

Zielplanung 2023

Arbeitsmarktprogramm



Inhalt

1. Vorwort.....	1
2. Gesetzliche Ziele.....	2
3. Rahmenbedingungen	2
3.1. Vielfalt im kommunalen Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld	2
3.2. Der Arbeitsmarkt im Landkreis Anhalt – Bitterfeld	3
4. Bürgergeld.....	5
5. Handlungsfelder/Ziele	7
5.1. Gemeinsame Steuerungsziele (gem. §48b SGB II) und geschäftspolitischer	7
Handlungsfelder.....	7
5.2. Mittelfristige Planung.....	7
6. Zielgruppenarbeit und Umsetzungsstrategien	8
6.1. Jugendliche U25	9
6.1.1. Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	9
6.1.2. Förderung schwer erreichbarer junger Menschen - § 16 h SGB II	9
6.1.3. Förderprogramm – STABIL	10
6.1.4. Jugendberufsagentur (JBA).....	11
6.2. Beratungsansätze	11
6.2.1. ganzheitliche Beratung	11
6.2.2. Intensivvermittlung.....	12
6.2.3. Absolventenmanagement nach Arbeitsgelegenheit	12
6.3. Alleinerziehende/Erziehende.....	14
6.3.1. ESF-Projekt Familien stärken	15
6.4. Neuausrichtung arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung	15
6.4.1. Assistierte Vermittlung	16
6.4.2. Absolventenmanagement	16
6.4.3. Betriebliches Assessment.....	17
6.5. Zuwanderung	17
6.6. Chancengleichheit	18
6.7 Gesundheitsförderung.....	19
7. Zielwerte 2023.....	21
7.1 K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit	21
7.1 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	21
7.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	21
8. Quellenverzeichnis	22

1. Vorwort

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters des Landkreises Anhalt-Bitterfeld stellt die geschäftspolitische Ausrichtung für das Jahr 2023 dar. Darüber hinaus werden die Handlungsfelder für das Jahr 2023 beschrieben.

Das Arbeitsmarktprogramm ist Informationsgrundlage für alle beteiligten Arbeitsmarktakteure und die politischen Gremien. Gleichzeitig dient es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters als Leitfaden und Orientierung in der operativen Umsetzung ihrer Aufgaben.

Auch nach der Pandemie ist die Arbeit mit Menschen weiterhin eine herausfordernde Aufgabe des Jobcenters. Der Erfolg der Arbeit des Jobcenters liegt neben der finanziellen Ausstattung auch an dessen Netzwerkpartnern und der gemeinschaftlichen Arbeit vor Ort.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld achten bei ihrem Handeln auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Leistungsberechtigten aller Couleur. Während des Einsatzes von Förderinstrumenten werden die Realisierbarkeit, der Fokus auf einen familienzentrierten Ansatz sowie die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der täglichen Arbeit beachtet.

Der familienzentrierte Ansatz eröffnet für alle erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft Beratungs- und Fördermöglichkeiten entsprechend ihrer individuellen Situation. Die Lebenssituation der Kinder (insbesondere der Schüler) wird im Beratungsgespräch aufgegriffen. Netzwerk- und Kooperationsarbeit ergänzen die Beratungsgespräche. Die Abstimmung der persönlichen Ansprechpartner (Arbeitsvermittler) und Sachbearbeiter wird intensiviert, um die bestmögliche Betreuung der Leistungsberechtigten zu ermöglichen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den folgenden Ausführungen auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2. Gesetzliche Ziele

Unser gesetzlicher Auftrag:

„Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Sie soll erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“

§ 1 Absatz 2 SGB II

Die Ziele in der Zusammenarbeit mit den Leistungsberechtigten sind:

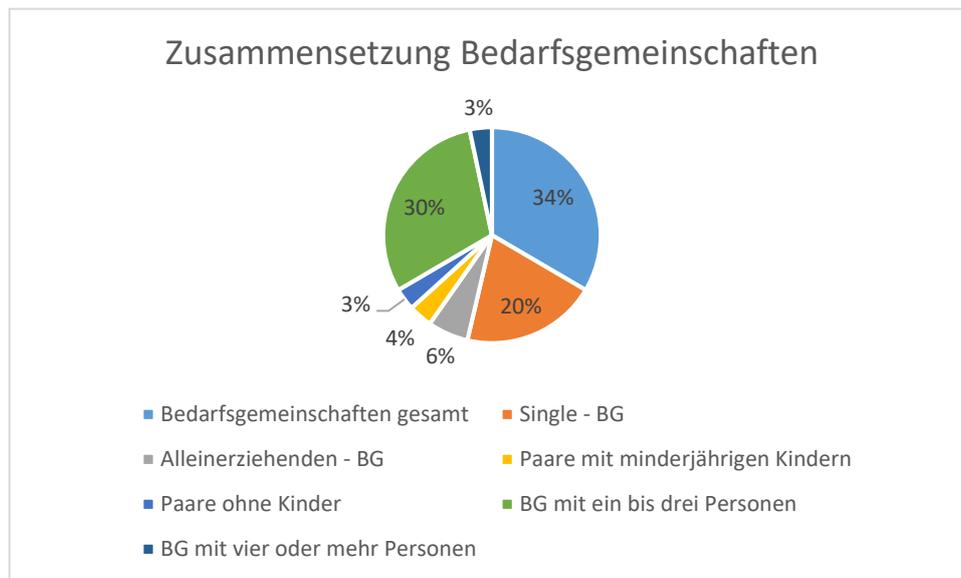
1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit
2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
3. Verbesserung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit
4. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

3. Rahmenbedingungen

3.1. Vielfalt im kommunalen Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld

Die strukturellen Faktoren vor Ort prägen grundlegend den Arbeitsmarkt und sind eher langfristig veränderbar. Hinzu kommen kurzfristig auftretende Effekte, die aus der makroökonomischen Ebene resultieren. Nationale und internationale Veränderungen wirken sich auch immer auf die kommunale Ebene aus. Die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs, Energiekrise und Inflation sind auch im Landkreis Anhalt-Bitterfeld spürbar. Lieferkettenprobleme, Fachkräftemangel sowie Aus- und Nachwirkungen der Coronavirus-Pandemie beeinflussen sowohl die heimische Wirtschaft als auch die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Chancen aus, Menschen in Arbeit zu vermitteln und dauerhaft zu integrieren. Solche Trends sind einerseits lokal nicht beeinflussbar, setzen aber andererseits den Möglichkeitsrahmen, in dem wir uns als kommunales Jobcenter bewegen.

Im Jahr 2022 waren 11.527 Personen im Landkreis Anhalt-Bitterfeld leistungsberechtigt nach dem SGB II, dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr 2021 eine Steigerung der Leistungsberechtigten um 8,6 %. Die Gesamtheit der Personen im SGB II – Leistungsbezug ist sehr vielfältig, so lebten die 11.527 Leistungsberechtigten nach dem SGB II in 7.162 Bedarfsgemeinschaften. Das folgende Diagramm soll einen ersten Eindruck vermitteln, wie sich die Bedarfsgemeinschaften des kommunalen Jobcenters des Landkreises Anhalt-Bitterfeld zusammensetzen.



Quelle: Report Dezember 2022 Jobcenter KomBA - ABI

3.2. Der Arbeitsmarkt im Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Der anhaltende Krieg in der Ukraine, fortgesetzte Lieferkettenengpässe, sowie gestiegene Energiekosten haben neben den Auswirkungen aus der Corona Pandemie Einfluss auf die konjunkturellen Aussichten. Die sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt analysiert bzw. prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in seiner IAB-Prognose¹ 2022/2023 bundesweit:

- Aufwuchs bei der Zahl der Erwerbstätigen um 220.000 Personen
- Anstieg der Arbeitslosenzahl in 2023 um 60.000 Personen, bedingt u.a. durch die Registrierung ukrainischer Geflüchteter in der Grundsicherung
- Beschäftigungsaufbau insbesondere in den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit sowie bei der Information und Digitalisierung
- Stagnation der Erwerbstätigenzahl beim produzierenden Gewerbe
- Anstieg des Erwerbspotenzial durch Fluchtmigration aus der Ukraine und der Erholung von der Corona-Krise

Regional wird sich der Arbeitsmarkt aber sehr unterschiedlich entwickeln, wie das IAB in seiner Regionalprognose 2022/2023² darstellt. Hier wird für Sachsen-Anhalt mit 0,4 % ein leichter Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erwartet, aber auch ein

¹ IAB: IAB-Prognose für 2022/2023: Arbeitsmarkt gerät unter Druck, dürfte sich aber weitgehend stabil zeigen (Stand: 23.09.2022) <https://iab.de/presseinfo/iab-prognose-2022-2023-der-arbeitsmarkt-geraet-unter-druck-duerfte-sich-aber-weitgehend-stabil-zeigen/> [14.11.2022]

² IAB: IAB-Kurzbericht 16/2022 (Stand: 07.10.2022) <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-16.pdf> [14.11.2022]

Anstieg der Arbeitslosigkeit auf 7,1 %, wovon der Anteil im Rechtskreis SGB II erwartungsgemäß stärker steigen wird. Der Anstieg wird dabei insbesondere auf einen statistischen Überhang zurückzuführen sein.

Bezugnehmend auf die oben erwähnte IAB-Prognose 2022/2023 zum Arbeitsmarkt im IAB-Kurzbericht und der darin prognostizierten leichten Schwächung des Arbeitsmarktes geht das Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld davon aus, dass diese Erwartungen auch für den Arbeitsmarkt im Landkreis Anhalt-Bitterfeld zutreffen.

Das IAB rechnet in Sachsen-Anhalt mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote um 2,1 % und mit einem Beschäftigungsaufbau für die Region Anhalt-Bitterfeld von maximal 0,5 %.³ Eine konkretere Einschätzung kann auf Grund der unsicheren Dynamik des Arbeitsmarktes infolge der Wirtschaftsentwicklung, bedingt auch durch Unsicherheiten hinsichtlich des Fortgangs der Ereignisse im Ukraine-Krieg, nicht erfolgen.

Vor Ort konnten bisher bei regionalen Unternehmen keine Entlassungen in größerem Umfang festgestellt werden, der Anstieg der Arbeitslosenzahl resultiert insbesondere im SGB II vielmehr aus dem Zuwachs an geflüchteten Personen.

Der prognostizierte Beschäftigungsaufbau liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 0,9 % und dürfte somit auch nur eine geringfügige Relevanz für den Arbeitsmarkt im Landkreis Anhalt-Bitterfeld haben.

In einigen Teilen des Landkreises Anhalt-Bitterfeld sind bis dato fehlende oder nicht ausreichend große Gewerbegebiete neben dem Fehlen effizienter Verkehrsanbindungen auf Straße, Bahn und Flugzeug wesentliche Gründe für ausbleibende Neuansiedlungen von Unternehmen.

Die Aussichten auf dem regionalen Arbeitsmarkt haben zur strukturellen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung im Fachbereich Jobcenter des Landkreises Anhalt – Bitterfeld geführt. Hierzu gehört die Integration des Arbeitgeberservice in den allgemeinen Vermittlungsbereich zur arbeitgeberorientierten Vermittlung. Mit der unmittelbaren Einbeziehung der arbeitgeberorientierten Vermittlung in den allgemeinen Vermittlungsbereich soll es zu Synergieeffekten innerhalb der Arbeitsprozesse und in der Zusammenarbeit zwischen Leistungsberechtigten und örtlichen Arbeitgebern kommen.

³ IAB: IAB-Kurzbericht 16/2022 (Stand: 07.10.2022) <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-16.pdf> [14.11.2022]

4. Bürgergeld

Für die Jobcenter werden die Weichen neu gestellt. Das Bürgergeld ist eine umfassende Reform des SGB II und bedeutet einen Paradigmenwechsel. Es wird die Art und Weise verändern, wie wir gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern zusammenarbeiten.

Die staatliche Hilfe ist nun bürgernäher, unbürokratischer und zielgerichteter. Menschen in der Grundsicherung werden besser qualifiziert und damit in dauerhafte Jobs vermittelt. Die Berechnung der Regelbedarfe wurde zudem auf eine neue Grundlage gestellt.

Als Kommunales Jobcenter haben wir den Auftrag, die Grundsicherung für leistungsberechtigte Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Anhalt-Bitterfeld bereitzustellen. Wir wollen die Chancengerechtigkeit verbessern, gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und berufliche Perspektiven aufzeigen.

Mit dem Bürgergeld werden nun neue Schwerpunkte gesetzt. Nicht nur Beratungen werden eine größere Bedeutung bekommen. Die Nachhaltigkeit soll erhöht und die Motivation zur Arbeit gesteigert, Verfahrenserleichterungen sollen eingeführt werden und mehr Augenhöhe zwischen Bürgern und Jobcentern eintreten. Das Kommunale Jobcenter entwickelt seine Dienstleistungen kontinuierlich weiter.

Nachhaltigkeit durch Qualifikation

Während sich einerseits die Arbeitslosigkeit gesamtgesellschaftlich betrachtet auf einem niedrigen Niveau bewegt und es viele offene Arbeitsstellen gibt, gibt es andererseits nicht wenige SGB II-Leistungsberechtigte, die nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die persönlichen Voraussetzungen hierfür sind aus unterschiedlichen Gründen nicht gegeben, beispielsweise durch gesundheitliche Einschränkungen oder mangels geeigneter Qualifikationen, da kein Schul- oder Berufsabschluss vorhanden sind.

Keine berufliche Qualifikation zu haben ist nach wie vor eines der größten Armutsrisiken. Dieser Umstand findet im Bürgergeld Berücksichtigung. Der Fokus in der Arbeit des Jobcenters mit den Leistungsberechtigten soll noch stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden. Bildung und Qualifizierung sind hierbei in der sich verändernden Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Durch eine stärkere Betonung des Förderns und eine umfassende und zielgenaue Betreuung im Bürgergeld soll es gelingen, die qualifikatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass arbeitslose Bürgergeldbeziehende, die häufig multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen, in der neuen Arbeitswelt besser bestehen können. Der Fokus auf niedrigqualifizierte und schlecht bezahlte Tätigkeiten, der in der Vergangenheit die Arbeitswelt der Grundsicherung prägte, ist nicht mehr zeitgemäß. In Zeiten des Fachkräftemangels wird der Fokus auf die Qualifizierung gelegt und der Vermittlungsvorrang mit Einführung des Bürgergeldes abgeschafft.

Ebenso wichtig wie das Ziel, dass Personen Arbeit finden, ist deren langfristige Integration in die Erwerbstätigkeit. Das gelingt mit einer guten Qualifizierung deutlich besser. Das Teilhabechancengesetz (§ 16i SGB II) wird mit Einführung des Bürgergeldes entfristet.

Mit dem Bürgergeld werden auch neue Anreizsysteme für SGB II-Leistungsbeziehende eingeführt, welche die Motivation zur Arbeitsaufnahme steigern sollen. Unter anderem dürfen Schüler und Auszubildende den Verdienst aus einem Ferienjob abzugsfrei behalten und können so positive Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln. Ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft, welches mit einer Aufwandsentschädigung honoriert wird, bleibt anrechnungsfrei. Auch das Mutterschaftsgeld ist für die Frage des Leistungsbezugs nicht mehr zu berücksichtigen.

Flankiert wird das Ganze durch den Bürgergeldbonus: Leistungsberechtigte, die sich weiterbilden, somit wichtige Qualifikationen für den ersten Arbeitsmarkt erwerben, können monatlich mit einer Bonuszahlung gefördert werden.

Beratung auf Augenhöhe

Die Reform bringt einige Verfahrenserleichterungen. Beispielhaft genannt seien hier die neuen Bagatellgrenzen für Rückforderungen genannt. Darüber hinaus gibt es eine Karenzzeit von einem Jahr für Vermögen sowie Bedarfe für Unterkunft und Heizung.

Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern des Jobcenters und den Leistungsberechtigten wird noch stärker kooperativ ausgerichtet, es legt den Fokus auf Beratungen auf Augenhöhe.

Dies findet sich unter anderem in der Vereinbarung des Kooperationsvertrages wieder, sowie in dem Entfallen der Verpflichtung, ab einem Alter von 63 Jahren vorzeitig in Rente gehen zu müssen. Es zeigt sich aber vor allem in der direkten Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern des Jobcenters und den Leistungsberechtigten.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die SGB II-Leistungsbeziehenden legen gemeinsam mit ihrem Arbeitsvermittler ihre Ziele fest und ob direkt ein Arbeitsverhältnis gesucht oder zunächst eine berufliche Qualifikation erworben oder ob bestimmte Hard- oder Soft-Skills verbessert werden müssen. Darauf ausgerichtet werden gezielt Angebote zusammengestellt, welche die Leistungsberechtigten auf ihrem Weg dahin unterstützen.

Die meisten Leistungsberechtigten haben zum Ziel, ihre Lebenssituation zu verbessern. Bestimmten Zielgruppen haben es aus persönlichen oder familiären Gründen besonders schwer, sich auf dem Arbeitsmarkt wiederzufinden. Mit der gesetzlichen Festlegung der ganzheitlichen Betreuung, soll es vor allem den Zielgruppen (z.B. arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte oder Alleinerziehende) ermöglicht werden, sich besser in den Arbeitsprozess zu integrieren. Mit der ganzheitlichen Betreuung wird die kooperative Ebene ausgebaut und der Beratungsansatz intensiviert.

Aus dem Urteil des Bundesverfassungsgesetzes aus dem Jahr 2019 ergibt sich mit Einführung des Bürgergeldgesetzes eine Neugestaltung der Normen zur Leistungsminderung. Mit Neufassung der Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen geht unter anderem auch eine Namensänderung einher. Die Sanktion wird zur Leistungsminderung im SGB II. Im Zusammenhang mit der neuen Rechtslage muss künftig bei der Prüfung der Leistungsminderung auch besonders auf die Abgrenzung der Prüfung des „wichtigen Grundes“ und der Prüfung des „Härtefalles“ abgestellt werden.

5. Handlungsfelder/Ziele

5.1. Gemeinsame Steuerungsziele (gem. § 48b SGB II) und geschäftspolitischer Handlungsfelder

Die geschäftspolitische Ausrichtung wird kontinuierlich weiterverfolgt und an die regionalen Bedingungen angepasst. In der sich im Jahr 2023 verändernden Arbeitsmarktsituation, die von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und einem sich verstärkenden Fachkräftemangel gekennzeichnet ist, wird die bewährte Schwerpunktsetzung der vergangenen Jahre neu ausgerichtet und entsprechend an die geänderte Gesetzgebung des Bürgergeldes angepasst.

Für das Jahr 2023 sind es folgende Schwerpunkte:

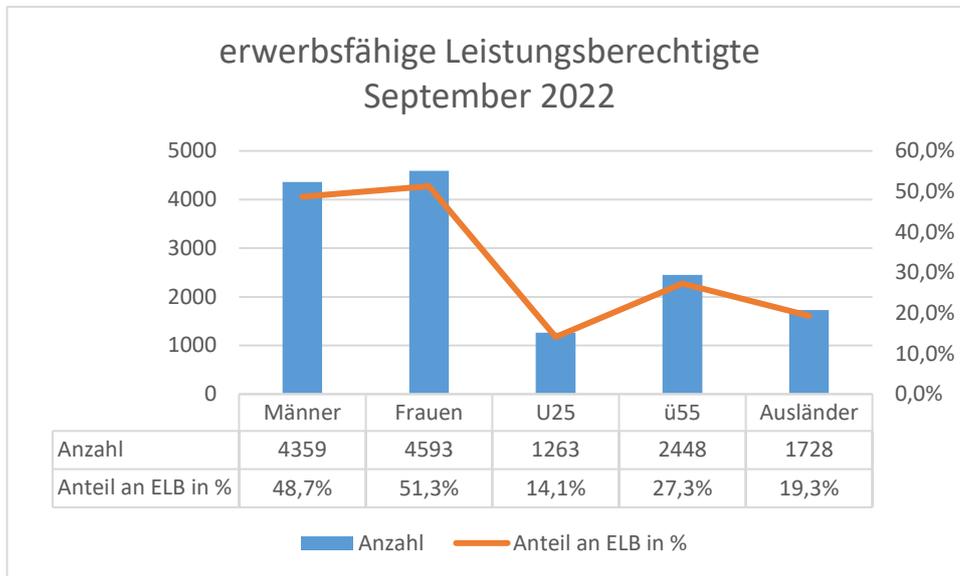
1. Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern
2. Gleichstellung von Männern und Frauen erreichen
3. Grundkompetenzerwerb
4. Ganzheitliche Betreuung

5.2. Mittelfristige Planung

Die für 2023 gesetzten Handlungsschwerpunkte werden nicht am 31. Dezember enden, sondern auch in der weiteren Zukunft wichtige Arbeitsfelder für das Kommunale Jobcenter bleiben. Besonders im Umgang mit den Personen, die wir betreuen und beraten, ist es wichtig, nicht nur kurzfristig zu agieren, sondern in größeren Zeiträumen zu planen – sowohl inhaltlich als auch organisatorisch.

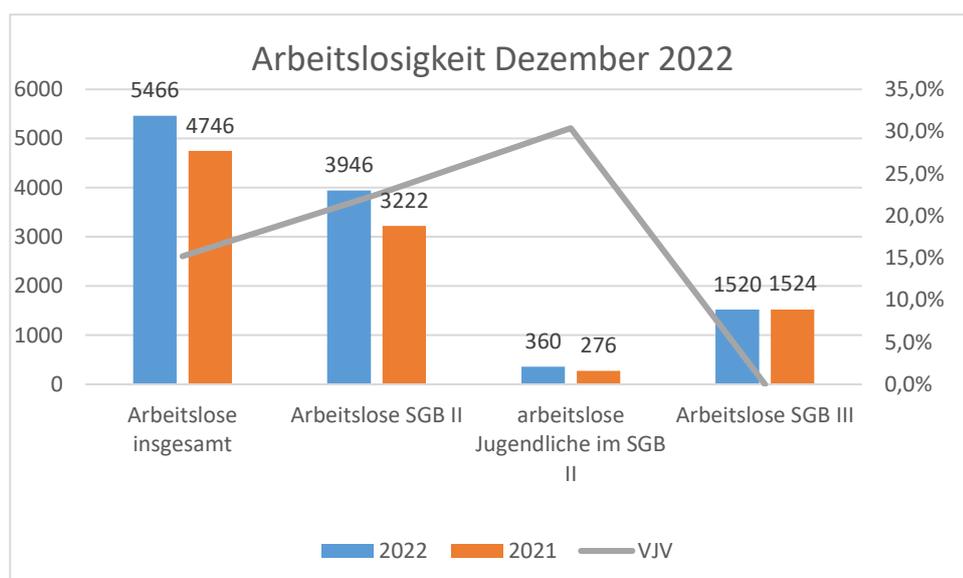
6. Zielgruppenarbeit und Umsetzungsstrategien

Im Jahr 2022 waren 11527 Personen im Landkreis Anhalt - Bitterfeld leistungsberechtigt nach dem SGB II. Hiervon sind 14,1 % Leistungsberechtigte jünger als 25 Jahre und knapp 27,3 % der Leistungsberechtigten haben bereits das 55. Lebensjahr erreicht. Leistungsberechtigte mit Migrationshintergrund machten im Jahr 2022 19,3 % aus.



Quelle: Arbeitsmarktreport Jobcenter KomBA-ABI Dezember 2022

Knapp 25 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gehen einer beruflichen Tätigkeit nach, die sie jedoch nicht in die Lage versetzt, unabhängig von Sozialleistungen zu leben. Darüber hinaus wird ein Großteil der erwerbsfähigen Personen als arbeitsmarktfrem eingestuft. Für diesen Personenkreis sind aufgrund unterschiedlicher Vermittlungshemmnisse vorgelagerte Herausforderungen anzugehen, bevor eine Vermittlung in Arbeit erfolgen kann



Quelle: Arbeitsmarktreport Jobcenter KomBA-ABI Dezember 2022

Bei der individuellen Vermittlungsarbeit im Jobcenter steht die Wahl des geeigneten Integrations-Instrumentariums im Vordergrund. Das Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld bietet für die einzelnen Zielgruppen zusätzliche arbeitsmarkintegrierten Unterstützungsleistungen an, welche unter den folgenden Zielgruppen näher aufgeführt und beschrieben werden.

6.1. Jugendliche U25

Im Statistikmonat Dezember 2022 befanden sich unter den SGB II Leistungsbeziehern 5.466 Arbeitslose, hierunter entfielen 360 arbeitslose Jugendliche (30,4 %).

Nach wie vor stellt der fehlende Schul- und/oder Berufsabschluss das Hauptrisiko für den Eintritt von Arbeitslosigkeit Jugendlicher dar. Durch die qualitative Gestaltung des Prozesses und durch rechtzeitige Aktivierung der Schüler will das Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld die Einmündung in Ausbildung erreichen.

Speziell für die Zielgruppe der Jugendlichen gibt es einen eigenen Beraterkreis in Form von Arbeitsvermittlern u25, welche mit verschiedensten Projektansätzen und Netzwerkpartnern (Bildungsträger, Zusammenarbeit mit dem Jugendamt des Landkreises, der Bundesagentur für Arbeit u.a.) versuchen, diese Zielgruppe zu motivieren um den ersten Schritt in das Arbeitsleben zu meistern. Folgende Maßnahmen stehen u.a. speziell für Jugendliche zur Verfügung:

6.1.1. Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)

Im Rahmen einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die auch mit Stützunterricht nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Beim integrativen Modell obliegt dem Bildungsträger sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung welche durch betriebliche Phasen ergänzt wird. Bei der Ausbildung im kooperativen Modell findet die fachpraktische Unterweisung in Kooperationsbetrieben statt.

In Kooperation mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben der Bundesagentur für Arbeit Dessau-Roßlau-Wittenberg wird gemeinsam das Format BaE umgesetzt. Ziel dieser Kooperation ist es mit Hilfe einer konstanten Zusammenarbeit zwischen den Leistungsträgern des SGB II und SGB III, sowie den Bildungsträgern eine Plattform zu schaffen, wo auch benachteiligte Jugendliche entsprechende Lernunterstützung erhalten, um einen qualitativ hochwertigen Berufsabschluss zu erzielen.

6.1.2. Förderung schwer erreichbarer junger Menschen - § 16 h SGB II

Jungen Menschen in schwierigen Lebenslagen mit Handlungsbedarfen z.B. im Bereich Arbeits- und Sozialverhalten, Wohnsituation oder Bildung wird eine am Einzelfall orientierte Beratung und Unterstützung auf dem Weg in (Aus-)Bildung oder Arbeit angeboten.

Ziel ist es, diese jungen Menschen dabei zu unterstützen ihre individuellen Schwierigkeiten zu überwinden, Leistungen und Regelangebote des SGB II, SGB VIII und SGB III in Anspruch zu nehmen und Bereitschaft für eine schulische, ausbildungsbezogene oder berufliche Qualifikation oder Arbeitsaufnahme zu entwickeln.

Das Projekt Re-Start wird gefördert über die Richtlinie REGIO AKTIV aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds plus und des Landes Sachsen-Anhalt.

Was bietet Re-Start:

- wertfreier Umgang mit abstrakten Lebenswelten
- aufsuchende Sozialarbeit
- Hilfe bei Wohnraumsuche
- Begleitung zu Terminen
- Zusammenarbeit im Netzwerk
- Stärkung von Lebenskompetenzen
- Möglichkeiten zur kreativen Entfaltung
- individuelle Gesprächsmöglichkeiten
- Unterstützung bei der Alltagsstrukturierung
- gemeinsames gesundheitsorientiertes Handeln
- Gesundheitsförderung durch zeitgemäße sportliche Aktivitäten
- Orientierung in den digitalen Welten
- Entwicklung von Zukunftsperspektiven

6.1.3. Förderprogramm – STABIL

STABIL ist ein ESF-gefördertes Projekt, welches Jugendliche ohne Ausbildung oder mit besonderem sozialpädagogischen Hilfebedarf in Ausbildung und Beschäftigung integriert. Das Projekt gibt dabei Hilfestellung zur Vermeidung der gesellschaftlichen Ausgrenzung junger Menschen und unterstützt die berufliche und soziale Wiedereingliederung der Jugendlichen. Gefördert werden in diesem Projekt Jugendliche, die unter 25 (im Ausnahmefall bis 30) Jahre alt sind, über keinen Schulabschluss oder Ausbildungsplatz verfügen, ihre Ausbildung abgebrochen haben oder individuelle sozialpädagogische Hilfe benötigen.

Unter fachlicher Anleitung können Teilnehmer die realitätsnahe Simulation eines Betriebes mit produktionsorientierter Ausrichtung erleben. Die Planung und Anfertigung eigener Produkte ist nicht nur sinn- und identitätsstiftend, sie verhilft zu Anerkennung sowie Wertschätzung im gemeinsamen Miteinander.

Zudem haben die Jugendlichen die Möglichkeit, entsprechend ihrer Interessen und Eignung sich in verschiedenen Berufsbereichen auszuprobieren.

An den Standorten Bitterfeld und Köthen können Erfahrungen im Garten- und Landschaftsbau in der Holz- und Farbgestaltung im Hotel- und Gaststättenwesen der Hauswirtschaft, der Wirtschaft und Verwaltung und in den Metallberufen gesammelt werden.

Zur Abrundung werden neben sozialpädagogischen Angeboten, allgemeinbildender Aktivunterricht und die Möglichkeit zur betrieblichen Erprobung über Praktika in Vorbereitung auf eine Berufsausbildung angeboten.

Die Durchführung des Hauptschulunterrichts in Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung ist für die Teilnehmer ohne Schulabschluss ein zusätzliches Angebot zum Erreichen der Ausbildungsreife und eine notwendige Voraussetzung für weitere Schritte zur beruflichen Integration.

6.1.4. Jugendberufsagentur (JBA)

Ziele der JBA:

Die Zukunft junger Menschen erfolgreich gestalten. Kein junger Mensch soll verloren gehen. Dafür setzen wir uns ein! Langfristig!

Der Landkreis Anhalt-Bitterfeld hat im Rahmen des Regionalen Übergangsmagements mit der Jugendberufsagentur eine Anlaufstelle für junge Menschen geschaffen, um passende Lösungen für alle Herausforderungen auf dem Weg von der Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf zu finden.

Hervorzuheben wäre hier eine aktive Mitgestaltung vom Fachbereich Jobcenter an die Ausgestaltung der Arbeit der Jugendberufsagentur.

Die „virtuelle Jugendberufsagentur“ bietet den Jugendlichen bereits seit 2018 die Möglichkeit, sich online über alle Bereiche rund um die Themen der Berufsorientierung zu informieren. Eine interaktive Homepage soll hierbei auf das Angebot der JBA aufmerksam machen.

Ein weiterer Meilenstein war die Eröffnung der JBA am Standort Zerbst/Anhalt. Seit Juli 2021 haben die jungen Erwachsenen hier vor Ort die Möglichkeit, sich von dem Expertenteam (bestehend aus Mitarbeitern von Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt) vor Ort „unter einem Dach“ beraten zu lassen.

Die Interessen, Themen und Situationen, welche die jungen Erwachsenen bewegen, sind nicht nur den Mitarbeitern der JBA sehr wichtig. Durch regelmäßige Befragungen und Beteiligungen der Jugendlichen an unseren Entscheidungsprozessen optimieren wir die Berufsorientierungsangebote stetig. Bei unseren eigens organisierten Aktionstagen kommt auch der Spaß nicht zu kurz.

6.2. Beratungsansätze

6.2.1. Ganzheitliche Beratung

Im Rahmen des kompetenzorientierten Beratungsansatzes, sowie der ganzheitlichen Betreuung soll der Personenkreis mit erheblichen Unterstützungsbedarf besonders in den Fokus gerückt werden. Zusätzlich zu der bisherigen Übertragung von Fallmanagementaufgaben an Dritte, werden die Arbeitsvermittler selbst fallmanagementorientiert tätig. Ziel ist die systemische Betrachtung der Problemlagen, die gemeinsame Erarbeitung von Hilfeplänen und die Herangehensweise mit dem Ziel von Hilfe zur Selbsthilfe und Empowerment. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess, mit dem Ziel der Verbesserung bzw. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit durch Verringerung der Handlungsbedarfe.

Im Beratungsprozess wird dabei primär das Erzielen von Integrationsfortschritten unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen des Kunden, im Hinblick auf folgende grundsätzliche Ziele verfolgt:

- die Leistungsberechtigten wieder an den Beratungsprozess des Jobcenters heranzuführen und mit ihnen gemeinsam zu arbeiten

- Klärung des Gesundheitszustandes um somit ggf. einen Wechsel in andere Hilfesysteme zu veranlassen
- Leistungsberechtigte mittels intensiver Beratung an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, so dass eine Vermittlung wahrscheinlicher wird
- aufsuchendes Fallmanagement in Form von vor Ort Terminen beim Leistungsberechtigten, sowie, bei Bedarf, gemeinsame Wahrnehmung von Terminen bei Dritten (z.B. Antritt beim Träger oder bei der Schuldnerberatung).

Menschen, die bislang weit vom Arbeitsmarkt entfernt waren, soll durch umfassendes, individuelles und kontinuierliches Coaching ein Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Durch gemeinsames Arbeiten, im Sinne eines beschäftigungsorientierten Fallmanagements, sollen sich Eingliederungschancen erhöhen und die Vermittelbarkeit verbessert werden.

Durch die ganzheitliche Beratungsformen und unter Nutzung des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins für Maßnahmen bei einem Träger (AVGS MAT) werden unterschiedliche Wege und Methoden im Rahmen einer ganzheitlichen Aktivierung gegangen:

- Mobiles und aufsuchendes Coaching/aufsuchende Sozialarbeit
- Aktivierung und Orientierung durch Praktika
- Alltagstraining
- Coaching für psychisch beeinträchtigte erwerbsfähige Leistungsberechtigte
- Stärkung gesundheitlicher Ressourcen
- Bedarfsgemeinschaftscoaching
- besondere Zielgruppenangebote (Jugendliche unter 25 Jahren, Alleinerziehende/Erziehende)
- Angebote zur Vorbereitung von Qualifikationen

6.2.2. Intensivvermittlung

Der Beratungsansatz der Intensivvermittlung wird seit 2019 im Jobcenter genutzt, ist jedoch in den vergangenen Jahren sehr reduziert, da es große Zeiträume gab, in denen persönliche Kontakte zwischen Kunden und Vermittlern nicht möglich waren.

Grundgedanke der Intensivvermittlung ist, dass eine temporäre hohe Kontaktdichte eine erhebliche Verbesserung und Unterstützung bei der Umsetzung der vereinbarten Strategie bietet. Im Rahmen der Intensivvermittlung soll es zu wöchentlichen, überwiegend persönlichen Kontakten, zwischen Vermittler und Kunde kommen. Es werden jeweils Aufgaben für die kommende Woche besprochen (VV, Initiativbewerbungen, Akquisebemühungen). Im Rahmen der persönlichen wöchentlichen Vorsprachen werden gemeinsam Kontakte zu Arbeitgebern gesucht, möglich ist die Begleitung zum Arbeitgeber und ggf. auch in die Bewerbungsgespräche. Das Projekt „Intensivvermittlung“ kann über die Bestandteile Betreuungsdichte, Vertrauen, Begleitung und Unterstützung gute Ergebnisse bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt erzielen.

6.2.3. Absolventenmanagement nach Arbeitsgelegenheit

Ein sorgfältiges Absolventenmanagement stellt sicher, dass neue Aspekte oder Fortschritte im Leistungsprofil der Kunden durch die Arbeitsvermittlung in den Vermittlungsprozess einbezo-

gen werden. Insofern sind Kunden, die Maßnahmen am zweiten Arbeitsmarkt (Arbeitsgelegenheiten (AGH)) abschließen oder abgeschlossen haben, besonders vermittlerisch zu betreuen. Ziel ist es insbesondere, die kurz- bzw. mittelfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu forcieren.

Die Integration der Kunden, die an Maßnahmen am zweiten Arbeitsmarkt teilnehmen, ist im Rahmen des Absolventenmanagements rechtzeitig vor Maßnahmeende nachhaltig zu unterstützen. Das Absolventenmanagement ist als Segment der Qualitätssicherung zu betrachten. Eine Maßnahme kann für die Teilnehmer nur dann erfolgreich verlaufen, wenn eine regelmäßige Betreuung vor, während und nach der Maßnahme gewährleistet ist. Dabei müssen der Maßnahmeträger, die Teilnehmer und die Jobcenter eng zusammenarbeiten.

Die kooperative Zusammenarbeit sieht insbesondere die Durchführung dokumentierter Beratungsgespräche sowie die Einleitung entsprechender Vermittlungsbemühungen vor. In jedem Gespräch ist zu prüfen, ob die Einschätzung der dokumentierten Handlungsbedarfe noch aktuell ist. Das Profiling im Rahmen der Standortbestimmung und die Integrationsprognose sind entsprechend anzupassen.

Das Absolventenmanagement wird ebenfalls bei anderen Maßnahmen der Aktivierung als Instrument genutzt. Es stellt sicher, dass neue Aspekte/Fortschritte im Qualifikations- und Leistungsprofil der Kunden durch die Integrationsfachkräfte in den Vermittlungsprozess mit einbezogen werden. Gegen Ende der Maßnahmen der Aktivierung sollen nächste Prozessschritte eingeleitet werden, um möglichst zeitnah eine Integration nach Maßnahmen zu generieren.

Es ist darauf zu achten, dass der Bewerberdatensatz je nach Entwicklungsfortschritt stetig angepasst wird, um u.a. auch eine passgenaue Vermittlung über den arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittler oder arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittler sicherzustellen. Der Bewerberdatensatz muss dabei stets diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der jeweiligen Maßnahme erreicht wurden, widerspiegeln.

In das Absolventenmanagement sind insbesondere einzubeziehen FbW-Absolventen (Umschulungen und Fortbildungen), AGH-MAE-Teilnehmer, MAT-Teilnehmer (sofern unmittelbar auf Integration abzielend), MAG-Teilnehmer (mit Qualifikation) und Teilnehmer von BaE, EQ und BvB. Danach ist insbesondere bei Kunden, für deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich waren, eine konsequente Betreuung während und nach Beendigung der Maßnahme sicherzustellen.

Zur Unterstützung der Integration von Kunden im Rahmen des Absolventenmanagements bietet die arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung Mithilfe an. Kunden, die keinen Anschlussvertrag nach Ihrer Umschulung, beruflichen Weiterbildung, Maßnahmen beim Arbeitgeber oder auch MAT-Teilnehmer (sofern unmittelbar auf Integration abzielend) bekommen, können an die arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung weitergeleitet werden. Die arbeitgeberorientierte Vermittlung unterstützt diese Kunden z. B. durch gezielte Stellenakquise, Vermittlungsvorschläge oder ausgewählte Arbeitgeberansprache.

6.3. Alleinerziehende/Erziehende

Aktuell befinden sich 1.297 Alleinerziehende im Leistungsbezug des SGB II im Landkreis Anhalt-Bitterfeld. Dies entspricht einem Anteil von 18,1 % aller Leistungsberechtigten des kommunalen Jobcenters im Landkreis Anhalt-Bitterfeld. Hinzu kommen 701 Leistungsberechtigte mit Kindern (10,6 % aller Leistungsberechtigten).

Rund 29 % aller Leistungsberechtigten des Jobcenters im Landkreis Anhalt-Bitterfeld sind Erziehende mit Kindern.

Als Kommunales Jobcenter haben wir uns das Ziel gesetzt, Erziehende mit minderjährigen Kindern stärker zu aktivieren. Wir wollen den Anteil von Eltern erhöhen, die sich in Beschäftigung befinden oder eine Qualifizierung absolvieren. Dafür werden wir unsere Beratungsangebote intensivieren und die Anzahl der Beratungstermine steigern.

Die Kinderbetreuung muss gesichert sein. Dies ist eine große Hürde für die Vermittlung in Arbeit. Sowohl fehlende Berufsabschlüsse als auch Defizite bei anderen beruflich relevanten Kompetenzen erschweren oder verhindern den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Dort bestehen bei der Arbeitskräftenachfrage gewisse Anforderungen an Ausbildung und Qualifizierung, die erfüllt werden müssen.

Speziell bei der Gruppe der Erziehenden kommt dazu noch die Notwendigkeit, dass die Kinderbetreuung gesichert sein muss, bevor der Weg in die Erwerbstätigkeit erfolgreich vollzogen werden kann.

Die Erfahrungen aus vielen Jahren haben gezeigt, dass für viele Leistungsberechtigte die Bewältigung der jeweils aktuellen Lebenssituation im Vordergrund steht, insbesondere im Hinblick auf finanziell prekäre Lebenslagen. Die Bedürfnisse der Kinder müssen sich in solchen Fällen der Alltagsbewältigung eher unterordnen. In anderen Fällen, wenn beispielsweise gravierende gesundheitliche Beeinträchtigungen bei den Kindern vorliegen, ist das Überlastungsrisiko der Eltern hoch. Eine mittelfristige oder gar langfristige Lebensplanung ist vielen Leistungsberechtigten deshalb oft nicht möglich. Vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlich gesteigerter Unsicherheiten (Coronavirus-Pandemie, Krieg in der Ukraine, Inflation, Energiekrise etc.) hat sich dies weiter verstärkt.

Nur wenn es uns gelingt, das Vertrauen der Eltern in der umfassenden Unterstützung durch das Kommunale Jobcenter zu stärken und sowohl Beratungs- und Unterstützungsangebote als auch Qualifizierungs- und Beschäftigungsformate individuell in die Lebenssituation einzubeziehen, wird sich eine Veränderung im Sinne der beschriebenen Ziele realisieren lassen.

Aufgrund der zunehmenden Veränderung des Arbeitsmarkts in Deutschland kann die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr ohne Weiteres gedeckt werden. Deshalb werden viele Unternehmen ihre Angebote für Beschäftigte umstrukturieren und neue Arbeitszeit- und Qualifizierungsmodelle einführen müssen. Diese Flexibilisierung eröffnet insbesondere für Erziehende neue Chancen, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Als Kommunales Jobcenter unterstützen wir diese Möglichkeiten durch eine persönliche Beratung, die mit der ganzen Familie durchgeführt wird, sowie unter Einbeziehung der Unterstützung der arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung und weiteren hilfreichen Netzwerkpartnern wie beispielsweise der Jugendberufsagentur.

Diesen Beratungsansatz für die Gesamtfamilie und die Beratung zu Hilfen für Kinder werden wir in Zukunft weiter ausbauen. Zudem sollen mehr Beratungsangebote für Erziehende außerhalb der Räumlichkeiten des Jobcenters geschaffen werden. Die Nutzung von ESF-geförderten Angeboten werden wir wahrnehmen. Und wir werden Unternehmensansprachen für Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten stärker auf die individuellen Bedarfe von Erziehenden ausrichten.

Arbeitslose Frauen benötigen eine besondere Unterstützung bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg.

Auf Grund der vorliegenden Vermittlungshemmnisse sind Gruppenangebote nicht immer passend oder geeignet, Präsenzmaßnahmen sind gerade in ländlichen Regionen oft nicht erreichbar. Lange oder fehlenden Fahrzeiten durch den ÖPNV erschweren die Teilnahme bei starren Präsenzveranstaltungen. Speziell für Frauen im ALG II-Bezug haben wir ein individuelles Einzelcoaching entwickelt und nutzen unter anderem aktiv das Onlineangebot „woman@work“.

Wir holen die Frauen wirklich dort ab, wo sie stehen: mental, technisch, räumlich. Die Kinderbetreuung soll nicht die Teilnahme an der Maßnahme verhindern.

6.3.1. ESF-Projekt Familien stärken

Mit dem Projekt "Familien stärken - Perspektiven eröffnen" wurde ein Programm installiert, welches erfolgreich in den Vorjahren erprobt wurde und durch das Land Sachsen-Anhalt und die Europäische Union bis zum 30.09.2024 gefördert wird. Träger für unsere Region ist der Landkreis Anhalt-Bitterfeld. Ziel des Projektes ist die Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen aus Bedarfsgemeinschaften in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Teilnehmen können Frauen, Männer und Jugendliche, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- alleinerziehend, arbeitslos und mindestens ein Kind im Haushalt

oder

- Es besteht eine Familienbedarfsgemeinschaft, in der beide Partner arbeitslos sind bzw. sich ein Partner in einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik befindet.

Die Familien werden umfangreich von den Familien Coaches betreut mit dem Ziel, dass eine Arbeitsaufnahme bzw. eine Berufsausbildung möglich werden.

Eine enge Verzahnung mit dem Familienintegrationscoach wie z. B. gemeinsame Sprechtag im Fachbereich Jobcenter zur Einmündung in das Projekt „Familien stärken – Perspektiven eröffnen“ sowie gemeinsame Fallbesprechungen sollen die Einmündung in örtliche Angebote vereinfachen.

6.4. Neuausrichtung arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung

Der verlässliche Dialog mit den Betrieben gewährleistet eine realitätsnahe Gestaltung der motivierenden Vorbereitung in der Beschäftigung und ein passgenaues Matching mit dem Betrieb,

der die erworbenen Kompetenzen während einer betrieblichen Praxisphase fachpraktisch erweitert und branchenspezifisch beurteilt. Motivierend wirkt sich hierbei auch für die Teilnehmenden aus, dass sie ihre Lernerfolge aus der geschützten Beschäftigung unmittelbar auf den realen Arbeitsplatz übertragen können.

Zur strukturellen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung im Fachbereich Jobcenter ist die Verortung des Arbeitgeberservice in den allgemeinen Vermittlungsbereich.

Im Rahmen der arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung erfolgt u. a. durch die betrieblichen Assessments die genaue Abstimmung zwischen Leistungsberechtigtem und Arbeitgeber. Losgelöst hiervon werden im Rahmen eines Absolventenmanagements bereits Schnittstellen während der Erprobungsphase im Betrieb gewonnen und mögliche benötigte Qualifizierung angesprochen, sowie eingeleitet. Ein wichtiger Aspekt für die Arbeit der arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung ist die Einbeziehung von örtlichen Betrieben zur Entwicklung einer soliden Basis für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Auf diesem Weg soll ein nachhaltiger Beitrag zur Verringerung bzw. Verhinderung des Langzeitleistungsbezuges im Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld erreicht werden.

Im Rahmen einer assistierten Vermittlung arbeiten Arbeitsvermittler und arbeitgeberorientierte eng verzahnt mit dem Leistungsberechtigten zusammen, um einen passgenauen Arbeitgeber zu finden.

Durch kleine Aktionstage soll die Netzwerkarbeit zwischen regionalen Arbeitgebern, Bildungsträgern und dem kommunalen Jobcenter weiter ausgebaut und verstärkt werden. Ziel muss es sein, dass sich die Bereiche Arbeit und Familie vor allem im ländlichen Raum nicht voneinander ausschließen.

6.4.1. Assistierte Vermittlung

Der arbeitgeberorientierte Vermittler wird temporär, in einem mit dem Kunden konkret vereinbarten Zeitraum (durchschnittlich drei Monate), gemeinsam mit dem Kunden aktiv um Akquise, Bewerbungsverfahren, Erprobung und Integration, innerhalb einer sehr konzentrierten Betreuungsdichte, tätig. Hier soll die Kontaktdichte zu den gemeinsamen Kunden in der Regel einmal wöchentlich sein.

Durch die Anbindung in die arbeitgeberorientierte Vermittlung können Kunden gezielt auf Vorstellungsgespräche bei Arbeitgebern vorbereitet werden, aber auch eine Begleitung zum Vorstellungsgespräch ist durchaus gewünscht. Weiterhin sind enge Betreuungsverfahren während einer Maßnahme beim Arbeitgeber für den Kunden eingeführt worden.

6.4.2. Absolventenmanagement

Maßnahmen wie Aktivierungsgutschein oder Maßnahmen beim Arbeitgeber sind nach Beendigung umgehend auszuwerten und die Ergebnisse und ggf. Vermittlungshemmnisse nachzuhalten. Eine Anknüpfung an die arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung ermöglicht die Chance die Erfolge der vorherigen Maßnahmen aufzugreifen und fortzuführen.

Die Absolventen einer Aktivierungsmaßnahme werden gemeinsam durch die arbeitnehmerorientierte sowie arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung unterstützt. Die Unterstützung erfolgt

durch die Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen sowie vermittlungunterstützender Leistungen.

6.4.3. Betriebliches Assessment

Im Rahmen des betrieblichen Assessments schafft die arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung den organisatorischen Rahmen für die Durchführung einer begleiteten Erprobung und daraus resultierenden Reflexionen.

Erfolge werden in der Stärkung und Intensivierung der gemeinsamen Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bei Betriebsbesichtigungen, Messen, Arbeitgebertage bzw. Bewerbungstage u. ä. erzielt.

6.5. Zuwanderung

Die Betreuung der Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund erfolgt im Jobcenter des Landkreises Anhalt-Bitterfeld dezentral durch alle Teams.

Fokus:

- Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen
- Vorantreiben der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen
- Erhöhung der Beteiligung von Frauen, Förderung und höhere Erwerbsbeteiligung,
- Steigerung der Ausbildungsbereitschaft und Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen
- Verbesserung der internen Datenqualität

Vor diesem Hintergrund wurden im Jobcenter bereits Maßnahmen ergriffen, u. a.:

- Zusammenarbeit mit dem ESF-Projekt IQ Netzwerk zum Thema „Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen mit und ohne Papiere“,
- Ausbau des Netzwerkes und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren zum Thema Migration
- Aufbau der Zusammenarbeit mit Fachstelle BemA

Unter anderem wird ein gemeinsames Beratungsangebot für Zuwanderer mit der Fachstelle BemA (Beratung migrantischer Arbeitskräfte in Trägerschaft der Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH) angeboten.

Die Fachstelle BemA bietet Informationen, Beratung und Unterstützung für ausländische Beschäftigte zu Fragen rund um das Thema Arbeit. BemA unterhält in Sachsen-Anhalt eine landesweite Informations- und Beratungsstruktur zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für migrantische Arbeitskräfte. Ein Schwerpunkt: Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, die häufig als mobile Beschäftigte und auf der Grundlage der EU-Freizügigkeitsregelung in Sachsen-Anhalt leben und arbeiten.

BemA bietet in seinen Beratungsteams entsprechend auch muttersprachliche Angebote in mehreren EU-Sprachen an, so in Polnisch, Russisch, Ukrainisch, Serbokroatisch, Mazedonisch, Bulgarisch, Ungarisch und Rumänisch.

Die Beratungsstellen und mobilen Beratungsteams informieren, beraten und unterstützen migrantische Arbeitskräfte insbesondere zu folgenden Themen:

- Arbeitsvertrag
- Entlohnung
- Kündigungsschutz
- Arbeitszeit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Tarifverträge

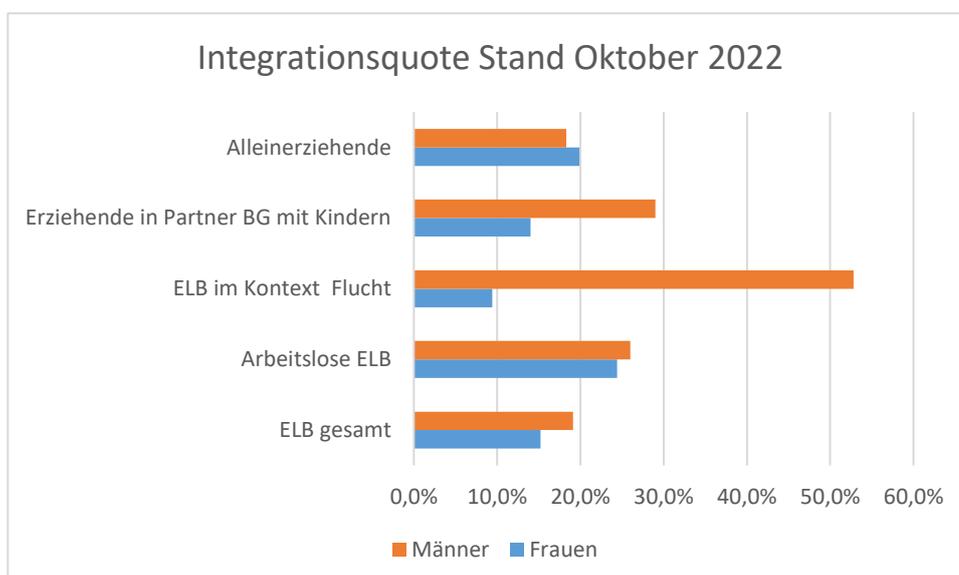
Mit dem präventiv, aufsuchend und begleitend gestalteten Informations- und Bildungsangebot von BemA sind migrantische Arbeitskräfte ebenso wie Multiplikatoren, Beratungsfachkräfte und Unternehmen angesprochen.

Weiterhin sind aufsuchende Sprechtag bei den Trägern der Integrationskurse des BAMF als Teil der Integrationsarbeit vorbereitet. Zielstellung ist durch Kundenkontakte während der Integrationskurse eine anknüpfende Eingliederungsarbeit zu ermöglichen und Bedarfe rechtzeitig zu erkennen.

6.6. Chancengleichheit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sind als übergeordnete Aufgaben in § 18 e SGB II verankert und erklärter Wille des Gesetzgebers und des Fachbereiches Jobcenter.

In Zahlen stellt sich die Situation wie folgt dar:



Gegenüber den Vorjahreswerten ergaben sich in fast allen Positionen eine geringfügige Verbesserung, außer bei Frauen ELB im Kontext Flucht und alleinerziehenden Frauen. Die Ursachen dafür sollten in der hohen Anzahl der weiblichen Flüchtlinge aus der Ukraine in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten zu finden sein.

Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ergeben sich daher weiterhin für die Zielgruppen der Erziehenden in Partner-Bedarfsgemeinschaften, Migrantinnen und Alleinerziehende.

Nach wie vor sind gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen im Erwerbsleben mit diversen Schwierigkeiten konfrontiert. Unser Arbeitsmarkt ist oft auf männliche und in Vollzeit präsen- te Arbeitnehmer ausgerichtet. Die Familienaufgaben werden leider immer noch häufig als eine Angelegenheit der Mütter gesehen und gelebt. Daher ist der Wiedereinstieg in den Beruf oftmals mit Hindernissen verbunden. Hinzu kommt die Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinen: Die neuen Aufgaben müssen im Alltag untergebracht werden, ein präzises Zeitmanagement ist nötig.

Besondere Angebote für das Jahr 2023 zur Verbesserung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind wie folgt geplant:

- Virtuelles Angebot „woman@work“ im Rahmen von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins für Maßnahmen bei einem Träger (AVGS MAT)
- Angebote von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGBII mit besonderen Beratungs- und Betreuungsstrukturen für die Zielgruppen (Alltagsbewältigung Bitterfeld)
- Schaffung eines einheitlichen Beratungsformats zur Beratung von werdenden Eltern und Eltern in der Erziehungszeit (Merkblatt für Kunden, Checkliste für Arbeitsvermittler/innen, Laufzettel für Kundinnen und Kunden)
- Nutzung einer virtuellen Messe-Plattform für Zielgruppenangebote:
 - Berufliche Perspektiven für Eltern
 - Informationsveranstaltung „Frühzeitige Aktivierung von Erziehenden mit § 10 Abs. 3 SGBII“
 - Jobchancen für Frauen

6.7 Gesundheitsförderung

Das Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in Lebenswelten“ als weiterer Schwerpunkt zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist als Fortführung für den kommenden Förderzeitraum 2023-2026 geplant.

Dass Arbeitslosigkeit krankmachen kann, ist eine Erkenntnis, die sich in den vielen Jahren der Betreuung von arbeitslosen Kunden im Jobcenter zunehmend bestätigt hat. Intention des Projektes, das als Modellprojekt im Jobcenter seit 2018 durchgeführt wird, ist mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Präventionsangeboten den Kunden die Chance zu ermöglichen, sich über eigenes Erfahren innerhalb des Projektes, den Mehrwert von gesünderer Lebensweise zu vergegenwärtigen und in ihr Lebenskonzept zu übernehmen.

Mit den drei Maßnahme-Paketen des Projektes wird der Zugang zur klassischen Prävention, die Teilnahme an explizit für die Kunden des Jobcenters entwickelten Gruppenangeboten, sowie die Nutzung des Einzelcoachings zur Gesundheitsförderung ermöglicht. Das Modellprojekt hat in den vergangenen Jahren im Jobcenter KomBA-ABI rege Teilnahme erfahren und sehr gutes Feedback erhalten. Für 2023 ist es Ziel, die pandemiebedingten Schwankungen aus 2020 bis 2022 zu überwinden und eine wieder möglichst breite Nutzung zu ermöglichen, um auch auf diesem Weg zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beizutragen. Ferner ist eine Wiederholung des in 2022 erstmalig erprobten Peer-to- Peer-Formates „Jobs Programm“ geplant, das die Kunden insbesondere in ihrer Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit stärken soll.

7. Zielwerte 2023

7.1 K1 – Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Zielwert 2023: Verringerung gegenüber 2022

Zur Kennzahl K1 wird kein konkreter Zielwert angeboten, hier ist unser Ziel eine Verringerung gegenüber dem Vorjahr.

7.1 K2 – Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Zielwert 2023: Erhöhung gegenüber 2022 um 10 % - Anteil Frauen: 4,9% und Anteil Männer: 5,1%

Nach dem Einbruch auf Grund der dritten Corona-Welle hat sich die Wirtschaft zwar etwas aufgehellt, bleibt jedoch weiter unter dem Vorkrisenniveau.

Die deutsche Wirtschaftslage ist derzeitig, insbesondere durch den anhaltenden Krieg in der Ukraine, deutlich geschwächt. Die Lieferprobleme von Rohstoffen und Zwischenprodukten wirken sich weiterhin negativ auf die Produktion aus. Auch der vorherrschende Fachkräftemangel, die sinkende Helfernachfrage und die Inflationsrate verschlechtern die Wirtschaftslage.

Die Aufholeffekte für das Jahr 2023 sind mit Blick auf den Ukraine-Krieg aber auch auf dritten Winter in der Corona-Pandemie derzeit nicht abschätzbar und bleiben abzuwarten. Es können kurzfristig Umstände eintreten, die sich erheblich auf die wirtschaftliche Lage und den Arbeitsmarkt auswirken.

Die erreichbare Integrationsquote ist bisher weiterhin unterdurchschnittlich. Wenn im Laufe des Jahres 2023 die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder ein sich an die Verhältnisse von 2019 annähernden Umfang erreicht und die geplanten Maßnahmen im Vermittlungsbereich greifen, ist eine Integrationsquote erreichbar, die über der des Jahres 2022 liegen wird.

7.3 K3 – Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Zielwert 2023: - 8 %

Ausgehend von der günstigen Entwicklung der letzten Jahre beim Bestand der Langzeitleistungsbezieher, will sich das Jobcenter hier besonders ambitionierte Ziele setzen.

8. Quellenverzeichnis

- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/buergergeld-2125010> (Letzter Zugriff: 31.01.2023; 16:48 Uhr)
- Arbeitsmarktreport Jobcenter KomBA-ABI Dezember 2022
- IAB: IAB-Kurzbericht 16/2022 (Stand: 07.10.2022) <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-16.pdf> (Letzter Zugriff: 14.11.2022)