



ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM **2023**



PM

Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 5

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

Landkreis Potsdam-Mittelmark
FB 5 – Soziales
Jobcenter MAIA
Niemöllerstr. 1
14806 Bad Belzig
jobcenter-maia@potsdam-mittelmark.de
www.potsdam-mittelmark.de

Stand: 19. Januar 2023

Hinweis:

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

Inhalt

1. EINLEITUNG	5
2. RAHMENBEDINGUNGEN	6
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM.....	6
2.2 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	9
2.3 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	10
2.3.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	10
2.3.2 ARBEITSLÖSE	11
2.3.3 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	12
2.3.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-24 JAHRE.....	12
2.3.5 FLÜCHTLINGE.....	13
2.3.6 PROFILING	13
2.4 ORGANISATION / PERSONAL	14
2.5 FINANZEN.....	16
3. ZIELPLANUNG DES JOBCENTERS MAIA FÜR DAS JAHR 2023	17
3.1 ANALYSE DER ZIELERREICHUNG IM JAHR 2022	17
3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	17
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	19
3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITUNG FÜR LANGZEITARBEITSLÖSE UND FAMILIENBEDARFSGEMEINSCHAFTEN	19
(LANDESPROJEKT)	19
3.3.2. REHAPRO (BUNDESPROJEKT)	19
3.3.3. MODELLPROJEKT "VERZÄHNUNG VON ARBEITS- UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER KOMMUNALEN LEBENSWELT" (BUNDESPROJEKT).....	20
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK	21
3.5 QUALITÄTSARBEIT.....	21
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA	22
3.5.2 MITARBEITERBETEILIGUNG	22
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	23
3.5.4 WEITERBILDUNG.....	23
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	23
4. HANDLUNGSFELDER	24
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	24
4.2 JUGENDLICHE	25
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE	27
4.4 FALLMANAGEMENT	27
4.5 GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....	28
4.6 ALLEINERZIEHENDE.....	29
4.7 SELBSTSTÄNDIGE	29
4.8 NEBENERWERB.....	30
4.9 ARBEITGEBERSERVICE	31
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG	32
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG	32
4.12 NEUZUGÄNGE	33

4.13	FLÜCHTLINGE	33
4.14	ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	35
4.14.1	ARBEITSGELEGENHEITEN	35
4.14.2	TEILHABECHANCEGESETZ.....	35
5.	MABNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	36
5.1	VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS	36
5.2	FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU.....	37
5.3	FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II	38

1. Einleitung

Wie jedes Jahr stellt die MAIA zum Jahresbeginn ihr Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm vor. Darin werden die Rahmenbedingungen der Arbeit beschrieben und die Ziele des Jobcenters und die Handlungsschwerpunkte dargestellt.

Die Situation ist in diesem Jahr erneut grundlegend anders als in den letzten Jahren, denn obwohl die Coronapandemie nun langsam an Bedeutung verliert, ist die Lage am Arbeitsmarkt durch den Krieg in der Ukraine und die dadurch hervorgerufene Energiekrise erneut von großer Unsicherheit geprägt. Das Jobcenter MAIA ist doppelt betroffen: Einerseits besteht die Gefahr, dass sich wegen der hohen Inflation und der Energiekrise eine negative konjunkturelle Entwicklung mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben wird, und andererseits hat die MAIA die Aufgabe, eine relativ große Zahl von ukrainischen Geflüchteten zu betreuen.

Ob im Laufe des Jahres wieder ein Stück Normalität einkehrt und die Wirtschaft wieder anspringt oder ob wir die Folgen der Krise am Arbeitsmarkt erst so richtig spüren werden, hängt von vielen Faktoren ab. Offen ist auch, ob viele Ukrainerinnen und Ukrainer im Laufe des Jahres in ihre Heimat zurückkehren werden oder aber verstärkt Arbeit in Deutschland aufnehmen werden. Angesichts der großen Unsicherheit über die weitere Entwicklung werden wir in diesem Jahr noch mehr als in den Vorjahren flexibel auf die Entwicklung reagieren müssen und ggf. den Mitteleinsatz auch kurzfristig anpassen.

Die Einführung des Bürgergeldes ist aus Sicht des Jobcenters MAIA weniger eine komplette Neuausrichtung der Grundsicherung für Arbeitsuchenden als vielmehr eine Weiterentwicklung des SGB II. Aus diesem Grund ändern sich durch diese Reform auch die Ziele, Handlungsschwerpunkte und Strategien der MAIA nicht grundsätzlich. Es werden vielmehr die erfolgreichen strategischen Ansätze der Vorjahre beibehalten und weiterentwickelt. Fast alle gesetzlichen Änderungen, die den Bereich Integration und Beratung betreffen, treten erst zum 01.07.2023 in Kraft. Wir werden das erste Halbjahr nutzen, um die erforderlichen Änderungen der Prozesse gründlich vorzubereiten und werden im zweiten Halbjahr die im Gesetz vorgesehenen Neuerungen erproben.

Die wichtigste Ressource in der Integrationsarbeit sind aber nicht die Mittel im Eingliederungsbudget, sondern die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MAIA, die mit Herz und Verstand versuchen, für jeden Leistungsberechtigten das passende Angebot auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden.

Bad Belzig, im Januar 2023

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. Rahmenbedingungen

2.1 Wirtschaftsraum

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist der zweitgrößte und mit 222.494¹ Einwohnern (Stichtag 30.09.2022) der bevölkerungsreichste Landkreis des Landes Brandenburg.

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

Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z.B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarkreis Teltow-Fläming sowie die Eröffnung des Hauptstadtflughafens (BER) in Schönefeld üben eine positive Wirkung auch auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark aus.

Universitäten und Hochschulen der Region haben eine Vielzahl wissenschaftlicher Institute und Forschungseinrichtungen, was die Neuansiedlung von Wissenschaftseinrichtungen und technologie-orientierten Unternehmen verbessert und die Entwicklung der Region zu einem Wissenschaftsstandort befördert, allerdings gibt es in der High-Tech-Branche in der Regel nur indirekte Beschäftigungspotenziale für Leistungsberechtigte des Jobcenters.

Die Verwaltungsstandorte Potsdam, Brandenburg an der Havel und Berlin sind ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor.

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

Die gute Erreichbarkeit von touristisch interessanten Orten und Einrichtungen sowie die natürlichen Gegebenheiten, die einen besonderen Schutz in den drei Naturparks erhalten, an denen der Landkreis beteiligt ist und die Aktivitäten der Einwohner/-innen in den Städten und Gemeinden, ihre Orte attraktiv zu gestalten, haben die touristische Entwicklung gestärkt.

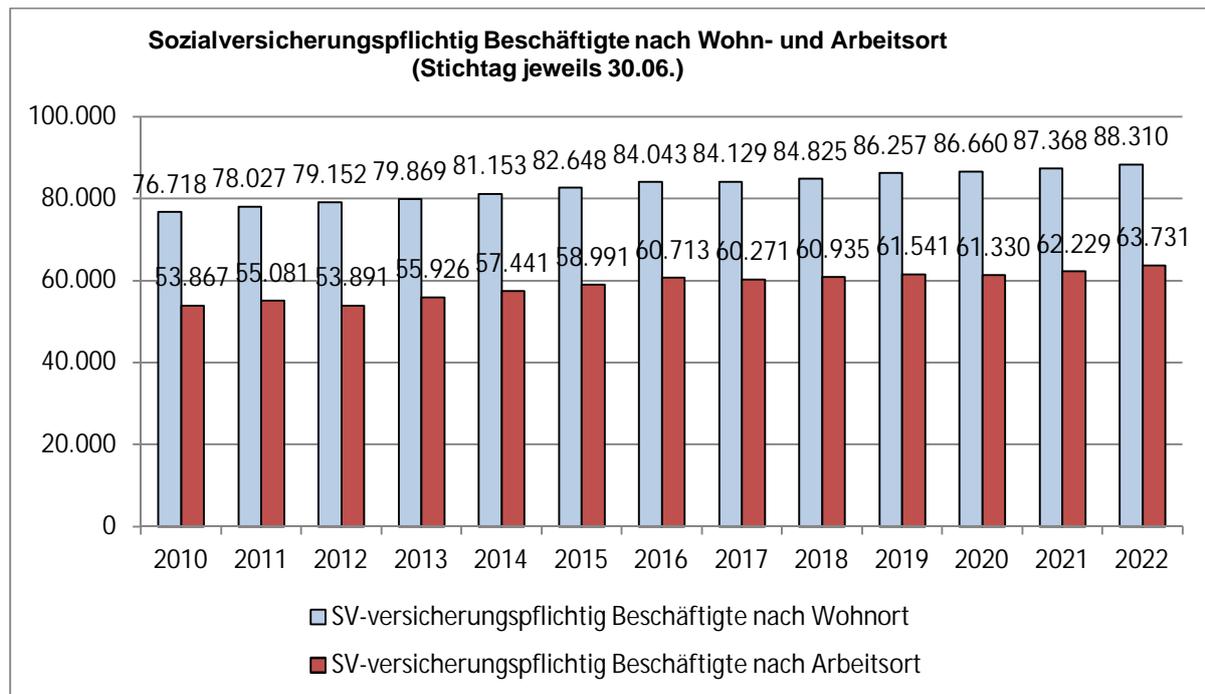
Während im nördlichen Teil das Havelland mit seinen vielfältigen Angeboten an der Havel und ihren Seen ein starker Anziehungspunkt nicht nur für Wassertouristen ist, bildet im Süden der Naturpark Hoher Fläming das Rückgrat des sich behutsam entwickelnden Tourismus. Die Kreisstadt Bad Belzig mit ihrer Steintherme und einer Reha-Klinik ist Kurort und Zentrum der hier entstehenden Tourismusregion Hoher Fläming. Die Bestrebungen, diese Region auch für den Wandertourismus zu entwickeln, wurden mit der Ausrichtung des Deutschen Wandertages im Sommer 2012 sichtbar. Anknüpfend an den erfolgreichen Wandertag ist es das Ziel des Kreises, den Hohen Fläming dauerhaft als Wanderregion zu etablieren und so die Tourismusbranche zu fördern. Die Gemeinden Wiesenburg/Mark und Bad Belzig engagieren sich gemeinsam mit der Kreisverwaltung modellhaft bei der Entwicklung digitaler Lösungen im ländlichen Raum („Smarte.Land.Regionen“).

Die Region Berlin-Potsdam bietet sehr viele Beschäftigungsmöglichkeiten verschiedenster Art - auch für Bewohner/-innen des Umlandes. Gleichzeitig sind diese Städte touristische und kulturelle Anziehungspunkte für Besucher/-innen aus dem In- und Ausland. Die gut entwickelte Tourismuswirtschaft dieser Städte, aber auch im Landkreis, bietet ein großes Potential an Arbeitsplätzen unterschiedlichster Art und Ausprägung.

Insgesamt hat sich der Landkreis in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin und Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner/-innen, die ihren

Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das spiegelt sich auch in der stets geringeren Arbeitslosenquote im Vergleich mit dem weiter entfernten ländlichen Raum wider. Damit verbunden ist auch eine sehr hohe berufliche Mobilität der Beschäftigten.

Im Landkreis lebten am Stichtag 30.06.2022 insgesamt 88.310 Einwohner/-innen¹, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 63.731 Arbeitsplätze. Der relativ große Unterschied zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort bedingt ein hohes Pendleraufkommen.



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

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

Der von der Bundesagentur für Arbeit erstellte „Pendleratlas“² zeigt deutlich die starken Pendlerbeziehungen zwischen Potsdam-Mittelmark und den angrenzenden Städten und Landkreisen. In diesem „Pendleratlas“ können Informationen zu den Aus- und Einpendler/-innen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Wohn- und am Arbeitsort für jeden Kreis in Deutschland abgerufen werden. Leider weist der Pendleratlas nicht die aktuelle Beschäftigungszahlen auf, sondern hat einen zeitlichen Verzug. Dabei werden die zehn Kreise des unmittelbaren Nahbereiches (ca. 150 km) ausgewiesen, in denen die meisten Auspendler arbeiten bzw. aus denen die meisten Einpendler kommen.

In der Region "Potsdam-Mittelmark" wohnten zum Stichtag 30.06.2021 87.368 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 56.326 oder 64,5% zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspender). Gleichzeitig pendeln 31.079 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region "Potsdam-Mittelmark" (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendler/-innen beläuft sich auf

¹ Quelle: Statistik Berlin Brandenburg

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Pendleratlas Juni 2021

-25.247 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region "Potsdam-Mittelmark" haben damit 62.121 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 50,0% Einpendelnde.

Hinweis: Bei dieser Zahl der Beschäftigten am Arbeitsort handelt es sich um ein rechnerisches Ergebnis aus den Beschäftigten am Wohnort, den Einpendelnden und den Auspendelnden. Die tatsächliche, an anderen Stellen veröffentlichte Zahl kann leicht höher sein, weil es Beschäftigte gibt, für die nur die Arbeitsort- aber nicht die Wohnortinformation vorliegt. Diese fließen nicht in die Pendleranalyse ein.

Auspendler von Potsdam-Mittelmark



Einpendler nach Potsdam-Mittelmark



Auspendler von Potsdam-Mittelmark		Einpendler nach Potsdam-Mittelmark	
nach:	Anzahl	von:	Anzahl
Berlin, Stadt	21.618	Berlin, Stadt	8.717
Potsdam, Stadt	15.040	Potsdam, Stadt	6.478
Brandenburg a. d. H., St.	6.213	Teltow-Fläming	3.924
Teltow-Fläming	3.350	Brandenburg a. d. H., St.	2.493
Havelland	1.229	Havelland	1.160
Dahme-Spreewald	689	Dahme-Spreewald	698
Oberhavel	353	Wittenberg	519
Jerichower Land	340	Oberhavel	439
Wittenberg	325	Jerichower Land	324
Leipzig, Stadt	290	Barnim	268

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

Die bestehenden Arbeitsplätze – insgesamt 63.453 mit Stand vom 31.03.2022 im Landkreis³ - verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

- Land-, Forstwirtschaft und Fischerei: 1.669
- Produzierendes Gewerbe: 13.495 (darunter 5.798 im Baugewerbe)
- Dienstleistungsbereich: 48.289 (darunter 6.359 in Verkehr/Lagerei)

Insgesamt hat sich die Anzahl der Arbeitsplätze um 1.771 zum Vorjahresstichtag erhöht. Im Dienstleistungsbereich gab es einen Anstieg um 1.685 Arbeitsplätze, im produzierenden

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte, März 2022

Gewerbe stieg die Anzahl um 102 und im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei ging die Anzahl um 16 zurück.

Betrachtet man das Anforderungsniveau für die auszuübenden Tätigkeiten auf diesen Arbeitsplätzen, so werden bei 57,7 % davon Fachkräfte benötigt, für 23,5 % werden Spezialisten und Experten erwartet. Nur 18,4 % der Arbeitsplätze sind dem Anforderungsniveau „Helfer“ zuzuordnen. Damit ist ersichtlich, dass die große Mehrheit der vorhandenen Arbeitsplätze mindestens eine berufliche Ausbildung erfordert.

Freie Arbeitsstellen sind im Wesentlichen in folgenden Berufssegmenten gemeldet:

- Verkehrs- und Logistikberufe,
- Handelsberufe,
- Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe
- Bau- und Ausbauberufe
- Medizinische und nicht-medizinische Berufe
- Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
- Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe
- Berufe in Unternehmensführung und –organisation, und Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- Reinigungsberufe
- Land-, Forst- und Gartenbauberufe

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit gut aus. Die gemeldeten offenen Arbeitsplätze – insgesamt 1.970 mit Stand vom 31.12.2022 im Landkreis⁴ - verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

- Land-, Forstwirtschaft und Fischerei: 64
- Produzierendes Gewerbe: 430 (darunter 209 im Baugewerbe)
- Dienstleistungsbereich: 1.473 (darunter 125 in Verkehr/Lagerei)

Insgesamt hat sich die Anzahl der gemeldeten offenen Arbeitsplätze um 36 zum Vorjahresstichtag erhöht.

2.2 Entwicklung der Konjunktur und Arbeitsmarktentwicklung

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2023 ungünstigere Aussichten für den Arbeitsmarkt in Deutschland und das Wachstum:

	IAB 2022 ⁵	IAB 2023 ⁶
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,5 %	- 0,1 %
Erwerbstätige	+ 1,8 %	+ 0,9 %
Arbeitslose	- 7,5 %	+ 5,4 %
Arbeitslose SGB III	/	+ 1,6 %
Arbeitslose SGB II	/	+ 2,6%

Für das Land Brandenburg wird eine um 3,3% höhere Zahl an Arbeitslosen prognostiziert, davon entfällt ein Rückgang von 0,4 % auf den Bereich des Rechtskreises SGB III und eine Steigerung von 5,1 % auf den Bereich des Rechtskreises SGB II. Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht das IAB von einer Steigerung um 3,8 % aus.

Die regionale Arbeitsmarktprognose geht für den Agenturbezirk Potsdam von einer leicht positiven Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wie im

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen, Dezember 2022

⁵ IAB Kurzbericht 16/2022 vom 07.11.2022

⁶ IAB Kurzbericht 16/2022 vom 07.11.2022

Bundesdurchschnitt und für das Land Brandenburg aus. Die für den Agenturbezirk prognostizierte Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt und dem Landesdurchschnitt. Die für den Agenturbezirk prognostizierte Steigerung der Gesamt-Arbeitslosigkeit liegt deutlich über dem Bundes-, und dem Landesdurchschnitt.

	Bund	Land Brandenburg ⁷	Agenturbezirk Potsdam ⁸
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	+ 0,9 %	+ 1,2 %	+ 1,8 %
Arbeitslose	+ 2,3 %	+ 3,3 %	+5,4 %

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

Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass die Konjunktur in der Region sich leicht negativ entwickeln wird und dass die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Land Brandenburg steigen wird.

2.3 Struktur der Leistungsberechtigten

2.3.1 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Im Dezember 2022 betreute die MAIA 4.170 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 7.526 Personen leben. Es wurden 5.315 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.⁹

September 2022 (nach 3 Monaten Wartezeit)		Gesamt	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		5.293	100,0
davon:	Männer	2.581	48,8
	Frauen	2.709	51,2
	divers	*	0,0
davon:	unter 25 Jahre	789	14,9
	25 bis < 50 Jahre	3.268	61,7
	50 Jahre und älter	1.236	23,4
davon:	Alleinerziehende:	828	15,6
davon:	Ausländer:	1.826	34,5

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark aufgrund des Zustroms von ukrainischen Geflüchteten ab Juni 2022 deutlich erhöht. Im Dezember 2022 war die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 5.315 Personen um 13,4 % (812 Personen) höher als 12 Monate zuvor.

⁷ IAB Regionale Arbeitsmarktprognose September 2022 vom 07.10.2022

⁸ IAB Regionale Arbeitsmarktprognosen September 2022 vom 07.10.2022

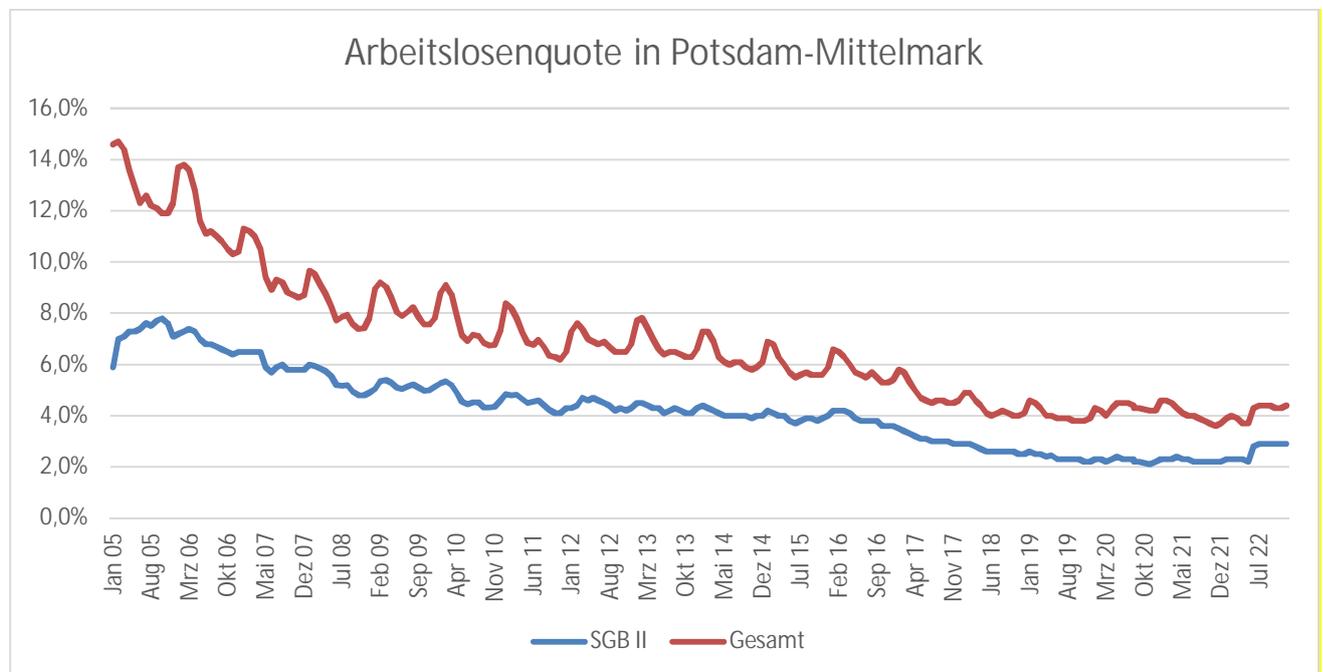
⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte der Grundsicherung SGB II, Dezember 2022

Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden lag im September 2022 bei 2.881 Personen und damit 4,2 % niedriger als 12 Monate zuvor.

2.3.2 Arbeitslose

Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag im Dezember 2022 bei 4,4 % und somit 0,7 % höher als im Dezember 2021.¹⁰ Die Quote setzt sich zusammen aus 2,9 % Anteil aus dem Rechtskreis des SGB II und einem Anteil von 1,5 % im SGB III-Bereich. Die Quote im SGB II-Bereich ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Im SGB III-Bereich ist die Quote auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2022 wieder ganzjährig deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Zudem verzeichnet Potsdam-Mittelmark im gesamten Jahr 2022 die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Brandenburg. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen.



Im Rückblick auf die vergangenen Jahre ist in Potsdam-Mittelmark insgesamt eine ständig sinkende Tendenz der Arbeitslosenquote zu beobachten, die in 2020 durch die Coronapandemie unterbrochen wurde; jahreszeitlich bedingte Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage treten im SGB II-Bereich seit etwa fünf Jahren nicht mehr auf.

Der Corona bedingte Anstieg der Arbeitslosenquote machte sich bis ins erste Halbjahr 2021 bemerkbar. Auch wenn der Höhepunkt im Februar 2021 mit 4,6 % bereits erreicht war und ab dann ein Sinken der Arbeitslosenquote zu verzeichnen war, lag sie noch bis Mitte 2021 über dem Niveau vor der Pandemie. Erst Mitte des Jahres 2021 ist die Arbeitslosenquote wieder kontinuierlich – in etwa auf das Niveau vor der Coronapandemie - gesunken. Mit dem Zustrom der ukrainischen Geflüchteten ist wiederum erneut ein Anstieg der Arbeitslosenquote ab Juni 2022 zu verzeichnen.

¹⁰ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Dezember 2022

2.3.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Jobcenter MAIA werden stets mehr arbeitslose Männer als arbeitslose Frauen betreut, wobei im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Annäherung zu beobachten ist. Im Dezember 2022 waren 52,4 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (1.719) und 47,6 % Frauen (1.560). Damit hat sich die Anzahl an arbeitslosen Männern im Vergleich zum Vorjahr um 155 erhöht und bei den Frauen sogar um 533. Hier zeigt sich eine deutliche Angleichung des Verhältnisses von arbeitslosen Männern und Frauen. Als Ursache für diesen überproportional hohen Anstieg an arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahr kann der Zustrom von vor allem weiblichen ukrainischen Geflüchteten in 2022 herangezogen werden.

Die Förderquote für Frauen ist der aktuellen Eingliederungsbilanz – für das Jahr 2021 - zu entnehmen:¹¹

Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Im Jahr 2021 waren durchschnittlich 40,1 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 32,1 %.

Der realisierte Förderanteil lag bei 33,1%. Damit wurde die Mindestbeteiligung von Frauen an Fördermaßnahmen erfüllt.

2.3.4 Jugendliche – Altersgruppe 15-24 Jahre

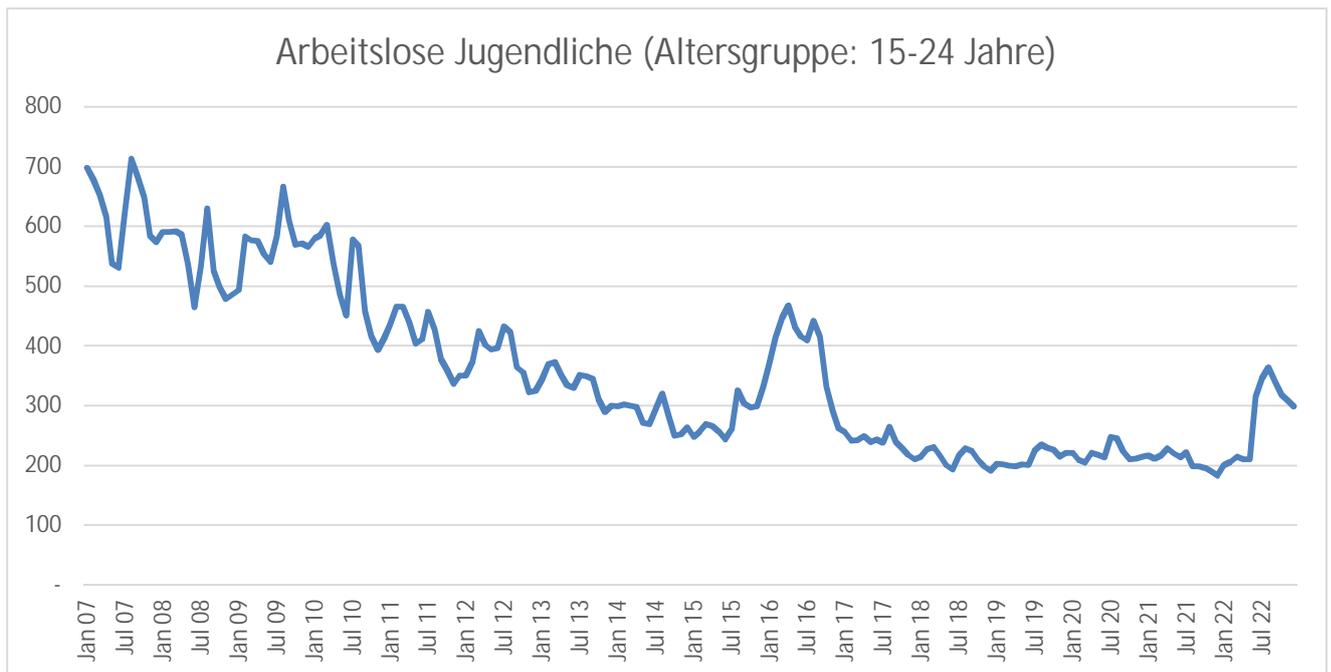
Die Gesamtzahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen unterliegt im Jahresverlauf regelmäßig starken Schwankungen. Dies ist u. a. den Terminen der Abschlussprüfungen in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen geschuldet.

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

In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II. Mit Stand Dezember 2022 sind 299¹² jugendliche SGB II Empfänger arbeitslos gemeldet, was einem Anstieg von 116 Jugendlichen gegenüber dem Vorjahr entspricht. Auch diese Entwicklung lässt sich mit dem Zustrom ukrainischer Geflüchteter erklären.

¹¹ Quelle: Eingliederungsbilanz 2021 des Jobcenters MAIA

¹² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Dezember 2022



2.3.5 Flüchtlinge

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

Im Dezember 2022 wurden 503¹³erwerbsfähige Flüchtlinge im Jobcenter betreut, das sind 90 Personen (19,6 %) mehr als 12 Monate zuvor.

2.3.6 Profiling

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

Abweichend von der Bundesagentur für Arbeit, hat sich das Jobcenter MAIA dazu entschieden mit drei anstatt sechs Profillagen zu arbeiten:

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

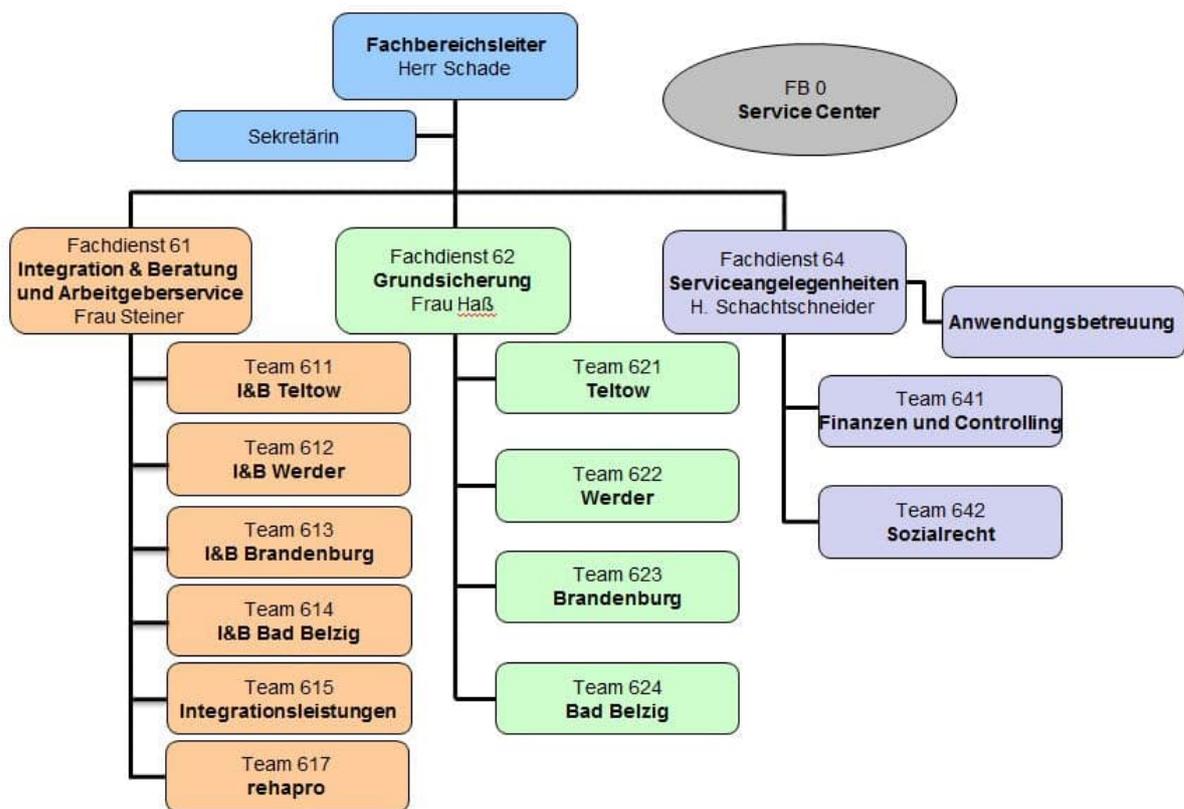
¹³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Personen im Kontext von Fluchtmigration, Dezember 2022

	und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 18 Monaten.
--	---

2.4 Organisation / Personal

Das Jobcenter ist Teil des Fachbereichs Soziales und besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“ und „Serviceangelegenheiten“.

Der Fachdienst Serviceangelegenheiten nimmt zentrale Aufgaben sowohl für das Jobcenter als auch für den Fachdienst Soziales und Wohnen und das Jugendamt wahr. Zum Personalbestand des Jobcenters gehören derzeit 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



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

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

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachdienst „Integration und Beratung“. In jedem der vier I+B Teams gibt es zwei Fallmanager/-innen, 2 persönliche Ansprechpartner/-innen speziell für die Beratung Jugendlicher und 2 Arbeitsvermittler/-innen als Ansprechpartner für Unternehmen.

2 „Integrationsbegleiter/-innen“ haben ihren Sitz in Werder. Diese Stellen werden aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert.

Im Rahmen des Bundesprogramms rehapro ist an jedem der 4 Standorte je 1 Reha-Lotse vertreten. Die Projektleiterin sitzt in Werder. Das Projekt rehapro bildet ein eigenes Team.

Im Team Integrationsleistungen gibt es 9 Mitarbeitende, die zuständig sind für die Bearbeitung von Anträgen der Leistungsberechtigten, Arbeitgebern und Maßnahmeträgern auf Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel. Auch die Auszahlungen dieser Förderungen sowie die Beschaffung von Arbeitsmarktdienstleistungen werden hier erledigt. Zusätzlich erfolgt in diesem Team die finanztechnische Abwicklung der Projekte.

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit insgesamt 51 Mitarbeitende in den vier den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Der Fachdienst Serviceangelegenheiten gliedert sich in die Teams Sozialrecht und Finanzen und Controlling. Die Anwendungsbetreuung ist dem Fachdienstleiter direkt zu geordnet.

Im Team Sozialrecht nehmen 11 Mitarbeitende Aufgaben für das Jobcenter wahr. Die Aufgaben fächern sich von der Widerspruchs- und Klagebearbeitung, Ordnungswidrigkeiten, bis zu Grundsatzangelegenheiten SGB II.

Im Team Finanzen und Controlling sowie in der Anwendungsbetreuung nehmen 10 Mitarbeitende Aufgaben für das Jobcenter wahr. Die Aufgabengebiete sind breit gefächert: die Software-Fachbetreuung für die gesamte MAIA, die Außendienste, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement, die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters sowie das Forderungsmanagement.

Im Servicecenter des Landkreises sind 5 Mitarbeitende für das Jobcenter tätig. Im Fachdienst Finanzhilfen für Familien werden durch 6 Mitarbeitende die Unterhaltsangelegenheiten für das Jobcenter bearbeitet und im Fachdienst Soziales und Wohnen durch 3 Mitarbeitende die Leistungen des Bildungs- und Teilhabepaketes.

2.5 Finanzen

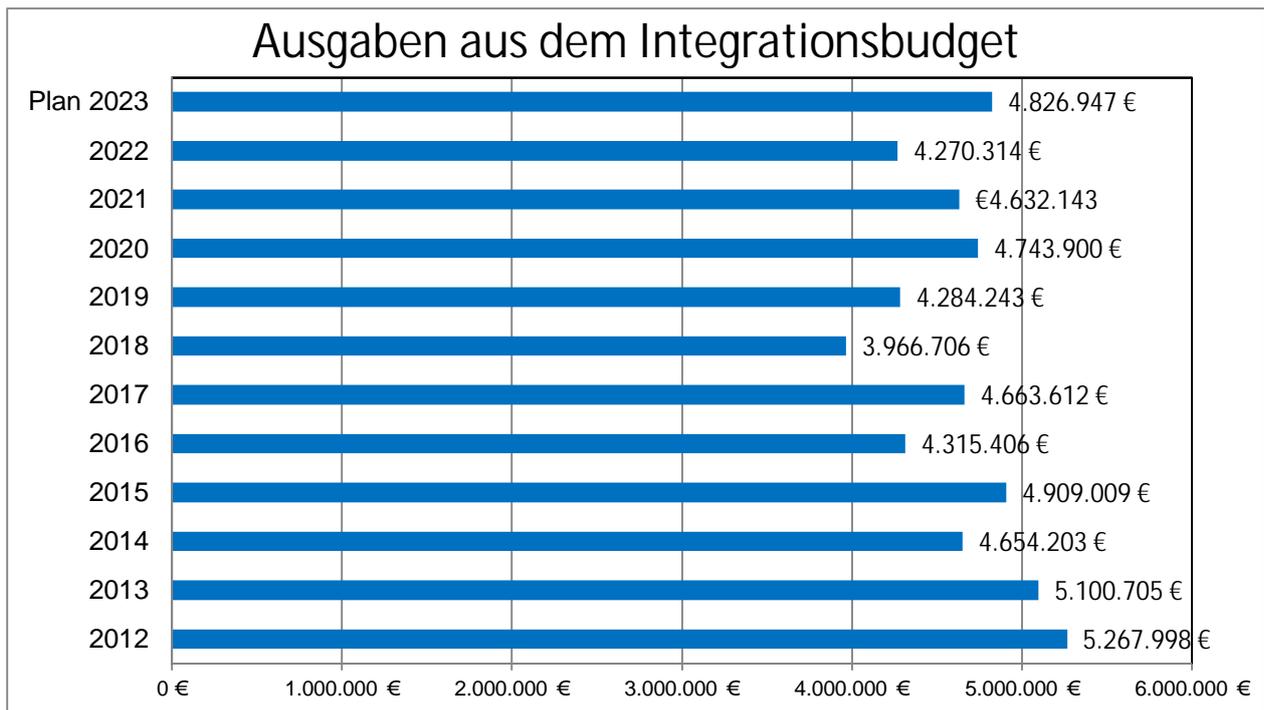
Der MAIA stehen im Jahr 2023 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)		5.205.212,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+	90.000,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	-	1.000.000,00 €
Voraussichtliche Einnahmen	+	35.000,00 €
Voraussichtliche Einnahmen PAT	+	496.735,00 €
Gesamt:	=	4.826.947,00 €
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung)		8.866.274,00 €
Gesamtbundesmittel		13.693.221,00 €

Mit der Einführung des § 16i SGB II wurde die Möglichkeit eröffnet, dass Bundesmittel, die für das Arbeitslosengeld II vorgesehen waren, in das Eingliederungsbudget umgeschichtet werden können, um damit öffentlich geförderte Stellen zu finanzieren. Wenn Menschen öffentlich geförderte Arbeitsstellen einnehmen, erhalten sie Lohn und benötigen keine Sozialleistungen. Mit dem so genannten Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) werden durch die so entstehenden Einsparungen bei den passiven Leistungen die aktiven Leistungen finanziert. Zum 01.01.2023 wird der PAT-Anteil erhöht, so dass mit einer höheren Einnahme im Eingliederungsbudget zu rechnen ist.

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

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



Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2023 zur Verfügung stehende Budget liegt damit um etwa 13 % (ca. 557.000 €) über den Ist-Ausgaben des Jahres 2022.

3. Zielplanung des Jobcenters MAIA für das Jahr 2023

3.1 Analyse der Zielerreichung im Jahr 2022

Aufgrund der anhaltenden Krisen werden die Ziele für 2022 voraussichtlich nicht erreicht. Im Vergleichstyp IIIa sind die Ergebnisse des Jobcenters MAIA für die Integrationsquote im Mittelfeld und für die Senkung des Langzeitleistungsbezugs im hinteren Bereich.

3.2 Zielvereinbarung mit dem Brandenburgischen Arbeitsministerium

Mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) wird für 2023 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48 b SGB II vorgeschrieben ist. In der Zielvereinbarung sollen zwei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Die Zielvereinbarung wurde noch nicht schriftlich abgeschlossen. Eine positive Rückmeldung des MWAE zu den Angebotswerten des Jobcenters MAIA liegt jedoch schon vor.

Aufgrund der anhaltenden Krisen (Krieg, Energiekrise, Material- und Lieferengpässe, Fortgang der Corona-Pandemie und Flüchtlingswellen) erscheint eine realistische Zielplanung für das Jahr 2023 kaum möglich. Die Erstellung des Planungsdokumentes erfolgte anhand der Prognosen von September/Oktober 2022. Je nachdem wie sich die Krisen weiter entwickeln werden und welche Maßnahmen durch die Bundesregierung beschlossen werden, können diese ein Risiko für die Zielerreichung im nächsten Jahr darstellen. Die Angebotswerte werden auf der Grundlage folgender Überlegungen ermittelt:

Negative Konjunktorentwicklung

- Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass die Konjunktur in der Region sich negativ entwickeln wird, und dass auch die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stark steigen wird.
- Grundlage der Planung – abweichend von der Prognose des BMAS – ist die Annahme, dass im Jahresdurchschnitt 2023 die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei 6370 Personen liegen wird, was einer Steigerung um 31,23 % gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2022 entspricht.

Finanzielle Situation

- Das Gesamtbudget wird sich um 4,3 % reduzieren und die zur Verfügung stehenden Mittel für Eingliederungsleistungen werden um 11,75 % unter dem Niveau von 2022 liegen. Die Mittel sind nicht auskömmlich.

Ambitionierte und realistische Ziele

- Bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs hat das Jobcenter MAIA seit Jahren bereits ein hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt für die Berechnung der Ziele für 2023 ist.
- Das Jobcenter MAIA hat den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Die Integrationsquote wird nach der Prognose für 2022 um 2,1% unter dem Vorjahresniveau liegen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Trend sinkender Integrationsquoten wegen der stark steigenden Anzahl an eLB nicht umkehren lässt. Das IAB prognostiziert einen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk Potsdam von 5,4 %. Das BMAS prognostiziert für 2023 eine Integrationsquote von 20,4 %, identisch mit der prognostizierten Integrationsquote von 2022. Dieser Prognose können wir nicht folgen.
- Wir gehen davon aus, die prognostizierten Integrationen in Höhe von 1.069 erreichen zu können, da mehr eLB im Leistungsbezug sein werden und dadurch tendenziell auch mehr Integrationen erreicht werden können. Aus diesem Grund setzen wir uns das Ziel, die Integrationsquote um 16,8 % gegenüber den erreichten Werten von 2022 zu reduzieren, so dass sich die prognostizierte Integrationsquote von 17,6 % ergibt.
- Bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern ist es ein ambitioniertes Ziel, lediglich die aus demografischen Gründen zu erwartende Senkung um 1,2 % anzubieten.
- Als gleichstellungspolitisches Ziel soll eine Integrationsquote der erziehenden Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kind(er) vereinbart werden. Eine Prognose für die Erreichung der Integrationsquote Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kind(er) liegt nicht vor. Wir gehen davon aus, dass zum Jahresende 2022 eine Integrationsquote in diesem Bereich von 15 % erreicht werden kann. Weiterhin gehen wir davon aus, dass die zu erreichende Integrationsquote dieser Zielgruppe ca. 25 % unter der Gesamtintegrationsquote liegen wird. Wir setzen uns daher das Ziel, eine Integrationsquote von 13,2 % zu erreichen.

Es wurden folgende Angebotswerte berechnet, die im November 2022 dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) übermittelt wurden:

Angebotswert: Reduzierung der Integrationsquote um 17,6 %

Angebotswert: Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 1,2 %

Angebotswert: Reduzierung der Integrationsquote erziehenden Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kind(er) um 12 %

3.3 Ziele der Bundes- und Landesprojekte

3.3.1 Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften (Landesprojekt)

Entsprechend der Richtlinie des Landes Brandenburg zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg in der Förderperiode 2021 - 2027 führt das Jobcenter ein Projekt mit zwei Integrationsbegleiterinnen durch.

Der Förderzeitraum ist vom 01.09.2022 bis 31.08.2025. Gefördert werden können damit 120 Teilnehmende. Davon sollen mindestens 30 Teilnehmende in Erwerbstätigkeit bzw. Bildung und 18 Teilnehmende in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. 90 Teilnehmende sollen nach erfolgreicher Teilnahme ein Teilnahmezertifikat erhalten. Das Projekt findet am Standort Werder statt.

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

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

3.3.2. rehapro (Bundesprojekt)

Das Jobcenter Potsdam-Mittelmark setzt gemeinsam mit dem Jobcenter des Landkreises Havelland und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg das Projekt ReHaWeB innerhalb des Bundesprogrammes „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“ um. Das Projekt ist vom 01.12.2019 bis 31.05.2025 bewilligt.

Ziel des Projektes ist der rechtskreisübergreifende Aufbau eines Reha-Hauses als lokale Anlauf- und Beratungsstelle für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die eine Erwerbstätigkeit erschweren oder gar verhindern. Hierzu wird zunächst die Zusammenarbeit der SGB II – Leistungsträger in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Havelland sowie der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg konkretisiert und aufeinander abgestimmt. In der Folge werden weitere am Prozess beteiligte Akteure eingebunden, um dem leistungsberechtigten Personenkreis eine umfassende, verzahnte und lokale Dienstleistung anzubieten. In Potsdam-Mittelmark ist besonders die geplante Kooperation mit den Familienzentren hervorzuheben.

Die Zusammenführung finanzieller, fachlicher und personeller Ressourcen zur Unterbreitung von schnelleren und passgenaueren Angeboten stellt eine neuartige Form der Leistungserbringung dar. Als Zielgruppe kommen im Rahmen eines familienorientierten Ansatzes alle Personen mit beginnenden bzw. bereits bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen sowie ihr Umfeld in

Betracht. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf Personen mit psychischen, psychosomatischen und Abhängigkeitserkrankungen gelegt.

Projektteilnehmende erhalten unmittelbaren Zugang zu allen beteiligten Leistungsträgern und stehen im Mittelpunkt der Betrachtung. Sie erhalten eine aufeinander abgestimmte Dienstleistung unter Einbeziehung digitaler Instrumente (Videoberatung) oder Beratungen im eigenen Sozialraum. Der Informationsaustausch zwischen den beteiligten Akteuren erfolgt unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen unmittelbar und ohne Übermittlungsverluste.

3.3.3. Modellprojekt “Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ (Bundesprojekt)

Das Jobcenter MAIA nimmt seit 2020 am Bundesprogramm “Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ teil. Die Förderphase endete am 31.12.22. Eine neuer Projektbeginn, als Übergangsphase gedacht, ist ab 2023 auch in Potsdam-Mittelmark vorbereitet. Bundesweites Ziel soll es sein, unter dem Namen „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ ab 2024 ein dauerhaftes Programm zur präventiven Gesundheitsförderung auf den Weg zu bringen. Das wäre ein großer Beitrag zur Kontinuität dieser Angebote.

„Das Projekt zur „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ ist eine bundesweite Initiative zur systematischen und nachhaltigen Gesundheitsförderung von arbeitslosen Menschen im Zusammenhang mit der Arbeitsförderung.“

„Mit dem Projekt soll erprobt werden, wie Gesundheitsorientierung, (Primär-)Prävention und Gesundheitsförderung für die Zielgruppe der arbeitslosen Menschen im Rahmen des kommunalen Settingansatzes regional wirksam und nachhaltig implementiert werden können.“

"Die Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten zielen auf die Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie die Stärkung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns (Gesundheitsförderung) der Versicherten (vgl. § 20 Abs. 1 SGB V) ab. Die Leistungen sollen insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen beitragen. Im Unterschied zu Maßnahmen der individuellen verhaltensbezogenen Prävention können die gesundheitsfördernden und präventiven Leistungen der Krankenkassen in Lebenswelten sowohl auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen (Verhältnisse) als auch auf die Motivation und das Erlernen gesundheitsförderlicher Lebensgewohnheiten (Verhalten) gerichtet sein.“¹⁴

Der Fokus wird in diesem Übergangsjahr 2023 klar bei der Umsetzung von Angeboten für die Zielgruppe liegen.

Im Jahr 2023 werden deshalb die Erkenntnisse aus 2022 genutzt, um die bisher gut angenommenen Gesundheits-Angebote für und mit den Leistungsberechtigten weiter umzusetzen.

Ein wichtiger Part wird es dabei sein, die vorhandenen Angebote in den Kommunen stärker mit einzubinden und den Leistungsberechtigten nahe zu bringen. So haben die Leistungsberechtigten weiterhin die Möglichkeit kostenfrei Gesundheitsangebote der Kreisvolkshochschule zu nutzen. Auch die Möglichkeit Gesundheitsangebote des Projektes mit Veranstaltungen der regionalen Partner, wie Familienzentren und Beratungszentren, zu verknüpfen, werden weiter ausgebaut.

Da die Schulungen der Mitarbeitenden zum Thema Gesundheit im Jahr 2022 auf großes Interesse gestoßen sind, werden in 2023 in begrenztem Rahmen über die salus ambulanz an den Standorten bedarfsgerechte Angebote fortgeführt. So kann ein noch besseres Verständnis für die

¹⁴ Quelle: GVK Bündnis für Gesundheit, Projektbeschreibung 2.0 Stand Juli 2018

Thematik bei noch mehr Mitarbeitenden des Jobcenters gesetzt werden. Denn sie werden weiterhin ein Bindeglied zwischen Arbeits- und Gesundheitsförderung sein.

3.4 Leitbild und Strategieprogramm des Landkreises Potsdam-Mittelmark

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

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

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

Mit welchen Maßnahmen die Kreisverwaltung die Umsetzung der Leitbildziele erreichen will und wie die Zielerreichung gemessen werden soll, wird im „Strategieprogramm 2021“, einem Teil des Haushaltsplans, dargestellt. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms war der Haushalt für den Landkreis noch nicht beschlossen. Das Jobcenter MAIA wird mit zwei Maßnahmen zur Umsetzung der Leitbildziele beitragen:

Leitziel: Menschlich, temperamentvoll und familienfreundlich. Ein lebenswerter Landkreis für Jung und Alt

Unterziel: Soziale Beratung und Unterstützung für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen

Maßnahme: Förderung von Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften durch das Jobcenter MAIA

Bereits ab der neunten Klasse werden Jugendliche aus Bedarfsgemeinschaften durch ihren persönlichen Ansprechpartner beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung durch eine regelmäßige Beratung und die Vermittlung von Ausbildungsplätzen unterstützt.

Gemeinsam mit dem Jugendamt und der Arbeitsagentur werden Maßnahmen umgesetzt, um trotz unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen eine den Bedarfen der jungen Menschen angepasste, rechtskreisübergreifende und ganzheitliche Unterstützung zu erreichen.

Maßnahme: rehapro

Ziel der Maßnahme ist der rechtskreisübergreifende Aufbau eines Reha-Hauses als lokale Anlauf- und Beratungsstelle für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die eine Erwerbstätigkeit erschweren oder gar verhindern. Hierzu wird zunächst die Zusammenarbeit der SGB-II-Leistungsträger in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Havelland sowie der Deutschen Rentenversicherung konkretisiert und aufeinander abgestimmt. Als Zielgruppe kommen im Rahmen eines familienorientierten Ansatzes alle Personen mit beginnenden bzw. bereits bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen sowie ihr Umfeld in Betracht. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf Personen mit psychischen, psychosomatischen und Abhängigkeitserkrankungen gelegt. In Potsdam-Mittelmark sollen über den Projektzeitraum vom 01.12.2019 bis 31.05.2025 ca. 700 Personen am Projekt teilnehmen.

3.5 Qualitätsarbeit

Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Qualität – also Qualitätsarbeit – gehört für das Jobcenter MAIA zum Selbstverständnis. Der Begriff der Qualitätsarbeit im SGB II wurde zuerst im Jahr 2014 in einem Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses geprägt.¹⁵ Im Jahr 2016 war Qualitätsarbeit das Jahresthema im Benchlearning der Optionskommunen. Im Ergebnis der

¹⁵ Qualitätsarbeit - Ein Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses für die Träger des SGB II zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der operativen Umsetzung, Dezember 2014

Arbeit der kommunalen Jobcenter an diesem Thema wurde ein Positionspapier erarbeitet.¹⁶ Qualitätsarbeit ist immer ein kontinuierlicher und systematischer Verbesserungsprozess im Jobcenter, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als maßgeblich Beteiligte ebenso wie die Leistungsberechtigten einbezogen sind.

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

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

3.5.1 Optimierung der Prozesse im Jobcenter MAIA

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

Im Jahr 2016 wurde das Interne Kontrollsystem grundlegend überarbeitet und als Verwaltungskontrollsystem (VKS) im November 2016 in Kraft gesetzt. Im Jahr 2018 wurde das VKS aktualisiert. Im Jahr 2023 ist eine weitere Überarbeitung geplant.

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

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

Es existieren folgende Fachkonzepte:

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

3.5.2 Mitarbeiterbeteiligung

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

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

¹⁶ Qualitätsarbeit in Jobcentern – Diskussionsbeitrag der Optionskommunen, Januar 2017

Maßnahmen, die nach der Mitarbeiterbefragung 2014 umgesetzt wurden, eine gewisse Wirkung gezeigt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Element der Qualitätsarbeit.

Im Jahr 2018 fand der fünfte MAIA-Tag, eine Personalversammlung des Jobcenters statt, bei dem die Herausforderungen der Zukunft für die MAIA im Mittelpunkt standen.

Für das Jahr 2023 ist nach dem Vorbild aus dem Jobcenter MAIA eine Mitarbeiterbefragung für die gesamte Kreisverwaltung geplant.

3.5.3 Beibehaltung der hohen Kundenzufriedenheit

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsarbeit. Es soll eine aktive und professionelle Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden. Indikator für die Kundenzufriedenheit sind die Ergebnisse regelmäßiger Kundenbefragungen. Auch für 2023 sind zwei Durchgänge der Kundenbefragung geplant.

3.5.4 Weiterbildung

Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat im Jobcenter MAIA eine hohe Priorität. Die Aufgaben der Beschäftigten sind sehr vielseitig und anspruchsvoll und von steter Veränderung geprägt. Alle Führungskräfte sollen eine mehrtägige Modulare Fortbildungsreihe zur Mitarbeiterführung durchlaufen haben. Für Fortbildungen stehen im Jahr 2023 voraussichtlich 75.000 € zur Verfügung.

3.6 Gesetzliche Ziele - Gleichstellung von Frauen und Männern

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

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

Gemäß § 18e SGB II sind seit 2011 für die Jobcenter Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) tätig. Deren Aufgabe ist es, in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters zu sensibilisieren, zu unterstützen und zu beraten. Zum 01.01.2021 wurde vom Landrat eine neue Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu berufen.

4. Handlungsfelder

4.1 Integrations- und Vermittlungsprozess

Grundlage der Integrations- und Vermittlungsarbeit ist ein strukturierter Prozess, welcher sich in vier Phasen gliedert:

1. Potenzialanalyse (Integrationseinschätzung und Profiling)
2. Zielfestlegung (Zieloption im Hinblick auf die Integrationsprognose)
3. Integrationsstrategie vereinbaren (Eingliederungsvereinbarung – ab Juli 2023 Kooperationsplan)
4. vereinbarte Ziele und Maßnahmen umsetzen und nachhalten (vereinbarte Integrationsstrategie in jedem Folgegespräch überprüfen, nachhalten und anpassen.)

Im Rahmen der Potenzialanalyse werden das Wissen, die Fähigkeiten, die Motivation und die Persönlichkeitsmerkmale einer leistungsberechtigten Person erfasst. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden den Anforderungen des Zielberufes am aktuellen Arbeitsmarkt (Integrationseinschätzung) gegenübergestellt und in einem Profil zusammengefasst. Die im Rahmen dieser Gegenüberstellung ermittelten Handlungsbedarfe werden zu konkreten Handlungsstrategien gebündelt. Darauf aufbauend erfolgt die Auswahl einer Integrationsprognose. Im Ergebnis des Profiling ist der Leistungsberechtigte einer Profillage zuzuordnen:

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

In einem zweiten Schritt ist die Zieloption im Hinblick auf die vorher bestimmte Integrationsprognose auszuwählen. Die Zieloption ist dabei immer eine arbeitsmarktliche Zielstellung. Entscheidend ist, dass die Festlegung der vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe im Zusammenspiel mit der Festlegung des Ziels in einem überschaubaren Zeithorizont erfolgt.

Die Zieloption soll der ermittelten Profillage Rechnung tragen. Mögliche Zieloptionen können sein:

- Aufnahme Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt
- Aufnahme Ausbildung/Studium
- Heranführen an / Aufnahme einer Selbstständigkeit
- Heranführen an den Arbeitsmarkt
- Erhalt bestehender Beschäftigung
- Ausbau bestehender Beschäftigung zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit
- Stabilisierung bestehender Selbstständigkeit
- Erlangung Schulabschluss
- Übergang in Ausbildung/Studium
- Erlangung Berufsabschluss

- (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt
- Verbesserung der Eingliederungschancen mittels ganzheitlicher Beratung
- Erfolgreicher Abschluss der Qualifizierung mit anschließender Integration in den Zielberuf
- Nachhaltigkeit der Pfllegetätigkeit

Gemeinsam mit der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person sind in der anschließenden dritten Phase die konkreten Schritte zur Integration in Arbeit (**Integrationsstrategie**) zu erörtern. Diese Schritte sind in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Dabei soll eine konkrete Prozessbeschreibung erfolgen, mit der durch Beratung, Vermittlung, Einsatz von Förderinstrumenten und ggf. Maßnahmeteilnahmen eine Integration in Arbeit erreicht werden soll.

Die 4. Phase bildet im Kern das strukturierte Folgegespräch. In diesem Gespräch werden die zuvor geführten Gespräche reflektiert und die Umsetzung der vereinbarten Ziele konsequent nachgehalten.

Das 4-Phasen-Modell findet in allen Zielgruppen und Beratungsgesprächen der MAIA Anwendung.

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

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

- Leistungsberechtigte im Fallmanagement
- Jugendliche unter 25 Jahre
- Teilnehmende des Projekts Integrationsbegleitung
- Teilnehmende des Projekts rehapro
- Arbeitgeber

4.2 Jugendliche

In der MAIA betreuen 8 persönliche Ansprechpartner/-innen (Berichtsmonat September 2022) 729 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren mit einem Betreuungsschlüssel von 1:75. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Das Fachkonzept für Jugendliche berücksichtigt die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Oberstes Ziel ist es, jedem Jugendlichen und jeder Jugendlichen einen möglichst nahtlosen Übergang vom Schul- ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Im Rahmen der Berufsorientierung und der beruflichen Beratung erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und ggf. dem Reha-Team der Bundesagentur für Arbeit, da diese grundsätzlich für die Berufsberatung zuständig ist.

Um berufliche Perspektiven auszuloten und Schülerinnen und Schüler bei der Berufswahl zu begleiten, unterstützt das Jobcenter verschiedene Projekte der Berufsorientierung im Landkreis Potsdam-Mittelmark.

Das Projekt „komm auf Tour“ unterstützt Schülerinnen und Schüler beim Entdecken Ihrer Stärken. Dabei sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters als direkter Ansprechpartner vor Ort und informieren über berufliche Möglichkeiten.

Das Projekt JOB NAVI PM ist ein Parcours zur Berufs- und Studienorientierung für Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen der weiterführenden Schulen des Landkreises Potsdam-Mittelmark. Dabei werden auf mehreren Stationen verschiedene Berufsfelder vorgestellt. Zudem besteht die Möglichkeit zur direkten Vernetzung von Schülerinnen, Schüler mit Unternehmen und

Hochschulen. Auch hier sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters aktiv an der Umsetzung des Projektes beteiligt.

Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben (Berufseignung) und über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, werden bei der Ausbildungsstellensuche durch den persönlichen Ansprechpartner/-innen und den Arbeitgeberservice der MAIA unterstützt.

Um dem Ziel der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zu genügen, stehen den Jugendlichen und den Ausbildungsbetrieben während der Ausbildung Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Auszubildende oder Teilnehmende können an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) durch das Angebot der Assistierte Ausbildung (AsA) unterstützt werden. Die AsA beinhaltet vornehmlich Stütz- und Förderunterricht, aber auch sozialpädagogische Begleitung zur Stabilisierung des Ausbildungs- o. Praktikumsverhältnisses und löst das Angebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ab.

Eine wichtige Chance für Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist die betriebliche Einstiegsqualifizierung als Brücke in die Berufsausbildung. In Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und potenziellen Ausbildungsbetrieben nutzt die MAIA dieses Instrument für jugendliche Ausbildungssuchende.

Für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche bietet die MAIA auch in 2023 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) an.

Für Jugendliche, die nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren, sollen individuelle Strategien entwickelt werden. Die Devise soll lauten, Qualifizierung vor Aushilfsjob, um gemeinsam, eine dauerhafte Integration zu erreichen. Im Hinblick auf die positiv rückläufige Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Landkreis Potsdam-Mittelmark zeigt sich aber, dass der Anteil der arbeitsmarktfernen Jugendlichen tendenziell ansteigt. Mit unterschiedlichen Maßnahmen und Methoden soll den differenzierten Anforderungen der Integration dieser sehr heterogenen Zielgruppe begegnet werden. Es zeigt sich immer wieder, dass gerade bei den Jugendlichen langwierige, unspezifische Maßnahmen nicht ihrer Motivationslage entsprechen und sie deshalb häufig nicht zum erwarteten Erfolg führen.

Die auf Bundes- und Landesebene angeregte Bündelung der Leistungserbringer des SGB II, III und VIII in Jugendberufsagenturen wurde bereits im Jahr 2016 geprüft. In einem Workshop mit dem Jugendamt, dem Staatlichen Schulamt, der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter wurde herausgearbeitet, dass die Zusammenarbeit in Potsdam-Mittelmark bereits gut funktioniert. Dass die Gründung einer Jugendberufsagentur einen deutlichen Mehrwert gegenüber den bestehenden Kooperationsbeziehungen darstellt, konnte nicht eindeutig herausgearbeitet werden. Es wurden aber Ansatzpunkte für eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit der Akteure identifiziert.

Unterschiedliche Interaktionsformate mit der Arbeitsagentur fanden im vergangenen Jahr wieder in Präsenz statt und sind auch für das Jahr 2023 terminiert. Die regionalen Zusammenkünfte ermöglichten einen Austausch zum aktuellen Geschehen, zudem konnten weitere Festlegungen für zukünftiges gemeinsames Handeln getroffen werden.

Als Ergebnis von zurückliegenden Workshops mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften aus dem Jugendamt und Jobcenter wurde die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen dem Jugendamt und dem Jobcenter vereinbart. Im vergangenen Jahr fanden regelmäßig Besprechungen zu aktuellen Themen statt, die Zusammenarbeit wurde weiter vertieft. Auch für 2023 sind gemeinsame Workshops geplant, in denen ein intensiver Austausch über die jeweiligen Aufgaben und über die Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Sinne der Jugendlichen im Mittelpunkt steht.

4.3 Ältere Leistungsberechtigte

Die Zielgruppe der älteren Leistungsberechtigten wächst kontinuierlich an und verdient damit weiterhin ein besonderes Augenmerk.

Größeren Anstrengungen bei der Integration älterer Leistungsberechtigter müssen die Potentiale dieses Personenkreises entgegengehalten werden. Es ist unser stetiges Bestreben, diese Erkenntnis auch bei Arbeitgebern zu stärken und damit den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Fachkräftemangel entgegenzutreten. Auch der Bundesminister Herr Heil fordert von den Arbeitgebern eine stärkere Bereitschaft auch über 60-Jährige Bewerber einzustellen, gerade in der akuten Situation des Fachkräftemangels, sollte das Potential und die Erfahrungen der Älteren genutzt werden.

Die MAIA nutzt hierfür intensiv alle regulären Förderinstrumente. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe war und ist es, Hemmnisse ab- und Motivation aufzubauen, um diesen Personen den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen sowie eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Im September 2022 waren 32,5 % der von der MAIA betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten älter als 50 Jahre. Das sind insgesamt 1728 Personen. Ihr prozentualer Anteil an den gesamten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist um 4,7 % gesunken. Von diesen älteren Leistungsberechtigten sind 661 über 60 Jahre, was 38,2 % der über 50-jährigen ausmacht.

Im Projekt rehapro konnte bereits einer größeren Zahl von Leistungsberechtigten aus dieser Zielgruppe ein neuer Weg in eine Beschäftigung eröffnet werden, der ihre gesundheitlichen Einschränkungen und deren Kompensation deutlich stärker in den Fokus nimmt, als es in der regulären Vermittlungsarbeit möglich wäre.

4.4 Fallmanagement

An jedem der vier Standorte sind zwei Fallmanager/innen eingesetzt. Sie suchen gemeinsam mit den Leistungsberechtigten und vielen Netzwerkpartnern der Region nach einem maßgeschneiderten Angebot für die Leistungsberechtigten. Sie sollen hierbei die Leistungsberechtigten unterstützen und ihnen aktiv Hilfen zur Selbsthilfe anbieten.

Aufgrund der jahrelangen positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind viele Leistungsberechtigte in den letzten Jahren in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingemündet. Viele der noch nicht integrierten Leistungsberechtigten weisen jedoch so komplexe Problemlagen in den beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Bereichen auf, dass sie häufig auf eine intensive Betreuung angewiesen sind. Aufgrund der Coronapandemie hat sich die Situation der Einzelnen noch verschärft. Gerade bei den Leistungsberechtigten mit psychischen Problemen zeigen sich die Auswirkungen der Pandemie verstärkt. Sie sind für das Jobcenter oft nur noch schwer zu erreichen.

Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist das Erreichen von Integrationsfortschritten bei den Leistungsberechtigten mit sehr komplexen Problemlagen, um so langfristig eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erreichen zu können. Dabei gilt es, die vorhandenen Problemlagen zu erkennen und gemeinsam mit den Leistungsberechtigten abzubauen, indem dessen Ressourcen erkannt und ausgebaut werden.

Die Mitarbeitenden im Fallmanagement arbeiten intensiv mit den Netzwerkpartnern, wie beispielsweise dem Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt, hier mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst, Schuldner- und Suchtberatung, Beratungszentren sowie mit den gemeinnützigen Einrichtungen in den Kommunen zusammen.

Verschiedene Förderungen aus den Eingliederungsleistungen sind auch in 2023 speziell auf diese Personengruppe zugeschnitten und werden durch die Fallmanager/-innen betreut. Dazu gehören die Leistungserprobungszentren und kombinierte Maßnahmen aus Arbeitsgelegenheiten

und einem parallel stattfindenden individuellen Coaching. Zusätzlich werden Maßnahmen speziell für Leistungsberechtigte mit psychischen Problemlagen angeboten. Insbesondere in diesen Maßnahmen werden auch die gesundheitsförderlichen Angebote des oben beschriebenen Verzahnungsprojektes erfolgreich eingebunden.

Zunehmend gerät neben gesundheitlichen Einschränkungen auch die Sicherung des Wohnraums mehr und mehr in den Fokus. Potsdam-Mittelmark erfährt immer mehr die Folgen der steigenden Mieten besonders in den Städten Berlin und Potsdam. Dadurch wächst der Mietdruck auf die anliegenden Orte. Auch hier steigen die Mietpreise an, was direkten Einfluss auf die Wohnsituation der Leistungsberechtigten hat. Es findet eine Verdrängung statt. Mieten werden immer teurer. Mietschulden führen noch schneller zu einer drohenden Wohnungslosigkeit, weil die Kompromissbereitschaft der Vermieter sinkt. Das Finden von angemessenem Wohnraum gestaltet sich für viele als ein schwieriges Unterfangen. Die zusätzlich steigenden Strompreise führen auch hier zu einem deutlich erkennbaren Anstieg von Leistungsberechtigten mit Energieschulden. Durch den kontinuierlichen Zuzug von Geflüchteten seit 2022 hat sich die Lage auf dem Wohnungsmarkt noch einmal verschärft.

Hier hilfreich zur Seite zu stehen, nimmt für die Fallmanager/-innen immer mehr Raum in ihrer Arbeit ein. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit der involvierten Netzwerkpartner. Oft ist ein Erreichen eines Integrationsfortschritts erst möglich, wenn diese existentiellen Fragen geklärt sind.

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, welches in einer überarbeiteten Fassung seit 2021 zur Verfügung steht.

4.5 Gesundheitsförderung

„Arbeitslosigkeit macht krank und Krankheit führt zur Arbeitslosigkeit“ – das ist ein Satz, der in der Sozial- und Gesundheitsforschung durch viele Studien bestätigt wurde und den keiner mehr in Frage stellt. Seit Bestehen der MAIA ist deshalb das Prinzip „AmigA“ – also „Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung“ - zunächst als Projekt erprobt und inzwischen seit über 10 Jahren in die regelmäßige Arbeit der Fallmanager/innen erfolgreich eingeflossen. Das hier praktizierte interdisziplinäre Fallmanagement hat sich als probates Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der Integrationsfähigkeit und zur Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt für diese Personengruppe bewährt.

Weil die Erfahrungen der letzten Jahre deutlich gemacht haben, dass das Thema physische und psychische Gesundheit einen immer größeren Raum bei der Betreuung der Leistungsberechtigten einnimmt, hat das Jobcenter dieses Thema nun auf drei Säulen gestellt.

Zur Unterstützung der Leistungsberechtigten ist es wichtig, gut funktionierende soziale und gesundheitsbezogene Netzwerke auf- und auszubauen. Die Leistungsberechtigten benötigen umfassende Beratungsangebote zu ihren Gesundheitsfragen und –problemen. Der Ausbau dieser Netzwerke ist auch eine wichtige Aufgabe aller in der Gesundheitsförderung Beteiligten.

Die erste Säule ist das Projekt rehapro (siehe Pkt 3.3.2), in dem unter anderem der interdisziplinäre Ansatz in der Betreuung qualitativ auf einem weit aus höherem Niveau fortgesetzt wird, da hier die Deutsche Rentenversicherung direkt in die Beratung eingebunden ist.

Die zweite Säule der Gesundheitsausrichtung ist die zielorientierte Sucht- und Problembberatung als psychosoziales Angebot in den Planregionen des Landkreises der salus ambulanz. Die räumliche Nähe zu den Vermittlungsteams des Jobcenters MAIA ermöglicht eine enge und intensive Zusammenarbeit zwischen der MAIA und den anderen sozialen und gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten. Damit ist ein Gesundheitsnetzwerk geschaffen, das zur Unterstützung der Integrationsarbeit der MAIA einen wichtigen Beitrag leistet.

Regelmäßig angebotene Schulungen aller Integrationsfachkräfte durch die Mitarbeitenden der salus ambulanz helfen, den Blick zu schärfen. Nur so gelingt es, die Leistungsberechtigten und ihre Problemlagen zu erkennen und an die für sie notwendigen und richtigen Hilfsangebote anzudocken. Das ist die Grundlage einer guten gesundheitsorientierten Beratung.

Die dritte Säule zur Verbesserung der Gesundheit unserer Leistungsberechtigten ist das Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ (Siehe 3.3.3), welches in 2020 gestartet ist und auch in 2023 weiter angeboten werden kann.

Hier wird der präventive Gedanke der Gesundheitsförderung gestärkt. Gelingt es frühzeitig Angebote zu etablieren, die den Leistungsberechtigten Möglichkeiten eröffnen, sich gesünder zu verhalten, Angebote zum Abbau von Belastungen und zur Stärkung der allgemeinen Fitness zu nutzen, hat dies positive Effekte auf deren Wohlbefinden. Ein verbessertes Wohlbefinden macht die Menschen agiler und steigert letztlich deren Integrationschancen.

Ein gutes Zusammenwirken dieser drei Säulen der Gesundheitsförderung ist also ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Ziele des Jobcenters.

4.6 Alleinerziehende

Im Jobcenter MAIA gibt es kein gesondertes Fachkonzept für die Alleinerziehenden. Es zeigt sich, dass Alleinerziehende im Hinblick auf die vorhandene berufliche Grundqualifikation und eine meist vorhandene Berufserfahrung oft besser qualifiziert sind, als Mütter in Paarhaushalten. Deshalb werden für die Gruppe der Alleinerziehenden im Jobcenter keine gesonderten Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, sondern sie werden in vorhandene eingegliedert. Bei Maßnahmen zur Qualifizierung, wie zum Beispiel FbW, wird immer auch die Möglichkeit einer Qualifikation in Teilzeit besprochen, da oft nur so Familie und Beruf gut organisiert werden können. In der Unterstützung von Alleinerziehenden werden grundsätzlich alle Förderinstrumente des SGB II und SGB III genutzt.

Ebenfalls spricht gegen ein gesondertes Fachkonzept, dass die Integrationsquoten der Alleinerziehenden regelmäßig signifikant höher sind als die Gesamt-Integrationsquoten.

Durch die seit mehreren Jahren sehr erfolgreiche Beteiligung an der Umsetzung der RL Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften mit dem Projekt „Integrationsbegleiter“ (Siehe 3.3.1) werden Erfahrungen mit dieser Zielgruppe gesammelt, die in die Integrationsarbeit des Jobcenters einfließen.

Im Landkreis wird überwiegend eine gute, fast bedarfsgerechte Betreuung von Kindern unter 6 Jahren sichergestellt. Allerdings gibt es inzwischen mit Ausweitung des sogenannten „Speckgürtels“ in einigen Gemeinden punktuell Probleme, in jedem Fall die erforderliche Kinderbetreuung zeitnah sicherzustellen. Eine Problematik ist dabei die Randzeitenbetreuung und die Betreuung in den ländlichen Regionen. Durch die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen im Landkreis ist zunehmend auch die Betreuung der Kinder bis 12 Jahren in den Nachmittagsstunden abgedeckt.

4.7 Selbstständige

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

- Unterstützung tragfähiger Neugründungen,
- Unterstützung bei der Verbesserung der bestehenden Betriebsführung bzw. Erarbeitung von Alternativen, wenn eine Tragfähigkeit des Unternehmens nicht abzusehen ist (§ 16c SGB II),
- Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt mit Beendigung der erfolglosen Selbstständigkeit

(§ 45 SGB II).

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

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

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

Gründer sollen unter Würdigung ihrer individuellen Möglichkeiten und unter Nutzung des vorhandenen MAIA-übergreifenden Förderspektrums auf die Selbstständigkeit vorbereitet bzw. in diese aktiv begleitet werden. Die Begleitung konzentriert sich hierbei auf eine qualifizierte, individuelle Beratung und auf die optimale Auswahl der bestehenden Förder- und Beratungsangebote, so z. B. Lotsendienste, Kammern, der einheitlichen Anlaufstelle beim Ministerium für Wirtschaft, die Coaching-Angebote der KfW-Bank und der Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) sowie die vom Landkreis angebotenen Beratertage zur Wirtschaftsförderung.

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

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

Auf Grund der in 2020 begonnenen Coronapandemie und den damit verbundenen gravierenden Einschnitten besonders bei Unternehmen der Dienstleistungsbranche, stiegen die Zahlen der selbstständigen Leistungsberechtigten leicht an. Viele sind weiterhin im Leistungsbezug. Um diese Personengruppe weiterhin schnell bei der Beendigung der Hilfebedürftigkeit unterstützen zu können, werden auch in 2023 alle Angebote des Jobcenters und der Netzwerkpartner aktiv mit den selbstständigen Leistungsberechtigten besprochen und bei Bedarf die passenden Angebote unterbreitet. Spezielle Gruppenmaßnahmen für die Selbstständigen werden in 2023 nicht vorgehalten, vielmehr wird auf individuelle Beratung gesetzt.

4.8 Nebenerwerb

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung kann ein wichtiger Schritt zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Das Selbstwertgefühl der erwerbslosen Personen wird gesteigert und berufsspezifische Kenntnisse werden erworben, ausgeweitet oder gefestigt. Nicht selten eröffnet sich die Chance, ein solches Beschäftigungsverhältnis auszubauen und zu verstetigen.

Marktfernen Leistungsberechtigten wird zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten. Dies kann ein (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben sein, zumindest aber einer weiteren Entfernung vom Arbeitsmarkt entgegenwirken.

Personen, die laufend einen Nebenerwerb ausüben, jedoch über das Potenzial verfügen, einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit nachzugehen, werden bei der Ausweitung ihrer Beschäftigung oder bei der Suche nach einer weiteren oder anderen Beschäftigung, welche zu einer Lösung aus dem Leistungsbezug führt, mit den Fördermöglichkeiten des Jobcenters MAIA unterstützt.

4.9 Arbeitgeberservice

Das Konzept des kreiseigenen Arbeitgeberservices basiert weiterhin auf drei Säulen:

Die Arbeitgeberbetreuung und -beratung bleibt erste Säule und Kernaufgabe des AGS, denn die Arbeitgeber brauchen vor Ort eine/n Ansprechpartner/-in mit Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung.

Die Herausforderungen für Unternehmen waren in 2022 enorm. Auch in diesen schwierigen Zeiten konnte das Beratungsangebot durch den AGS sichergestellt werden. Arbeitgeber wurden über neue gesetzliche Vorgaben in Kenntnis gesetzt. Die Unternehmer und die Unternehmerinnen wurden über Unterstützungsangebote wie die staatlichen Entlastungshilfen oder Kurzarbeitergeld informiert.

Mit Blick auf die zunehmend komplexen Problemlagen der arbeitssuchenden Personen im Bestand des Jobcenters MAIA gewinnt die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der AGS-Intensivvermittlung als zweite Säule der Arbeit im AGS immer größere Bedeutung. Es genügt oft nicht mehr, ihnen nur die auf dem Markt verfügbaren Stellen anzubieten, vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gezielt neue individuelle Integrationsstrategien entwickelt werden.

Auch nach der Arbeitsaufnahme ist in vielen Fällen ein nachgelagertes Coaching der Arbeitnehmer erforderlich, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Durch den Wandel des Arbeitsmarktes hin zu einem Arbeitnehmermarkt, war und ist die Betreuung in der Intensivvermittlung des AGS mit dem Ziel zeitnah eine neue Beschäftigung zu realisieren von besonderer Bedeutung.

Mit Einführung des Bürgergeldes wird der Fokus auf Leistungsberechtigte, die sich in einer Beschäftigung befinden, erweitert. Die Beratung von Arbeitgebern zu den Themen berufliche Weiterbildung und Qualifizierung wird weiter an Bedeutung gewinnen.

Dritte Säule ist die Kenntnis der vorhandenen Stellen in der Jobbörse und auf anderen Stellenportalen oder die Kenntnis von Arbeitskräftebedarfen bei regionalen Arbeitgebern, ohne dass es eine ausgeschriebene Stelle gibt. Den Leistungsberechtigten werden regelmäßig Vermittlungsvorschläge von passenden vakanten Stellen zugeschickt oder sie werden zur Abgabe von Initiativbewerbungen aufgefordert.

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

Der Aufbau und die Pflege von Netzwerken ist von wesentlicher Bedeutung. Die Zusammenarbeit zur Wirtschaftsförderung des Landkreises Potsdam-Mittelmark wird weiterhin intensiv betrieben, so dass Synergieeffekte effizient genutzt werden.

Als Netzwerkpartner des „Wirtschaftsforums PM“ teilt der Arbeitgeberservice aktuelle Informationen zu arbeitsmarktpolitischen Themen und steht für persönliche Beratungen im Rahmen des monatlichen Beratertages zur Verfügung.

Ein regelmäßiger Austausch findet mit der Bundesagentur für Arbeit statt. Höhepunkt des Jahres ist die gemeinsame Organisation und Durchführung der JOBInale mit Vertretern der Agentur für Arbeit Potsdam, dem Jobcenter der Landeshauptstadt Potsdam, dem Jobcenter der Stadt Brandenburg und dem Jobcenter MAIA. Die JOBInale ist die größte Arbeits- und Ausbildungsmesse im Land Brandenburg und wird auch 2023 in Potsdam durchgeführt.

4.10 Saisonbeschäftigung

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

Bereits seit 2005 vergibt die MAIA die Vermittlung von Leistungsberechtigten in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte. Das Angebot erfährt in seiner Kontinuität ein hohes Maß an Akzeptanz bei den an dieser Maßnahme teilnehmenden Leistungsberechtigten. Der beauftragte Dritte prüft zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten und vermittelt sie danach an die Unternehmen. Seine Aufgabe ist es auch, die Arbeitnehmer im Falle der Integration in saisonale Beschäftigung zu unterstützen, die Motivation nicht zu verlieren und bei auftretenden Problemen zwischen Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern Lösungen herbeizuführen.

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt regelmäßig zu guten Integrationsergebnissen. Auch in Pandemiezeiten konnten die Vermittlungsziele erreicht werden. Deshalb wird auch in der Erntesaison 2023 diese Vermittlungsarbeit durch einen Vertragspartner fortgeführt.

4.11 Fachkräftesicherung

Die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften in den letzten Jahren und der so genannte „Demografische Wandel“ hinterlassen am Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark deutliche Spuren. Das zeigt sich u. a. darin, dass einige Unternehmen mittlerweile bereit sind, die Anforderungen an neu einzustellende Arbeitnehmer oder Auszubildende zu senken. Dieser Umstand kommt dem Profil der Leistungsberechtigten der MAIA entgegen und lässt ihre Chancen steigen. Allerdings kann dies aus Sicht der MAIA keine ausreichende Lösung zur Arbeitskräftesicherung im Landkreis sein. Langfristig sind in den meisten Fällen Schulabschlüsse und/oder solide Berufsausbildungen/Fachkenntnisse unabdingbar, um am Erwerbsleben dauerhaft teilzuhaben und dem dieser Tage zahlreich kolportierten Fachkräftemangel bei gleichzeitig demografisch bedingtem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (EPP) deutschlandweit bestmöglich entgegenzutreten.

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

Die Zuwanderungswellen der zurückliegenden Jahre führten zu einer anhaltenden Diskussion der Chancen auf Integration von Flüchtlingen in der Gesellschaft. Wie diese Entwicklung die Fachkräftesituation beeinflussen kann, ist momentan noch nicht endgültig abzusehen. Jedoch ist davon auszugehen, dass auch das Jobcenter MAIA hier in gewissem Umfang einen Beitrag leisten wird, denn die Erwerbsfähigen unter ihnen werden durch die MAIA auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung begleitet.

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

Seit Jahren hat die Förderung beruflicher Weiterbildung Priorität bei der Planung der Mittelverwendung, da diese Form der Qualifizierung besonders häufig zu Integrationen am ersten Arbeitsmarkt führt. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Potsdam und den benachbarten Jobcentern wurde eine Qualifizierungs-/AVGS-Planung erarbeitet. Ziel ist es, dass jeder Leistungsberechtigte, dessen Chancen am Arbeitsmarkt durch eine Weiterbildungsmaßnahme erhöht werden, einen Bildungsgutschein erhalten soll.

Mit Einführung des Qualifizierungschancengesetzes wird auch die Weiterbildung beschäftigter Leistungsberechtigter intensiviert, um so Chancen von Arbeitnehmern zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region zu leisten.

Die sich im Rahmen der Coronapandemie ausgeweiteten digitalen Angebote bei Weiterbildungen werden von den Teilnehmenden weiterhin in Anspruch genommen.

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

4.12 Neuzugänge

Alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erstmalig in der MAIA Bürgergeld beantragen (Neuzugänge), erhalten unverzüglich nach Antragstellung einen Termin bei einer/einem persönlichen Ansprechpartner/-in zum Erstgespräch. Während der Einschränkungen durch die Coronapandemie wurde eine Vielzahl von Gesprächen telefonisch durchgeführt. Inzwischen erfolgt dies wieder im persönlichen Kontakt im Jobcenter. Einer neuen Herausforderung sahen sich die persönlichen Ansprechpartner/-innen durch die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine gegenüber. Nur ein äußerst geringer Teil der eLB aus der Ukraine verfügt über Sprachkenntnisse, so dass die Beratungsgespräche ganz überwiegend mit Hilfe von Sprachmittlern/-innen geführt werden können.

Jedes erwerbsfähige Mitglied der Bedarfsgemeinschaft erhält ein umfangreiches Gespräch zur Feststellung seiner Stärken und der individuellen Handlungsbedarfe. Gemeinsam wird eine verbindliche Eingliederungsstrategie erarbeitet und in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten. Der Arbeitgeberservice wird bei entsprechendem Potenzial des Leistungsberechtigten unverzüglich eingebunden, alternativ wird ein Stellensuchlauf anhand des angelegten Profils durchgeführt, um eine möglichst zeitnahe Integration am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen, erhalten innerhalb von drei Monaten eine Beratung durch ein/e Reha-Lotsen/Lotsen/-in zur Vorstellung des Projektes ReHaWeB. Dieses Projekt beinhaltet eine klientenzentrierte rechtskreisübergreifende Beratung gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung.

4.13 Flüchtlinge

Die Willkommenskultur des Jobcenters MAIA gewährt Flüchtlingen mit Bürgergeld-Anspruch umfassende und sofortige Hilfe.

In den vergangenen Jahren ist der Anteil geflüchteter Menschen nach Deutschland stark angestiegen. Durch die Überleitung der Ukrainer und Ukrainerinnen in das SGB II im Frühjahr 2022 wurden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Jobcenters MAIA vor neue Herausforderungen gestellt.

Um die Beratungskompetenzen im Arbeitsalltag bei den Integrationsprozessen von Flüchtlingen zu stärken, werden den Mitarbeitenden des Jobcenters MAIA regelmäßig interkulturelle

Fortbildungsangebote unterbreitet. Es stehen mehrere fremdsprachige Formulare und Merkblätter zur Verfügung. Informationshinweise wurden entwickelt, um Flüchtlingen bessere Orientierung zu Beginn des Leistungsbezugs zu geben. In den zurückliegenden Jahren wurden die Integrationsfachkräfte in den Beratungsgesprächen bei der Sprachmittlung mit Flüchtlingen unterstützt. Hierfür wurde eine Sprachmittlerdienstleistung befristet vertraglich gebunden. Die Kernaufgabe war fachspezifisches Übersetzen deutsch – arabisch und arabisch – deutsch. Die Sprachmittlerdienstleistung ist zum Ende des vergangenen Jahres ausgelaufen, eine neue Ausschreibung ist in Vorbereitung.

Durch den Rechtskreiswechsel von Flüchtlingen aus der Ukraine in das SGB II sind in kürzester Zeit eine große Anzahl von Leistungsberechtigten in die Betreuung des Jobcenters übergegangen. Angesichts der noch vorliegenden Sprachbarriere, waren Beratungsangebote problematisch. Um qualifizierte Beratungsgespräche mit den ukrainischen Leistungsberechtigten sicherzustellen, wurde eine Sprachmittlerin im Jobcenter MAIA eingestellt, die an allen Standorten eingesetzt wird.

Für eine gelingende Integration von Flüchtlingen hat der Erwerb von Sprachkenntnissen einen zentralen Stellenwert. Aus diesem Grund werden die Flüchtlinge als erstes verpflichtet, an Integrationskursen teilzunehmen. Die Teilnahme an den Integrationskursen soll die Integration und die gesellschaftliche Teilhabe fördern. In daran anschließenden Berufssprachkursen werden Flüchtlinge kontinuierlich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

In den Beratungsgesprächen bei der Integrationsfachkraft liegt der Fokus auf Feststellung von vorhandenen Qualifikationen (Schul-, Berufs- und/oder Studienabschlüssen) sowie deren Anerkennung. Eine Herausforderung ist neben der sprachlichen Barriere auch die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen der Flüchtlinge.

Das Jobcenter MAIA wird bei diesem Integrationsprozess von mehreren Netzwerkpartnern unterstützt. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, den verschiedenen Projekten des IQ-Netzwerks, den Kammern und den regionalen Bildungsträgern.

Das Jobcenter MAIA unterstützt zudem als Kooperationspartner geförderte Projekte des Europäischen Sozialfonds. Projekte wie „Flämig Deine Chance“ oder „Brandenburg Deine Chance“ profitierten dabei vom Informationsaustausch und dem Wissenstransfer, um Projektziele zu erreichen. Um die berufliche Integration von Flüchtlingen im Landkreis Potsdam-Mittelmark weiter zu fördern, unterstützt das Jobcenter MAIA in 2023 das Projekt „Chancen Ergreifen – Beruflich Ankommen“ vom Träger Diakonisches Werk Teltow-Flämig e.V.

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

Bereits 2016 hat der Landkreis Potsdam-Mittelmark eine Zuwanderungsstrategie für geflüchtete Menschen erarbeitet. Um den politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden, soll mit Beschluss des Kreistages vom 07.07.2022, die Zuwanderungsstrategie mit Beteiligung des Jobcenters MAIA fortgeschrieben werden.

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

4.14 Öffentlich geförderte Beschäftigung

4.14.1 Arbeitsgelegenheiten

Auch im Jahr 2023 werden Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), die in der Vergangenheit in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmenden erbrachten, fortgeführt. Die Umsetzung pandemiebedingter Schutz- und Hygienevorschriften erfolgt inzwischen sehr routiniert und ermöglicht eine sichere Teilnahme für die Leistungsberechtigten.

Der Schwerpunkt liegt weiterhin bei den AGH für integrationsferne Leistungsberechtigte mit erhöhtem Betreuungsaufwand.

Die teilnehmenden Leistungsberechtigten haben Anspruch auf eine angemessene Mehraufwandsentschädigung (MAE) für die Dauer der Zuweisung. Die Höhe der MAE ist gesetzlich nicht beziffert. Bemessungsgrundlage für die Höhe sind die tatsächlichen Aufwendungen, die für die Teilnahme an der Maßnahme zusätzlich anfallen. Als arbeitsbedingter Mehrbedarf kommen in erster Linie Fahrkosten in Betracht sowie z. B. auch ein Mehrbedarf für Arbeitskleidung (soweit nicht vom Maßnahmeträger gestellt), Körperreinigung, Wäschewaschen sowie Ernährung.

Die Mehraufwandsentschädigung beträgt seit dem 01.01.2020 1,50 € pro Stunde.

Eine Kombination aus AGH und Maßnahme bei einem Träger (MAT) nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III wurde in den letzten Jahren erprobt und erfreut sich zunehmender Erfolge. In dieser Maßnahmekombination werden die Teilnehmenden einer AGH in einer begleitenden Maßnahme gecoacht, um die persönlichen Hemmnisse und Problemlagen, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen, zu beseitigen. Bewährt hat sich auch, eine gewisse Zahl von Arbeitsgelegenheiten flächenmäßig über den gesamten Landkreis regelmäßig vorzuhalten. Sie werden u. a. genutzt, um die individuelle Arbeitsbereitschaft zu überprüfen oder flexibel auf anderen, kurzfristigen Bedarf seitens der persönlichen Ansprechpartner/-innen zu reagieren.

4.14.2 Teilhabechancengesetz

Im Jahr 2019 sind mit Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes zwei neue Förderinstrumente in das SGB II aufgenommen worden:

- Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) und
- Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)

Nach einer bei neuen Förderinstrumenten üblichen Einführungsphase sind beide Förderungen etablierter Bestandteil des Standardrepertoires an Unterstützungsleistungen für integrationsferne Leistungsberechtigte. Das für beide Förderungen vorgesehene begleitende Coaching wird von einem Dritten durchgeführt.

Auch in 2023 stehen diese Instrumente grundsätzlich zur Verfügung, um besonders arbeitsmarktfernen und langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten eine Beschäftigung zu den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

Die Förderung auf Grundlage des § 16 i SGB II fand nach der Einführungsphase große Akzeptanz bei Arbeitgebern. Einer hohen Zahl an Leistungsberechtigten konnte bereits erfolgreich eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Da es sich um ein langfristiges und kostenintensives Förderinstrument handelt, kann hiervon im Jahr 2023 aufgrund begrenzter Mittel leider nur noch in sehr eingeschränktem Umfang Gebrauch gemacht werden.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bedauerlich, dass im Rahmen des Bürgergeld-Gesetzes beschlossen wurde, die zunächst nur bis zum 31.12.2024 befristeten Fördermöglichkeiten zu Regelinstrumenten zu machen, die nun dauerhaft zur Verfügung stehen.

5. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit

5.1 Verteilung des Eingliederungsbudgets

Die dem Jobcenter MAIA zugeteilten Mittel für 2023 sind noch als vorläufig anzusehen. Die Tabelle zeigt die tatsächlichen Ausgaben der Vorjahre pro Instrument sowie die vorläufige Planung der entsprechenden Ausgaben für 2023:

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2020	2021	2022	2023
Vermittlungsbudget	173.330 €	125.546 €	94.808 €	130.000 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.285.375 €	1.404.678 €	1.382.556 €	1.399.000 €
Vermittlungsgutscheine	8.000 €	2.000 €	4.000 €	4.000 €
Reisekosten zum Meldetermin	10.551 €	7.674 €	9.535 €	10.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	215.969 €	197.843 €	243.923 €	300.000 €
Eingliederungszuschüsse	659.308 €	504.362 €	474.788 €	490.000 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	63.183 €	62.188 €	67.026 €	90.000 €
Einstiegsgeld	34.521 €	40.981 €	70.732 €	70.000 €
Begleitende Hilfen für Selbstständige	1.142 €	67.010 €	7.969 €	8.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	188.835 €	163.159 €	122.548 €	165.000 €
Assistierte Ausbildung	6.146 €	11.288 €	115.162 €	163.000 €
Einstiegsqualifizierung	3.761 €	3.339 €	12.308 €	20.000 €
Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	-
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	236.032 €	81.668 €	81.342 €	135.000 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	542.225 €	564.800 €	424.585 €	420.000 €
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	296.459 €	267.612 €	196.321 €	222.000 €
Teilhabe am Arbeitsleben	980.252 €	1.125.203 €	962.711 €	1.035.000 €
Freie Förderung	7.501 €	1.717 €	-	6.000 €
SodEG	31.310 €	1.075 €	-	-
Bürgergeldbonus ab 01.07.23				3.947 €
Ganzheitl. Betreuung ab 01.07.23				156.000 €
Summe	4.743.900 €	4.632.143 €	4.270.314 €	4.826.947 €

Die Planung orientiert sich an den Ausgaben des Jahres 2022 und berücksichtigt die neuen Instrumente, die zum 01.07.2023 entsprechend des Bürgergeldgesetzes in Kraft treten werden. Desweiteren sind weniger Maßnahmen bei den Leistungen Aktivierung und berufliche Eingliederung und Arbeitsgelegenheiten mit MAE geplant, aber die Kosten planen wir in gleichbleibender Höhe, da weiterhin die Herausforderung besteht, mit dem größer werdenden Anteil an Leistungsberechtigten mit integrationsfernen Profillagen und den Anforderungen zur Einhaltung der Hygienevorschriften aufgrund der Coronapandemie auch geeignete Maßnahmen und durchführende Träger zu finden. Die Kosten für einzelne Maßnahmen haben sich in den letzten Jahren stark erhöht.

Das Instrument ausbildungsbegleitende Hilfen wurde durch das Instrument Assistierte Ausbildung abgelöst. Durch die Änderung des Leistungsinhaltes und Neuausschreibung im Jahr 2021 ist eine deutliche Ausgabensteigerung ab 2022 zu verzeichnen.

Für die Durchführung von beruflicher Weiterbildung ist ebenfalls ein Kostenanstieg in 2023 geplant, da der Fokus des Bürgergeldgesetzes auf Weiterbildung gelegt wird.

Die Förderungen nach § 16e und § 16i SGB II sind Mitte des Jahres 2019 angelaufen und haben hohe Verbindungen auch für 2023 erzeugt. Um dieses Instrument weiter anbieten zu können, wird ein hoher Anteil des Budgets in diese beiden Instrumente investiert.

Aufgrund des Bundesprojektes rehapro werden Synergieeffekte erwartet, die sich in der Planung durch höhere Ausgaben für Leistungen für Menschen mit Behinderungen/REHA zeigen.

In der Planung ist eine deutliche Senkung der Kosten für begleitende Hilfen für Selbstständige vorgesehen. Es sollen nur individuelle Einzelförderungen durchgeführt werden, eine Maßnahme wie in 2021 ist auch in 2023 nicht geplant.

Bei allen anderen Instrumenten erwarten wir ähnliche Ausgaben wie im Jahr 2022.

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

5.2 Förderungen aus Land, Bund und EU

Die MAIA führt ein Projekt nach der Richtlinie zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg ab 01.09.2022. bis 31.08.2025 durch.

Das Jobcenter Potsdam-Mittelmark hat gemeinsam mit dem Jobcenter des Landkreises Havelland und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg einen Förderantrag im Bundesprogramm „rehapro“ gestellt. Dieser Antrag wurde Ende November 2019 bewilligt. Die Projektumsetzung startete zum 01.12.2019.

Aufgrund der Coronapandemie bestand die Möglichkeit, einen Antrag auf eine 6-monatige Verlängerung des Projekts zu stellen, von der alle beteiligten Verbundpartner am 26.10.2021 Gebrauch gemacht haben. Das Projekt endet am 31.05.2025.

5.3 flankierende kommunale Leistungen nach § 16a SGB II

Im Jahr 2023 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung 344.325 € kommunale Mittel geplant. Die Maßnahme war in 2018 ausgeschrieben worden, im Juni 2020 wurde die Wiederholungsoption gezogen.

Mittel für die Schuldnerberatung stehen ebenfalls zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch den Fachdienst Soziales und Wohnen.