



LANDKREIS
POTSDAM-MITTELMARK

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Stand: Januar 2025

Jobcenter MAIA
**Arbeitsmarkt-
und Integrations-
programm 2025**

Landkreis Potsdam-Mittelmark
Dezernat 6 – Soziales, Arbeit und Migration
Bernd Schade, Dezernent
Niemöllerstraße 1
14806 Bad Belzig

Jobcenter-MAIA@potsdam-mittelmark.de

1	Einleitung	5
2	Rahmenbedingungen	7
2.1	Wirtschaftsraum	8
2.2	Entwicklung der Konjunktur und Arbeitsmarkt-entwicklung	12
2.3	Struktur der Leistungs-berechtigten	12
2.3.1	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	12
2.3.2	Arbeitslose	13
2.3.3	Gleichstellung von Frauen und Männern	14
2.3.4	Jugendliche – Altersgruppe 15 – 24 Jahre	15
2.3.5	Flüchtlinge	16
2.3.6	Profiling	16
2.4	Organisation / Personal	16
2.5	Finanzen	18
3	Zielplanung des Jobcenters MAIA für das Jahr 2025	20
3.1	Analyse der Zielerreichung im Jahr 2024	21
3.2	Zielvereinbarung mit dem Branden-burgischen Arbeits-ministerium	21
3.3	Ziele der Bundes- und Landesprojekte	22
3.3.1	Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften (Landesprojekt)	22
3.3.2	Rehapro (Bundesprojekt)	23
3.3.3	Bundesprogramm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit in Brandenburg“	24
3.4	Leitbild und Strategie-programm des Landkreises Potsdam-Mittelmark	25
3.5	Qualitätsarbeit	26
3.5.1	Optimierung der Prozesse im Jobcenter MAIA	26
3.5.2	Mitarbeiterbeteiligung	27
3.5.3	Beibehaltung der hohen Kundenzufriedenheit	27
3.5.4	Weiterbildung	27
3.6	Gesetzliche Ziele - Gleichstellung von Frauen und Männern	27
4	Handlungsfelder	29
4.1	Integrations- und Vermittlungs-prozess	30
4.2	Jugendliche	31
4.3	Ältere Leistungs-berechtigte	33
4.4	Fallmanagement	33
4.5	Gesundheits-förderung	35
4.6	Alleinerziehende	35
4.7	Selbstständige	36

4.8	Nebenerwerb	37
4.9	Arbeitgeber-service	38
4.10	Saison-beschäftigung	39
4.11	Fachkräfte-sicherung	39
4.12	Neuzugänge	40
4.13	Flüchtlinge	41
4.14	Öffentlich geförderte Beschäftigung	42
4.14.1	Arbeitsgelegenheiten	42
4.14.2	Teilhabechancengesetz	43
4.15	Ganzheitliche Betreuung	44
5	Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit	45
5.1	Verteilung des Eingliederungs-budgets	46
5.2	Förderungen aus Land, Bund und EU	48
5.3	Flankierende kommunale Leistungen nach § 16a SGB II	48

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 weiterhin von großer Unsicherheit geprägt. Die Kriege in der Ukraine und in Israel und die Inflation sind Risiken, die die wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen. Die Konjunktur hat sich deutlich eingetrübt. Es ist unmöglich vorauszusagen, wie sich die weltpolitische Lage auch vor dem Hintergrund des bevorstehenden Regierungswechsels in den USA und den Neuwahlen zum Bundestag in diesem Jahr entwickeln wird und welche Auswirkungen das auf den Arbeitsmarkt in der Region haben wird. Unter diesen Rahmenbedingungen muss das Jobcenter ein Stück weit „auf Sicht fahren“. Die bewährten Instrumente und Projekte des Jobcenters MAIA werden fortgeführt und auf neue Entwicklungen wird das Jobcenter – wie schon so oft – flexibel und professionell reagieren.

Die vom Bundestag beschlossene Zuständigkeitsverlagerung der Aufgaben berufliche Weiterbildung und berufliche Rehabilitation von den Jobcentern auf die Agentur für Arbeit haben wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Potsdam gründlich vorbereitet. Wir erwarten diesbezüglich keine Probleme in der Umsetzung.

Das Thema Migration wird für das Jobcenter weiter ein Handlungsschwerpunkt sein. Die Zahl der ukrainischen Leistungsberechtigten geht zwar von einem relativ hohen Niveau langsam zurück. Allerdings läuft die Arbeitsmarktintegration der verbleibenden Ukrainer/-innen nicht ganz so schnell wie erhofft. Auch die Zahl der Leistungsberechtigten aus den traditionellen Fluchtländern bleibt hoch. Insofern wird die Betreuung von Migrantinnen und Migranten im Jahr 2025 ein Schwerpunkt des Jobcenters sein. Die im Jahr 2023 erfolgte Umstrukturierung in der

Kreisverwaltung, mit der die Ausländerbehörde dem Dezernat 6 zugeordnet wurde, das nun den Titel „Soziales, Arbeit und Migration“ trägt, hat zu einer spürbaren Verbesserung der Zusammenarbeit geführt. Seit dem 01.01.2025 ist das Dezernat 6 im gleichen Geschäftsbereich wie die Wirtschaftsförderung angesiedelt, so dass auch hier eine intensivere Kooperation angestrebt wird.

Ein großes Problem stellt die völlig unzureichende Mittelausstattung der Jobcenter durch den Bund dar. So wurde das Eingliederungsbudget durch den Bund erneut gekürzt, obwohl die Kosten pro Maßnahmeplatz durch die hohe Inflation gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen sind. Dem einstimmigen Statement der Arbeitsminister der Bundesländer zu dieser Frage können wir uns nur uneingeschränkt anschließen: „Werden die Mittelkürzungen in der geplanten Höhe umgesetzt, werden die Jobcenter zu Zahlstellen für passive Leistungen degradiert, da sie kaum finanziellen Spielraum haben, ein Arbeitsmarktprogramm umzusetzen.“ Es bleibt zu hoffen, dass die neue Bundesregierung bei der Finanzausstattung der Jobcenter noch nachsteuert.

Die wichtigste Ressource in der Integrationsarbeit sind aber 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 2025

Bernd Schade
Dezernent

2 Rahmenbedingungen

2.1 Wirtschaftsraum

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist der zweitgrößte und mit 224.276 Einwohnern¹ (Stichtag 31.08.2024) 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 werden 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.

¹ Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerungsstand August 2024

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 30.06.2024 insgesamt 89.519 Einwohner/-innen², die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Dem gegenüber gab es dafür jedoch nur 64.406 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“³ zeigt deutlich die starken Pendlerbeziehungen zwischen Potsdam-Mittelmark und den angrenzenden Städten und Landkreisen. In diesem „Pendleratlas“ können

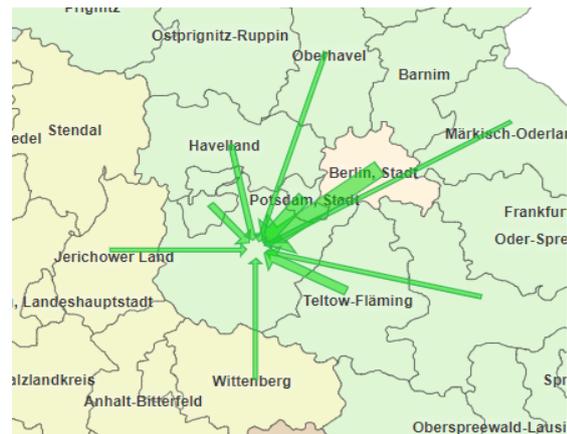
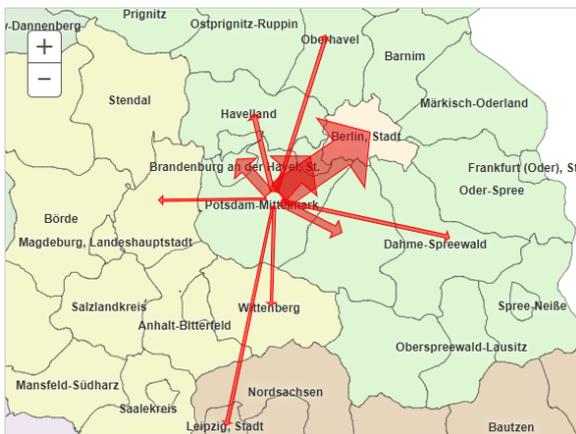
² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik nach Wohn- und Arbeitsort Juni 2024

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Pendleratlas Juni 2023

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 30.06.2023 89.143

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 57.676 oder 64,7% zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 32.734 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 -24.942 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region "Potsdam-Mittelmark" haben damit 64.201 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 51,0 % Einpendelnde.



Auspendler von Potsdam-Mittelmark		Einpendler nach Potsdam-Mittelmark	
nach:	Anzahl	nach:	Anzahl
Berlin, Stadt	22.892	Berlin, Stadt	9.252
Potsdam, Stadt	15.221	Potsdam, Stadt	6.474
Brandenburg a.d.H., Stadt	6.085	Teltow-Fläming	3.961
Teltow-Fläming	3.338	Brandenburg a.d.H., Stadt	2.644
Havelland	1.188	Havelland	1.203
Dahme-Spreewald	656	Dahme-Spreewald	667
Oberhavel	340	Wittenberg	525
Jerichower Land	322	Oberhavel	482
Wittenberg	310	Jerichower Land	366
Leipzig, Stadt	270	Märkisch Oderland	323

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.

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 63.822 mit Stand vom 31.03.2024 im Landkreis⁴ – verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

Land-, Forstwirtschaft und Fischerei:	1.634
Produzierendes Gewerbe: (darunter 5.909 im Baugewerbe)	13.207
Dienstleistungsbereich: (darunter 6.342 in Verkehr/Lagerei)	48.981

Insgesamt hat sich die Anzahl der Arbeitsplätze um 151 zum Vorjahresstichtag erhöht. Im Dienstleistungsbereich gab es einen Anstieg um 218 Arbeitsplätze, im produzierenden Gewerbe ging die Anzahl um 53 und im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei ging die Anzahl um 14 zurück.

Betrachtet man das Anforderungsniveau für die auszuübenden Tätigkeiten auf diesen Arbeitsplätzen, so werden bei 55,7 % davon Fachkräfte benötigt, für 25,5 % werden Spezialisten und Experten erwartet. Nur 18,5 % der Arbeitsplätze sind dem Anforderungsniveau „Helfer“ zuzuordnen. Damit ist ersichtlich, dass die große Mehrheit der vorhandenen Arbeitsplätze mindestens eine berufliche Ausbildung erfordert.

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte, März 2024

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, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- Reinigungsberufe
- Land-, Forst- und Gartenbauberufe

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit gut aus. Die gemeldeten offenen Arbeitsplätze – insgesamt 1.856 mit Stand vom 31.12.2023 im Landkreis⁵ – verteilen sich auf die Sektoren wie folgt:

Land-, Forstwirtschaft und Fischerei:	42
Produzierendes Gewerbe: (darunter 165 im Baugewerbe)	499
Dienstleistungsbereich: (darunter 315 in Verkehr/Lagerei)	1.189

Insgesamt sank die Anzahl der gemeldeten offenen Arbeitsplätze um 126 im Vergleich zum Vorjahresstichtag.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen, Dezember 2024

2.2 Entwicklung der Konjunktur und Arbeitsmarktentwicklung

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2025 einen leichten Aufwärtstrend für den Arbeitsmarkt in Deutschland und das Wachstum:

	IAB 2024 ⁶	IAB 2025 ⁷
Bruttoinlandsprodukt	+1,5 %	+0,4 %
Erwerbstätige	+1,8 %	+/-0,0 %
Arbeitslose	-7,5 %	+2,2 %
Arbeitslose SGB III	/	+2,2 %
Arbeitslose SGB II	/	+2,3 %

Für das Land Brandenburg wird eine um 2,6 % höhere Zahl an Arbeitslosen prognostiziert, davon entfällt eine Steigerung von 1,9 % auf den Bereich des Rechtskreises SGB III und eine Steigerung von 2,9 % auf den Bereich des Rechtskreises SGB II. Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geht das IAB von einer Senkung um -0,1 % aus.

Die regionale Arbeitsmarktprognose geht für den Agenturbezirk Potsdam von einer leicht positiven Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wie im Bundesdurchschnitt und für das Land Brandenburg aus. Die für den Agenturbezirk prognostizierte Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

liegt im Bundesdurchschnitt und im Landesdurchschnitt. Die für den Agenturbezirk prognostizierte Steigerung der Gesamt-Arbeitslosigkeit liegt über dem Bundes- und dem Landesdurchschnitt.

	Bund ⁸	Land Brandenburg ⁹	Agenturbezirk Potsdam ¹⁰
Sozialvers.-pflichtig Beschäftigte	+0,4 %	-0,0 %	+0,4 %
Arbeitslose	+2,2 %	+1,9 %	+4,2 %

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 erholen wird und dass die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Land Brandenburg stagnieren wird.

2.3 Struktur der Leistungsberechtigten

2.3.1 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Im November 2024 betreute die MAIA 4.022 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 7.275 Personen leben. Es wurden 5.193 erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch die MAIA betreut.¹¹

⁶ IAB Kurzbericht 20/2024 und regionale Arbeitsmarktprognose vom 07.10.24

⁷ IAB 20/2024 und regionale Arbeitsmarktprognose vom 07.10.2024

⁸ IAB 20/2024 und regionale Arbeitsmarktprognose vom 07.10.2024

⁹ IAB 20/2024 und regionale Arbeitsmarktprognose vom 07.10.24

¹⁰ IAB 20/2024 und regionale Arbeitsmarktprognose vom 07.10.2024

¹¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte der Grundsicherung SGB II, November 2024

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Landkreis Potsdam-Mittelmark aufgrund des Zustroms von ukrainischen Geflüchteten ab Juni 2022 deutlich erhöht. Im November 2024 war die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 5.193

Personen um 2,2 % (116 Personen) niedriger als 12 Monate zuvor. Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden¹² lag im August 2024 bei 3.251 Personen und damit 17,9 % (2.785 Personen) höher als 12 Monate zuvor.

August 2024 (nach 3 Monaten Wartezeit)		Gesamt	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		5.328	100,0
davon:	Männer	2.872	53,4
	Frauen	2.456	46,6
	Divers	*	0,0
davon:	Unter 25 Jahre	905	17,0
	25 bis < 55 Jahre	2.821	52,9
	55 Jahre und älter	1.602	30,1
davon:	Alleinerziehende:	674	12,7
davon:	Ausländer:	1.941	36,4

2.3.2 Arbeitslose

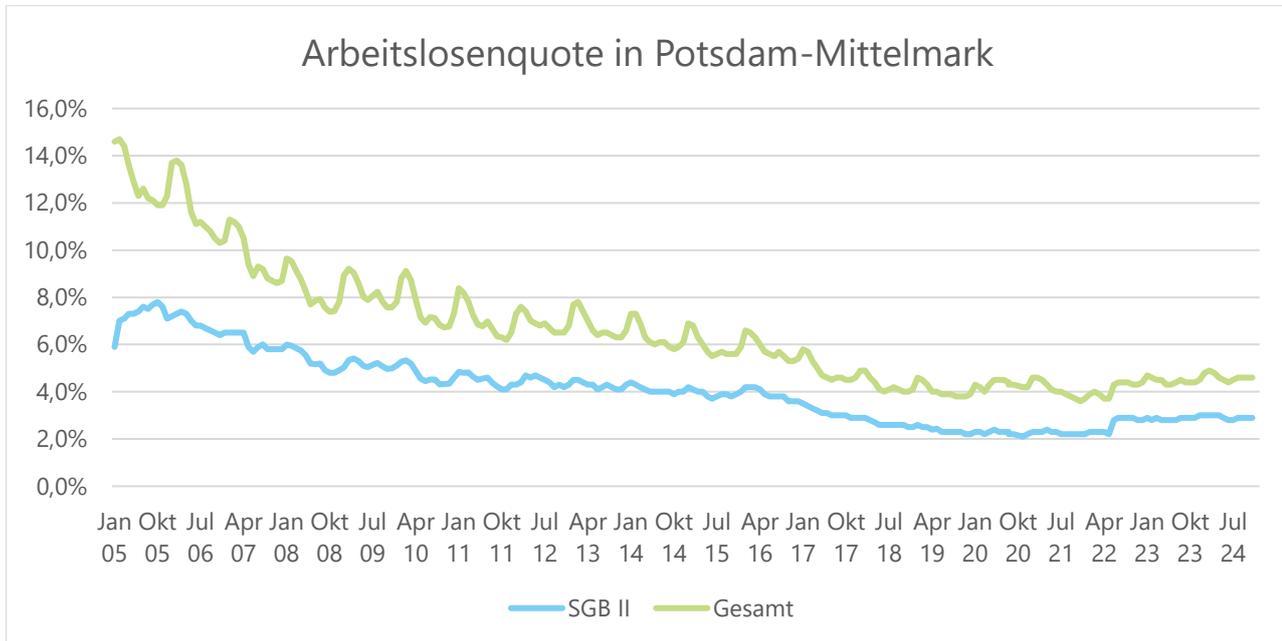
Die Arbeitslosenquote insgesamt in Potsdam-Mittelmark lag im November 2024 bei 4,6 % und somit 0,2 % höher als im November 2023¹³. Die Quote setzt sich zusammen aus 2,9 % Anteil aus dem Rechtskreis des SGB II und einem Anteil von 1,7 % im SGB III-Bereich. Im Rechtskreis des SGB II bleibt die Quote im Vergleich zum Vorjahr unverändert, im Rechtskreis des SGB III ist sie dagegen leicht gestiegen.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark auch 2024 wieder ganzjährig deutlich unter dem

Bundesdurchschnitt. Zudem verzeichnet Potsdam-Mittelmark im gesamten Jahr 2024 die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Brandenburg. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen.

¹² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter, November 2024

¹³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter, November 2024



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 coronabedingte 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.

2.3.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Jobcenter MAIA werden stets mehr arbeitslose Männer als arbeitslose Frauen betreut. Im November 2024 waren 57,1 % der arbeitslosen Leistungsberechtigten Männer (1.970) und 42,9 % Frauen (1.482).

Damit hat sich die Anzahl an arbeitslosen Männern im Vergleich zum Vorjahr um 103 erhöht und bei den Frauen sogar um 42 reduziert.

Die Förderquote für Frauen ist dem Bericht Eingliederungs- und Frauenförderquote – für das Jahr 2023 - zu entnehmen¹⁴:

Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert

¹⁴ Quelle: Bericht Eingliederungs- und Frauenförderquote des Jobcenters MAIA

werden. In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen.

Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 46,0 % (+ 1,1 %) der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 43,1 %. Der realisierte Förderanteil lag bei 31,4 % und somit 11,8 % unterhalb der Mindestbeteiligung.

Die Nichterfüllung der Mindestbeteiligung im Jahr 2023 ist auf den deutlichen Zuwachs an Frauen in der Arbeitslosenstatistik des Landkreises zurückzuführen. Durch den Krieg in der Ukraine und die damit einhergehende Fluchtbewegung der ukrainischen Bevölkerung kam es zu einem deutlichen Zuwachs an arbeitslosen Frauen.

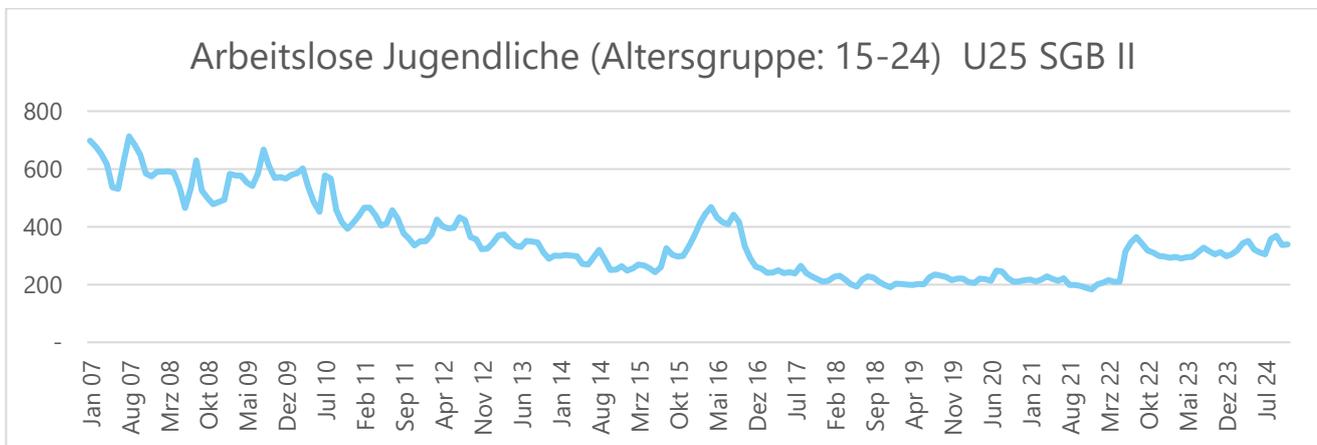
Die Zahl der arbeitslosen Frauen im Jobcenter MAIA hat sich bereits in 2022 deutlich erhöht, während nur ein verschwindend geringer Anteil der ukrainischen Frauen bereits im Jahr 2023 eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme begonnen hat. Sprachkurse sind keine von der MAIA finanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und werden dementsprechend nicht bei der Frauenförderquote berücksichtigt.

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 November 2024 sind 339¹⁵ jugendliche SGB II Empfänger arbeitslos gemeldet, was einer Steigerung von 27 Jugendlichen gegenüber dem Vorjahr entspricht. Auch diese Entwicklung lässt sich mit dem Zustrom ukrainischer Geflüchteter erklären.



¹⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter, November 2024

2.3.5 Flüchtlinge¹⁶

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 (Asylherkunftsländer).

Im November 2024 wurden 734 erwerbsfähige Flüchtlinge im Jobcenter betreut, das sind 82 Personen (12,6 %) mehr als 12 Monate zuvor und 14,1 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Zusätzlich werden die ukrainischen Flüchtlinge im Jobcenter gesondert betrachtet, die infolge des russischen Angriffskrieges nach Deutschland eingereist sind.

Im November 2024 wurden 630 erwerbsfähige ukrainische Flüchtlinge im Jobcenter betreut, das sind 29 Personen (4,4 %) weniger als 12 Monate zuvor und 12,1 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Insgesamt sind also 26,6 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geflüchtete Menschen.

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 Monate
Stabilisierungsprofil	Stabilisierungsprofile weisen erhebliche vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 18 Monaten.

2.4 Organisation / Personal

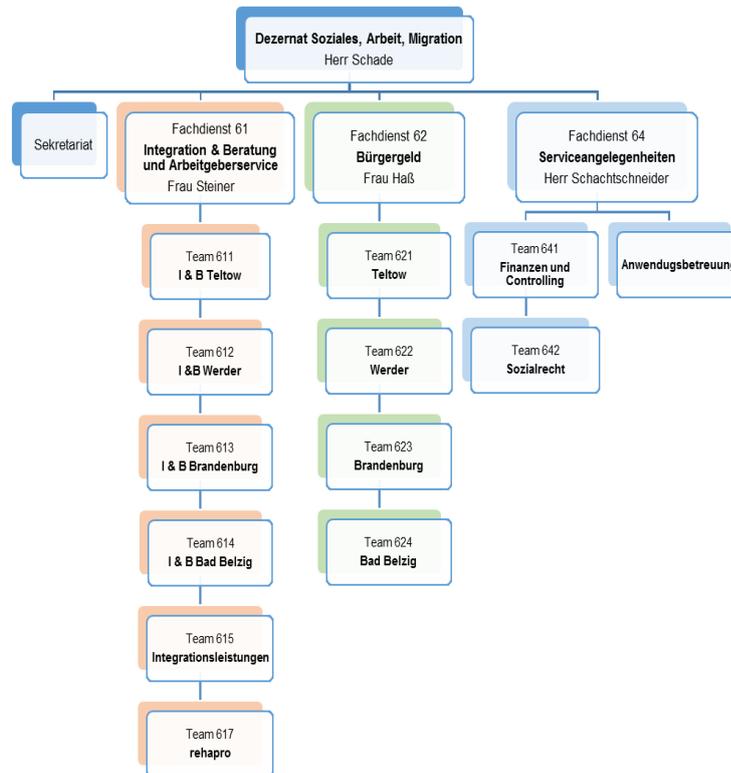
Das Jobcenter ist Teil des Dezernats Soziales, Arbeit und Migration und besteht aus den Fachdiensten „Integration, Beratung und

Arbeitgeberservice“, „Bürgergeld“ und „Serviceangelegenheiten“.

¹⁶ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Auswertung BA BI-Cockpit

Der Fachdienst Serviceangelegenheiten nimmt zentrale Aufgaben sowohl für das Jobcenter als auch für die anderen Fachdienste des Dezernats

wahr. Zum Personalbestand des Jobcenters gehören derzeit 165 Mitarbeiter/-innen.



Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten.

Die räumliche Organisation der MAIA ist unverändert; sie orientiert sich am Modell der vier Sozialplanregionen des Landkreises, das den Bürgern/-innen 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

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 Dezernatsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in der Kreisstadt Bad Belzig.

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 79 Mitarbeiter/-innen im Fachdienst „Integration, Beratung und Arbeitgeberservice“. 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 Arbeitgeber/-innen.

Zwei „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 den Standorten Teltow, Werder und Bad Belzig 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 „Bürgergeld“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung der Grundsicherung sowie die Außendienste; hier sind zurzeit insgesamt 53 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 zugeordnet.

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, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement, die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters sowie das Forderungsmanagement.

Im Servicecenter des Landkreises sind 4 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 2025 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)	4.577.378,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+88.000,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	-1.500.000,00 €
Voraussichtliche Einnahmen	+35.000,00 €
<u>Voraussichtliche Einnahmen PAT</u>	<u>+161.800,00 €</u>
<u>Gesamt:</u>	<u>= 3.362.178,00 €</u>
Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung)	9.527.907,00 €
<u>Gesamt Bundesmittel</u>	<u>12.890.085,00 €</u>

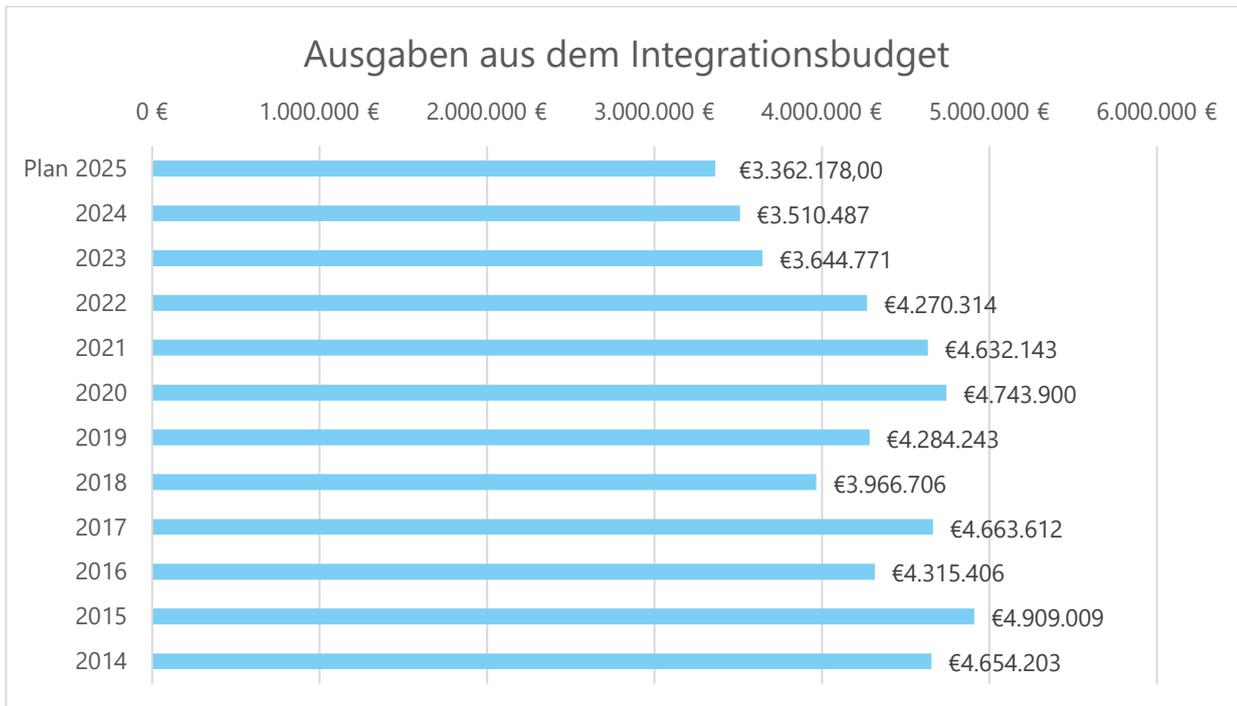
Mit der Einführung des § 16i SGB II wurde die Möglichkeit eröffnet, dass Bundesmittel, die für die Grundsicherung vorgesehen waren, in das Eingliederungsbudget umgeschichtet werden können, um damit öffentlich geförderte Stellen zu finanzieren. Wenn Menschen öffentlich geförderte Arbeitsstellen einnehmen, 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 wurde der PAT-Anteil erhöht, so dass mit einer höheren Einnahme im Eingliederungsbudget zu rechnen ist.

Die Umschichtung in Höhe von 1.500.000 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 2014 Bundesmittel für Eingliederungsleistungen im Rechtskreis des SGB II ausgegeben wurden.



Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2025 zur Verfügung stehende Budget liegt damit um etwa 4,22 % (ca. 148.309 €) unter den Ist-Ausgaben des Jahres 2024.

3 Zielplanung des Jobcenters MAIA für das Jahr 2025

3.1 Analyse der Zielerreichung im Jahr 2024

Die Ziele für 2024 werden voraussichtlich hinsichtlich der Integrationsquoten erreicht. Das Ziel zum Abbau der Langzeitleistungsbezieher wird nicht erreicht.

3.2 Zielvereinbarung mit dem Brandenburgischen Arbeitsministerium

Mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) wird für 2025 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie es 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 derzeit noch nicht vor.

Aufgrund der anhaltenden Krisen (Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten, Energiekrise, Material- und Lieferengpässe, Flüchtlingswellen) erscheint eine realistische Zielplanung auch für das Jahr 2025 nur schwer möglich. Die Erstellung des Planungsdokumentes erfolgte anhand der Prognosen von September/Oktober 2024. 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:

Positive Konjunktorentwicklung

- Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass die Konjunktur in der Region fast gleich bleiben wird, ebenso auch die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Finanzielle Situation

- Das Gesamtbudget wird sich um 14,06 % reduzieren und die zur Verfügung stehenden Mittel für Eingliederungsleistungen werden um 27,16 % unter dem Niveau von 2024 liegen. Die Mittel sind nicht auskömmlich.

Ambitionierte und realistische Ziele

- Das Jobcenter MAIA hat den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Die Integrationsquote wird nach der Prognose für 2024 um 1 % über dem Vorjahresniveau liegen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Trend stagnierender Integrationsquoten wegen der fast gleichbleibenden Anzahl an eLB nur schwer umkehren lässt. Das IAB prognostiziert eine Steigerung der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk Potsdam von 4,2 %. Das BMAS prognostiziert für 2025 eine Integrationsquote von 17,1 %. Dieser Prognose können wir folgen.
- Wir gehen davon aus, die prognostizierten Integrationen in Höhe von 887 erreichen zu können, da gleichbleibend viele eLB im

Leistungsbezug sein werden und dadurch tendenziell auch ähnlich viele Integrationen erreicht werden können. Aus diesem Grund setzen wir uns das Ziel, die Integrationsquote um 0,1 % gegenüber den erreichten Werten von 2024 zu erhöhen, so dass sich die prognostizierte Integrationsquote von 17,1 % ergibt.

- Bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern ist es ein ambitioniertes Ziel, lediglich die prognostizierte Steigerung um 9 % anzubieten.
- Als gleichstellungspolitisches Ziel soll eine Integrationsquote der erziehenden Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern)

vereinbart werden. Eine Prognose für die Erreichung der Integrationsquote Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern) liegt nicht vor. Wir gehen davon aus, dass zum Jahresende 2024 eine Integrationsquote in diesem Bereich von 14 % erreicht werden kann. Weiterhin gehen wir davon aus, dass die zu erreichende Integrationsquote dieser Zielgruppe ca. 17,65 % unter der Gesamtintegrationsquote liegen wird. Wir setzen uns das Ziel, eine Integrationsquote von 14,5 % zu erreichen, diese liegt dann ca. 15% unter der Gesamtintegrationsquote.

Es wurden folgende Werte berechnet, die dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) im November 2024 übermittelt wurden:

Angebotswert:	Steigerung der Integrationsquote um 0,1 %
Angebotswert:	Steigerung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um max. 9,0 %
Angebotswert:	Steigerung der Integrationsquote erziehender Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern) um 0,5 %

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.

Es ist geplant, das Projekt fortzusetzen und einen Antrag für den Zeitraum vom 01.09.2025 bis 31.08.2028 zu stellen.

3.3.2 Rehapro (Bundesprojekt)

Das Projekt ReHaWeB wird vom Jobcenter Potsdam-Mittelmark in Kooperation mit dem Jobcenter des Landkreises Havelland und der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg realisiert. Im Rahmen des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“ wurde das Projekt vom 1. Dezember 2019 bis zum 31. Mai 2025 bewilligt.

Das zentrale Ziel von ReHaWeB ist der Aufbau eines „virtuellen“ Reha-Hauses, das rechtskreisübergreifende, ergänzende und dezentrale Beratungsangebote für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die eine Erwerbstätigkeit erschweren oder verhindern können, bietet. Durch die enge Zusammenarbeit der SGB II-Leistungsträger in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Havelland sowie der Deutschen Rentenversicherung Berlin-

Brandenburg wird eine umfassende und vernetzte Dienstleistung bereitgestellt.

Im Rahmen eines familienorientierten Ansatzes richtet sich das Projekt an alle Personen mit beginnenden oder bereits bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen sowie deren Umfeld. Ein besonderer Fokus liegt auf Menschen mit psychischen, psychosomatischen und Abhängigkeitserkrankungen. Die Teilnehmenden stehen im Mittelpunkt des Projekts und erhalten direkten Zugang zu allen beteiligten Leistungsträgern. Sie profitieren von einer abgestimmten Dienstleistung, die digitale Instrumente wie Videoberatung sowie persönliche Beratungen im eigenen Sozialraum integriert.

Besonders hervorzuheben ist die Kooperation mit Familienzentren in Potsdam-Mittelmark. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es, die Ressourcen und Fachkenntnisse der Familienzentren gezielt einzubringen, um die Unterstützung für betroffene Personen zu optimieren. Die Familienzentren bieten ein vertrautes Umfeld, in dem sich Betroffene wohlfühlen können, was die Bereitschaft zur Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten erhöht. Zudem wird durch die Einbindung der Familienzentren sichergestellt, dass auch das soziale Umfeld der Teilnehmenden in den Prozess einbezogen wird – ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Rehabilitationsmaßnahmen.

Mit dem geplanten Abschluss des Projekts im Mai 2025 wird erwartet, dass die intensive Beratung, die Zusammenarbeit über verschiedene Bereiche hinweg und das stabile Netzwerk von Partnern in der Region einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen leisten wird.

Die gesammelten Erfahrungen fließen in das Fallmanagement ein und werden dort

weitergeführt. Zudem werden die etablierten Netzwerke zu den Trägern der Rehabilitation, wie der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit, weiterhin gepflegt und ausgebaut. Entsprechende Kooperationen werden festgeschrieben, um eine langfristige Unterstützung sicherzustellen.

3.3.3 Bundesprogramm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit in Brandenburg“

Das Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ hat sich seit 2017 zur Aufgabe gemacht, bedarfsgerechte gesundheitsfördernde und präventive Angebote für arbeitslose Menschen in Berlin und Brandenburg bereitzustellen – sodass sie wieder aktiv am beruflichen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Das Jobcenter MAIA beteiligt sich seit 2020 aktiv an diesem Projekt.

Mit der Umwandlung 2023 in das langfristig geplante Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ wurden die benannten Ziele nun verstetigt und die Kooperationen nachhaltig gestärkt. Aus diesem Grund hat sich die MAIA auch diesem Programm angeschlossen und erneut einen Kooperationsvertrag unterzeichnet.

Im Fokus des Programms steht weiterhin die Lebenswelt des arbeitslosen Menschen und die Verbesserung seiner Gesundheitskompetenzen.

Ein wichtiger Part wird es dabei sein, die vorhandenen Angebote in den Kommunen noch stärker 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.

So fand im März 2024 ein Medienkompetenztag in Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum und Jugendclub Werder statt. Ähnliches ist auch für 2025 geplant. In 2025 wird es zusätzlich eine Kooperation mit einem Sportverein in einer Planregion geben, um damit ein weiteres Angebot in den Kommunen für die Leistungsberechtigten zugänglich zu machen.

Mit den Anbietern unserer Angebote zur Eingliederung in Arbeit steht die MAIA auch zu Gesundheitsfragen im ständigen Austausch und kann über das Programm bei Bedarf präventive Gesundheitsangebote zur Verfügung stellen.

Durch das Programm werden regelmäßig digitale Kurzschulungen angeboten, die auf steigendes Interesse gestoßen sind. Diese werden in 2025 fortgeführt. So kann ein noch besseres Verständnis für die Thematik bei den Mitarbeitern/-innen des Jobcenters erreicht werden. Das ist von hoher Bedeutung für die Leistungsberechtigten, denn unsere Mitarbeitenden sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeits- und Gesundheitsförderung im Jobcenter.

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, 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.¹⁷ Im Jahr 2016 war Qualitätsarbeit das Jahresthema im Benchlearning der Optionskommunen. Im Ergebnis der Arbeit der kommunalen Jobcenter an diesem Thema wurde ein Positionspapier erarbeitet.¹⁸ Qualitätsarbeit ist immer ein kontinuierlicher und systematischer Verbesserungsprozess im Jobcenter, bei dem die Mitarbeiter/-innen 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

¹⁷ Qualitätsarbeit - Ein Diskussionspapier des Bund-Länder-Ausschusses für die Träger des SGB II zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der operativen Umsetzung, Dezember 2014

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. In den Jahren 2018 und 2023 wurde das VKS aktualisiert. Für 2025 steht eine erneute Überarbeitung an.

Im Jahr 2024 wurden alle IST-Prozesse im Fachdienst Integration, Beratung und Arbeitgeberservice in einer Prozesssoftware abgebildet, die in 2025 gemeinsam mit dem FD Personal und Organisation plausibilisiert werden sollen. Um einen einheitlichen Bearbeitungsstand an den einzelnen Standorten zu erreichen, sollen aus den IST-Prozessen SOLL-Prozesse abgeleitet und als verbindlich festgelegt werden.

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, Beratung und Arbeitgeberservice soll die Arbeitsqualität durch eine konsequente Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen

¹⁸ Qualitätsarbeit in Jobcentern – Diskussionsbeitrag der Optionskommunen, Januar 2017

Fachkonzepte verbessert werden. Die Fortschreibung der Konzepte erfolgt im ersten Quartal 2025.

Es existieren folgende Fachkonzepte:

- für das Fallmanagement
- für den Arbeitgeberservice
- 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 bei fast allen Fragen besser waren als 2014. Offensichtlich haben die vielen kleinen und größeren Maßnahmen, die nach der Mitarbeiterbefragung 2014 umgesetzt wurden, eine gewisse Wirkung gezeigt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Element der Qualitätsarbeit.

Im Jahr 2023 fand der sechste MAIA-Tag, eine Personalversammlung des Jobcenters statt, bei dem das Projekt Move PM und die Einführung des Bürgergeldes im Mittelpunkt standen.

Im Jahr 2023 fand eine Mitarbeiterbefragung der gesamten Kreisverwaltung statt. Die Ergebnisse wurden in 2024 mit den Mitarbeitenden ausgewertet und Verbesserungspotentiale ermittelt.

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 2025 sind zwei Durchgänge der Kundenbefragung geplant.

3.5.4 Weiterbildung

Die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen 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 2025 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 Mitarbeiter/-innen 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 (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 vermittlungs-relevante 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

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 dem Kooperationsplan 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, Beratung und Arbeitgeberservice 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 insgesamt 905 erwerbsfähige Jugendliche¹⁹ im Alter von 15 - 24 Jahren (Berichtsmonat August 2024).

Das Fachkonzept zur Unterstützung von Jugendlichen berücksichtigt die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Hauptziel ist es, den jungen Menschen einen möglichst nahtlosen Übergang von der Schule ins Berufsleben zu ermöglichen. Da sich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in einem stetigen Wandel befindet, definieren Jugendliche die Arbeitswelt zunehmend neu. In den vergangenen Jahren blieben sowohl viele Arbeits- und Ausbildungsplätze unbesetzt als auch zahlreiche Jugendliche ohne Perspektive auf der Nachfrageseite zurück.

Um berufliche Möglichkeiten aufzuzeigen und Schüler/-innen bei ihrer Berufswahl zu begleiten, unterstützt das Jobcenter im Landkreis Potsdam-Mittelmark Berufsorientierungsprojekte.

Das Projekt „komm auf Tour“ hilft Schüler/-innen dabei, ihre persönlichen Stärken zu entdecken. Mitarbeitende des Jobcenters stehen vor Ort als direkter Ansprechpartner und zur Verfügung und informieren über verschiedene berufliche Optionen.

Das Projekt JOB NAVI PM bietet einen interaktiven Parcours zur Berufs- und Studienorientierung für die 8. und 9. Klassen weiterführender Schulen im Landkreis Potsdam-

¹⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter, November 2024

Mittelmark. Dabei werden auf mehreren Stationen verschiedene Berufsfelder vorgestellt. Zudem besteht die Möglichkeit zur direkten Vernetzung von Schüler/-innen mit Unternehmen und Hochschulen. Auch hier sind die Mitarbeiter/-innen des Jobcenters aktiv an der Umsetzung des Projektes beteiligt.

Eine neue Praktikumsinitiative ermöglicht zudem beruflich noch nicht abschließend orientierten jungen Menschen sich bei einem oder mehreren Ausbildungsbetrieben in kurzen, jeweils bis zu 6-wöchigen betrieblichen Praktika über Berufsbilder zu informieren und die Berufswahlentscheidung zu festigen.

Jugendliche, die einen konkreten Berufswunsch und die notwendige Ausbildungsreife haben, erhalten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz Unterstützung von ihrem persönlichen Ansprechpartner/-innen sowie dem Arbeitgeberservice der MAIA.

Um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, stehen sowohl den Jugendlichen als auch den Ausbildungsbetrieben vor und während der Ausbildung Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II umfasst die Vorbereitung auf eine Ausbildung und die Begleitung während dieser Phase.

Für Auszubildende bietet die Assistierte Ausbildung (ASA) Unterstützung in Form von Förderunterricht und sozialpädagogischer Begleitung, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) stellt zudem eine wichtige Möglichkeit dar, Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche an eine Berufsausbildung heranzuführen.

Durch das geförderte Betriebspraktikum in einem konkreten Ausbildungsberuf können sie erste Einblicke gewinnen und ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Die MAIA nutzt dieses Instrument in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und potenziellen Ausbildungsbetrieben.

Wenn trotz umfassender Bemühungen und des Einsatzes ausbildungsfördernder Maßnahmen kein betrieblicher Ausbildungsplatz gefunden werden konnte, bietet die MAIA Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) an. Diese stehen lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen zur Verfügung sowie auch solchen jungen Menschen, die trotz aller Anstrengungen nicht in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet sind.

Für Jugendliche, die noch nicht bereit für eine Ausbildung sind, werden individuelle Strategien entwickelt. Dabei steht der Ansatz „Qualifizierung vor Aushilfsjob“ im Fokus, um eine langfristige Integration zu erreichen. Trotz der positiven Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Landkreis Potsdam-Mittelmark zeigt sich ein wachsender Anteil an arbeitsmarktfernen Jugendlichen. Durch vielfältige Maßnahmen und Ansätze wird versucht, die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser heterogenen Zielgruppe zu adressieren. Dabei hat sich gezeigt, dass langwierige und unspezifische Maßnahmen häufig nicht zur Motivation der Jugendlichen passen und daher nur selten den gewünschten Erfolg bringen.

Im Rahmen der Berufsorientierung und Beratung arbeitet die MAIA eng mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit und gegebenenfalls dem Reha-Team zusammen, da diese die Hauptverantwortung für die Berufsberatung tragen. Im vergangenen Jahr fanden verschiedene gemeinsame Kooperationsformate statt, und auch für 2025 sind bereits gemeinsame Termine geplant. Diese regionalen Treffen dienen

sowohl dem fachlichen Austausch über aktuelle Entwicklungen als auch der Festlegung weiterer gemeinsamer Schritte für die Zukunft.

4.3 Ältere Leistungsberechtigte

Die Zielgruppe der älteren Leistungsberechtigten ist im Verhältnis zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Im August 2024 waren 30,1% der von der MAIA betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten älter als 50 Jahre²⁰. Das sind insgesamt 1.602 Personen.

Die Erfahrungen der älteren Leistungsberechtigten können für den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sein. Diese Erkenntnis ist in Politik und Gesellschaft angekommen, so dass durch verschiedene Regelungen, die Arbeitskräfte länger gebunden werden können oder auch Leistungsberechtigte wieder in den Arbeitsmarkt finden. Auch der Bundesminister Herr Heil fordert von den Arbeitgebern eine stärkere Bereitschaft, auch über 60-Jährige Bewerber einzustellen, gerade in der aktuellen Situation des Fachkräftemangels, sollte das Potential und die Erfahrungen der Älteren genutzt werden. Gerade das Weiterbeschäftigen der sogenannten „Babyboomer“-Generation kann ein Baustein sein, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Die MAIA nutzt hierfür alle regulären Förderinstrumente. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe war und ist es, sowohl vorhandene Potentiale zu erkennen als auch 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. Wichtig bei der Betreuung der älteren

Leistungsberechtigten ist das Schaffen von Motivation durch kleine modulare Weiterbildungen, um wieder fit für den Arbeitsmarkt zu werden.

Ein Schwerpunkt kann bei einem Teil der Leistungsberechtigten auch die Verbesserung der Gesundheit sein.

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, deren Aufgabe es ist das beschäftigungsorientierte Fallmanagement umzusetzen.

Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist es, Integrationsfortschritte bei den Leistungsberechtigten mit sehr komplexen Problemlagen zu erreichen. Die Probleme liegen meist in den beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Bereichen. Erst durch deren Abbau kann langfristig eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Dabei gilt es, die vorhandenen Problemlagen zu erkennen und gemeinsam mit den Leistungsberechtigten auf deren Verringerung hinzuwirken, indem deren Ressourcen erkannt und ausgebaut werden.

Oft sind diese Leistungsberechtigten für das Jobcenter nur noch schwer zu erreichen. Verschiedene Förderungen aus den

²⁰ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte für Jobcenter, November 2024

Eingliederungsleistungen sind daher auch in 2025 speziell auf diese Personengruppe zugeschnitten und werden durch die Fallmanager/-innen betreut. Mit dem Angebot der „ganzheitlichen Betreuung“ (§ 16k SGBII) haben sich die Möglichkeiten erweitert, durch aufsuchende Hilfen wieder den Kontakt zu schwer erreichbaren Leistungsberechtigten aufzubauen. Das nutzen wir auch für das Fallmanagement.

Auch die schon bewährten Leistungserprobungszentren werden in 2025 weiter angeboten, sowie Maßnahmen speziell für Leistungsberechtigte mit psychischen Problemlagen.

Insbesondere in diesen Maßnahmen werden auch die gesundheitsförderlichen Angebote des oben beschriebenen teamw()rk-Programms erfolgreich eingebunden.

Einen hohen Stellenwert in der Arbeit der Fallmanager/-innen ist die Arbeit in den Netzwerken, die für die Unterstützung der Leistungsberechtigten von großer Bedeutung sind. Dabei geht es darum, ihnen aktiv Hilfen zur Selbsthilfe anzubieten und sie mit den für sie notwendigen Netzwerkpartnern vertraut zu machen. Die Fallmanager/-innen arbeiten intensiv mit den regionalen Netzwerkpartnern, wie Sucht- und Schuldnerberatung, ambulante Wohnhilfe, der salus ambulanz und gemeinnützigen Einrichtungen der Kommunen zusammen. Es bestehen aber auch enge Kontakte zu den anderen Fachdiensten im Landkreis, wie beispielsweise dem Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt, hier besonders mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst, und Beratungszentren. Außerdem nehmen sie aktiv an den sozialen Netzwerktreffen im Landkreis teil.

Die in rehapro gesammelten Erfahrungen werden nach Auslaufen des Projektes im Mai 2025 in das

Fallmanagement aufgenommen und dort weitergeführt. Dazu gehört besonders die Betreuung der Leistungsberechtigten mit Rehabilitationsbedarfen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist hier auch die gefestigten Netzwerke zu den Trägern der Rehabilitation, wie die Deutsche Rentenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit, weiter zu pflegen und auszubauen. Entsprechende Kooperationen werden dazu festgeschrieben.

Zunehmend gerät neben gesundheitlichen Einschränkungen auch die Sicherung des Wohnraums der Leistungsberechtigten 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. 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. Aufgrund der schwierigen Situation haben sich 2023 in den Planregionen übergreifende Arbeitskreise gebildet, die auch in 2024 nach Lösungen bei drohender Wohnungslosigkeit suchen. An diesen nehmen auch die Fallmanager/-innen aktiv teil.

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 2025 überarbeitet 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 vielen 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.

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.

Sie steht im Jobcenter daher auf drei Säulen:

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. Mit Auslaufen des Projektes werden die Ansätze, wie in Pkt 4.4. beschrieben durch das Fallmanagement weitergeführt.

Die zweite Säule der Gesundheitsausrichtung ist die zielorientierte Sucht- und Problembewertung 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 Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit in Brandenburg“ (siehe 3.3.3), welches in der MAIA in 2020 als Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ gestartet ist und seit 2023 als dauerhaftes Programm fortgeführt wird.

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.

Durch die seit mehreren Jahren sehr erfolgreiche Beteiligung an der Umsetzung der Richtlinie Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften mit dem Projekt „Integrationsbegleitung“ (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.

Seit dem Krieg in der Ukraine sind viele Frauen mit Kindern nach Deutschland geflüchtet und werden durch das Jobcenter betreut. Da sie oft ohne ihre Ehemänner nach Deutschland kamen,

gelten auch sie als alleinerziehend. Hier ist die Integration der Mütter eine größere Herausforderung, da die Kinderbetreuung, außerhalb der Betreuungszeiten von Schule und Kita, nur durch sie abgedeckt werden kann. Dies schränkt die Verfügbarkeit hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme deutlich ein. Derzeit befindet sich weiterhin der Großteil in Berufssprachkursen oder Wiederholungssprachkursen. Nach Abschluss dieser Sprachkurse werden diese Geflüchteten in 2025 verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert (siehe auch 4.1). Auch im Rahmen des Job-Turbo wird auf eine intensive Vermittlung in den Arbeitsmarkt gesetzt. Durch gezielte Beratung und Unterstützung dieser Geflüchteten soll mit ihrem derzeit vorhandenen Sprachniveau eine zeitnahe Integration auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden. Diese Zielsetzung wird in 2025 weiterhin verfolgt.

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 Anlaufstelle bei der Wirtschaftsförderung Brandenburg sowie die vom Landkreis (Wirtschaftsforum PM) angebotenen Beratertage.

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.

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. Einige sind weiterhin im Leistungsbezug. Um diese Personengruppe weiterhin schnell bei der Beendigung der Hilfebedürftigkeit unterstützen zu können, werden auch in 2025 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 2025 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 Arbeitgeber-service

Das Konzept des kreiseigenen Arbeitgeberservices (AGS) stützt sich auf drei zentrale Säulen:

Die erste Säule bildet die Arbeitgeberbetreuung und -beratung, die als Kernaufgabe des AGS unverzichtbar bleibt. Arbeitgeber vor Ort benötigen eine Ansprechperson, die sowohl den regionalen Arbeitsmarkt kennt, als auch als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung fungiert.

Die Herausforderungen für Unternehmen waren im Jahr 2024 enorm. Die Nachfrage nach Arbeitskräften übersteigt deutlich das verfügbare Angebot. Der AGS steht den regionalen Arbeitgebern auch in dieser Situation als erste Anlaufstelle zur Seite. Er unterstützt sie bei der passgenauen Besetzung offener Stellen, informiert über geeignete Fördermöglichkeiten und hilft, bürokratische Hürden abzubauen.

Die zweite Säule des AGS umfasst die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der Intensivvermittlung. Diese gewinnt zunehmend an Bedeutung, da die Problemlagen der arbeitssuchenden Personen, die im Jobcenter MAIA betreut werden, immer komplexer werden. Es reicht häufig nicht mehr aus, den Bewerbenden lediglich bestehende Stellenangebote zu vermitteln. Vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern individuelle Integrationsstrategien entwickelt werden, um die Vermittlungschancen zu erhöhen.

Auch nach der Arbeitsaufnahme ist in vielen Fällen ein nachgelagertes Coaching der Arbeitnehmer/-innen erforderlich, um die Beschäftigung zu stabilisieren.

Angeht das sich wandelnde Arbeitsmarktes hat die Intensivvermittlung des AGS eine herausragende Rolle dabei, neue Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren.

Um die Wettbewerbsfähigkeit in den Unternehmen zu stärken, wird der Fokus auf Leistungsberechtigte, die sich in einer Beschäftigung befinden, erweitert. Die Beratung der Arbeitgeber zu Themen wie berufliche Weiterbildung und Qualifizierung gewinnt hierbei zunehmend an Relevanz.

Die dritte Säule des AGS basiert auf der detaillierten Kenntnis der regionalen Stellenangebote. Dazu gehören sowohl ausgeschriebene Stellen in der Jobbörse und auf anderen Portalen als auch der Bedarf an Arbeitskräften bei Unternehmen, die keine offiziellen Ausschreibungen veröffentlicht haben. Leistungsberechtigte erhalten regelmäßig Vermittlungsvorschläge für geeignete offene Stellen oder werden ermutigt, sich initiativ zu bewerben.

Der Aufbau und die Pflege von Netzwerken sind für den AGS von zentraler Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises Potsdam-Mittelmark wird intensiv fortgeführt, um Synergien optimal zu nutzen.

Als Teil des „Wirtschaftsforums PM“ teilt der AGS aktuelle Informationen zu arbeitsmarktpolitischen Themen und bietet persönliche Beratungen im Rahmen des monatlichen Beratertages an.

Darüber hinaus finden regelmäßig Treffen mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit statt. Neben fachlichem Austausch werden dabei auch Bewerbungstage direkt bei regionalen Unternehmen vor Ort und in der MAIA organisiert.

Ein besonderes Highlight des Jahres ist die Organisation und Durchführung der JOBinale. Diese Arbeits- und Ausbildungsmesse, die gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Potsdam, dem Jobcenter der Landeshauptstadt Potsdam, dem Jobcenter der Stadt Brandenburg an der Havel und dem Jobcenter MAIA durchgeführt wird, ist die größte ihrer Art im Land Brandenburg. Im Jahr 2025 wird die JOBinale bereits zum 20. Mal in Potsdam stattfinden.

4.10 Saisonbeschäftigung

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark sind Land- und Forstwirtschaft sowie Obst- und Gartenbau seit jeher fest verankert. Besonders erwähnenswert ist das Beelitzer Spargelanbaugebiet, das zu den größten in Deutschland zählt. Der „Beelitzer Spargel“ hat sich inzwischen als weit über die Region hinaus bekanntes und sehr gefragtes Produkt etabliert. Ebenso genießt das Werderaner Gebiet überregionale Bekanntheit, vor allem dank seiner Obstplantagen. Obwohl die Zahl der Beschäftigten in diesen Branchen vergleichsweise gering ist, besteht während der Erntezeit regelmäßig ein saisonaler Bedarf an Arbeitskräften. Dies nutzt die MAIA gezielt für ihre Integrationsarbeit.

Bereits seit 2005 hat die MAIA die Aufgabe, Leistungsberechtigte in saisonale Tätigkeiten der Land- und Forstwirtschaft sowie im Obst- und Gartenbau zu vermitteln, an externe Dienstleister übertragen. Dieses Angebot genießt durch seine langfristige Etablierung eine hohe Akzeptanz bei den Teilnehmenden. Der beauftragte Dienstleister prüft zunächst, ob die Leistungsberechtigten für die spezifischen Aufgaben geeignet sind und vermittelt sie anschließend an die entsprechenden Betriebe. Darüber hinaus unterstützt er die Arbeitnehmer während der saisonalen Beschäftigung, sorgt für den Erhalt ihrer Motivation und fungiert als

Vermittler bei Konflikten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten.

Das Konzept, die gesamte Erntesaison abzudecken und die Teilnehmenden schrittweise an unterschiedliche Betriebe zu vermitteln, führt regelmäßig zu positiven Integrationsergebnissen. Daher wird diese Vermittlungsarbeit auch in der Erntesaison 2025 durch einen Vertragspartner fortgeführt.

4.11 Fachkräftesicherung

Der zunehmende Bedarf an Arbeitskräften in den vergangenen Jahren sowie der sogenannte „Demografische Wandel“ haben deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass einige Unternehmen mittlerweile bereit sind, ihre Anforderungen an neue Mitarbeitende oder Auszubildende zu reduzieren. Diese Entwicklung kommt dem Profil der von der MAIA betreuten Leistungsberechtigten entgegen und verbessert deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch betrachtet die MAIA dies nicht als ausreichende Lösung, um den Bedarf an Arbeitskräften im Landkreis langfristig zu decken. Schulabschlüsse und fundierte Berufsausbildungen bleiben in den meisten Fällen unverzichtbar, um eine dauerhafte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und den deutschlandweiten Fachkräftemangel angesichts des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials (EPP) effektiv entgegenzuwirken.

Ogleich die Hauptverantwortung für viele Maßnahmen bei anderen Institutionen und Behörden liegt, kann auch die kommunale Ebene positiv auf bestimmte Handlungsfelder Einfluss nehmen. So trägt die MAIA aktiv dazu bei, die Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen und alleinerziehenden Frauen zu fördern.

Die Zuwanderung der letzten Jahre hat eine anhaltende Debatte über die Integrationschancen von Flüchtlingen in die Gesellschaft ausgelöst. Dabei ist Zuwanderung von Arbeitskräften zwingend notwendig, um den enormen Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Das reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet neue Möglichkeiten für interessierte ausländische Arbeitskräfte, dies stellt den Landkreis Potsdam-Mittelmark jedoch vor neue Herausforderungen, z.B. wenn es um das Thema Wohnen geht.

Die MAIA leistet ihren Beitrag, indem es erwerbsfähige Flüchtlinge auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung intensiv unterstützt.

Ein zentraler Schwerpunkt der MAIA zur Fachkräftesicherung liegt auf der Vermittlung von Ausbildungsstellen, der Förderung von Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (siehe Kapitel 4.2) sowie der Unterstützung beruflicher Weiterbildung (FbW).

Die Förderung beruflicher Weiterbildung hat seit Jahren eine hohe Priorität in der Beratung der Leistungsberechtigten, da diese Qualifizierungsform besonders häufig zu erfolgreichen Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt führt. Mit dem Inkrafttreten des 2. Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 wurden unter anderem die Zuständigkeit für die Beratung, Förderentscheidung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 01.01.2025 von den Jobcentern auf die Bundesagenturen für Arbeit übertragen. Davon umfasst sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und die damit zusammenhängenden Kosten. Die Identifikation eines Weiterbildungsbedarfs und die Integrationsverantwortung verbleiben weiterhin bei der MAIA.

Seit der Einführung des Bürgergeldes und dem Wegfall des Vermittlungsvorrangs gewinnen Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses noch stärker an Bedeutung. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Potsdam und den umliegenden Jobcentern hat die MAIA eine Qualifizierungs- und AVGS-Planung erarbeitet. Ziel ist es, dass jeder Leistungsberechtigte, dessen Chancen durch eine Weiterbildungsmaßnahme verbessert werden können, einen Bildungsgutschein erhält.

Durch das Qualifizierungschancengesetz wurde auch die Weiterbildung von beschäftigten Leistungsberechtigten intensiviert. Damit soll ihre Position auf dem Arbeitsmarkt gestärkt und ein Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region geleistet werden.

Mithilfe der beschriebenen Instrumente, aktueller Stellenmarktanalysen und der Angebote von Bildungsträgern bietet die MAIA eine individuelle Beratung für ihre Leistungsberechtigten an. Dabei werden passgenaue, einzelfallorientierte Angebote entwickelt, die den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen und aktiv begleitet werden.

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.

Eine kontinuierliche Herausforderung ist der Neuzugang von Geflüchteten, die oft noch kein ausreichendes Sprachniveau erreicht haben, sodass die Gespräche ganz überwiegend nur mit Unterstützung von Sprachmittlern geführt werden können. Das zentrale und für die Jobcenter kostenfreie Angebot des Landes Brandenburg ist hier eine herausragende

Unterstützung, das in der neuen Legislaturperiode hoffentlich eine Fortsetzung erfährt.

Jedes erwerbsfähige Mitglied der Bedarfsgemeinschaft erhält ein umfangreiches Gespräch zur Feststellung seiner Stärken und der individuellen Handlungsbedarfe. Gemeinsam wird eine verbindliche Eingliederungsstrategie erarbeitet und die einzelnen Schritte im Kooperationsplan 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, erhielten bisher innerhalb von drei Monaten eine Beratung durch eine Reha-Lotsin zur Vorstellung des Projektes ReHaWeB. Dieses Projekt beinhaltete eine klientenzentrierte rechtskreisübergreifende Beratung gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung. Mit Auslaufen des Projektes zum 31.05.2025 besteht diese Möglichkeit dem Grunde nach zwar nicht mehr, jedoch werden die innovativen Ansätze der Arbeit, die sich als wirksam und zielführend erwiesen haben, in die tägliche Beratungspraxis übernommen.

4.13 Flüchtlinge

Die MAIA fördert mit ihrer Willkommenskultur geflüchtete Menschen, die Anspruch auf Bürgergeld haben, durch umfassende und unmittelbare Unterstützung.

In den letzten Jahren ist die Zahl der nach Deutschland geflüchteten Personen erheblich gestiegen, was die Mitarbeitenden der MAIA vor anhaltende Herausforderungen bei der Integration stellt.

Um die Beratungskompetenz bei der Integration von Geflüchteten weiter zu stärken, werden den Mitarbeitenden des Jobcenters regelmäßig interkulturelle Schulungen angeboten. Zudem stehen diverse fremdsprachige Formulare und Informationsblätter bereit. Orientierungshilfen wurden entwickelt, um Geflüchteten den Einstieg in den Leistungsbezug zu erleichtern. Im vergangenen Jahr nutzte die MAIA das kostenfreie digitale Angebot für Telefon- und Videodolmetschen, das vom Land Brandenburg bereitgestellt wurde. Das Angebot wird der MAIA auch im kommenden Jahr zur Verfügung stehen.

Durch den Wechsel der Rechtszuständigkeit von Geflüchteten aus der Ukraine in den Leistungsbereich des SGB II hat die MAIA in kurzer Zeit eine Vielzahl neuer Leistungsberechtigter übernommen. Aufgrund der aktuellen politischen Entwicklungen, ist davon auszugehen, dass die Beratung und Vermittlung weiterhin in der Kompetenz der Jobcenter verbleiben. In der MAIA gestalteten sich die Gespräche wegen bestehender Sprachbarrieren anfänglich schwierig. Mit zunehmenden Sprachniveau und der Ermittlung von Kompetenzen und Fähigkeiten konnten Fortschritte bei der Integration von Ukrainer/-innen erzielt werden. Dieser Trend soll in 2025 fortgeführt werden. Geplant sind weitere Bewerbungstage und die gezielte Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Integration von Geflüchteten ist der Erwerb von Sprachkenntnissen. Daher werden Geflüchtete verpflichtet, zunächst an Integrationskursen teilzunehmen, die ihre gesellschaftliche Teilhabe fördern sollen. Anschließend bereiten Berufssprachkurse die Teilnehmenden gezielt auf den Arbeitsmarkt vor.

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.

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

Mit der Integration der kreislichen Ausländerbehörde in das Dezernat 6 konnte die Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und der Ausländerbehörde deutlich verbessert werden.

Die MAIA beteiligt sich zudem an geförderten Projekten des Europäischen Sozialfonds. Beispiele hierfür sind „Chancen Erkennen – Beruflich Ankommen“ des Diakonischen Werks Teltow-Fläming e.V. und „My Turn – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“. Der Austausch von Informationen und Know-how trägt maßgeblich zum Erfolg dieser Projekte bei.

Die MAIA ist auch im Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration vertreten, der auf Initiative der Integrationsbeauftragten des Landkreises Potsdam-Mittelmark ins Leben gerufen wurde. Hier arbeiten Behörden, Sozialarbeitende und andere Institutionen eng zusammen, um aktuelle Fragen zur Integration von Geflüchteten im Landkreis zu klären.

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

Bereits 2016 entwickelte der Landkreis Potsdam-Mittelmark eine Zuwanderungsstrategie für geflüchtete Menschen. Um den politischen und

gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden, soll mit Beschluss des Kreistages die Zuwanderungsstrategie mit Beteiligung der MAIA fortgeschrieben werden.

In einem gemeinsam mit dem Fachdienst Soziale Leistungen erstellten Fachkonzept für Migrationssozialarbeit sind die Aufgaben der Berater/-innen in den Übergangwohnheimen sowie der überregionalen Migrationssozialarbeit definiert. Das Fachkonzept wird derzeit überarbeitet, wobei die Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung berücksichtigt werden.

Zur Aufgabe der Sozialarbeiter/-innen gehört 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 2025 werden Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) fortgeführt. Aufgrund der deutlich geringeren Mittelzuweisung und der im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten geringen

Eingliederungsquote musste die Zahl der Stellen jedoch entsprechend reduziert werden.

Der Schwerpunkt liegt weiterhin bei den AGH für integrationsferne Leistungsberechtigte mit erhöhtem Betreuungsaufwand, wobei die Einsatzstellen bedarfsorientiert angepasst werden.

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 1,50 € pro Stunde.

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 2025 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 aufgrund begrenzter Mittel leider weiterhin nur in sehr eingeschränktem Umfang Gebrauch gemacht werden.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bedauerlich, da im Rahmen des Bürgergeldgesetzes beschlossen wurde, die zunächst nur bis zum 31.12.2024 befristeten Fördermöglichkeiten zu Regelinstrumenten zu machen und diese nun dauerhaft zur Verfügung stehen.

2024 erreichte ein größerer Teil der im Jahre 2019 begonnenen Erstförderungen die maximale Förderdauer von fünf Jahren. Eine Übernahme in ein ungeförderndes Beschäftigungsverhältnis ist leider nicht der Regelfall. Für den anspruchsberechtigten Personenkreis kann aber insbesondere mit Blick auf das Ziel der Teilhabe festgestellt werden, dass bei den langfristigen Förderungen oftmals zumindest eine soziale Integration gelingt und sich vereinzelt auch Perspektiven ergeben.

Den nach wie vor eingehenden Interessenbekunden von Arbeitgebern stehen zunehmend weniger Personen gegenüber, die zunächst die Fördervoraussetzungen erfüllen und im weiteren den individuellen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit gewachsen sind.

4.15 Ganzheitliche Betreuung

Mit Einführung des Bürgergeldes wurde durch § 16 k SGB II eine ganzheitliche Betreuung als Unterstützungsinstrument zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit geschaffen. Die bedarfsorientierte und zeitlich befristete Betreuung kann einem Dritten übertragen werden, wovon das Jobcenter MAIA Gebrauch gemacht hat.

Ein herausragendes Element dieses neuen Angebotes ist, dass die Betreuung vor allem aufsuchend erfolgt, wodurch nach den Erfahrungen im ersten Jahr bereits eine deutlich größere Akzeptanz der Leistungsberechtigten festgestellt werden kann.

Das Angebot ist freiwillig und umfasst Unterstützung in alltagspraktischen Fragen, bei persönlichen Problemen sowie unterstützungsrelevanten Bedarfen. Selbst eine Begleitung bei Behördengängen ist möglich.

Die ganzheitliche Betreuung konnte inzwischen verstetigt werden und wird von allen Beteiligten als sehr positiv bewertet. Die gute Zusammenarbeit der Coaches mit den persönlichen Ansprechpartnern/-innen zeigt gute Erfolge beim Abbau vermittlungsrelevanter Hemmnisse, sodass das Angebot weiter vorgehalten wird.

5 Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit

5.1 Verteilung des Eingliederungsbudgets

Die dem Jobcenter MAIA zugeteilten Mittel für 2025 sind noch als vorläufig anzusehen.

Die Tabelle zeigt die tatsächlichen Ausgaben der Vorjahre pro Instrument sowie die vorläufige Planung der entsprechenden Ausgaben für 2025:

Eingliederungsbudget	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Planung
	2022	2023	2024	2025
Vermittlungsbudget	94.808 €	104.279 €	129.322 €	149.000 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.382.556 €	1.147.622 €	941.059 €	935.780 €
Vermittlungsgutscheine	4.000 €	-	1.250 €	4.000 €
Reisekosten zum Meldetermin	9.535 €	13.839 €	13.830 €	16.400 €
Förderung beruflicher Weiterbildung -Auslauffinanzierung-	243.923 €	207.813 €	203.384 €	89.140 €
Eingliederungszuschüsse	474.788 €	437.192 €	535.765 €	607.273 €
Beschäftigungszuschuss -Auslauffinanzierung-	67.026 €	71.128 €	82.289 €	88.000 €
Einstiegsgeld	70.732 €	53.006 €	61.925 €	72.500 €
Begleitenden Hilfen für Selbstständige	7.969 €	1.200 €	0 €	6.000 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	122.548 €	94.094 €	96.502 €	97.000 €
Assistierte Ausbildung	115.162 €	115.162 €	115.162 €	112.000 €
Einstiegsqualifizierung	12.308 €	3.515 €	6.822 €	29.550 €

Förderung benachteiligter junger Menschen	-	-	-	-
Leistungen für Menschen mit Behinderungen/Reha -Auslauffinanzierung-	81.342 €	79.443 €	31.137 €	29.000 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	424.585 €	303.851 €	270.280 €	217.000 €
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	196.321 €	81.576 €	134.769 €	169.100 €
Teilhabe am Arbeitsleben	962.711 €	832.648 €	650.089€	388.500€
Freie Förderung	-	-	986 €	7.600€
Bürgergeldbonus -Auslauffinanzierung-		3.002 €	6.820 €	135 €
Ganzheitliche Betreuung		95.403 €	229.020 €	340.000 €
Berufsorientierungspraktikum			76 €	2.200 €
Mobilitätzuschuss			-	2.000 €
Summe	4.270.314 €	3.644.771 €	3.510.487 €	3.362.178 €

Die Planung orientiert sich an den Ausgaben des Jahres 2024.

Mit Inkrafttreten des 2. Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 wurden unter anderem die Zuständigkeit für die Beratung, Förderentscheidung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Reha ab 01.01.2025 von den Jobcentern auf die Bundesagenturen für Arbeit übertragen. Mit diesem Gesetz wurde auch der Bürgergeldbonus wieder abgeschafft. Die Planung enthält daher nur noch Kosten zur Ausfinanzierung der Leistungen.

Die Ausbildungsgarantie als Teil des Aus- und Weiterbildungsgesetzes hat zum 01.04.2024 neue

Instrumente hervorgebracht. So wurden ein Mobilitätzuschuss und die Möglichkeit eines Berufsorientierungspraktikums eingeführt. Mit dem Fokus auf Ausbildung wurden auch für die Einstiegsqualifizierung mehr Mittel eingeplant.

Des Weiteren sind weniger Maßnahmen bei den Leistungen Aktivierung und berufliche Eingliederung und Arbeitsgelegenheiten mit MAE geplant, aber die Kosten werden in etwa gleichbleibender Höhe geplant, da weiterhin die Herausforderung besteht, mit dem größer werdenden Anteil an Leistungsberechtigten mit integrationsfernen Profillagen geeignete Maßnahmen und durchführende Träger zu finden. Die Kosten für einzelne Maßnahmen haben sich in den letzten Jahren stark erhöht.

Bei allen anderen Instrumenten erwarten wir ähnliche Ausgaben wie im Jahr 2024.

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. Es ist die Beantragung einer Fortsetzung des Projektes vom 01.09.2025 bis 31.08.28 geplant.

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 und endet am 31.05.2025.

5.3 Flankierende kommunale Leistungen nach § 16a SGB II

Im Jahr 2025 sind für die psychosoziale Beratung und die qualifizierte Suchtberatung 379.556 € kommunale Mittel geplant. Die Maßnahme wurde in 2024 ausgeschrieben.

Mittel für die Schuldnerberatung stehen ebenfalls zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch den Fachdienst Soziale Leistungen.