

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 - 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Wirtschaftsraum Barnim	4
3. Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung.....	5
4. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte & Maßnahmen	8
Prävention: Beschäftigungsmöglichkeiten für Familien-BG, Alleinerziehende und Frauen erschließen, soziale Teilhabe verbessern.....	8
Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren, jeder junge Mensch erhält ein Angebot	9
Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt	11
Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen	12
Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwerem Arbeitsmarktzugang verbessern	14
Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren	15
Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren.....	16
Potentiale von Neuantragstellern sofort nutzen	16
Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	17
5. Investitionen	18
5.1 Personal	18
5.2 Eingliederungsmittel.....	18
6. Ziele des Jobcenter Barnim	19

1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm legt das Jobcenter Barnim (JCB) in Abstimmung mit seinen beiden Trägern, der Agentur für Arbeit Eberswalde und dem Landkreis Barnim, für die kommenden drei Jahre fest, mit welchen Strategien, Ressourcen und ausgewählten Maßnahmen der gesetzliche Auftrag und die vereinbarten Ziele erreicht werden sollen.

Als Haus haben wir kurz- und mittelfristig folgende strategischen Ziele vereinbart:

- Unserem Leitsatz: ‚Ihr Weg – unser Job – ein Ziel‘ folgend, wollen wir gemeinsam mit unseren Kund*innen nachhaltige Wege aus der Hilfebedürftigkeit/ dem Alg II Leistungsbezug finden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Integration von Frauen und von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Kindern
- Wir entwickeln und sichern Fachkräfte für den gemeinsamen Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg
- Wir sind ein anerkannter Partner in der Region besonders zu den Themen soziale Teilhabe und Arbeitsmarktentwicklung

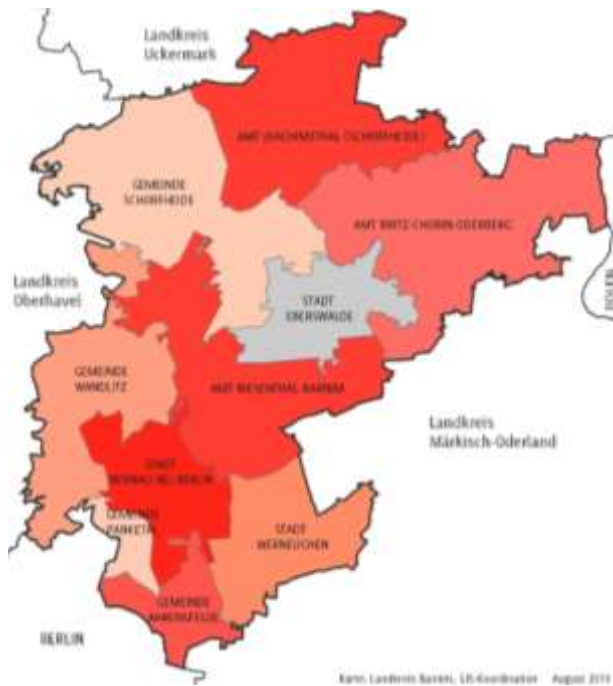
Grundlage unserer Arbeit ist der § 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (SGB II), der die Aufgabe und das Ziel der Grundsicherung für Arbeitssuchende beschreibt.

Der darin beschriebene Auftrag wird in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Eberswalde und dem Landkreis Barnim sowie den weiteren arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteuren vor Ort umgesetzt.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist deshalb mit den sozialintegrativen Leistungen des Landkreises Barnim verzahnt. Diese Leistungen gem. § 16a SGB II - insbesondere die Angebote zur Kinderbetreuung (Kita, Hort), die psychosoziale Betreuung, der Sucht- und die Schuldnerberatung - stabilisieren die hilfebedürftigen Menschen in ihrer Lebenssituation und unterstützen bzw. ermöglichen den Integrationsprozess. Die aktuell anstehenden und kommenden Aufgaben, wie u.a. die Begleitung von Menschen mit Fluchthintergrund und die Einführung des Bürgergeldes sowie die Weiterentwicklung der digitalen Prozesse, erfolgt auf der Grundlage eines intensiven und fachübergreifenden Zusammenwirkens aller Mitarbeiter/innen im Haus.

Soweit im nachfolgenden Dokument nur die männliche Bezeichnung verwendet wird, so dient dies der besseren Lesbarkeit, es ist gleichermaßen die weibliche Form gemeint.

2. Wirtschaftsraum Barnim



Der Landkreis Barnim hat eine Fläche von 1.480 km² und ist mit 188.801 (30. Nov. 2021) Einwohnern einer der bevölkerungsreichsten Kreise im Land Brandenburg. Er grenzt im Norden an den Landkreis Uckermark, im Westen an den Landkreis Oberhavel, im Süden an das Land Berlin und den Landkreis Märkisch-Oderland. Im Osten bildet die deutsche Staatsgrenze zu Polen (Woiwodschaft Westpommern) die Kreisgrenze. Die bevölkerungsreichste Stadt ist die Stadt Bernau bei Berlin mit ca. 42.000 Einwohnern, dicht gefolgt von der Kreisstadt Eberswalde. Der Landkreis Barnim gliedert sich in 3 amtsfreie Städte, 4 amtsfreie Gemeinden und 3 Ämter und deren dazugehörigen Gemeinden.

Mit 127 EW/km² weist der Barnim als Landkreis die höchste Einwohnerdichte im Land Brandenburg auf. Dabei ist das Berliner Umland mit 200 EW/km² mehr als doppelt so dicht besiedelt wie der weitere Metropolraum.

Wirtschaftsgeographisch wird der Barnim aus dem Verflechtungsraum zu Berlin, dem Eberswalder Talraum und dem ländlichen Raum gebildet. Bis auf einzelne ländliche Gemeinden hat der Barnim eine sehr gute Verkehrsanbindung: Neben den Bundesautobahnen BAB 10 Berliner Ring und BAB 11 von Berlin nach Stettin verlaufen auch mehrere Bundesstraßen durch den Barnim. Eine Eisenbahnlinie von Berlin über Eberswalde, Angermünde nach Stralsund oder Stettin bildet zusammen mit der Heidekrautbahn, der Regionalbahnlinie Berlin nach Werneuchen und der regionalen Busverkehrsgesellschaft das Rückgrat des öffentlichen Personenverkehrs. Für den Güterverkehr spielt die Schienenverbindung von Berlin nach Norden ebenso eine bedeutende Rolle wie die in Ost-West-Richtung verlaufende Wasserstraße Oder-Havel-Kanal.

3. Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Barnim ist geprägt von der spezifischen Situation im Metropolraum Berlin:

Von den insgesamt 75.693 im Barnim gemeldeten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) pendeln über 39,5 Prozent überwiegend nach Berlin (Stand 30.06.2021; +1,0% zum Vorjahresstichtag). Der Arbeitsmarkt in Berlin ist weiter aufnahmefähig: So prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch 2022 für Berlin ein Wachstum der svB im Mittel von 2,4%. Auch Brandenburg profitiert. Das IAB prognostizierte hier, jeweils im Mittel, in 2022 die Steigerung der Beschäftigung um 1,3% und einen Rückgang der Arbeitslosigkeit in Brandenburg im SGB II um -6,4%. Insgesamt wird erwartet, dass im Jahr 2022 das Vorkrisenniveau (Corona-Pandemie) erreicht wird.

Für den Agenturbezirk Eberswalde liegt vom IAB für das Jahr 2022 folgende Prognose vor:

- svpfl. Beschäftigte +1,5%
- Arbeitslosigkeit -11,4%

In den letzten Jahren stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (svB) in unserer Region stetig. Im Landkreis Barnim gingen 52.856 Menschen (Stand 30.09.2021) einer svB nach. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Zahl der svB um 2,3% zu (Land Brandenburg +2,1%), während die Zahl der Betriebe von 5.696 nahezu konstant blieb (Stand 30.06.2021; absolut +38 / +0,7% zum Vorjahresstichtag).

Die Unternehmensstruktur im Landkreis Barnim ist vorrangig von kleinen und wenigen mittelständischen Unternehmen geprägt. Dominierender Wirtschaftssektor im Landkreis ist der Dienstleistungssektor mit den Bereichen öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, Handel und Verkehr, gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe.

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich in den letzten Jahren gut; die Zahl der gemeldeten Stellen ist im Barnim im Jahr 2021 wieder gestiegen (+18,6% zum Vorjahr) und lag knapp unter dem Vorkrisenniveau. Bereits im 1. Quartal 2022 sind die gemeldeten Stellen um 19,5% zum Vorjahresquartal gestiegen. Bei den gemeldeten Stellen ergeben sich derzeit in der Region Chancen u.a. im Baugewerbe, der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen, der Arbeitnehmerüberlassung und im Einzelhandel. Nachgefragt werden hier überwiegend Fachkräfte. Diese Chancen müssen noch stärker auch für Kunden des SGB II Rechtskreises (Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitssuchende) genutzt werden.

Im Jahresdurchschnitt 2021 waren im Landkreis Barnim 5.453 Arbeitslose gemeldet, darunter 3.364 Arbeitslose im Rechtskreis SGB II (Anteil von 61,7%). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitslosigkeit im Landkreis um -3,6% gesunken, im SGB II um 1,2% gestiegen. Die Arbeitslosenquote im Barnim lag 2021 bei 5,5% (Vorjahr 5,7%). Es ist weiterhin mit einem Abbau der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Im Jahresdurchschnitt 2021 hatte das JC Barnim 7.545 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Bestand (Rückgang zum Vergleichszeitraum des Vorjahres um -5,7%), darunter 1.046 Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte (-8,1% zum Vorjahreszeitraum). Für das Land Brandenburg prognostiziert das IAB im Jahr 2022 einen Rückgang im Mittel von -7,9% ELB. Im Landkreis Barnim lag der Abbau im 1. Quartal 2022 bei -11,6% zum Vorjahreszeitraum.

Überwiegend liegen bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten komplexe Integrationshemmnisse vor, sodass eine Integration in Erwerbstätigkeit meist nur unter Zuhilfenahme verschiedener Unterstützungsangebote in Betracht kommt. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten teilten sich 2021 in folgenden Integrationsprognosen auf:

- ‚marktnah‘ (eine Integration innerhalb von 6 Monaten ist zu erwarten): 6,6%
- ‚nicht marktnah‘ (eine Integration gelingt voraussichtlich nach 6 Monaten): 57,3%
- Integriert, aber hilfebedürftig: 15,4%
- Zuordnung nicht erforderlich: 17,6%

Die Entwicklung der Integrationsprognosen weicht in Teilen vom Vergleichstyp¹ ab. Es gilt auch hier, zusammen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice die gute wirtschaftliche Entwicklung durch eine chancenorientierte Integrationsarbeit noch besser zu nutzen.

48,5% der ELB sind Frauen. Dennoch lag die Integrationsquote der Frauen 2021 5,1 Prozentpunkte niedriger als diejenige der Männer. Die Begleiterscheinungen der Covid-19-Pandemie haben die Unterschiede weiter vertieft – während Männer bereits sichtbar von der Erholung des Arbeitsmarktes profitieren, bleiben die Integrationsergebnisse der Frauen noch deutlich hinter dem Vorkrisenniveau zurück.

Im Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren im Jahresdurchschnitt 2021 5.151 Langzeitleistungsbezieher, dies entspricht einem Anteil von 68,3%. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist der Bestand in dieser Personengruppe um -8,0% gesunken; der Anteil sank zum Vorjahr um 1,7 Prozentpunkte.

Zum Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten fällt der Anteil langzeitleistungsbeziehender Frauen mit 70,7% höher als der Anteil bei den Männern mit 66,3% aus. Auch ist der Anteil bei den Frauen 2021 zum Vorjahr geringer gesunken als bei den Männern.

Im Jahresdurchschnitt 2021 bezogen 1.288 Langzeitleistungsbezieher, ergänzend zu ihrem Einkommen aus Erwerbstätigkeit, Leistungen nach dem SGB II; dies ist ein Rückgang von -16,3%.

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu nutzen, sind in den einzelnen Beschäftigungssegmenten die Matchingprozesse zu verbessern. Dazu sind:

- Bewerber für die vorhandenen Helferstellen zu gewinnen,
- durch (insbesondere abschlussorientierte) Qualifizierung die Beschäftigungschancen von Helfern zu verbessern und
- Förderentscheidungen zügig zu treffen und umzusetzen.

¹ Vergleichstypen im Rechtskreis SGB II: Jobcenter mit ähnlichen regionalen Rahmenbedingungen wurden für den Vergleich der Zielerreichung in einem Vergleichstyp zusammengefasst.

Unter Berücksichtigung der Weiterentwicklungen durch Digitalisierung und Automatisierung wird der bestehende Fachkräftebedarf gegenüber den Helfertätigkeiten weiter ansteigen. Eine erfolgsorientierte Integrationsstrategie muss deshalb den Schwerpunkt bei der beruflichen Qualifikation setzen. Die gemeinsame Bildungszielplanung des Jobcenter Barnim und der Agentur für Arbeit Eberswalde setzt daher den Fokus auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Bereich der abschlussorientierten Bildungsmaßnahmen. Dazu zählen auch die Maßnahmen der Teilqualifizierung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes.

4. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte & Maßnahmen

Handlungsleitend für die operativen Schwerpunkte der nächsten Jahre sind die Chancen, die sowohl der regionale als auch der überregionale Arbeitsmarkt bieten und die sich zudem aus der Vernetzung mit externen Partnern ergeben. Dabei gewinnt der Präventionsansatz zunehmend an Bedeutung.

Für das Jobcenter Barnim ergibt sich für die kommenden Jahre folgende strategische Ausrichtung und operative Schwerpunktsetzung:

Prävention: Beschäftigungsmöglichkeiten für Familien-BG, Alleinerziehende und Frauen erschließen, soziale Teilhabe verbessern

Langzeitbezug bei Frauen und Eltern soll verhindert, bzw. beendet werden. Kinderarmut und langfristiger Leistungsbezug über mehrere Generationen soll vermieden werden. Die systematisierte frühzeitige Information und Betreuung von Familien-Bedarfsgemeinschaften (Familien-BG), insbesondere von Alleinerziehenden, auch während der Elternzeit, wird verstetigt und weiterentwickelt. Die Bedarfsgemeinschaften werden stärker als bisher auch im Hinblick auf die soziale Teilhabe (auch der Kinder) beraten.

Die Aktivierung und Integration von Frauen werden künftig verstärkt vorangebracht, um den Gender-Gap zu verringern sowie auch einen aktiven Beitrag zur sozialen Absicherung der Frauen zu leisten. Zudem kann auch durch diese Ansätze dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Als besondere Maßnahmen sind hier geplant:

- die bewerberorientierte Stellenakquise wird gezielt u.a. durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice (g-AGS) und den bewerberorientierten Service (BoS) auch für Alleinerziehende, Familien-Bedarfsgemeinschaften und speziell für Frauen durchgeführt und soll neue Beschäftigungschancen ermöglichen
- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberatung zur Umwandlung von Mini-jobs in Midi-jobs und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit zusammen mit dem g-AGS, dem bewerberorientierten Service (BoS) sowie der Beauftragen für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
- beschäftigungsbegleitende Hilfen, wie z.B. das Einstiegsgeld bei sv-pflichtiger Beschäftigung sollen je nach Einzelfallentscheidung als finanzieller Anreiz eingesetzt werden
- das Bewerbercenter an beiden Standorten des Jobcenter Barnim wird besonders die Alleinerziehenden, Eltern und Frauen auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme intensiv und individuell begleiten
- für Eltern und pflegende Angehörige werden verstärkt Teilzeit-Maßnahmen in Form von Coaching zum (Wieder)einstieg in den Arbeitsmarkt oder auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung genutzt
- die Aktivierung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern wird durch eine weitere Begleitung des ESF Landesprogramms „Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften“ unterstützt.

- Arbeitsgelegenheiten und Maßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz werden auch für Alleinerziehende, Eltern sowie verstärkt Frauen, die nicht marktnah sind, genutzt.
- die intensive Betreuung im Fallmanagement für nicht marktnahe Familien-Bedarfsgemeinschaften wird verstetigt
- die Netzwerkarbeit aber auch Kooperationen mit Schulen in sozial besonders betroffenen Regionen werden ausgebaut.

Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren, jeder junge Mensch erhält ein Angebot

Im Sinne der Fachkräftesicherung steht die Ausbildung von Jugendlichen sowie die Vermittlung derer in Arbeit auch 2022 und in den Folgejahren weiterhin im Fokus der geschäftspolitischen Ausrichtung.

Nach der Corona-Pandemie und des sich insgesamt entspannenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, stellt die berufliche und soziale Integration insbesondere von förderungsbedürftigen jungen Menschen unter 25 Jahren die beteiligten Sozialleistungsträger vor Herausforderungen.

Unter dem Motto: ‚Kein Jugendlicher geht verloren‘, werden Jugendliche unter 25 Jahren seit 2018 in der Jugendberufsagentur in enger Kooperation von Jobcenter, Agentur für Arbeit und Landkreis ´unter einem Dach´ betreut. Die Einbindung der Partner des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) erfolgt auf der Grundlage der Kooperationsvereinbarung. Das erklärte Ziel der drei Kooperationspartner ist, dass jeder Jugendliche ein Angebot und damit eine Chance zur Integration in den Arbeits- und vor allem Ausbildungsmarkt erhält.

Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit insbesondere zu den Partnern des SGB VIII stehen weiterhin im Fokus.

Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf stellt für die jungen Menschen eine bedeutsame Schwelle dar. Nicht jedem Jugendlichen gelingt dieser Schritt reibungslos. Ziel ist es, die Jugendlichen bei diesem Übergang so gut wie möglich zu unterstützen. Handlungsfelder, die sich nachteilig auf den Übergang Schule-Beruf auswirken können, werden bereits während der Phase der Berufsorientierung in der Schule erkannt und bearbeitet.

Damit Jugendliche ganzheitlich unterstützt werden können, sind einerseits Prozesse zur einzelfallbezogenen Zusammenarbeit aufeinander abgestimmt sowie andererseits berufsbezogene Angebote der Jugendsozialarbeit mit den Fördermaßnahmen des Jobcenters und Agentur für Arbeit und den kommunalen Eingliederungsleistungen verzahnt worden.

Mit der Bildung der Jugendberufsagentur (JBA) eröffneten sich neue Perspektiven, insbesondere für die Umsetzung des Präventionsansatzes. Weiterbildungsteilnahme und Lohnsubventionen der Eltern weisen klare positive Effekte auf: Kinder von geförderten Eltern haben später größere Chancen, in betrieblicher Ausbildung oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Insgesamt können solche Investitionen nicht nur den Geförderten selbst zugutekommen; sie verringern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsmarktrisiken an die nächste Generation weitergegeben werden.

Unter dem Titel „Wunschbaum“ wurde der bisherige Modellansatzes verstetigt und weiter ausgebaut. Integrationsfachkräfte des Jobcenters Barnim kommen an einzelnen Schwerpunktgrundschulen mit den Schülern über ihre berufliche Zukunft und auch die möglichen Konsequenzen eines dauerhaften Arbeitslosengeld II Bezuges ins Gespräch. Bildung ist ein wichtiger Baustein bei der Prävention gegen Kinderarmut. Kinder und Jugendliche sind durch aktives Handeln gut für ein Thema in 'eigener Sache' zu gewinnen. Durch die kindgerechte Aufbereitung des Themas 'Schule – Beruf – Arbeit', mit dem Fokus auf die eigenen Stärken und Berufswünsche und die damit verbundenen Chancen, sollen Kinder in ihrer Lernorientierung gestärkt und unterstützt werden.

Zugleich sollen Eltern auch intensiver zu den Leistungen für Bildung und Teilhabe beraten werden und in der Verbesserung ihrer Vorbildwirkung unterstützt werden.

Das Projekt „Wunschbaum“ wird durch die JBA im Rahmen des Projektes „Traumbaum“ ergänzt, das sich besonders an 6. Klassen richtet. Ziel dieses Projektes ist es, den Grundschulern die Bedeutung des Lernens für ihr weiteres Leben zu vermitteln. Dabei werden berufliche Aspekte berücksichtigt. Es soll so insbesondere in den Übergangsklassen von der Grundschule auf eine weiterführende Schule die Motivation fürs Lernen gefördert und somit bestmögliche Voraussetzungen für den Schulwechsel geschaffen werden.

Im Fokus der Vermittlungsarbeit steht weiterhin die persönliche und intensive Begleitung durch die Integrationsfachkräfte. Hier wird der bewerberorientierte Ansatz gestärkt. Durch die Installation einer bewerberorientierten Integrationsfachkraft mit Vertriebsauftrag, sollen Jugendliche mit Unterstützungsbedarf hinsichtlich der ersten Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern, die individuell notwendige Begleitung im Integrationsprozess erhalten. Dabei soll individuell auf den Unterstützungsbedarf des Jugendlichen eingegangen und ein maßgeschneiderter Instrumentenansatz genutzt werden.

Für Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung gilt die Zielsetzung, dass kein Gespräch ohne ein konkretes Angebot abgeschlossen wird. Zudem wird auf die intensive Einbindung des gemeinsamen Arbeitgeberservice gesetzt.

Die Ausbildungsvermittlung für ausbildungssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte ist in 2022 weiterhin an die Agentur für Arbeit übertragen worden. Sie bildet die Grundlage für eine kontinuierliche und einheitliche Betreuung aller ausbildungssuchenden Jugendlichen im Barnim, unabhängig vom Rechtskreis.

Das Jobcenter Barnim hat sich in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Eberswalde an der Weiterentwicklung der Maßnahme zur „assistierten Ausbildung“ beteiligt. Mit dem Instrument AsA-flex ist ein an den Bedürfnissen des Jugendlichen zugeschnittenes Förderangebot zur Verfügung gestellt worden.

Für Jugendliche, die sich in Ausbildung befinden, aber weiterhin Unterstützung benötigen, wird außerdem das Instrument ‚Freie Förderung‘ eingesetzt, mit dem Ziel der Erhaltung des Ausbildungsplatzes und des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung.

Schüler, die noch nicht über die Ausbildungseignung verfügen, werden im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen an eine Ausbildung oder an eine Arbeit herangeführt.

Der Anteil von Jugendlichen, die sich den Angeboten des SGB II entziehen, nimmt weiterhin zu. Charakteristisch für diese Personengruppe ist, dass sie gar nicht bzw. sehr schwer

erreichbar ist und sich den Regeln des SGB II entzieht. Die in 2018 gestartete Maßnahme zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach § 16h SGB II (AktivierBAR) ermöglicht es, gezielt niedrigschwellige Unterstützungsangebote für den genannten Personenkreis zu erbringen. Evaluierungen der Maßnahmen zeigen die aktuellen Handlungserfordernisse auf. So ist zum Beispiel geplant die vorherrschende, versteckte Jugendobdachlosigkeit (Couchsurfing) im Rahmen der Netzwerkarbeit im Jugendhilfeausschuss zu kommunizieren und gemeinsam Lösungsansätze für die Thematik zu entwickeln.

Darüber hinaus werden Messen, Nachvermittlungsaktionen und Arbeitsgeber-Veranstaltungen organisiert bzw. genutzt. Die Kund/innen werden zielgerichtet auf die Teilnahme vorbereitet (z.B. aussagefähige Bewerbungsunterlagen erstellen, wie präsentiere ich mich) und teilweise durch die Integrationsfachkraft begleitet.

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (TeilhabeStärkungsgesetz - THSG) am 01.01.2022 wurde der Rehabilitationsprozess neu beschrieben und einzelne Prozessschritte grundlegend überarbeitet.

Die Jobcenter sind mit dem THSG regelhaft in das Teilhabeplanverfahren der Reha-Träger einzubinden. Diese sind nunmehr verpflichtet, die Jobcenter zu beteiligen, um die gemeinsame Leistungserbringung und -koordinierung zu verbessern und die Bewilligung und Erbringung von Rehabilitations- und Eingliederungsleistungen aufeinander abzustimmen und sinnvoll zu verzahnen. Dadurch erhalten die Jobcenter die Möglichkeit, Rehabilitand/innen so zu fördern, wie alle anderen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Das Risiko struktureller Benachteiligung von Rehabilitand/innen im Rechtskreis SGB II wurde durch die Modifizierung des bisherigen Leistungsverbotes verringert.

Förderungen nach §§ 16a ff. SGB II für Rehabilitand/innen sind mit Ausnahme der Leistungen nach §§ 16c und 16e SGB II seit dem 01.01.2022 möglich. Auch der Einsatz vermittlungsunterstützender Leistungen nach §§ 44, 45 SGB III durch Jobcenter für diesen Personenkreis ist nun eröffnet worden, sofern nicht bereits der zuständige Reha-Träger gleichartige Leistungen erbringt.

Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Eberswalde als Rehabilitationsträger ist auf der Grundlage einer örtlichen Kooperationsvereinbarung geregelt.

Die Abstimmung der Grundlagen zur Zusammenarbeit mit den anderen Reha-Trägern ist auf Ebene der Zentrale und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg für 2022 geplant.

Für das Jobcenter Barnim gilt es sicherzustellen, dass eine frühzeitige Identifikation von Bedarfen an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bereits im Erstgespräch, aber auch in den Folgegesprächen, erfolgt. Dafür wurde der interne Prozess der Reha-Identifikation überprüft und angepasst. Es wurden Multiplikator/innen in jedem Vermittlungsteam und in der Eingangszone für ihre Teams benannt und in 2022 geschult.

Der Personenkreis der Rehabilitand/innen wird von spezialisierten Integrationsfachkräften innerhalb der Ü25-Basisteams und der JBA betreut.

Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Kund/innen werden teilweise von spezialisierten Integrationsfachkräften betreut. Hier konnten die Teams eigenständig die Implementierung von Spezialisierungen und den damit verfolgten Betreuungsansatz entscheiden.

Insbesondere durch folgende Aktivitäten und Vereinbarungen soll die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen:

- konsequente Einbeziehung der Fachdienste (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service, Technischer Berater)
- gemeinsame Fallbesprechungen und Integrationsplanung mit den jeweiligen Reha-Trägern
- Angebot gemeinsamer Beratungen von Kund/innen im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens mit den Reha-Trägern
- Intensivbetreuung durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice insbesondere im Rahmen des Absolventenmanagements
- Einsatz von Eingliederungsleistungen, wie z.B. Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber, Probebeschäftigung oder Qualifizierungen während der Beschäftigung
- Organisation und Teilnahme an zielgruppenspezifischen Messen und Veranstaltungen
- Beteiligung an bundesweiten Aktionen wie der „Woche der Menschen mit Behinderungen“

Im Haus wurden zwei Inklusionsmultiplikator/innen installiert, die die Aufgabe haben, im Rahmen von Workshops mit dem Titel „Wenn anders sein normal ist - Die UN-Behindertenrechtskonvention erlebbar machen“ alle Mitarbeitenden des Jobcenters Barnim für den Personenkreis zu sensibilisieren und das Thema im Haus kontinuierlich und systematisch zu bewegen.

Im Rahmen des Bundesprogrammes RehaPro erfolgt ab 2022 eine fallbezogene Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Bund zum Thema „Aufbau eines eigenen Fallmanagements bei der Deutschen Rentenversicherung“.

Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen

Für die betroffenen Menschen können Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug als andauernde Abhängigkeit von (auch ergänzenden) Sozialleistungen den sozialen Abstieg, Verarmung und Resignation bedeuten. Daher sind die Vermeidung und Reduzierung derartiger Entwicklungen weiterhin Kernziele der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten.

Die pandemiebedingte, schlechte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und die zudem sehr eingeschränkten Möglichkeiten zur Durchführung von Fördermaßnahmen für arbeitslose Menschen haben in den letzten zwei Jahren das Risiko von Übertritten in Langzeitarbeitslosigkeit erhöht.

Nach dem Eintritt der Arbeitslosigkeit ist das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, vor allem für diejenigen Menschen hoch, die über sogenannte vermittlungshemmende Merkmale verfügen. Das können beispielsweise die fehlende Betreuung eines Kindes, eine nicht

vorhandene oder geringe Qualifikation, sprachliche Defizite, gesundheitliche Einschränkungen oder ein hohes Lebensalter sein.

Für langzeitarbeitslose Menschen stehen neben der Basisdienstleistung Beratung und Vermittlung ebenso – wie allen anderen Arbeitslosen – Förderinstrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Sie sollen Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit verhindern, Beschäftigungschancen erhöhen oder die Teilhabe am sozialen Leben ermöglichen.

Die zeitlichen Abfolgen durchlaufen dabei idealerweise die Phasen der Prävention, der Aktivierung, der Umorientierung bis hin zur Stabilisierung. Nachfolgend werden die wirksamsten Inhalte zur Umsetzung der Phasen beispielhaft aufgeführt:

1. Präventive Maßnahmen

Einrichtung von Neukundenteams mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Bereichen Leistungsgewährung und Vermittlung. Die dort seit März 2021 erreichten Ergebnisse (u.a. Wiedereinstieg in Beschäftigung) sind bislang erfolgversprechend, auch im Hinblick auf die Inanspruchnahme vorrangiger Leistungen.

2. Aktivierende Maßnahmen

Neuorganisation im März 2021 mit fachübergreifenden Bereichen und Partnerteams zwischen Leistungsgewährung und Vermittlung mit dem Ziel, eine ganzheitliche Beratung der Bedarfsgemeinschaft sicherzustellen. Reduzierung interner Schnittstellen und die Herstellung gegenseitiger Aufgabenklarheit beschleunigen Informationsflüsse und Entscheidungsprozesse.

Kundinnen und Kunden, die bisher schwer zu erreichen waren können durch Maßnahmen der aufsuchenden Beratung, Coachinganteilen oder Orientierungsphasen teilweise wieder zurückgewonnen werden.

In den Aktivierungsprozess sind dabei auch Stabilität schaffende Faktoren/Einflüsse, wie z.B. Vorbild für die Familie und Existenzsicherung für die Kinder mit in die Motivationsförderung und Zielerreichung eingebunden.

3. Umorientierung

Verstärkte Ausrichtung der Integrationsarbeit auf Qualifizierung und Flexibilität, um den Einstieg in höhere Entlohnungsgruppen und die Entwicklung innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen.

Einbindung bisher zentral geführter Ansätze einer bewerberorientierten Kundenunterstützung / Fallmanagement in die Teams mit dem Ziel, interner Schnittstellen zu reduzieren sowie Informationsflüsse und Entscheidungsprozesse zu beschleunigen.

4. Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

Ausbau des beschäftigungsbegleitenden Fallmanagements im Rahmen der Förderansätze des Teilhabechancengesetzes. Während das beschäftigungsbegleitende Coaching auch zukünftig im Fallmanagement verankert sein wird, ermöglicht der sehr gute Betreuungsschlüssel im Jobcenter Barnim es allen Integrationsfachkräften im Bedarfsfall Kontakt zu integrierten Kundinnen und Kunden zu halten, um Beratungsbedarfe frühzeitig zu

identifizieren und entweder selber zu beantworten oder aber an das Coaching weiter zu leiten. Ziel ist es, die Nachhaltigkeit der Integrationen weiter auszubauen.

Vor dem Hintergrund der teilweise komplexen Problemlagen der Betroffenen stellen die Auswahl geeigneter Beratungsansätze und Förderinstrumentarien in Teilen eine Herausforderung dar. Mit einer kontinuierlich chancenorientierten Beratungs- und Vermittlungsarbeit sollen präventive Ansätze frühzeitig Wirkung erzielen, Potentiale erkannt, Beschäftigungshemmnisse abgebaut und neue Perspektiven eröffnet werden

Mit der Teilnahme des Jobcenter Barnim am Modellprojekt der Krankenkassen zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Arbeitswelt wird zudem die Gesundheitsorientierung stärker in den Integrationsprozess einbezogen.

Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie verändert.

Zu der ohnehin angespannten Lage aufgrund des Fachkräftemangels und der daraus resultierenden erhöhten Nachfrage in Teilen auch nach angelernten Arbeitnehmern im Helferbereich, kam es zu Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt. Fachkräfte aus von Schließungen bedrohten Branchen sind in andere Berufsfelder abgewandert, was insbesondere dazu geführt hat, dass diese Branchen einen weiter wachsenden Bedarf an Arbeitskräften haben. Gleichzeitig ist aufgrund des demographischen Wandels ein allgemeiner Rückgang potentieller Arbeitskräfte eingetreten. Die infrastrukturell gute Anbindung in der Metropolregion führt zudem zur Abwanderung von Arbeitskräften nach Berlin.

Weiterhin wird sich der Trend zur Digitalisierung verstärken. Es ist davon auszugehen, dass neue Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen entstehen, die sich wiederum auf regionale Arbeitskräftebedarfe auswirken. Engpässe, je nach Unternehmensgröße, Branche, Berufsfeld und Region, in unterschiedlicher Ausprägung sind die Folge.

Hinzu kommt, dass Lage und Verteilung der Arbeitszeit, mitunter auch hohe Pendelzeiten, für Familien mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen eine besondere Herausforderung darstellen. Hier gilt es, auch die Arbeitgeber/innen bei einer Lösungsfindung zu Modellen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu unterstützen. So kann das vorhandene Fachkräftepotenzial noch besser genutzt werden und das Risiko der Alters- und Kinderarmut im Landkreis Barnim gesenkt werden.

Vor diesem Hintergrund wird der „Bewerberorientierte Service“ (BoS) im Jobcenter Barnim weiter Bestandteil der Integrationsarbeit in den Teams sein. Die sich hieraus ergebenden Ansätze, insbesondere die bedarfsgerechte Betreuung und Unterstützung der Kund/innen, die gemeinsame Suche nach passenden Beschäftigungsmöglichkeiten und die frühzeitige Einbeziehung von potentiellen Arbeitgebern, haben sich in der Vergangenheit als erfolgreich erwiesen.

Weiterhin wird die Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) weiter ausgebaut. Durch das Patenmodell werden gemeinsame Projekte initiiert und durchgeführt. Es wurde ein wöchentliches Interaktionsformat für alle Integrationsfachkräfte und die Mitarbeitenden des gAGS etabliert, auf welchem gemeinsame Themen besprochen, potentielle Arbeitnehmer/innen und offene Stellen vorgestellt werden.

An den guten Erfahrungen aus Messen und Arbeitgeberbörsen soll, soweit möglich, nun wieder verstärkt angeknüpft werden. Aufgrund der hohen Nachfrage wurden hier bereits vielfältige Formate ins Leben gerufen, welche verstetigt und ausgebaut werden. Die Einbindung örtlicher Netzwerkpartner z.B. WITO spielt hierbei zunehmend eine einflussreiche Rolle.

Für den zunehmenden Anteil an Kund/innen mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen, werden weiterhin gesonderte Maßnahmen konzipiert. Hier gilt es bei den Betroffenen den Fokus weg von der Krankheit, hin zur möglichen Integration in Nischenarbeitsplätze zu verändern. Das Ziel ist, sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten für eine Integration in Arbeit bewusst zu werden.

Verstärkt sollen auch Kooperationen mit Anbietern im Bereich der Gesundheitsförderung und insbesondere mit den gesetzlichen Krankenkassen genutzt werden, um arbeitslose Menschen für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und zur Nutzung von Präventions- und Gesundheitsförderungsangeboten zu motivieren. Dadurch sollen sowohl die Gesundheit und in unmittelbarer Folge auch die Beschäftigungsfähigkeit dieser Kund/innen verbessert werden.

Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Mit fortschreitendem Fachkräftemangel und gleichzeitig abnehmenden Bedarf an Arbeitskräften im Helferbereich, bleibt die Förderung der beruflichen Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil der Integrationsarbeit. Mit dem Ausbau von Angeboten für Teilzeit- und Teilqualifizierungen soll noch mehr Kund/innen ein niedrighschwelliger Einstieg in den Qualifizierungsprozess ermöglicht werden.

Für bereits bestehende Beschäftigungen ist vorgesehen, durch gezielte Angebote von betrieblichen Einzelumschulungen oder tätigkeitsbezogenen Teilqualifizierungen den wachsenden fachlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Mit der Arbeitswelt 4.0 gewinnt das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ zusätzlich an Bedeutung. Heute erworbenes Wissen bzw. erlernte Fähigkeiten verlieren in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft parallel immer schneller an Relevanz. Das gilt für Berufsanfänger/innen ebenso wie für Arbeitnehmer/innen in fortgeschrittenem Erwerbssalter. Ein zentrales Merkmal der digitalen Arbeitswelt ist eine immer stärkere Integration von fachlichem und technischem Wissen.

Eine höhere Qualifikation wird dabei auch in Zukunft dazu beitragen, die Teilhabe an Arbeit zu sichern. Daneben wird es aber entscheidend sein, dass die Beschäftigten die Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen, sich in der digitalisierten Arbeitswelt zurechtzufinden. Sowohl schulische Bildung als auch betriebliche Weiterbildung müssen dem Rechnung tragen.

An dieser Stelle gilt es, die Organisation der Qualifizierungsprozesse künftig auf geänderte Anforderungen und Arbeitsbedingungen auszurichten, u.a. ist auch das gleichmäßige ganzjährige Angebot von Maßnahmen und die Schaffung neuer Lernwege (Stichworte: blended learning² und virtuelle Klassenräume) von wachsender Bedeutung.

Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Migration und Integration sind staatliche und gesellschaftliche Herausforderungen, die noch über Jahre hinweg die Aufgabenwahrnehmung prägen werden. Die vielfältigen und heterogenen Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Menschen aus dem Kreis der anerkannten Flüchtlinge und Asylbewerber, stellen insofern auch künftig erhöhte Anforderungen an alle Beteiligten.

Das spezifische Wissen und Können der in diesem Bereich Tätigen sind daher so miteinander zu verbinden, dass eine komplexe Sichtweise auf die Problemfelder, wie psychische Belastungen, Sprachbarrieren, etc. möglich ist.

Um die Integration proaktiv zu unterstützen ist es erforderlich, regionale Angebote zu schaffen, die sich stärker an den individuellen Bedarfslagen orientieren.

Aus den Erfahrungen des Lotsenhauses, haben sich drei wesentliche Schwerpunktfelder für die Beratung und Begleitung im Integrationsprozess ergeben:

- Aufklärung und Unterstützung im Abbau kultureller Vorbehalte
- Sprachförderung
- Einbindung regionaler und überregionaler Arbeitgeber

Die mit der Abkehr vom Lotsenhaus erfolgte Rückübertragung dieser Verantwortlichkeiten in die Teams und deren Strukturen hat sich im Ergebnis bewährt. Zielstellung ist auch weiterhin, alle Beteiligten im Rahmen einer konstruktiven Zusammen-/ Netzwerkarbeit einzubinden.

Potentiale von Neuantragstellern sofort nutzen

Da die limitierten personellen und finanziellen Ressourcen mit größtmöglichem Erfolg eingesetzt werden müssen, ist es besonders wichtig

- Kundinnen und Kunden mit Integrationspotenzial schnell und sicher zu identifizieren,
- Ihnen passgenaue Angebote und Maßnahmen anzubieten und
- kontinuierlich gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden Ergebnisse der Aktivitäten nachzuhalten und nächste Schritte zu vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund wurden 2021 die Neukudenteams eingerichtet. In einem Neukudenteam arbeiten Vermittler, Sachbearbeiter, Fachassistenten und ein Teamassistent zusammen und betreuen die Neuantragsteller aus einer Hand. Unser Motto für die Neugestaltung des Erstkontakts ist „Einmal hin, alles drin“.

² Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und E-Learning sowie die Mischung aus formellem und informellem Lernen.

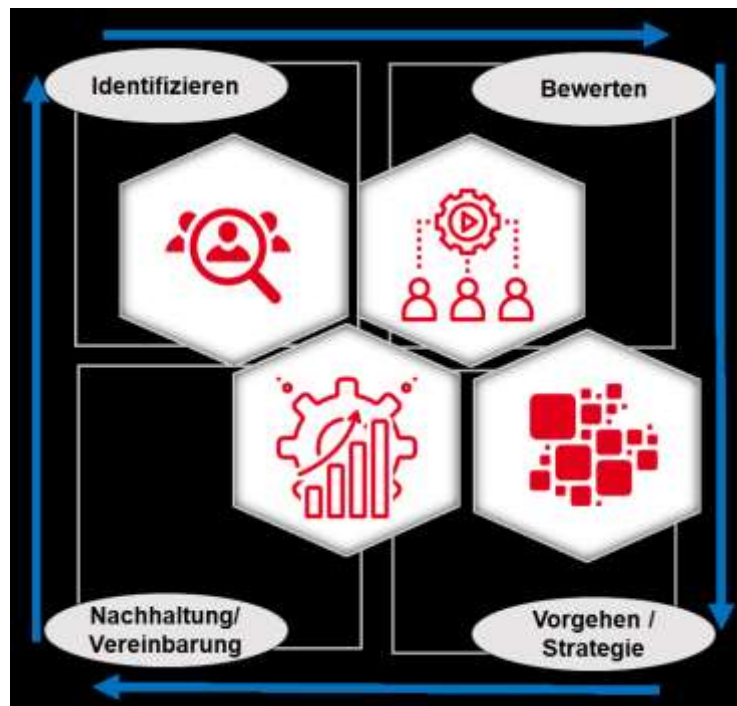
Wir begleiten und unterstützen unsere Kundinnen und Kunden intensiv für 6 Monate. Wir denken aus Sicht der Kundinnen und Kunden und erzeugen somit eine höhere Kundenzufriedenheit. Die Verzahnung von Leistungsbereich und Vermittlungsbereich in einem Team ist zielführend und wird in den nächsten Jahren qualitativ ausgebaut. Die digitalen Angebote werden mehr und umfangreicher und durch Beratung an den Self-Service-Stationen in unserem Eingangsbereich den Kunden und Kundinnen nahe gebracht, so dass diese Wartezeiten, Geld und Fahrzeiten sparen können.

Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Qualität liegt immer dann vor, wenn – unter Einhaltung von Recht und Gesetz – die Anforderungen von Interessensgruppen und Auftraggebern, sowie die Erwartungen von Kundinnen und Kunden sowie die von der Organisation gesetzten Qualitätsstandards mit der tatsächlich erbrachten Leistung übereinstimmen. Qualitätssicherung umfasst dabei verschiedene systematische Ansätze, Maßnahmen und Aktivitäten und ist in Verbindung mit einem für alle Ebenen geltenden Qualitätsverständnis zentrale Führungsaufgabe.

Die EFQM³-Organisationsbetrachtung unter Einbeziehung aller Akteure unterstützt hier aktiv die Schaffung von Transparenz über Stärken und Verbesserungspotenziale. Das Ziel dieses Systems ist die Weiterentwicklung zu einer exzellenten Organisation

Ergänzt um weitere Erkenntnisse aus den vier Säulen der Qualitätssicherung und mit Hilfe des operativen Risikomanagements können vorhandene Risiken so frühzeitig erkannt und in einen fachlich fundierten, (Fach-)Ebenen übergreifenden Dialog zur Initiierung von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen genutzt werden.



³ EFQM (European Foundation of Quality Management) ist ein Modell, welches von Organisationen unabhängig einer bestimmten Branche weltweit genutzt wird. Das Modell schafft einen ganzheitlichen Rahmen für die Betrachtung von Organisationen und schafft durch seine Nutzung Transparenz über Stärken und Verbesserungspotenziale.

5. Investitionen

5.1 Personal

Die gesetzlichen Betreuungsrelationen nach dem SGB II werden im Jobcenter Barnim durchgehend erfüllt. Die quantitativ und qualitativ gute Aufstellung ermöglicht es, neue Wege der Beratung zu gehen. Das Jobcenter Barnim setzt deshalb bereits seit 2021 auf ein intensives verzahntes Arbeiten der Mitarbeitenden im Leistungs- und im Vermittlungsbereich. Die gemeinsame Betreuung und Beratung von Kund/innen aus zwei fachlichen Richtungen im Haus und in Beratungsstellen unserer Arbeitsmarktpartner/innen ermöglicht einen umfassenden Blick auf die Bedarfslage und die Entwicklung von neuen Lösungswegen. Die durch die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Integrationsbereich und in den anderen Bereichen beabsichtigte Wirkung, d.h. die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit u.a. durch die Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit, spiegelt sich auch in der Zielvereinbarung mit beiden Trägern wieder ([siehe Punkt 6](#)).

5.2 Eingliederungsmittel

Die Zuteilung der Eingliederungsmittel erfolgt jährlich gemäß der Eingliederungsmittelverordnung. Die finanziellen Ressourcen werden nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eingesetzt, um die nachhaltige Reduzierung der Hilfebedürftigkeit zu sichern.

Das Jobcenter setzt im Bereich des Mitteleinsatzes der Eingliederungsleistungen den Schwerpunkt weiterhin bei der Qualifizierung und Aktivierung, um Kundinnen und Kunden in ihren individuellen Lebenslagen mit wirksamer Förderung und überzeugender Beratung den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen.

Die speziellen Maßnahmen für Jugendliche werden durch Maßnahmen der assistierten Ausbildungsvermittlung ergänzt.

Mit den Mitteln aus dem Teilhabechancengesetz wird verstärkt in die Beschäftigung schaffende Maßnahmen investiert. Ziel ist es, integrationsrelevante Fortschritte bei marktfremden Kunden und hier besonders bei Kunden mit minderjährigen Kindern zu erzielen, um mit weiteren aufbauenden Maßnahmen (Qualifizierungen) einen deutlichen Integrationsfortschritt zu erreichen. Dies soll u.a. durch die Erstellung von Arbeitszeugnissen seitens der Träger unterstützt werden, um die Maßnahmen zielgerichteter als Teilschritt auf dem Weg in die Integration nutzen zu können.

6. Ziele des Jobcenter Barnim

Zur Feststellung und Förderung der Leistungsfähigkeit werden auf der gesetzlichen Grundlage der §§ 48a und 48b SGB II Ziele vereinbart.

Für jedes Ziel ist eine Kennzahl definiert, mit der die Leistungsfähigkeit in Bezug auf dieses Ziel festgestellt werden kann. Diese wird in Bezug auf drei Ziele gemessen:

- **Verringerung der Hilfebedürftigkeit**
Dies ist das übergeordnete gesetzliche Ziel des SGB II und wird mit dem Indikator Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU) nachgehalten.
- **Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit**
Auch dieses Ziel ist unmittelbar aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet. Zielindikator ist die Integrationsquote (IQ), also der Anteil der in den Arbeitsmarkt integrierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) an allen ELB.
- **Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug**
Dieses Ziel soll der Entstehung verfestigter Strukturen von Hilfebedürftigkeit entgegenwirken. Indikator ist der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB).

Zusätzlich zu diesen gesetzlich verankerten Zielen verfolgt das Jobcenter Barnim in enger Abstimmung mit den regionalen Arbeitsmarktpartner/innen zwei weitere Ziele:

- Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit

Diese Ziele stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken wechselseitig aufeinander ein. Auf diese Weise ist die Vermeidung von Fehlsteuerungsanreizen bereits im Zielsystem selber angelegt.

Die Ziele werden in enger Abstimmung mit den Trägern des JC erarbeitet und vereinbart.

Um der Komplexität der Leistungserbringung im SGB II gerecht zu werden, bedarf es darüber hinaus Ergänzungsgrößen, die weitere Informationen liefern und zudem Erklärungsansätze für konkrete Kennzahlenergebnisse bieten.

Die Leistungen für Unterkunft und Heizung sind eine solche Ergänzungsgröße und werden entsprechend der Vorgaben des Landkreises Barnim in einem lokalen Zielwert berücksichtigt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht monatlich auf der Webseite [sgb2.info](https://www.sgb2.info) die Kennzahlen nach § 48a SGB II. Mit dem SGB II-Kennzahlentool können auch eigene Abfragen zu den Kennzahlen durchgeführt werden.