



Landkreis Havelland
DER LANDRAT
jobcenter

Eingliederungsbericht 2014

Inhalt

1.	Der Landkreis Havelland	3
1.1	Geographische Lage	3
1.2	Verkehrsanbindung	3
1.3	Wirtschaft	4
2.	Landkreis Havelland, Dezernat VI, kommunales Jobcenter	4
3.	Örtlicher Beirat	5
4.	Eingliederungsstrategie	5
4.1	Neuantragsteller	6
4.2	Jugendliche unter 25 Jahren	6
4.3	Arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte	6
4.4	Leistungsberechtigte mit nicht bedarfsdeckender Tätigkeit.....	6
4.5	Selbständige	7
5.	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	7
5.1	Service für Arbeitgeber.....	7
5.2	Eingliederungszuschüsse.....	8
5.3	Förderung der beruflichen Weiterbildung.....	8
5.4	Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung gem.§ 16 (3) SGB II.....	9
5.5	Aktiv in Unternehmen	9
5.6	Vermittlungsbudget	11
5.7	Vermittlungsgutschein	11
5.8	Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	11
5.9	Öffentlich geförderte Beschäftigung	11
	5.9.1 Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (16d SGB II).....	11
	5.9.2 Havelland Kombi	12
5.10	Einstiegsqualifizierung.....	12
5.11	Drittmittelprogramm.....	12
6.	Grundlagen und Leistungen zur Eingliederung in den regionalen Arbeitsmarkt	13
6.1	Bedarfsgemeinschaften.....	13
6.2	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (statistische Daten).....	13
6.3	Kreishaushalt 2014 – Produktbereich Jobcenter	14
6.4	Integrationen und Zielvereinbarung	14

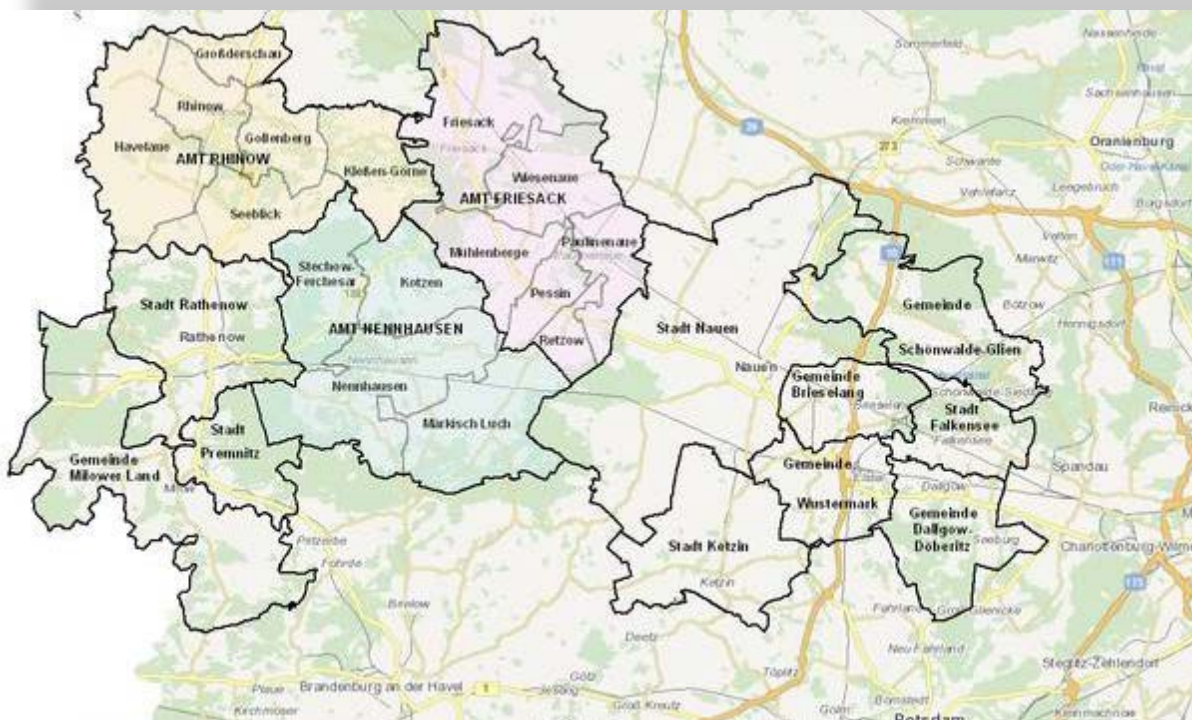
1. Der Landkreis Havelland

1.1 Geographische Lage

Der Landkreis Havelland mit seinen 155.078 Einwohnern (Stand 30.09.2014 unter Einbeziehung der Zensus-Daten) umfasst ein Gebiet von 1.717 km² und nimmt damit ca. 6 % der Fläche des Landes Brandenburg ein.

Er befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft zur Hauptstadtmetropole Berlin und reicht bis an die Landesgrenze zu Sachsen-Anhalt. Angrenzend liegen die Landkreise Ostprignitz-Ruppin und Oberhavel, der Landkreis Potsdam-Mittelmark, die Landeshauptstadt Potsdam und die Stadt Brandenburg an der Havel.

Der Landkreis selbst besteht aus den amtsfreien Städten Rathenow, Falkensee, Nauen, Premnitz und Ketzin/Havel, den Gemeinden Dallgow-Döberitz, Milower Land, Schönwalde-Glien, Wustermark, Brieselang und den Ämtern Nennhausen, Friesack und Rhinow.



1.2 Verkehrsanbindung

Ein dichtes Netz an Bundes- und Landesstraßen, die Anbindung an die Bundesautobahn 10 -Berliner Ring mit Anbindung an die A 2 in Richtung Hannover - Braunschweig - Göttingen und an die A 24 in Richtung Hamburg sowie durch die Bundesstraßen B 5, B 102, B 188 und B 273 bündeln in idealer Weise die Verkehrsträger Wasser, Straße und Schiene und sichern einen hervorragenden Anschluss an das nationale wie internationale Verkehrsnetz.

1.3 Wirtschaft

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises ist größtenteils auf den Dienstleistungssektor konzentriert. Mehr als die Hälfte aller bei der IHK registrierten Unternehmen sind Dienstleistungsunternehmen. Über 12.000 Arbeitnehmer, mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sind in diesem Sektor tätig. Bezieht man den Handel und das Gastgewerbe mit ein, sind es fast zwei Drittel. Größere überregionale Unternehmen konzentrieren sich in den wirtschaftlichen Kerngebieten entlang der B 5 und der A 10 zwischen Berlin und Nauen sowie im Raum Rathenow/Premnitz.

Durch das Land Brandenburg wurden folgende Branchenschwerpunkt - Orte ausgewiesen: Brieselang, Falkensee, Nauen, Premnitz, Rathenow und Wustermark.

In Rathenow und Premnitz sind wichtige Unternehmen aus den Bereichen Chemie, Metallherzeugung, der Optik und der Umweltschutztechnologie angesiedelt. Im berlinnahen Raum konzentrieren sich die Bereiche Automotive, Metallherzeugung und natürlich Logistik.

2. Landkreis Havelland, Dezernat VI, kommunales Jobcenter

Seit dem 01.01.2012 übernimmt der Landkreis Havelland als zugelassener kommunaler Träger im Sinne des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) und damit gemäß § 6b Abs.1 SGB II die Aufgaben nach § 6 Abs.1 SGB II in eigener Zuständigkeit. Das kommunale Jobcenter ist für das gesamte Kreisgebiet zuständig. Es ist innerhalb der Kreisverwaltung als Dezernat VI mit den Ämtern Integration, Leistungsgewährung und Zentral strukturiert. Ein eigener Service für Arbeitgeber macht die enge Kooperation mit den Unternehmen der Region deutlich. Das Dezernat ist an den Standorten Rathenow, Nauen und Falkensee mit eigenen Dienststellen vertreten.

Jeder Leistungsberechtigte hat seinen persönlichen Ansprechpartner in Leistungsfragen sowie für die Vermittlung in Arbeit. Nachfragen können auf kurzem Weg telefonisch mit dem Bearbeiter selbst geklärt werden. Diese Art der Verwaltungsdienstleistung entspricht dem im Landkreis üblichen Verfahren.

Im Jahr 2014 waren im kommunalen Jobcenter 226 Mitarbeiter beschäftigt.

3. Örtlicher Beirat

Gemäß § 18 d SGB II ist für jedes Jobcenter ein Beirat zu bilden. Er berät das Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsmaßnahmen. Im Zuge der Neuorganisation ist im September 2011 ein neuer Beirat für das Jobcenter Landkreis Havelland durch den kommunalen Träger berufen worden.

Der Landrat hat folgende neun Personen* in den Beirat berufen:

Mitglieder des Beirates	
Fredrich, Kathrin	IHK Potsdam, RegionalCenter
Menzel, Felix	kreisliche AG des DStGB, Amt Rhinow
Müller, Heiko	kreisliche AG des DStGB, Stadt Falkensee
Ziesecke, Michael	Kreishandwerkerschaft Osthavelland
Dr. Hans-Jürgen Lemle	kreisliche AG des DStGB ; Stadt Rathenow
Tutzschke, Thomas	Superintendent, Evangelischer Kirchenkreis
Fleischmann, Detlef	kreisliche AG des DStGB, Stadt Nauen
Wolfgang Günther	Deutscher Gewerkschaftsbund Region Mark Brandenburg
Fehmer, Gundula	Unternehmensverbände Berlin- Brandenburg

*Stand Mai 2015

4. Eingliederungsstrategie

Ziel aller Bemühungen des Landkreises Havelland ist der Wegfall der Hilfebedürftigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb). Um dies zu erreichen, werden für verschiedene Zielgruppen unterschiedliche Strategien angewandt.

Die Profillagen der Leistungsberechtigten erfordern langfristige intensive Bemühungen. So muss bei einem stetig wachsenden Teil der eLb zunächst eine Arbeitsmarktnähe hergestellt werden.

Lediglich 1 % der Leistungsberechtigten ist als arbeitsmarktnah eingestuft. Weitere 3 % sind ebenfalls arbeitsmarktnah, weisen jedoch Defizite in der Motivation und/oder der Qualifikation auf. Bei 18 % der Leistungsberechtigten ist ein mittelfristiger (-1,5 Jahren) Abbau der Hemmnisse möglich. Bei etwa knapp 10% ist ein langfristiger Abbau der Hemmnisse (mehr als 1,5 Jahre) notwendig. Für 30% der eLb ist auch langfristig eine Integration in den Arbeitsmarkt, insbesondere aufgrund von physischen und psychischen Einschränkungen, nicht realistisch. Vergleicht man die Zahlen mit denen aus dem Jahr 2013, ist zu erkennen, dass die Zahl der arbeitsmarktnahen Leistungsberechtigten von damals 6 % auf 4 % abgenommen und die Zahl derer, die auch langfristig nicht vermittelbar sind von 25 % auf 30% zugenommen hat.

Etwa 22% der eLb erhalten aufstockende Leistungen nach dem SGB II obwohl sie in sozialversicherungspflichtige Arbeit integriert sind bzw. eine selbständige Tätigkeit ausüben.

Die verbleibenden Leistungsberechtigten befinden sich in Elternzeit, in einem Studium, einer Ausbildung oder sind noch Schüler.

Eingliederungsbericht 2014

Folgende Schwerpunktzielgruppen gab es im Jahr 2014:

4.1 Neuantragsteller

Seit dem Jahr 2013 wird an den drei Standorten Falkensee, Nauen und Rathenow eine Sofortmaßnahme für alle Neuantragsteller angeboten. Im Rahmen der Antragstellung wird eine Zuweisung für eine Maßnahme mit einer Dauer von maximal acht Wochen ausgehändigt. In dieser Zeit müssen die Teilnehmer an vier Tagen in der Woche je 3 Stunden täglich präsent sein. Ziel ist eine möglichst zeitnahe Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis. Sofern notwendig, werden die Leistungsberechtigten auf Bewerbungsverfahren vorbereitet und können selbständig oder angeleitet nach Stellen suchen. Bei Bedarf werden vorhandene Problemlagen, wie Sucht oder Schulden, thematisiert und Wege aufgezeigt.

Im ersten Durchlauf der Maßnahme, die am 01.07.2013 begann und am 30.06.2014 endete, wurden 1737 Antragssteller der Sofortmaßnahme zugewiesen, teilgenommen haben 1266. Insgesamt 17 % der Zugewiesenen haben auf den Bezug von ALGII verzichtet, den Antrag nicht eingereicht oder eine Ablehnung erhalten. 20% konnten während der Sofortmaßnahme in eine Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden. In Folge dessen erübrigten sich bei 20 % der Neuantragssteller das Erstgespräch und die weitere Betreuung. Neben den wirtschaftlichen Vorteilen, ergeben sich bei den Vermittlern Vorteile, in dem sie etwas mehr Zeit für andere Beratungen aufwenden können. Derzeit läuft der zweite Durchlauf der Maßnahme, die dritte Verlängerung ist in Vorbereitung.

4.2 Jugendliche unter 25 Jahren

Hauptschwerpunkt, auch gemessen an den finanziellen Aufwendungen aus dem EGT, waren im Jahr 2014 Jugendliche unter 25 Jahren. Der im Verhältnis größere Aufwand an Mitteln und bezogen auf den Betreuungsschlüssel auch an personellen Ressourcen, ist ein wichtiger Faktor, um den Jugendlichen frühzeitig und so schnell wie möglich, den Weg in eine Ausbildung oder eine bedarfsdeckende Arbeit zu weisen. Dies wird auf Grund der Vielzahl an Hemmnissen jedoch zunehmend schwieriger.

4.3 Arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte

Vom wirtschaftlichen Aufschwung und der insgesamt günstigeren Arbeitsmarktlage, profitiert die Gruppe dieser Leistungsberechtigten kaum. Die vorhandenen Hemmnisse sind zu schwerwiegend. Eine Arbeitsaufnahme erscheint bei einem Teil ein nur sehr langfristig zu erreichendes Ziel zu sein, bei einem anderen Teil dieser Personengruppe ist zwar die grundsätzliche Erwerbsfähigkeit von drei Stunden Dauer nach § 8 SGB II gegeben, die Problemlagen sind jedoch so gravierend, dass das Ziel nur noch das Ermöglichen von sozialer Teilhabe ist.

Die für diese Personengruppen notwendige individuelle und intensive Betreuung, wird in der Regel durch Einzelcoachingmaßnahmen realisiert. Der Betreuungsschlüssel lässt jedoch auf Seiten der Vermittler, die notwendige Intensität an Beratung, Begleitung und mittlerweile in vielen Fällen auch angebrachter aufsuchender Arbeit nicht zu.

4.4 Leistungsberechtigte mit nicht bedarfsdeckender Tätigkeit

Diese Leistungsberechtigten werden mit dem Ziel betreut, ihren Lebensbedarf vollständig selbst erwirtschaften zu können. Mit einer Stundenerhöhung und/oder einem höheren

Einkommen, auch durch Qualifizierung der eLB, wäre dieses Ziel erreichbar. Ist dies von Seiten des Arbeitgebers nicht möglich, konzentrieren sich die Bemühungen der Sachbearbeiter Arbeitsvermittlung auf den Wechsel in ein anderes auskömmliches Arbeitsverhältnis. Von dieser Maßnahme ausgeschlossen sind Leistungsberechtigte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkung ihr Potential ausgeschöpft haben oder bereits in Vollzeit arbeiten und aufgrund der Größe der Bedarfsgemeinschaft und der vorhandenen Qualifikation auch dauerhaft im aufstockenden Leistungsbezug sein werden.

4.5 Selbständige

Das im Jahr 2013 eingeführte Konzept wurde auch im Jahr 2014 angewendet und wird laufend fortgeschrieben. Die Betreuung der Selbstständigen erfolgt auch weiterhin durch spezialisierte Vermittler und spezialisierte Leistungssachbearbeiter, zum Teil auch in gemeinsamen Gesprächen. Ergänzend dazu führt ein Träger eine Maßnahme nach § 16 c Abs. 2 SGBII durch mit dem Ziel die Selbstständigkeit bedarfsdeckend zu gestalten oder bei der Unternehmensabwicklung behilflich zu sein und die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu befördern.

Das strukturierte Vorgehen zeigt Wirkung. So konnte die Zahl der Selbstständigen von etwa 450 Anfang 2014 auf 360 zum Jahresende reduziert werden.

5. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

5.1 Service für Arbeitgeber

Der Landkreis Havelland verfügt über einen eigenen Service für Arbeitgeber (SfAG), der Firmen bei der Einstellung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten begleitet und individuell berät. Diese Verwaltungseinheit ist Bestandteil der Zulassung als kommunaler Aufgabenträger.

Die Integration von ausgewählten Leistungsberechtigten ist die Hauptaufgabe des SfAG, dazu werden entsprechende Stellenangebote akquiriert bzw. nach Angebot aufgenommen. Daneben werden Aufgaben der regelmäßigen, aktiven Kontaktpflege zu den Unternehmen bis zu Dienstleistungen mit Blick auf weitere Behördenteile des Landkreises wahrgenommen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bis zu Handwerksbetrieben ist diese Art des umfassenden, qualifizierten Leistungsangebotes aus „einer Hand“ für die gesamte Landkreisverwaltung von Bedeutung.

Aufgrund der ausgeprägten Arbeitgeberorientierung im SfAG stellt sich eine differenzierte Aufgabenwahrnehmung wie folgt dar:

- Regionale Betreuung der Arbeitgeber an zwei Dienststellen im Havelland - Nauen (zuständig für das östliche Havelland) und Rathenow (zuständig für das westliche Havelland). Diese Aufteilung erweist sich als notwendig, um einerseits die Fläche des Landkreises abzudecken und den Arbeitgebern kurze Wege zu ermöglichen sowie einen deutlich erwünschten Regionalbezug sicherzustellen. Andererseits dient sie der Spezialisierung der Mitarbeiter, die so auf die unterschiedlichen, regionalen Firmenstrukturen eingehen können.
- Während im westlichen Havelland besonders kleinere und in der Anzahl mehrere Unternehmen diese Dienstleistung nachfragen, liegt im östlichen Teil darüber hinaus besonderes Augenmerk auf den Großunternehmen, insbesondere in den Güterverkehrszentren. Diese unterschiedliche Arbeitsweise ist bedingt durch die

langjährige Entwicklung des Arbeitsmarktes und die unterschiedliche Infrastruktur. Der Landkreis richtet seine Dienstleistungen insgesamt auf diese Arbeitgeberstrukturen aus. Gleichwohl stellt die standortübergreifende Zusammenarbeit aller Mitarbeiter des SfAG sicher, dass der Landkreis insgesamt seiner Ausgleichsfunktion gerecht wird.

- Der SfAG fungiert als Bindeglied zwischen den regionalen Arbeitgebern und dem bewerberorientierten Sachbearbeiter Arbeitsvermittlung. Unternehmen erwarten eine individuelle und ergebnisorientierte Bewerberauswahl. Eine quantitative Überflutung mit anonymen Vermittlungsvorschlägen ist in jedem Fall zu vermeiden. Im Rahmen der assistierten bewerberorientierten Vermittlung werden die erforderlichen belastbaren Vertrauensverhältnisse zwischen Kreisverwaltung und Unternehmen auf- und ausgebaut.
- Im Zuge der Ansiedlung von Großunternehmen erfolgt das Verwaltungsverfahren gesteuert durch ein Key-Account-Management (KAM). Dieses System ermöglicht vor allem die nachgehende Begleitung ehemaliger SGB II-Leistungsberechtigter, zumindest in der ersten Zeit ihres Beschäftigungsverhältnisses. Für das SGB II ist diese Form nachgehender Begleitung von großer Bedeutung für eine andauernde Nachhaltigkeit der Integration.
- Der SfAG ist Ansprechpartner für die Arbeitgeber sowie internes Bindeglied im Rahmen arbeitgeberbezogener Projekte wie dem Modellprojekt "Aktiv in Unternehmen". Das Projektziel bestand gemäß § 1 Sozialgesetzbuch II (SGB II) in der Wiederherstellung und Verbesserung der Erwerbsfähigkeit sowie der kurz- und mittelfristigen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, um den Wegfall der Hilfebedürftigkeit zu erreichen. Hierzu wurden erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit multiplen Vermittlungshemmnissen in ausgewählten Branchen und regionalen Unternehmen arbeitsmarktfähig qualifiziert, um dem regionalen Arbeitskräftebedarf nachzukommen. Die Qualifizierung fand zielgerichtet auf die Bedarfe des Unternehmens/der Branchen hin statt und führte zur Erlangung aktueller und am Arbeitsmarkt nachgefragter Fähigkeiten.

5.2 Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse (EGZ) werden, sofern vom Arbeitgeber beantragt, ausgereicht, sofern der Leistungsberechtigte zu kompensierende Minderleistungen aufweist. Um ein einheitliches Vorgehen an allen Standorten des Jobcenters zu gewährleisten, wurden Rahmenvorgaben zu Förderhöhen in sogenannten Leitlinien zur Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendung im Landkreis Havelland für das SGBII festgehalten. Die Festlegung der Förderhöhe erfolgt dennoch individuell nach dem Abgleich des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes mit den vorhandenen Vermittlungshemmnissen des eLb. Bis zum 31.12.2014 wurden 265 Eingliederungszuschüsse (für ca. 10 % der insgesamt 2707 Integrationen) bewilligt, der durchschnittliche Förderbetrag liegt bei 2254,01 € je EGZ-Fall.

5.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Qualifizierungen werden finanziert, wenn Sie der unmittelbaren Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen oder zumindest die Chancen auf eine zeitnahe Integration deutlich erhöhen.

Schwerpunkt waren auch in 2014 Fort- und Weiterbildungen in der Pflege und im Lager- und Logistikbereich.

Etwa 45 % der Teilnehmer konnten innerhalb von durchschnittlich 2 Monaten nach der FBW integriert werden. Insgesamt wurden etwa 170 Personen in 2014 mittels eines BGS qualifiziert.

5.4 Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung gem.

§ 16 (3) SGB II

Wie bereits beschrieben, erfordern die vielfältigen und vertieften Problemlagen der Leistungsberechtigten eine überwiegend individuelle Betreuung. Daher wird ein Großteil der Maßnahmen in Form von Einzelcoachings angeboten und durchgeführt. Diese Art der Betreuung wird besser angenommen als Gruppenmaßnahmen, auch weil die Betreuungszeiten flexibler auf die Bedürfnisse der Leistungsberechtigten ausgerichtet werden können. Zunehmend wichtiger sind Maßnahmen für gesundheitlich eingeschränkte und psychisch beeinträchtigte Personen geworden. Wesentlicher Bestandteil fast aller Maßnahmen ist die aufsuchende Arbeit. Ein Teil der Leistungsberechtigten tritt die angebotenen Maßnahmen zunächst nicht an oder fehlt im Verlauf unentschuldig. Hier ist es notwendig, die Leistungsberechtigten aufzusuchen, um sie zur weiteren Teilnahme zu motivieren und akute Problemlagen im häuslichen Umfeld zu besprechen und einer Lösung zuzuführen.

Ein anderer Teil der Maßnahmen wird auch weiterhin in Gruppenform angeboten. Dies ist dann angebracht, wenn das gegenseitige Motivieren, der Erfahrungsaustausch, aber auch gleichartige Qualifizierungen Maßnahmeelemente sind.

5.5 Aktiv in Unternehmen

Das Projektziel bestand gemäß § 1 Sozialgesetzbuch II (SGB II) in der Wiederherstellung und Verbesserung der Erwerbsfähigkeit sowie der kurz- und mittelfristigen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, um den Wegfall der Hilfebedürftigkeit zu erreichen.

Hierzu sollten insbesondere erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit multiplen Vermittlungshemmnissen in ausgewählten Branchen arbeitsmarktfähig qualifiziert werden, um dem regionalen Arbeitskräftebedarf nachzukommen.

Durch die intensive Begleitung der Teilnehmer sowie die betriebliche Anbindung wurde modellhaft erprobt, wie sich diese Rahmenbedingungen auf die Reintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken und sich die Chancen der arbeitsmarktfernen Leistungsberechtigten auf diesem Wege verbessern.

Die Angliederung des Projektes an Unternehmen zielte darauf ab, eine größere Motivation bei den Teilnehmern herzustellen, als dies bei Durchführung von Maßnahmen bei Trägern (außerhalb der realen Arbeitswelt) der Fall ist.

Die Qualifizierung fand zielgerichtet auf die Bedarfe des Unternehmens/der Branchen hin statt und führte zur Erlangung aktueller und am Arbeitsmarkt nachgefragter Fähigkeiten. Intention war es, in den Arbeitsfeldern nicht unter laborhaften Bedingungen zu qualifizieren, sondern sehr dicht an den realen Bedingungen des Arbeitsmarktes. Durch die Integration in Unternehmen wurden zugleich aktive Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen.

Bei den in das Projekt eingemündeten Leistungsberechtigten handelte es sich mehrheitlich um arbeitsmarktferne Personen mit gravierenden Vermittlungshemmnissen, bei denen am Arbeitsmarkt nachgefragte fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten kaum oder gar nicht mehr vorhanden waren. Durch die lange Dauer der Arbeitslosigkeit waren viele den physischen und psychischen Belastungen des Arbeitslebens nicht mehr gewachsen. Auch vermeintlich kleine Problemlagen führten dazu, dass die Leistungsberechtigten diese in der Vergangenheit als große Hürde für eine Arbeitsaufnahme oder als Grund für eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sahen. Die Leistungsberechtigten hatten unter Anwendung der Regelinstrumente perspektivisch keine reelle Chance auf Annäherung an oder gar Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Als Pilotpartner wurden Unternehmen in Branchen mit einem regional permanent hohen Arbeitskräftebedarf ausgewählt: Fahrzeugaufbereitung, Garten- und Landschaftsbau, Gastronomie, Logistik, Gesundheits- und Pflegewesen.

Es handelte sich um größere Unternehmen, die entsprechende Kapazitäten zur Durchführung solcher Projekte haben. Die Anzahl der Unternehmen wurde zunächst beschränkt, um feststellen zu können, inwieweit an dieser Art der Vorbereitung künftiger Arbeitskräfte eine Akzeptanz besteht.

Den beteiligten Unternehmen entstand insoweit kein wirtschaftlich messbarer Vorteil durch die Mitwirkung am Projekt; dies ergab sich schon allein daraus, als dass es sich bei den Teilnehmern um arbeitsmarktferne Personen handelte. Bevor ein produktiver, gewinnbringender Einsatz möglich gewesen wäre, hätte zunächst ein unternehmensinterner intensiver Aufwand betrieben werden müssen.

Das Jobcenter des Landkreises Havelland schlug den Unternehmen potentielle Projektteilnehmer vor; die Unternehmer wählten anschließend die aus ihrer Sicht geeigneten Teilnehmer aus.

Die beteiligten Unternehmen engagierten sich in diesem Projekt, um ausdrücklich zum Abbau des Arbeitskräftemangels innerhalb des Landkreises beizutragen. In der Folge können auch andere Unternehmen von den inzwischen qualifizierten Arbeitssuchenden profitieren.

Coaches der Akademie Seehof GmbH (Optik Park Rathenow mit eigener Mitarbeiterin) begleiteten die Teilnehmer über die gesamte Projektdauer hinweg. Sie suchten sie in den Unternehmen auf, unterbreiteten individuelle Angebote und übten anlassbezogen, basierend auf den persönlichen Problemlagen, eine Lotsenfunktion aus. Die Teilnehmer wurden wöchentlich in den Unternehmen vor Ort als auch zu Hause aufgesucht. Für jeden Teilnehmer wurde ein Aktivitätenplan geführt und nach dem Projektende der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt. Um den Erfolg des Projektes zu sichern, wurde den Teilnehmern eine Nachbetreuung angeboten.

Im Ergebnis beendeten 17 % der Teilnehmer das Projekt erfolgreich und erhielten ein Zertifikat des jeweiligen Unternehmens über die erfolgte Qualifizierung, 21 % der Teilnehmer konnten eine Beschäftigung aufnehmen, 23 % der Teilnehmer erhielten Einstellungszusagen in Zusammenhang mit der im Jahr 2015 im Landkreis stattfindenden BUGA. 39 % der Teilnehmer beendeten das Projekt vorzeitig, etwa 10 % davon konnten jedoch im Rahmen der Projektnachbetreuung erfolgreich vermittelt werden.

5.6 Vermittlungsbudget

Die Nutzung von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktförderung soll den eLb bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützten bzw. diese vorbereiten, indem Hemmnisse abgebaut und fehlende berufliche Kenntnisse erworben werden. Eine Vielzahl, der insbesondere im Bereich des Vermittlungsbudgets relevanten Fallgestaltungen im SGBII-Bereich, ist so stark gleichgelagert, dass „freie Ermessensentscheidungen bezüglich Höhe und Dauer“ für jeden Einzelfall weder wirtschaftlich wären, noch dem Grundsatz einer einheitlichen Rechtsanwendung entsprächen. Andererseits ist es erforderlich, noch stärker als bisher überall dort, wo individuelle Fallgestaltungen oder Besonderheiten auftreten, aktiv Ermessen bezüglich Art, Höhe und Ausgestaltung der Leistungen auszuüben. Um den Sachbearbeitern der Arbeitsvermittlung einen Rahmen für eine einheitliche Rechtsanwendung zu geben und diese bei der Ausübung des Ermessens zu unterstützen, wurden Leitlinien zur Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendung als Hilfestellung für die Sachbearbeiter Arbeitsvermittlung erstellt. Um die Vermittlung in den Arbeitsmarkt bzw. die Vorbereitung darauf zu unterstützen, werden unter anderem Führerscheine oder Fahrkosten zur Aufnahme einer Arbeit gefördert.

5.7 Vermittlungsgutschein

Sofern die Voraussetzungen vorliegen, erhält jeder Leistungsberechtigte einen Vermittlungsgutschein, um die eigenen Aktivitäten für eine Eingliederung in Arbeit zu unterstützen. Tatsächlich nutzbringend ist der Vermittlungsgutschein jedoch nur für „arbeitsmarktnahe“ Leistungsberechtigte, die motiviert, flexibel und mobil sind.

Es wurden etwa 112 Vermittlungsgutscheine im Jahr 2014 eingelöst.

5.8 Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen

Zunächst wird geprüft, ob ein Gründungsvorhaben überhaupt unterstützt werden kann. Dazu wird die Tragfähigkeit geprüft, aber auch der Leistungsberechtigte selber muss unter Beweis stellen, dass er grundsätzlich zum Führen eines Unternehmens befähigt ist.

Sofern eine Finanzierung benötigter Gegenstände aus eigenen Mitteln nicht möglich ist, erfolgt die Prüfung der Anträge auf Leistungen nach § 16 c SGB II.

In 2014 wurden für § 16c insgesamt 18.603,49 € und für § 16b ESG 13.524,63 € aufgewendet.

5.9 Öffentlich geförderte Beschäftigung

Öffentlich geförderte Beschäftigung ist eine Möglichkeit, um sehr arbeitsmarktferne Personen soziale Teilhabe zu ermöglichen oder um sie langfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarktes heranzuführen. Durch die öffentlich geförderte Beschäftigung wird eine Tagesstruktur geboten. Das Ausprobieren der eigenen Leistungsfähigkeit und das Wiedererlangen sozialer Kompetenzen ist in diesem geschützten Rahmen möglich.

5.9.1 Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (16d SGB II)

Die Leistungsberechtigten werden in der Regel für eine Dauer von sechs Monaten einem Träger zugewiesen. Dieser sucht für den Teilnehmer eine seinen Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechende Einsatzstelle. Wenn die gesetzlich vorgegebenen Kriterien durch das zuständige Sachgebiet geprüft wurden, wird die Stelle für den Teilnehmer freigegeben. Teilnehmer, bei denen mit entsprechender Unterstützung, eine Integration Eingliederungsbericht 2014

perspektivisch möglich erscheint, werden durch die Träger intensiver betreut. Die Arbeitsgelegenheit soll durch starken regionalen Bezug auch eine besondere Ausprägung der Verbesserung der Integrationschance für den Leistungsberechtigten erreichen.

Die Platzanzahl wurde von 270 im Jahr 2013 auf 213 im Jahr 2014 reduziert. Dies ist auf Grund der im Jahr 2012 eingeführten Begrenzung der Teilnahmedauer auf zwei Jahre innerhalb von fünf Jahren, die im Jahr 2014 erstmals Auswirkungen zeigte, notwendig geworden. Zusätzlich wurden 22 Plätze für Jugendliche vorgehalten.

Die Pauschale für die Träger wurde ab dem Monat April angepasst, um eine intensivere Betreuung zu ermöglichen.

5.9.2 Havelland Kombi

Mit Hilfe dieser Leistung für Arbeitgeber sollen Menschen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen, die auf absehbare Zeit keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, eine längerfristige bzw. dauerhafte Perspektive zur Teilnahme am Erwerbsleben erhalten.

Das Instrument wird sowohl zur Eingliederung von Leistungsberechtigten bei Vereinen und Verbänden im Landkreis genutzt als auch bei anderen Arbeitgebern. Bei Arbeitgebern soll eine Förderdauer von sechs Monaten nicht überschritten werden. In dieser Zeit sollte eine Heranführung an die dort auszuübende Tätigkeit gelungen sein. Durch den Service für Arbeitgeber werden die Teilnehmer, aber auch die Arbeitgeber begleitet. Ziel soll die Übernahme des Leistungsberechtigten in Beschäftigung sein. Sofern dies nicht gelingt, fordert der Service für Arbeitgeber eine Beurteilung für den Teilnehmer ab, damit dieser seine Chancen bei künftigen Bewerbungen durch Nachweis einer aktuellen Tätigkeit erhöht. 2014 sind durch das Jobcenter Landkreis Havelland 101 Stellen bewilligt worden.

5.10 Einstiegsqualifizierung

Auch weiterhin wird dieses nützliche Instrument, trotz erfolgter Ansprache von Arbeitgebern und Information von Jugendlichen und Eltern, nur wenig nachgefragt. Im Jahr 2014 haben 10 Jugendliche an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen.

5.11 Drittmittelprogramm

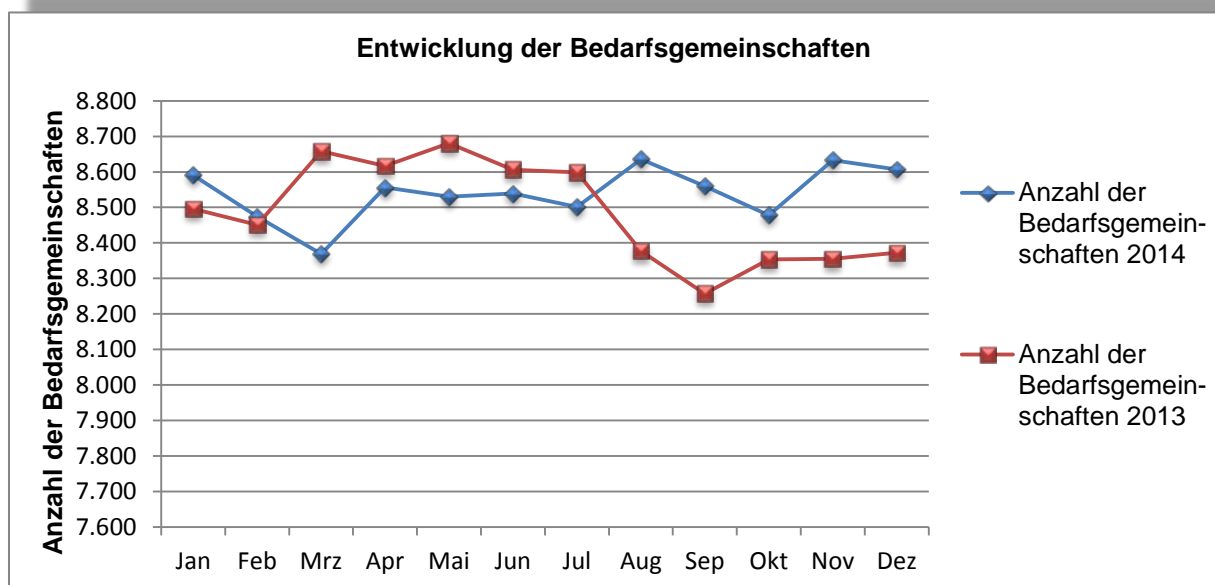
Aus ESF bzw. Landesmitteln finanzierte Maßnahmen wurden in 2014 ebenfalls genutzt. Konkret waren dies das Perspektive Arbeit, die Integrationsbegleiter und vorrangig für die Vermittlung von unter 25jährigen, die spezifische Verbundausbildung und die Produktionsschule.

6. Grundlagen und Leistungen zur Eingliederung in den regionalen Arbeitsmarkt

Die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften stellt sich für das gesamte Jahr 2014 folgt dar:

6.1 Bedarfsgemeinschaften

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Anzahl der Bedarfsgemeinschaften 2014	8.591	8.474	8.369	8.556	8.530	8.539	8.501	8.636	8.560	8.478	8.633	8.607
Anzahl der Bedarfsgemeinschaften 2013	8.496	8.451	8.658	8.617	8.681	8.606	8.599	8.377	8.257	8.353	8.355	8.372



6.2 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (statistische Daten)

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
eLb 2014	10.792	10.833	10.701	10.656	10.539	10.522	10.467	10.473	10.398	10.211	10.088	10.024
eLb 2013	10.761	10.884	11.001	10.975	10.840	10.673	10.837	10.778	10.771	10.721	10.631	10.549

Verhältnis der Leistungsberechtigten zur Bevölkerungszahl unter 65 Jahre in der Region:

LK Havelland: 10,8 %

Das entspricht einer Reduzierung um 1% im Vergleich zum Vorjahreswert

durchschnittlich Land Brandenburg: 9,9 %

durchschnittlich Deutschland: 7,5 %

	2014	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
LK Havelland	10,8%	10,7%	10,6%	10,8%	10,8%	10,8%	10,7%	10,9%	10,8%	10,7%	10,9%	10,9%	
Brandenburg	10,0%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%	10,0%	10,0%	10,0%	9,8%	9,6%	9,7%	9,6%	
Deutschland	7,5%	7,6%	7,6%	7,6%	7,6%	7,6%	7,6%	7,6%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	

6.3 Kreishaushalt 2014 – Produktbereich Jobcenter

Art der Leistung	geplante Jahressumme	lineare Entwicklung der Ausgaben bis Ende Monat 12_2014	Ausgaben bis zum Ende Monat 12_2014
Kosten der Unterkunft(laufende Leistungen) §6 Abs.1 Nr.2 SGBII	28.572.000	28.572.000	25.807.681
ALG II (§ 6 Abs.1 Nr. 1 SGB II)	44.506.000	44.506.000	43.621.031
Bildung und Teilhabe (SGB II; BKGG; WoGG)	624.013	624.013	576.534
Leistungen für Eingliederungen inkl. § 16e alt; §16e,f	7.445.709	7.445.709	7.376.559
Verwaltungsaufwendungen	13.185.369	13.185.369	12.822.415

Mit der zuvor dargestellten haushalterischen Übersicht (insbesondere Leistungen zur Eingliederung) konnte durch die Gesamtverwaltung des Dezernates VI für 8.474 Leistungsberechtigte eine Unterstützung mittels Bescheid gewährt werden.

6.4 Integrationen und Zielvereinbarung

Das Ziel „Erhöhung der Anzahl der Integrationen“ ist für das Jahr 2014 erreicht, wenn insgesamt 2.570 erwerbsfähige Leistungsberechtigte integriert worden sind. Mit insgesamt 2.586 Integrationen wurde dieses Ziel erreicht.

Rathenow im Mai 2015

Dennis Granzow

Dezernent für Grundsicherung und Arbeit