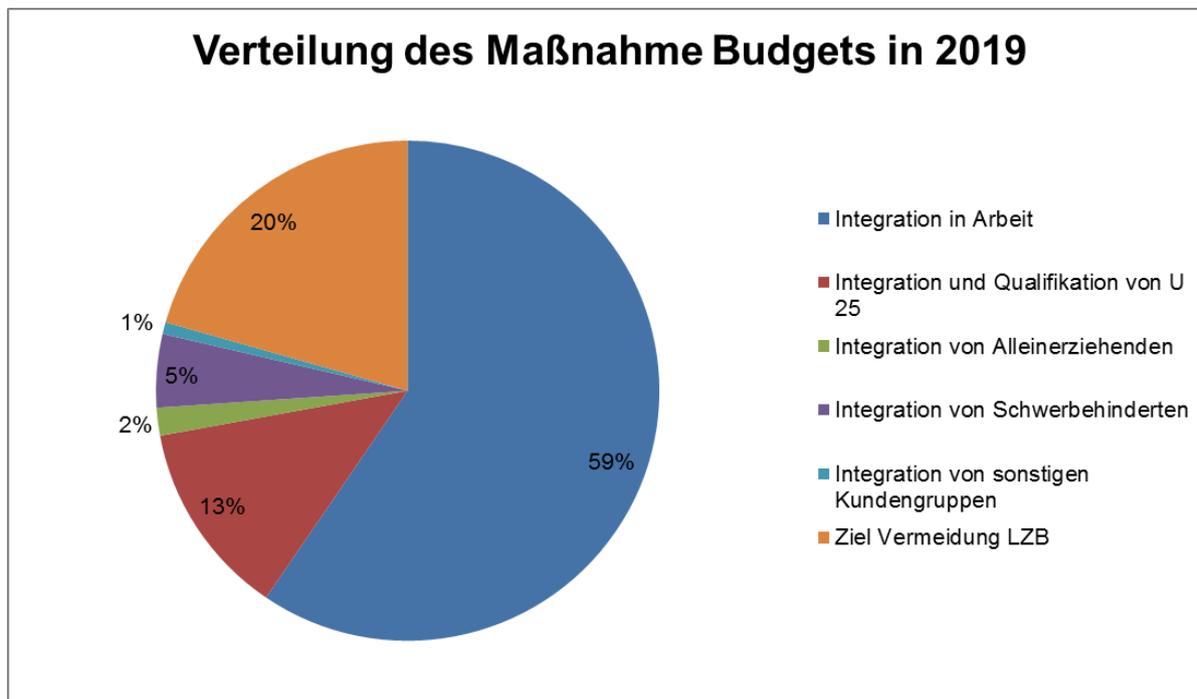
Für die Integration von Alleinerziehenden setzt sich das KJC das Ziel, die Anzahl der erwarteten Integrationen in 2019 auf 310 zu steigern. Die Integrationschancen für Schwerbehinderte sollen in 2019 weiterentwickelt werden.

Durch die Zielsetzung bei diesen drei Kundengruppen darf jedoch nicht die Arbeit mit den anderen Kundinnen und Kunden aus dem Blick geraten. Dies gilt besonders auch vor dem Hintergrund der Arbeit mit und für Kundinnen und Kunden mit Fluchthintergrund.

5. Umsetzung der Ziele

5.1 Verteilung des Maßnahme Budgets

Bei der Planung des Maßnahmebudgets orientiert sich das KJC an den Zielen, welche im Jahr 2019 erreicht werden sollen. Dabei ergibt sich für den Mitteleinsatz folgende Verteilung:



Über die Hälfte des Maßnahmebudgets wird für die Erreichung des Ziels „Integration in Arbeit“ eingesetzt. Weitere rund 20 % werden im Bereich „Vermeidung von Langzeitleistungsbezug“ eingesetzt. Der Mitteleinsatz für die „Integration von Alleinerziehenden“ liegt tendenziell eher quer zu den übrigen Zielen.

Maßnahmen, die sich ausschließlich an Alleinerziehende richten, nehmen einen Anteil von 2 % am gesamten Maßnahme Budget ein. Hier ist anzumerken, dass die Zielgruppe der Alleinerziehenden auch in den übrigen Maßnahmen explizit angesprochen wird. Damit plant das KJC für diese Zielgruppe einen überdurchschnittlich hohen Anteil, bezogen auf ihren Anteil an allen eLb ein. Dieser liegt bei 14,8 %.

Ähnlich verhält es sich bei den Maßnahmen zur Unterstützung von Schwerbehinderten. 5 % des Budgets werden hier für Maßnahmen eingesetzt, die sich ausschließlich an Schwerbehinderte richten. Ergänzt wird das Angebot durch Mittel aus Landes- und Bundesprogrammen (z. B. Hepas – Hessen Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen).

Für die Zielgruppe der unter 25-jährigen stehen 13 % der Mittel zur Verfügung. Für diese Zielgruppe gilt, wie bei Alleinerziehenden, dass sie auch an den Allgemeinen Maßnahmen partizipiert, z.B. JobAktiv und Aktivierungszentrum.

5.2 Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Geschäftsleitung die wichtigste Ressource für die erfolgreiche Arbeit mit den Menschen im Kreis. Aus diesem Grund setzt das KJC für 2019 wiederum ein Augenmerk auf die interne Organisations- und Personalentwicklung. Wir sehen dies als stetigen Prozess.

So sind im Bereich der Organisationsentwicklung besonders das Raumkonzept (Beratungsräume) am Standort Wetzlar, die Umsetzung der eAkte an allen Standorten sowie die Prozessentwicklung von Bedeutung.

Inhaltlich ist in einem Qualitätsprozess die Arbeit mit der Eingliederungsvereinbarung reflektiert und weiterentwickelt worden. Hier wurden wichtige qualitative Standards erarbeitet, deren Umsetzung auch in 2019 im Fokus stehen wird.

Neben quantitativen Beratungserwartungen wurde mit der Kommunikationsschulung, der Fallreflektion (-besprechung) und der Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung die Arbeit mit den Leistungsberechtigten gestärkt.

Bei den Kommunikationsschulungen wird unter der Überschrift

- ziel- und lösungsorientiert beraten,
- fair verhandeln und
- professionelle Methoden gelingender Kommunikation in der Beratungssituation anwenden

eine Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz durchgeführt.

Auch das „Sicherheitskonzept“ im KJC wurde weiterentwickelt.

Darüber hinaus wird der Dialog zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander und mit ihren Führungskräften zur Qualität und Zielrichtung der Arbeit durch die regelmäßige Bereitstellung von Informationen über die teambezogene Zielerreichung, zu Strukturdaten der individuell betreuten Kunden/innen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Teams unterstützt.

Damit verbindet die Geschäftsleitung keinen Kontrollaspekt, sondern erwartet, dass es durch die regelmäßige Beschäftigung mit den Informationen zu einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Arbeit kommt.

Darüber hinaus formuliert die Geschäftsleitung keine weiteren Steuerungsziele, sondern setzt darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen eigenverantwortlichen engagierten Umgang mit ihren Ressourcen pflegen und sich bewusst und aktiv in die Ausgestaltung ihrer eigenen Arbeit und ihres Arbeitsumfeldes einbringen. Grundlage dafür sind gute Führungskräfte, die im Dialog mit den Mitarbeitenden das Herz der Arbeit und Ergebnisse bilden.

Beteiligungskonzepte zu fachlichen Themen, aber auch zum Leitbild und weiteren Bereichen fördert das Engagement, die Stärkung der Haltung und die Wirksamkeit unseres Handelns.

Anlage 1 Konzept „Mit-Arbeit“ der Bundesregierung

Stand: 28. August 2018

Gesamtkonzept „MitArbeit“ Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ganzheitlich gestalten

Eine Gesamtstrategie zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit
für die 19. Legislaturperiode

Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Integration von Langzeitarbeitslosen durch einen **ganzheitlichen Ansatz** voranzutreiben. Sie greift damit eine Vereinbarung des Koalitions-vertrages zwischen CDU/CSU und SPD auf. Ziel ist es, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine **Perspektive zur Teilhabe** zu verschaffen, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert wird und ihnen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder einem sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden.

Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die bisher trotz vielfältiger Anstrengungen nicht in Beschäftigung integriert werden konnten, sieht das Konzept vor, ein **neues Regelinstrument zu schaffen**, das eine **längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung** mit dem Ziel sozialer Teilhabe ermöglicht. Um darüber hinaus die Integration von Personen, die schon länger langzeitarbeitslos, aber noch nicht sehr arbeitsmarktfern sind, zu fördern, soll der bisherige § 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen - FAV) zu einem **neuen Lohnkostenzuschuss für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit integriertem ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Coaching** neu konzipiert werden.

Zentrales Element des ganzheitlichen Ansatzes ist darüber hinaus eine **intensive und gute Betreuung in den Jobcentern**. Dazu bedarf es insbesondere folgender Herangehensweisen, die langfristig etabliert bzw. gestärkt werden sollten:

- eine bedarfsgerechte und stärkenorientierte Beratung (auch Langzeitarbeitslose haben Potenziale)
- die Berücksichtigung der gesamten Bedarfsgemeinschaft (*alle* erwerbsfähigen Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft haben Chancen auf eine Integration in Arbeit)
- eine bewerberorientierte Arbeitgeberansprache durch das Jobcenter (nur die Vermittlungsfachkraft kann sich beim Arbeitgeber für den Langzeitarbeitslosen *persönlich* einsetzen)
- ein niedrighwelliges und passgenaues Weiterbildungsangebot
- ein verbessertes Übergangsmanagement (um die Wirkung von Maßnahmen für Integrationen besser zu nutzen),

- der Einsatz von beschäftigungsbegleitendem Coaching (die Vermittlung und Integration von Langzeitarbeitslosen kann häufig erst *on-the-job* stabilisiert werden)
- eine gute Netzwerkarbeit mit den lokalen Partnern unter Einbeziehung der kommunalen Eingliederungsleistungen (komplexe Lebenslagen erfordern vielfältige Unterstützungsleistungen, z.B. bei Verschuldung, fehlender Kinderbetreuung, Entkopplung, von Jugendlichen, physischen oder psychischen Gesundheitsproblemen)
- eine Stärkung der beruflichen Rehabilitation - insbesondere durch das Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehabro“.

Die Handlungsfelder eines ganzheitlichen Ansatzes erfordern entsprechende Ressourcen. Der Bund stellt im Zeitraum **bis zum Jahr 2022 vier Milliarden Euro zusätzlich im Eingliederungstitel SGB II** zur Verfügung. Die Entscheidung, für welche Strategien zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen diese Mittel eingesetzt werden, verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter. Denn die Jobcenter kennen den Arbeitsmarkt vor Ort und damit den Bedarf an Betreuung und an Maßnahmen am besten. Darüber hinaus schafft der Bund die Voraussetzungen für den **Passiv-Aktiv-Transfer**.

1. Einleitung

Der Abbau der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eines der drängendsten Themen der Arbeitsmarktpolitik für die neue Legislaturperiode. Laut **Koalitionsvertrag** ist „Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt“ zu eröffnen. Dazu soll mit einem „ganzheitlichen Ansatz die Qualifizierung, Vermittlung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen“ vorangetrieben werden und ihre „Teilhabe am Arbeitsmarkt ... sowohl auf dem ersten als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt z. B. durch Lohnkostenzuschüsse“ erfolgen.

Der Koalitionsvertrag greift damit die zentralen Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf: Arbeitsmarktfremde Langzeitarbeitslose mit komplexen Problemlagen benötigen einen **ganzheitlichen Ansatz**, der ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert und ihnen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen im allgemeinen oder im sozialen Arbeitsmarkt anbietet. Letzteres soll laut Koalitionsvertrag durch ein neues Regelinstrument im SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ unterstützt werden.

2. Integrationschancen für Langzeitarbeitslose weiter verbessern

2.1 Eingliederung in Arbeit

a. Teilhabe am Arbeitsmarkt

Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die trotz intensiver Betreuung und Beratung absehbar nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können, bedarf es eines neuen Regelinstruments im SGB II, das eine **längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel sozialer Teilhabe** ermöglicht. Der Entwurf des Teilhabechancengesetzes sieht eine entsprechende Regelung vor. Durch einen Lohnkostenzuschuss sollen Optionen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei erwerbswirtschaftlichen, kommunalen oder gemeinnützigen Arbeitgebern eröffnet werden. Das aufgenommene Beschäftigungsverhältnis soll zudem mit einem Coaching ganzheitlich unterstützt und stabilisiert werden. Eine Förderung von Weiterbildung ist ebenfalls vorgesehen.

b. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Die Bemühungen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sollten jedoch nicht auf eine sehr arbeitsmarktferne Zielgruppe beschränkt sein. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll vielmehr auch die **Integration von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt** vorangetrieben und die Möglichkeiten der Förderung mit Lohnkostenzuschüssen erweitert werden. Hierfür ist ein weiteres neues Regelinstrument im SGB II erforderlich. Der Entwurf des Teilhabechancengesetzes sieht eine entsprechende Neugestaltung des § 16e SGB II vor. Dieser Vorschlag greift insbesondere die bisherigen Erfahrungen mit dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit auf, die gezeigt haben, dass ein möglichst einfach zu handhabender Lohnkostenzuschuss - unterstützt durch ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) - besonders geeignet ist, um die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern und zu stabilisieren.

c. Qualifizierung

Geringqualifizierte sind einem deutlich erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt. Da ein Berufsabschluss die Arbeitsmarktchancen signifikant erhöht, sollten die **Zugangsvoraussetzungen zur berufsabschlussbezogenen Weiterbildung** weiter erleichtert werden. Das geltende Recht sieht Ermessensleistungen zur beruflichen Weiterbildung vor, wobei die Förderdauer regelhaft um (mindestens) ein Drittel der regulären Ausbildungsdauer verkürzt ist. Teilqualifizierungen können nach dem Berufsbildungsgesetz nicht auf die Berufsabschlussprüfungen angerechnet werden.

Die seit August 2016 mögliche Förderung zum Erwerb notwendiger Grundkompetenzen (u. a. Lesen, Schreiben, Mathematik) setzt voraus, dass der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung erwartet werden kann. Insgesamt bleiben

Geringqualifizierte, für die diese Voraussetzungen bzw. der Schritt eine berufliche Weiterbildung aufzunehmen eine noch zu große Hürde ist, von Leistungen bzw. einer Maßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen ausgeschlossen. Es sollten Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden, die es ermöglichen, bei der Förderentscheidung persönliche, aber auch betriebliche Bedürfnisse zu berücksichtigen. Hierfür müsste das **bestehende Angebot an Weiterbildung niedrigschwelliger und passgenauer** ausgestaltet und damit der Zugang zu berufsabschlussbezogener Weiterbildung erleichtert werden. Mögliche Eckpunkte hierzu bedürfen jedoch noch einer eingehenden Prüfung.

d. Verbesserung des Übergangsmanagements

Damit der **Übergang aus einer Eingliederungsmaßnahme in eine Beschäftigung** gelingt, sind schon vor Ende von Maßnahmen die Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten deutlich zu erhöhen. Insbesondere bei der abschlussorientierten Weiterbildung muss die Vorbereitung auf die Bewerbungsphase frühzeitig beginnen. Ergänzend wird geprüft, ob das beschäftigungsbegleitende Coaching nach § 16g Absatz 2 SGB II dadurch verbessert werden kann, dass die **Förderdauer der nachgehenden Betreuung** von bisher sechs auf bis zu zwölf Monate verlängert wird.

2.2 Beratung, Betreuung und Vermittlung

In Wissenschaft, Politik und Praxis besteht Einigkeit darüber, dass die Integration von Langzeitarbeitslosen nur gelingt, wenn sie intensiv betreut, beraten und bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Gerade für die Vermittlung Langzeitarbeitsloser ist es daher von zentraler Bedeutung, ihre **Beratung bedarfsgerecht und stärkenorientiert** auszugestalten.

„Bedarfsgerecht“ umfasst nicht nur den beruflichen Bedarf, sondern berücksichtigt auch diejenigen individuellen Bedarfe, die sich aus den persönlichen Umständen und Herausforderungen ergeben. So sind beispielsweise ein Migrations- und Fluchthintergrund, die Sprach-, Lese- und Rechenkompetenz, die Sicherstellung der Kinderbetreuung u.a. zu berücksichtigen. Individuelle, vermittlungsorientierte Beratung setzt bei Stärken und Potenziale an und sieht nicht nur „Vermittlungshemmnisse“. Ein wichtiger Aspekt des ganzheitlichen Ansatzes ist, im Rahmen der Beratung die **gesamte Bedarfsgemeinschaft** in den Blick zu nehmen. Denn Handlungsbedarfe können nicht nur beim Betroffenen selbst bestehen, sondern sich auch aus dem Kontext der Bedarfsgemeinschaft ergeben. Dazu gilt es auch, das sog. **Fallmanagement** zu verbessern. Dieses ermöglicht - da die Betreuungsschlüssel günstiger sind - verschiedene Unterstützungsleistungen koordiniert heranzuziehen. Die Jobcenter sollten zudem den Weg der **Kombination von bewerberorientierter Vermittlung, Arbeitsplatzakquisition, assistierter Vermittlung und On-the-job-Coaching** weiterverfolgen.

2.3 Erfolgreiche Netzwerkarbeit der Jobcenter unterstützen

Die intensive Beratung, Betreuung und Vermittlung gelingt besser, wenn **alle potenziellen Unterstützungsleistungen gebündelt angeboten** werden können. Deswegen sollen die in der letzten Legislaturperiode initiierten Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerke ABC) fortgeführt werden. Dazu bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit den kommunalen Trägern (z. B. Sucht- und Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung) und weiteren Akteuren (z. B. Krankenkassen, Rehabilitationsträger). Der Aktivierungsansatz der Netzwerke ABC wird von den Jobcentern seit 2016 auf freiwilliger Basis umgesetzt. Mittlerweile beteiligen sich rund die **Hälfte aller Jobcenter**. Nun gilt es, diese erfolgreiche Netzwerkarbeit weiter auszubauen, sie auf sämtliche Jobcenter auszuweiten und zu verstetigen.

2.4 Kommunale Eingliederungsleistungen

Kommunale Eingliederungsleistungen (Kinderbetreuung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung und Schuldnerberatung) sind **integrativer Bestandteil** zur Verwirklichung einer ganzheitlichen Betreuung bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen. Es ist Aufgabe der kommunalen Träger, den Jobcentern die kommunalen Eingliederungsleistungen bedarfsgerecht zur Verfügung zu stellen. Hierfür ist eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und den kommunalen Leistungsträgern notwendig. Die Netzwerke ABC (2.3.) sollten in diesem Zusammenhang verstärkt genutzt werden.

2.5 Gesundheitsförderung und berufliche Rehabilitation

Viele Langzeitarbeitslose sind gesundheitlich eingeschränkt: Der Erhalt und die Wiederherstellung von Gesundheit sowie der **rechtzeitige Zugang** zu beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen ist daher gerade bei Langzeitarbeitslosen von großer Bedeutung. Gesundheitliche Einschränkungen sollten deshalb so früh wie möglich erkannt werden, um notwendige Unterstützungsleistungen bei der Eingliederung gewähren zu können. Jobcenter sind zwar keine Reha-Träger. Sie haben aber grundsätzlich die Leistungsverantwortung für langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte, bei denen die BA Reha-Träger ist.

Auch Rehabilitanden, bei denen die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zuständiger Reha-Träger ist, werden von den Jobcentern weiterhin vermittlungsbezogen betreut. Die Zusammenarbeit der Jobcenter mit den zuständigen Rehabilitationsträgern, insbesondere der DRV, wird auf Basis des **Bundesteilhabegesetzes** durch eine bereits zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene neue Verfahrensabsprache zwischen BA, DRV und Kommunalen Spitzenverbänden gestärkt und verbessert. Jobcenter können sich zudem ab 2018 am Bundesprogramm **„Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“** nach § 11 SGB IX beteiligen und in Modellprojekten neue Formen der Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger oder neue Ansätze zur

Unterstützung von Menschen mit gesundheitlichen Unterstützungs- oder Rehabilitationsbedarfen erproben.

Die Förderdauer der Modellprojekte beträgt bis zu fünf Jahre. Für das Bundesprogramm ist ein Gesamtvolumen von 1 Mrd. Euro vorgesehen. Es sollen Erkenntnisse zur bundesweiten Übertragbarkeit und Verstetigung der Modellansätze gewonnen werden, um langfristig die Erwerbsfähigkeit besser als bisher sichern und insbesondere die Zugänge in die Eingliederungshilfe und Erwerbsminderungsrente senken zu können.

3. Jobcenter durch verbesserte Mittelausstattung stärken

Die Handlungsfelder eines ganzheitlichen Ansatzes erfordern **entsprechende Ressourcen**. Dies betrifft insbesondere die Kontaktdichte und die Betreuung der Leistungsberechtigten in den Jobcentern durch gut qualifiziertes Personal, eine verstärkte bewerberorientierte Ansprache von Arbeitgebern, eine Ausweitung des Fallmanagements und den Auf- und Ausbau eines sozialen Arbeitsmarkts. Der Bund stellt dafür **bis zum Jahr 2022 vier Milliarden Euro zusätzlich im Eingliederungstitel SGB II** zur Verfügung.

Die zusätzlichen Mittel sollen den Jobcentern zur freien Verfügbarkeit zugewiesen werden. Die Entscheidung, für welche Strategien zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen die Mittel eingesetzt werden, verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter. Denn die Jobcenter kennen den Arbeitsmarkt vor Ort und damit den Bedarf an Betreuung und an Maßnahmen am besten.

Darüber hinaus schafft der Bund die Voraussetzungen für den **Passiv-Aktiv-Transfer**. Bundesmittel, die für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts vorgesehen sind und die durch Förderungen nach dem neuen Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingespart werden, können künftig zusätzlich zur Finanzierung der Förderungen nach dem neuen Instrument herangezogen werden.

Anlage 2 Ergebnisdokumentation „Soundingboard“

Ergebnisse des Soundingboards mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Vorschläge des Kompetenzteams wurden in einem Soundingboard mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KJC reflektiert. Die Ergebnisse werden nachfolgend dargestellt. Die Anregungen wurden entweder bereits im Arbeitsmarktprogramm berücksichtigt oder noch weiter geprüft.

Thematisch wurden im Soundingboard vier Schwerpunkte gebildet:

1. Frauen - Kreativität-Kompetenz-Karriere
2. Kundinnen und Kunden, mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen - Geht nicht gibt's nicht, leistungsgerecht statt leidensgerecht
3. Junge Menschen - Die Zukunft von Morgen
4. Langzeitbezug - Bewegung statt Stillstand

Frauen - Kreativität-Kompetenz-Karriere

Frauen stärken!

Die Arbeitsmarktlage ist gut und gestaltet sich weiterhin positiv. Leider können Frauen im SGB II von der hohen Nachfrage nach neuen Mitarbeitenden nicht in gleichem Maße profitieren wie Männer. Frauen, unabhängig vom Familienstand und unabhängig ob erziehend oder nicht erziehend, rücken wir daher noch weiter in den Fokus unserer Arbeit: In der Beratung, in der Ausgestaltung von und in der Zusteuerung zu Maßnahmen, in der Qualifizierung und in der Förderung. Qualitativ und quantitativ.

Dabei würdigen wir den bisherigen Lebensweg der Frauen und sind wertschätzend und achtsam in Bezug auf die jeweilige Lebenssituation. Wir motivieren, stärken und unterstützen dabei berufliche Perspektiven zu finden und Ziele zu realisieren. Integrationsschritte erarbeiten wir auf Augenhöhe.

Wir begleiten und unterstützen Frauen auf dem Weg in eine nachhaltige Integration. Dabei würdigen und fördern wir kleine und große Schritte: von niedrigschwelligen Angeboten mit dem Ziel der sozialen Teilhabe, über Aktivierungs- und Orientierungsangebote bis hin zum Nachholen des Hauptschulabschlusses und/oder eines anerkannten Berufsabschlusses.

Neben der individuellen Beratungsarbeit setzen wir dabei auf das Fortführen erfolgreicher Angebote: Perspektive nach Elternzeit, BaE für Erziehende, Aktivierungszentrum, Mädchenwerkstatt, regionale Projekte, Frauenkompetenzcenter.

Darüber hinaus werden wir uns weiter damit beschäftigen, wie wir Frauen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen erreichen, noch stärker motivieren und sie bedarfsgerecht auf dem Weg in Arbeit unterstützen können. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden wir neue Angebote entwickeln.

Gleichzeitig ist es unser Ziel, die Potenziale und die Bedeutung unserer Kundinnen für Unternehmen bei ihrer Mitarbeitenden Gewinnung sowohl den Unternehmen als auch den Frauen noch stärker bewusst zu machen und für Arbeitszeitmodelle zu werben, die den Lebenssituationen der Frauen gerecht werden.

Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund stärken und fördern!

Die Situation der geflüchteten Frauen und ihr Weg in die deutsche Arbeitswelt war lange Zeit wenig im Fokus der öffentlichen und politischen Debatte. In Integrationskursen und Arbeitsmarktmaßnahmen waren und sind weibliche Zugewanderte gegenüber männlichen Teilnehmern unterrepräsentiert – selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Anzahl der Frauen in der Zielgruppe grundsätzlich niedriger ist und die der Frauen mit dem Status Arbeitslos nochmal niedriger ist. Die Gründe dafür sind vielfältiger Natur; mangelnde/fehlende Kinderbetreuung, kulturelle Unterschiede, Rollenverständnis innerhalb der Familie, Alltagsorganisation, spezifische Bedarfe u. v. m.

Für 2019 werden wir die Zielgruppe der Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund noch mehr als bisher in den Fokus nehmen. Uns ist bewusst, dass nicht für alle, aber für viele Frauen die Art des Zugangs in Angebote entscheidend sein kann. So eignen sich für das „Ankommen“ in der deutschen Gesellschaft insbesondere regionale niederschwellige Gruppenangebote, um Vernetzung untereinander zu fördern, Berührungspunkte abzubauen und Selbstwirksamkeit zu stärken.

Wichtige Bausteine dafür sind der Aufbau von niederschweligen, dezentralen Angeboten der GWAB als neues Angebot im Rahmen des Projektes Chance Arbeitsmarkt und/oder spezifische regionale niederschwellige Frauenkurse des BAMF. Die Erfahrungen des IB bei der Maßnahme „Frauenkompetenzcenter“ in 2017 und 2018 haben gezeigt, dass selbst Frauen mit Säuglingen und Kleinkindern durch ein solches Angebot ermutigt und motiviert werden können, weiter zu lernen, wenn eine Kinderbetreuung vorgehalten wird. Die große Resonanz auf das Angebot des IB an Frauenintegrationskursen mit Kinderbetreuung hat alle Erwartungen übertroffen. In Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern im Nordkreis werden wir für 2019 den Bedarf an Frauenintegrationskursen ermitteln und ggf. auch dort Angebote planen.

Als spezifisches Angebot zur persönlichen Entwicklung und beruflichen Orientierung für Frauen mit Migrations- /Fluchthintergrund im Anschluss an den Integrationskurs werden wir die Maßnahme Frauenkompetenzcenter des IB für einen weiteren Durchgang einplanen. Die Maßnahme beinhaltet die Module Einstiegs- und Kompetenzbilanzierung, Ausbau persönlicher Kompetenzen/Aktivierung und Training, berufliche Kompetenzerweiterung, berufspraktische Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern, Bewerbungstraining und Betriebspraktikum.

Neben den beschriebenen spezifischen Angeboten für Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund stehen dieser Personengruppe, je nach individuellem Bedarf, natürlich auch alle anderen Maßnahmen des KJC zur Verfügung.

Mit dem Theaterprojekt JobAct-Sprachkultur, das sich an Menschen mit Migrations-/Fluchthintergrund und Sprachförderbedarf wendet, betritt das KJC in 2019 eine neue „Bühne“. Die von der Projektfabrik gGmbH durchzuführende Maßnahme verbindet theaterpädagogische Methoden mit Sprachtraining, beruflicher Orientierung und Bewerbungstraining. Teilnehmende entwickeln und trainieren mit der Erarbeitung eines Theaterstücks Schlüsselkompetenzen.“

Kundinnen und Kunden, mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen - Geht nicht gibt's nicht, leistungsgerecht statt leidensgerecht

Die Zielgruppe unserer Arbeitsgruppe sind Kundinnen und Kunden, die von gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen betroffen sind, die sich auf den Integrationsprozess auswirken. Diese finden sich sowohl in den Regionalteams als auch im Team 125 (ehemals Reha SbM). Das Ziel soll es sein, diese Zielgruppe nachhaltig in eine leistungsgerechte Tätigkeit zu integrieren.

Das Soundingboard ergab zunächst, dass die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen schätzen, dass ca. 65 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im KJC davon betroffen sind. Eine Vorstellung der bereits vorhandenen Maßnahmen und Diagnoseverfahren ergab, dass diese in der Mehrzahl bekannt sind und auch als geeignet für die Zielgruppe eingeschätzt werden. Aufgefallen ist, dass die Qualifizierungsmaßnahme LVU/ubH (Vorbereitungslehrgang und umschulungsbegleitende Hilfen zur betrieblichen Umschulung), die auch für diese Zielgruppe sehr geeignet ist, nur wenigen PAPs bekannt ist. Ebenso die Maßnahme Aktivierung und Vermittlung die ausschließlich vom Team 125 genutzt wird. SouL Ü25 wird an beiden Standorten angeboten, ist ebenfalls bei einigen Kolleginnen und Kollegen nicht bekannt, obwohl sie ebenfalls als gutes Instrument zur Vorbereitung auf die nachhaltige leistungsgerechte Integration zu sehen ist.

Positiv aufgefallen ist, dass die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen der Auffassung waren, dass JobAktiv für die Zielgruppe geeignet ist und sich somit zeigt, dass gesundheitliche Einschränkungen eine Vermittlung nicht ausschließen müssen.

Zusätzlich wurde in einer offenen Diskussionsrunde abgefragt, welche Bedarfe seitens der PAPs bestehen, um das Ziel der nachhaltigen leistungsgerechten Integration umsetzen zu können.

Zusammenfassend kann man sagen, dass wir schon gut aufgestellt sind um das Ziel zu erreichen, aber noch besser werden können und müssen.

Im Detail ergaben sich folgende Bedarfe:

- Der Integrationsprozess benötigt mehr Zeit und die passenden Rahmenbedingungen
 - ⇒ Ergebnisse/Vermittlung kann unter Umständen mehr Zeit benötigen daher mehr Achtsamkeit auf Teilziele
 - ⇒ Geringere Fallzahlen für die PAPs

- Mehr Informationen für die PAPs zu den Themen Reha Verfahren, GdB und Gleichstellung, Vorteilsübersetzung zur Antragstellung eines GdB und über adhoc bzw. niedrighschwellige Angebote bei psychischen Erkrankungen (z.B. Haus Sandkorn)
- Betreuung von U 25 Kunden mit Reha Bedarf durch das Team 125
- Aufbau eines Netzwerks im gesundheitlichen Bereich inkl. Schnittschellen sowie Einführung einer Gesundheitsberatung
- Unterstützung der Kundinnen und Kunden während einer „Nichtaktivierung“ => befristet nicht Erwerbsfähige, Teilerwerbsfähige (Arbeitsmarktrente), längerfristig Erkrankte (mehr als 42 KT)
- Unterstützung von PAPs und Kundinnen und Kunden im Rentenverfahren und Widerspruchsverfahren
- Sensibilisierung des Arbeitsmarktes für diese Zielgruppe
- Verbesserte Rückmeldung von Trägern insbesondere bei AGHs im Hinblick auf die Entwicklung der Kundinnen und Kunden sowie Perspektiven und Bedarfe
- Aussagekräftigere ärztliche Gutachten insbesondere bei Feststellung einer Erwerbsunfähigkeit mit Einschaltung DRV oder Sozialamt

Junge Menschen - Die Zukunft von Morgen

Als Fazit aus den letzten Jahren ist zunächst festzuhalten, dass das Maßnahme Portfolio der Vergangenheit eine gute Basis zur Stabilisierung, Orientierung, Qualifizierung und Integration unserer Kundinnen und Kunden im U25 Bereich sowohl in Wetzlar als auch in Dillenburg bietet.

Die Vielfältigkeit der Maßnahmen und Angebote hat sich überwiegend sehr bewährt und wird der Heterogenität unserer Kundenstruktur hinlänglich gerecht.

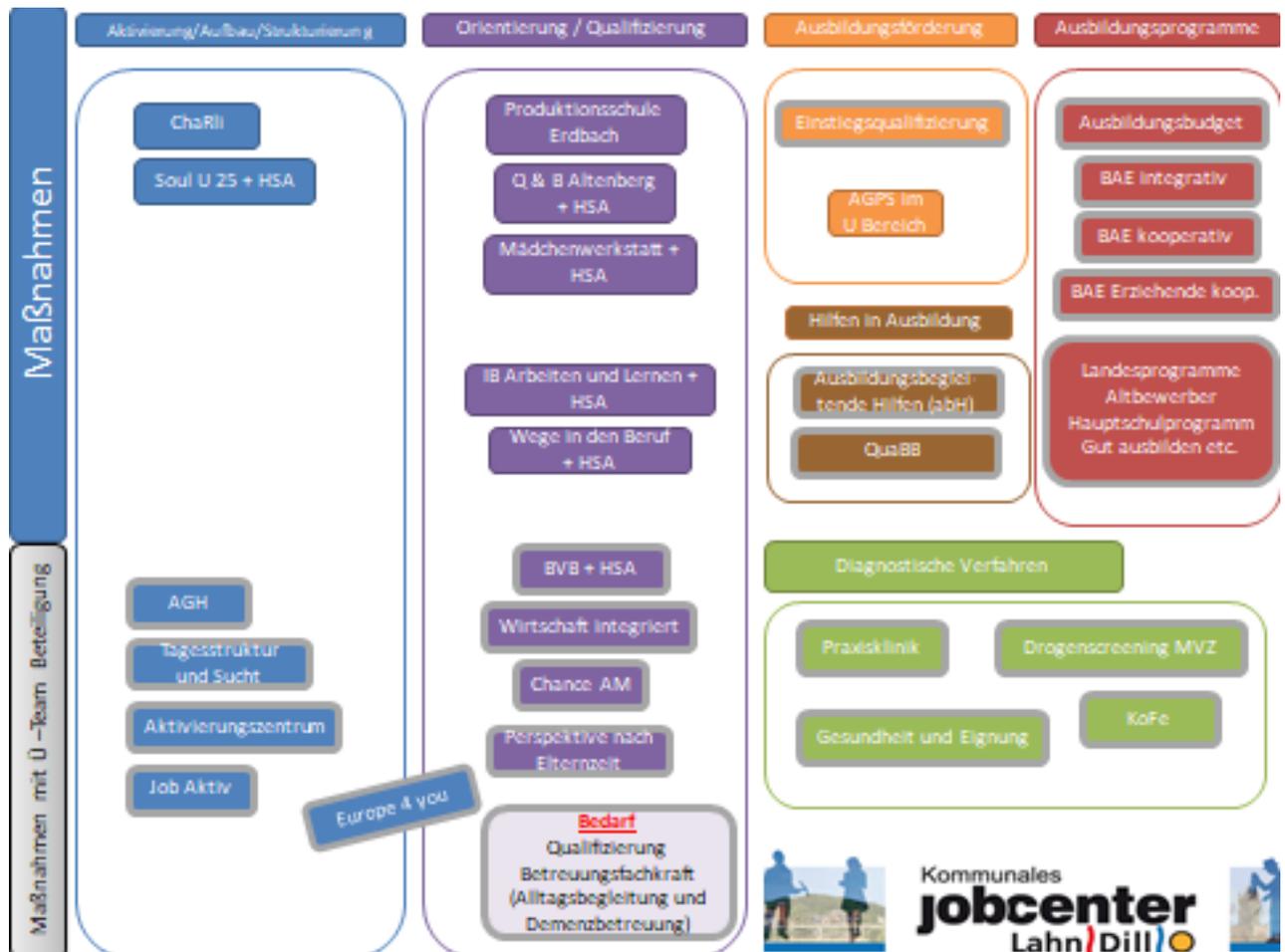
Sowohl die Flexibilität bei der Zuweisung als auch bei der Ausgestaltung der Maßnahmen sowie die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Angeboten kommen unserer Kundschaft mit ihren sehr individuellen Problemlagen entgegen und sollten auch im folgenden Jahr beibehalten werden.

Jene Maßnahmen, die entsprechend des Entwicklungsverlaufes des Kunden aufbauend stattfinden können, wie z. B. CharLi, SouL und anschließend eventuell der Besuch einer BvB, bei einem Träger zu belassen, zeigt sich als vorteilhaft für das gute Gelingen von Übergängen.

Die positiven Erfahrungen aus dem letzten Jahr beziehen sich darüber hinaus sowohl auf die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahmen als auch auf die Platzkapazität sowie auf die Zusammenarbeit mit der regionalen Trägerlandschaft. Unter Einbeziehung dieser Aspekte wünschen wir uns weiterhin eine gute und ausgewogene Mischung an Maßnahmenkonzepten.

Die von der Arbeitsgruppe erstellte Maßnahmenübersicht gibt einen guten Überblick über die Vielschichtigkeit unserer bisherigen Angebote, auf die wir auch im nächsten Jahr gerne wieder zurückgreifen möchten.

Wichtig für die erfolgreiche Arbeit ist die Möglichkeit, Angebote zu unterbreiten, die sich an dem jeweiligen Entwicklungs- und Leistungsstand unserer Kundinnen und Kunden orientiert und somit den individuellen Betreuungsbedarf im Fokus hat.



Umsetzungswünsche im Einzelnen:

- mit den sehr niedrigschwelligen Maßnahmen „ChaRli“ und „Soul“ erreichen wir Kundinnen und Kunden, die einen starken Unterstützungsbedarf haben und für die insbesondere im Projekt „ChaRli“ eine aufsuchende sozialpädagogische Arbeit notwendig ist. Für diese Maßnahme wünscht sich der Standort in Dillenburg zwei weitere Maßnahmeplätze.
- Ebenso würde die Region Dillenburg von einem weiteren Ausbildungsplatz in der Maßnahme „BaE“ profitieren. Die Platzzahl für dieses Angebot ist für Wetzlar ausreichend.
- Für Dillenburg wäre die differenziertere Umsetzung der Ausbildungsstellenakquise durch den AGPS wünschenswert. Dem AGPS würden Listen der Schulabgänger/innen mit konkretem Ausbildungsplatzwunsch (Notenübersicht evtl. Lebensläufe) zur Verfügung gestellt werden. Dadurch kann eine passende Stellensuche erfolgen und erste Kontakte zu Firmen hergestellt werden.

- Eine neue Qualifizierungsmaßnahme als Betreuungskraft ist in Wetzlar geplant. Mit Inkrafttreten des Pflegestärkungsgesetzes (PSG) II zum 1. Januar 2017 wurde die zusätzliche Betreuung, die bis Ende des Jahres 2016 im § 87b SGB XI geregelt wurde, in die § 43b und 53c SGB XI überführt. Dadurch wird der Anspruch Pflegebedürftiger in stationären Pflegeeinrichtungen (einschließlich teilstationärer Pflegeeinrichtungen) auf Maßnahmen der zusätzlichen Betreuung und Aktivierung gesetzlich festgeschrieben.

Die Absicht ist, durch individuelle Zuwendung und höhere Wertschätzung alten Menschen Sicherheit und Orientierung zu geben. Die zusätzliche Betreuung und Aktivierung ermöglicht den Austausch mit anderen Menschen, die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und fördert insgesamt die Lebensqualität älterer Menschen.

Der geplante Lehrgang umfasst insgesamt 200 Stunden Theorie, ein zweiwöchiges Orientierungspraktikum sowie ein vierwöchiges Betreuungspraktikum. Beide Praktika können auf Anfrage bei der Königsberger Diakonie absolviert werden.

Ein Start ist zum 01.04.2019 mit zwei Durchgängen von jeweils 6 Monaten bis zum 31.03.2020 geplant.

- Angedacht ist ebenfalls die Öffnung der Maßnahme „Wege in faire Arbeit“ für minderjährige Kunden im Bereich U25. In diesem Kundenstamm gibt es junge Rumänen und Bulgaren unter 18 Jahren, für die eine Teilnahme an Wege in faire Arbeit sinnvoll wäre. Bisher wurden sie vermutlich nicht wegen der bestehenden Schulpflicht mitbedacht. Gesetzlich endet die verlängerte Vollzeitschulpflicht nach 10 Jahren. Berechnet wird eine Einschulung mit 6 Jahren, sodass die Schulpflicht mit 16 Jahren erfüllt ist, unabhängig davon ob die Person tatsächlich eine Schule besucht hat. Kunden, die zwar einen Schulplatz in „InteA“ haben, diesen aber nicht wahrnehmen, könnten in dieser Maßnahme besser betreut werden.

Die Teilnahme an „Wege in faire Arbeit“ sollte erfolgen, um die Motivation für Spracherwerb und Berufsvorbereitung aufzubauen und Kenntnisse über die deutsche Arbeitswelt zu vermitteln.

- Die Herausforderung, Kunden mit psychischen Erkrankungen ein gutes Angebot machen zu können, wird sich langfristig noch verstärken. Eventuell wäre es ratsam mit den psychosozialen Diensten, Krankenhäusern und Einrichtungen eine regionale Kooperation einzugehen und auch bereits im kommenden Jahr ein gemeinsames Konzept zu erarbeiten, mit welchen Projektideen eine Integration ins Erwerbsleben gelingen kann und eine kontinuierlichere Betreuung möglich ist.

Langzeitbezug - Bewegung statt Stillstand

Die Integration von Langzeitarbeitslosen und somit die Vermeidung und der Abbau von Langzeitbezug gehören auch im Jahr 2019 zu den zentralen Aufgaben des Jobcenters. So waren im Juli 2018 7.270 der insgesamt 11.949 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Langzeitleistungsbeziehende

1. 57,8 % der Langzeitleistungsbeziehenden sind bereits seit vier Jahren und länger auf die Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen. Auch, wenn der Wert geringfügig unter dem Hessenschnitt (57,9 %) und dem Bundesschnitt (61,0 %) liegt wird deutlich, dass die Bekämpfung des Langzeitleistungsbezuges auch in 2019 einen hohen Stellenwert bei den Bemühungen der Mitarbeitenden des KJC haben wird.
2. Die Zahl der Arbeitslosen unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten betrug im November 2018 6.550 Personen. Hiervor waren 2.644 Langzeitarbeitslose
3. Hier zeigt sich, dass verglichen mit den Langzeitbeziehenden der Anteil der Kunden/innen, die seit vier Jahren oder länger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind mit 29,7 % deutlich geringer sind. Dennoch bleibt ein höherer Anteil der arbeitslosen Kunden/innen von 40,4 %, der dieser Kundengruppe zuzuordnen ist.
4. Hieraus wird deutlich, dass auch die Kundengruppe im kommenden Jahr im Fokus steht.

Im Rahmen des Soundingboards wurden die vorhandenen Möglichkeiten und Maßnahmen bezogen auf Langzeitleistungsbeziehende und Langzeitarbeitslose bewertet und neue Impulse eingebracht. Als sehr hilfreich wird unter anderem die Netzwerkarbeit mit den weiteren Akteuren/innen benannt. Diese sollte weiter gestärkt und ausgebaut werden.

Zentrales Element der Arbeit im Kommunalen Jobcenter, ist die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Kunden/innen unter Berücksichtigung

¹ Erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten als Langzeitleistungsbeziehende, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben.

² Vgl.

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1021936/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1023404&year_month=201807&year_month.GROUP=1&search=Suchen

³ Als langzeitarbeitslos gelten Personen, die seit mindestens 12 Monaten arbeitslos sind.

⁴ Vgl.

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1348848&year_month=201811&year_month.GROUP=1&search=Suchen

der gesamten Bedarfsgemeinschaft. Dazu bauen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine stabile Arbeitsbeziehung zu den Kunden/innen auf.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeiten mit den Kunden/innen einen Eingliederungsplan unter Berücksichtigung der individuellen Stärken, der Lebensumstände und der Bedarfsgemeinschaft. Sie stellen Förderbedarf fest, überprüfen die Fördervoraussetzungen und informieren die Kunden/innen über Fördermöglichkeiten. Sie motivieren die Kunden/innen notwendige Eingliederungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Sie schließen Eingliederungsvereinbarungen zu Teilschritten der Förderung ab und dokumentieren Erfolge und Ergebnisse.

Die Integration von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Kunden/innen vor besondere Herausforderungen. Dort wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiven Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsbedarf erkennen, werden aktivierende Maßnahmen/ Optionen zur Integration in oder Heranführung an Arbeit einbezogen und genutzt.

Die Beurteilungsergebnisse zu diesen Optionen (Powerpoint Präsentation zum Workshop 2 vom 17.12.2018) zeigen zum einen, dass das vorhandene Portfolio als zielführend eingestuft wird und zum anderen, dass es einen Informationsbedarf der Mitarbeitenden hinsichtlich einiger, zur Verfügung stehenden Maßnahmen/Optionen gibt. Ein starkes Interesse zeichnet sich beim Bedarf an Kundenmaßnahmen und Weiterbildungen mit integrierter Deutschförderung ab. Um dem Informationsbedarf der Mitarbeitenden gerecht zu werden, wird der vorhandene Austausch zwischen den Kollegen/innen und den Fachstellen, den Koordinatoren/innen, Recht & Grundsatz fortgeführt bzw. ausgebaut. Der Austausch kann durch interne Informationsveranstaltungen unterstützt werden.

Für langzeitarbeitslose Kunden/innen, die bisher noch keine bis wenig Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt haben oder deren Tagesstruktur durch die lange Arbeitslosigkeit zunächst aufgebaut werden muss, halten wir Arbeitsgelegenheiten, Aktivierungsmaßnahmen und sozialintegrative Leistungen bereit. Hierbei spielt die Zusammenarbeit von Maßnahmeträgern und von kommunalen Eingliederungsleistungen (Suchhilfe, Schuldnerberatung, Wohnhilfebüro), zur Überwindung von sozialen Problemlagen, eine zentrale Rolle.

Mit Lohnkostenzuschüssen nach dem neuen Teilhabechancengesetz (§§ 16e und 16i) wollen wir, neben bereits vorhandenen Optionen (EGZ, Umwandlungsprämie), zusätzliche Anreize für Arbeitgeber/innen und Chancen für Langzeitbeziehende zur Integration in den Arbeitsmarkt schaffen. Für arbeitsmarktferne Kunden/innen, die trotz intensiver Bemühungen und Beratung nicht integriert werden konnten, setzen wir verstärkt auf das neue Regelinstrument (§ 16i) des SGB II. Hierbei haben wir uns das Ziel gesetzt, Frauen in einem Umfang von 60 % mit dem Instrument § 16i SGB II zu unterstützen. Das Instrument ermöglicht eine längerfristige Teilhabe mit Hilfe von öffentlich geförderter Beschäftigung auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt. Ein vorbereitendes und begleitendes Coaching wird die Stabilisierung in die geförderte

Beschäftigung flankieren. Für das vorbereitende Coaching kann das Aktivierungszentrum als „Vorschaltmaßnahme“ oder eine Arbeitsgelegenheit zur ersten Stabilisierung und Entwicklung von Tagesstruktur genutzt werden. Auf diesem Wege werden frühe Abbrüche in der Beschäftigung vermieden. Grundsätzlich handelt es sich bei dieser Chance um eine freiwillige Möglichkeit einer Beschäftigungsaufnahme in Verbindung mit dem genannten Coaching.

Da unter den langzeitarbeitslosen Kunden/innen der Anteil der Geringqualifizierten und Ungelernten besonders hoch ist und der Schritt eine berufliche Qualifizierung aufzunehmen für die Kunden/innen eine große Hürde darstellt, wollen wir auch im Jahr 2019 passgenaue (Kurz-)Qualifizierungen anbieten. Integrierte, lehrplan- bzw. fachbezogene Sprachförderung und die Vermittlung von Grundkompetenzen sind dabei, auf Grund des Überganges von geflüchteten Menschen in den Langzeitbezug, ein zentrales Thema. Um darüber hinaus dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Förderung der beruflichen Qualifizierung, Weiterbildung, Umschulung und Ausbildung von geeigneten Kundinnen und Kunden unumgänglich.

Die Erhöhung der Erwerbs- und Qualifizierungsbeteiligung der Frauen im Leistungsbezug durch eine höhere Kontaktdichte in der Beratung, durch unterstützende Informations- und Gruppenangebote sowie der Aktivierung für Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen sind weitere wichtige Schwerpunkte der Arbeit.

Die schnelle Integration von marktnahen und motivierten Kunden/innen und deren Partner/innen in Bedarfsgemeinschaften unter Fortführung von integrationsunterstützenden Angeboten, wie JobAktiv, Bewerbercenter, Arbeitgeberpersonalservice zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit ist ein sehr wichtiger Schritt um den Langzeitbezug zu vermeiden. Der Einsatz von Eingliederungsleistungen zur Förderung der Integration, wie z. B. Einstiegsgeld, Führerscheinförderung, PKW-Förderung zur Steigerung der Mobilität und somit Erhöhung der Integrationschancen muss erfolgen und gefördert werden.

Als eine Unterstützung bei der täglichen Arbeit für unsere persönlichen Ansprechpartnern/innen ist die Fortführung und Weiterentwicklung von internen Gruppenangeboten, zur Information und Motivation der Beteiligten wichtig. Über die stärkere Vernetzung mit unseren internen Angeboten wie Arbeitgeberpersonalservice, Fachstelle Kinderbetreuung und Fachstelle Flüchtlinge wollen wir die Arbeit der Mitarbeitenden in den Regionalteams weiter stärken.