

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

2016

Verfasser:

Roland Dauer
Jobcenter Forchheim
Geschäftsführer

Heidrun Reinhardt
Jobcenter Forchheim
Teamleitung Markt & Integration

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Zusammenfassung (für den „eiligen Leser“)	4
1. Profil des Jobcenters und des Jobcenterbezirkes	5
1.1 Organisation des Jobcenters	5
1.2 Wirtschaftsraum Forchheim	5
1.3 Arbeitsmarkt Forchheim.....	6
1.3.1 Arbeitskräfteangebot.....	7
1.3.2 Arbeitskräftenachfrage.....	7
1.3.3 Ausgleichsprozesse.....	8
1.4 Bewerberentwicklung / Bewerberstruktur 2015	8
1.4.1 Entwicklung der eLb, BG und Arbeitslosenzahlen im JC.....	8
1.4.2 Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslosen	9
1.4.3 Differenzierung der Bewerber nach Profillagen entsprechend dem 4-Phasen-Modell	10
2. Zielsystem SGB II	12
2.1 Geschäftspolitische Ziele 2015	12
2.2 Geschäftspolitische Handlungsfelder	13
2.3 Umsetzungsstrategien	15
2.3.1 Verbesserung der Rahmenbedingungen	15
2.3.2 Operative Strategien und Maßnahmen	16
3. Ressourcen	18
3.1 Personelle Ressourcen.....	18
3.2 Finanzielle Ressourcen	20
3.2.1 Eingliederungstitel	20
3.2.2 Ressourcenverteilung Eingliederungstitel	21
3.2.3 Wirkung des Eingliederungstitels	22
4. Operative Umsetzung	23

Präambel

Der Landkreis Forchheim und die Agentur für Arbeit Bamberg – Coburg gestalten als Träger der Grundsicherung gemeinsam die lokale Arbeitsmarktpolitik. Für die einheitliche Durchführung der Aufgaben haben sie eine gemeinsame Einrichtung gebildet, das Jobcenter Forchheim (JC Fo).

Gesetzlich definiertes Ziel der Grundsicherung ist es, die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, zu stärken und dazu beizutragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können (vgl. § 1 ff Zweites Sozialgesetzbuch (SGB II)). Auf der einen Seite steht somit die Existenzsicherung durch finanzielle Hilfen, auf der anderen Seite die Befähigung des Einzelnen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dadurch wird die Anzahl der von der Grundsicherung Abhängigen reduziert. Kernelement der Arbeitsmarktpolitik ist die Unterstützung des Kunden zur Integration in den Arbeitsmarkt. Dies soll sowohl durch das Angebot von Unterstützungsleistungen („Fördern“) als auch durch das Abverlangen von Eigeninitiative und Eigenengagement („Fordern“) verwirklicht werden.

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm beschreibt die Umsetzungsstrategien der lokalen Arbeitsmarktpolitik und damit die strategische Ausrichtung des Jobcenters auf der Grundlage des Zielsystems im SGB II. Es ist basierend auf einer Analyse des Wirtschaftsraums, des regionalen Arbeitsmarkts, des vorhandenen Bewerberpotentials sowie der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen auf eine mittelfristige Wirksamkeit ausgelegt, wird jedoch jährlich fortgeschrieben und ggf. geänderten Rahmenbedingungen angepasst. Die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) wurde gemäß § 18 e Abs. 3 S. 1 SGB II bei der Erstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms beteiligt.

Eine erfolgreiche und vor allem nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zur Verringerung oder Beseitigung der Hilfebedürftigkeit ist nur durch ein Zusammenspiel aller lokalen Akteure am Arbeitsmarkt möglich. So ist eine effektive Netzwerkarbeit mit Arbeitgebern, Trägern der freien Wohlfahrtspflege und den jeweiligen Verbänden sowie die Einbeziehung des Landratsamtes und der Agentur für Arbeit als Träger der gemeinsamen Einrichtung eine der Kernaufgaben des Jobcenters.

Zusammenfassung (für den „eiligen Leser“)

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Forchheim ist gewerblich geprägt, mit hoher Saisonalität, hoher Arbeitsplatzdichte und einem großen Anteil an Kleinbetrieben. Aufgrund der stabilen Arbeitskräftenachfrage und der günstigen Prognosen für das Jahr 2016 eröffnen sich auch den Kunden des Jobcenters Eingliederungschancen. Die größten Abgangschancen bestehen für diesen Personenkreis bei weitem im Bereich des Verkehrs- und Logistikwesens (hier vor allem über Arbeitnehmerüberlassung), mit Abstand gefolgt vom Lebensmittel- und Gaststättenbereich sowie den Handelsberufen.

Trotz der günstigen Prognosen auf der Nachfrageseite werden sowohl die Zahlen der erwerbsfähigen Leistungsbezieher als auch der Arbeitslosen im SGB II steigen. Hintergrund hierfür wird zu einem großen Teil die Flüchtlingszuwanderung sein, aber auch die verfestigte Arbeitslosigkeit im SGB II. Es überwiegt bei weitem der Anteil der marktfernen Kunden, bei denen eine Eingliederung in den kommenden zwölf Monaten aufgrund zahlreicher Handlungsbedarfe als nicht realistisch eingeschätzt wird. Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher wird im kommenden Jahr um + 1,5 % zunehmen. Die geplante Integrationsquote muss für das Jahr 2016 differenziert betrachtet werden (s. S. 12). Bezieht man das Potential der Flüchtlinge mit ein, wird eine Quote von – 4,1 % erwartet. Ohne die Zuwanderung werden + 2,0 % prognostiziert.

Die Umsetzung der Ziele erfolgt zum einen durch konstante Überprüfung der Rahmenbedingungen mit der Folge einer stetigen Schnittstellenoptimierung. Zum anderen fokussiert das Jobcenter Forchheim drei der sechs geschäftspolitischen Handlungsfelder. Besonderer Wert bzw. großes Handlungspotential wird bei der Integrationsarbeit im Bereich der Jugendlichen unter 25-jährigen, der Langzeitleistungsbezieher sowie in einer gelebten Marktnähe gesehen. So wird z.B. die bewerberorientierte Arbeitgebersprache aufgrund der guten Erfahrung weiter ausgebaut, um zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen, u.a. für schwerbehinderte Menschen. Für diese Bereiche sind projektorientierte Vermittlungsansätze verbunden mit einer erhöhten Betreuungsintensität vorgesehen. Eine genaue Analyse der Personengruppe „Langzeitleistungsbezieher“ und daraus abgeleitete Handlungsstrategien werden der Anbahnung von Integrationen für Folgejahre dienen. Die lokale Schwerpunktsetzung trägt zur Vermeidung bzw. Minderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei und geht somit konform mit der regionalen Schwerpunktsetzung der Regionaldirektion Bayern. Ebenso wird das Thema „TOP 25%-Bewerber“ durch die lokale Schwerpunktsetzung aufgegriffen und fortgeführt. Zusätzlich zu den dezentralen und regionalen Schwerpunkten wird zentral ein Schwerpunkt auf die Fachkräfteausbildung (Initiative „AusBildung wird was“) gelegt. Das Thema „Flucht“ wird aufgegriffen - Netzwerke, Maßnahmen und Arbeitshilfen stehen zur Verfügung. Analog der Schwerpunktsetzung erfolgt die Aufteilung der personellen und finanziellen Ressourcen. Das breit angelegte Maßnahmenportfolio ermöglicht einen individuell an den Bedarfen des Kunden ausgerichteten Produkteinsatz. Hier werden im Jahr 2016 verstärkt Maßnahmen im Gutscheilverfahren eingesetzt. Ebenso ist eine Beteiligung bei Maßnahmen mit Drittmittelfinanzierung (ESF/AMF/AMIF) geplant.

1. Profil des Jobcenters und des Jobcenterbezirkes

1.1 Organisation des Jobcenters

Das Jobcenter Forchheim hat seinen Sitz in der Stadt Forchheim. Die Leitung des Jobcenters als gemeinsame Einrichtung erfolgt durch den Geschäftsführer. Erforderliche Aufsichts- und Steuerungsaufgaben für die beiden Träger nimmt die Trägerversammlung wahr, die paritätisch besetzt ist. Zur Unterstützung des Jobcenters wurde ein örtlicher Beirat gebildet. Dieser berät das Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung von Eingliederungsinstrumenten und –maßnahmen.

Das Jobcenter hat sich organisatorisch in zwei Kernbereiche unterteilt, die Bereiche „Markt & Integration“ (M & I; Arbeitsvermittlung) und „Leistungsgewährung“ (Geldleistungen im Rahmen der Grundsicherung).

Arbeitgeberkontakte werden zu einem großen Teil durch den mit der Agentur für Arbeit betriebenen gemeinsamen Arbeitgeberservice abgedeckt. Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II erbringt das Jobcenter nicht selbst, sondern werden über den Landkreis Forchheim abgedeckt.

1.2 Wirtschaftsraum Forchheim

Der Bereich des Jobcenters Forchheim (JC Fo) ist identisch mit dem Landkreis Forchheim und entspricht dem Bezirk der Geschäftsstelle Forchheim der Agentur für Arbeit Bamberg - Coburg.

Beim JC Fo handelt es sich im bundesweiten Vergleich um ein kleineres Jobcenter. Nach der neuen Regionalen Typisierung im SGB II-Bereich wird das JC Forchheim den „Landkreisen überwiegend in Bayern mit gewerblich geprägtem Arbeitsmarkt, hoher Saisonalität, hoher Arbeitsplatzdichte und hohem Anteil an Kleinbetrieben“ zugeordnet (Typ Ib). In diesem Vergleichstyp befinden sich 24 Jobcenter im Benchmark.

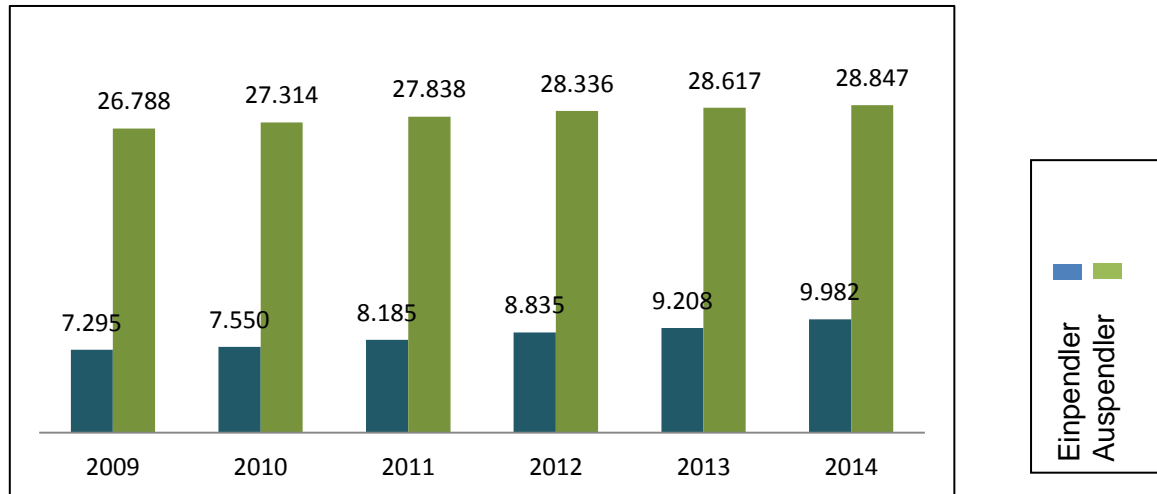
Der Arbeitsmarkt des Landkreises Forchheim wird in hohem Maße von der Entwicklung angrenzender Wirtschaftsräume, insbesondere vom Ballungsraum Nürnberg, beeinflusst. Im Landkreis selbst dominieren klein- und mittelständische Unternehmen. Das produzierende Gewerbe umfasst 38,9 % (BY: 33,5 %), der tertiäre Sektor 60,0 % der Beschäftigten, den geringsten Anteil verzeichnet der primäre Sektor¹. Schwerpunkte der größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten sind die Medizintechnik, Betriebe der Metallver- und -bearbeitung, der Kunststoffverarbeitung, der Elektrotechnik sowie Handel, Verwaltung, Gesundheitswesen und Logistik. Auf Konjunkturschwankungen reagiert der Arbeitsmarkt verhaltener als in Regionen mit vorherrschender Großindustrie.

Der Wirtschaftsstandort Forchheim hat in den letzten Jahren an Attraktivität gewonnen. Eine günstige verkehrsgeografische Lage, die Ausweisung neuer Gewerbegebiete und ein aktives kommunales Netzwerk zwischen den Wirtschaftsakteuren führten zu Neuansiedlungen und Betriebserweiterungen im Bereich der Stadt Forchheim. In den Jahren 2013 bis 2015 konnten im Landkreis Forchheim vor allem in den Branchen Verkehr und Lagerwesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe, bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne

¹ vgl. „Visualisierung der Marktchancen“; Stand 10/2015

Arbeitnehmerüberüberlassung) sowie den Gesundheits- und Sozialberufen ein Zuwachs an Beschäftigten verzeichnet werden.² Es sind für 2016 aktuell keine Risiken erkennbar, die eine gegenläufige Entwicklung vermuten lassen.

Zu den Wirtschaftsstandorten Nürnberg und Bamberg besteht eine gute infrastrukturelle Anbindung aus Forchheim und dem westlichen Landkreis. Für Hilfebedürftige aus den nördlichen Landkreisgemeinden und der Fränkischen Schweiz sind Anbindungen an die Wirtschaftsräume mit öffentlichen Verkehrsmitteln häufig stark eingeschränkt.



Pendlerverhalten Landkreis Forchheim

Quelle: „Visualisierung der Marktchancen“; Stand 10/2015

Die Grafik veranschaulicht, dass im Landkreis Forchheim die absolute Zahl der Auspendler stetig steigt. Die Auspendlerquote jedoch ist in den letzten Jahren leicht sinkend (von 62,4 % in 2010 auf 60,9 % in 2014), jedoch immer noch vergleichsweise hoch, was vor allem mit der vorstehend beschriebenen räumlichen Nähe zum Ballungsgebiet Erlangen-Nürnberg zu erklären ist. Auch die absolute Zahl der Einpendler nimmt jährlich zu. Die Einpendlerquote ist von 33,5 % in 2013 auf 34,8 % bis Mitte 2015 gestiegen, was auf Betriebsverlagerungen bzw. –Erweiterungen in Forchheim (Fa. Siemens, Fa. Hegele) zurückzuführen ist.ⁱ

1.3 Arbeitsmarkt Forchheim

Die Erwerbsquoteⁱⁱ stieg im vergangenen Jahr weiterhin leicht an auf mittlerweile 64,3 %. Die Beschäftigungsquoteⁱⁱⁱ ist ebenfalls etwas gestiegen (von 60,7 % auf 61,7%)³. Bezeichnend für den Landkreis Forchheim ist eine hohe Teilzeitquote⁴. Sie stieg im Vorjahresvergleich weiter und umfasst mit Stand 06/2015 28,4 %. Damit liegt sie über dem Agenturbezirk-, Bayern- und auch Deutschlanddurchschnitt (AA BA-CO: 26,0 %; RD BY: 25,0 %; Deutschland: 25,6 %). Als Indikator für die Flexibilität eines Arbeitsmarktes z.B. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist diese Entwicklung einerseits positiv zu bewerten. Auf der anderen Seite kommt es durch verstärkte Teilzeitarbeit jedoch auch zu Nachteilen aufgrund des verminderten

² vgl. „Visualisierung der Marktchancen“; Stand 10/2015

³ vgl. „Visualisierung der Marktchancen“; Stand 10/2015

⁴ vgl. „Zahlen, Daten, Fakten“; Strukturdaten und –indikatoren; Agentur für Arbeit Bamberg – Coburg; Stand 06/2015

Einkommens und der geringeren Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme. Die SGB II – Quote im Landkreis Forchheim liegt bei vergleichsweise niedrigen 2,8 % (AA BA-CO: 3,8 %; RD BY: 4,2%), d.h. weniger als drei Prozent der Bevölkerung unter 65 Jahren ist auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen.⁵ Dieser Trend wird sich im kommenden Jahr jedoch voraussichtlich nicht mehr fortsetzen.

1.3.1 Arbeitskräfteangebot

Bundesweit wird für 2016 ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von +1,8 % bei weiter leicht steigender Erwerbstätigkeit, aber auch zunehmender Arbeitslosigkeit um bundesweit ca. 70.000 (davon 60.000 im SGB II-Bereich) prognostiziert.⁶ Die Flüchtlingszuwanderung wird hierbei eine Rolle spielen, deren Effekt momentan jedoch schwer abschätzbar ist. Bezogen auf den Agenturbezirk Bamberg-Coburg wird von einer Zunahme der Arbeitslosigkeit von + 4,7 % ausgegangen. Die erwartete Zunahme der Beschäftigten ergibt sich hauptsächlich aus Zuwanderung und Zugängen aus der Stillen Reserve. Das JC Forchheim prognostiziert aufgrund der oben angeführten Arbeitsmarkteinschätzung eine Zunahme der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLb) für 2016, bei der Anzahl der arbeitslosen Kunden wird ebenfalls mit einer Steigerung hauptsächlich in den marktfernen Profillagen gerechnet⁷. Die Grenzen der Absenkung der SGB II - Arbeitslosigkeit liegen hierbei im Kundenpotential selbst. Aktuell liegt die Arbeitslosenquote im SGB II im Landkreis Forchheim bei 1,2 %, die Unterbeschäftigungsquote bei 1,5 %. Die Arbeitslosenquote im SGB II - Bereich des kompletten Agenturbezirks beträgt 1,6 %.⁸

1.3.2 Arbeitskräftenachfrage

Im Rahmen des Chancenmodells wird dem Landkreis Forchheim eine hohe Marktdynamik mit entsprechender Relevanz auch für die SGB II- Kunden zugeschrieben. Seitens der Kammern (IHK und HWK) wird auch für das nächste Jahr von einer stabilen Auftragslage ausgegangen. Für 2015/2016 sind aktuell zwar Betriebserweiterungen bzw. -fertigstellungen geplant (Siemens, Medical Valley), jedoch nicht verbunden mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Nach wie vor ist der Fachkräftemangel in allen oben genannten Branchen (Verkehr und Logistik, Gastgewerbe, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe) feststellbar. Dies spiegelt auch die Situation am Ausbildungsmarkt wieder. So konnten aktuell im Herbst 2015 wie auch schon in 2014 Ausbildungsstellen im Hotel- und Gaststättenbereich, dem Handwerk und auch im Einzelhandel (Bereich Lebensmittel) nicht besetzt werden. Im Landkreis Forchheim liegt die Ausbildungsquote mit 5,5 % sowohl über dem Bayern- als auch Deutschlanddurchschnitt (AA BA-CO: 5,5 %; RD BY: 5,3 %; Deutschland: 5,2 %). Der Anteil an Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss ist mit 3,8 % vergleichsweise gering (AA BA-CO: 4,4 %; RD BY: 4,4 %; Deutschland: 5,6 %)⁹. Diese positive Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt eröffnet auch den Jugendlichen, die im SGB II-Bereich gemeldet sind, gute Möglichkeiten auf Ausbildung.

⁵ vgl. „Zahlen, Daten, Fakten“; Strukturdaten und –indikatoren; Agentur für Arbeit Bamberg – Coburg; Stand 06/2015

⁶ vgl. IAB-Kurzbericht 15/2015; „Arbeitsmarkt weiterhin robust“

⁷ vgl. IAB-Kurzbericht 02/2015 vom 24.09.2015; „Regionale Arbeitsmarktprognosen“; Geschäftsplan der Agentur für Arbeit Bamberg- Coburg

⁸ vgl. Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte; Stand 10/2015

⁹ vgl. „Zahlen, Daten, Fakten“; Strukturdaten und –indikatoren; Agentur für Arbeit Bamberg – Coburg; Stand 12/2015

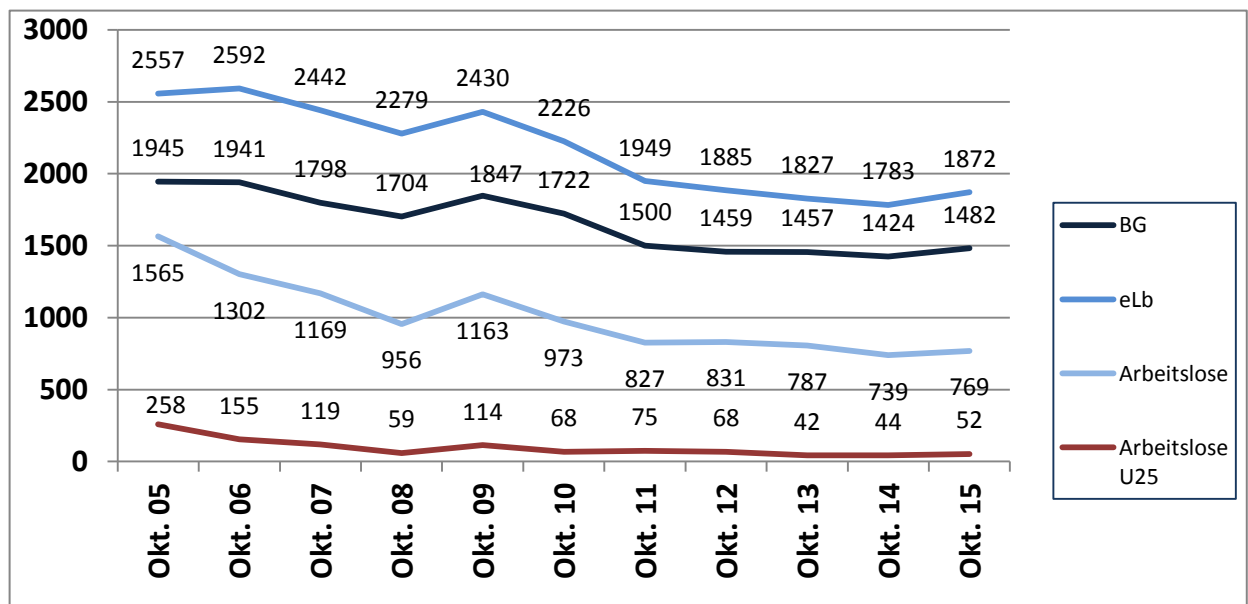
1.3.3 Ausgleichsprozesse

Die Diskrepanz zwischen dem Angebot an Arbeitskräften aus dem SGB II im Helferbereich und der Nachfrage nach Arbeitskräften auf Helferniveau ist in allen Berufssegmenten gravierend. Der im Rahmen des Chancenmodells zuerkannten hohen Chance bei der Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeit kann aufgrund des Unterschieds im Qualifikationsniveau nur eine eingeschränkte Relevanz für den tatsächlichen Einfluss auf die Integrationsquote zugestanden werden. Die größte Abgangschance besteht für SGB II-Kunden bei weitem im Verkehrs- und Logistikbereich (hier vor allem über Arbeitnehmerüberlassung), mit Abstand gefolgt vom Handel sowie dem Lebensmittel- und Gaststättenbereich und dem Gesundheits- und Sozialwesen¹⁰.

1.4 Bewerberentwicklung / Bewerberstruktur 2015

1.4.1 Entwicklung der eLb, BG und Arbeitslosenzahlen im JC

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften (BG), der erwerbsfähigen Leistungsempfänger (eLb), der Arbeitslosen und der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren (u25) seit Bestehen der ARGE bzw. des Jobcenters Forchheim.



Entwicklung der BG, eLb, neLb, Arbeitslose insgesamt, Arbeitslose U25

Quelle: Arbeitsmarktreport (Stand 10/2015)

Im Jahr 2015 konnte ein kontinuierlicher Zuwachs an eLb und BG verzeichnet werden. Ein Teil davon resultiert aus der Flüchtlingszuwanderung. Die eLb-Zahlen sind im Juni 2015 im Vergleich zum Vorjahr um + 3,3 % angestiegen, die der BG um + 3,7%. Auffällig hierbei war v.a. die Veränderung bei den ausländischen eLb. Dieser Anteil an allen eLb nahm als Folge des vermehrten Flüchtlingszugangs um + 14,8 % gegenüber dem Vorjahresmonat zu.

¹⁰ vgl. „Visualisierung der Marktchancen“, Stand 10/2015

Nach wie vor ist im JC Forchheim die Ein-Personen-BG mit 57,4 % vorherrschend, zu 78 % ist in den BG nur ein eLb vorhanden. Größere BG mit 5 Personen und mehr sind nur zu 3,4 % vorhanden. Eine Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist hier nicht festzustellen.

Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt und auch im Bereich u25 stieg um + 4,1 % bzw. + 18,2 % an, blieb aber unter dem Niveau aus dem Jahr 2013. Diese kontinuierliche Steigerung lässt sich seit April 2015 feststellen. Werden für einen Jahresvergleich die Jahresdurchschnittswerte von Januar – September herangezogen, so lässt sich verglichen mit 2014 bei den Arbeitslosen (u25 + ü25) ein um 15 Kunden niedrigerer, bei den Arbeitslosen u25 ein nur um 1 erhöhter Durchschnitt feststellen.¹¹

1.4.2 Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslosen

Der Bestand der Leistungsbezieher, die in den letzten 24 Monate länger als 22 Monate im Leistungsbezug standen (Langzeitleistungsbezieher (LZB)), hat sich trotz höherer Aktivierungsquote im JC Forchheim im Jahresdurchschnittswert bis September 2015 gegenüber dem Jahresdurchschnittswert des Vorjahres um 43 LZB auf 1.047 LZB (+ 4 %) erhöht. Der Anteil der LZB an allen Leistungsbeziehern ist aufgrund der generell höheren eLb-Zahlen im vergangenen Jahr marginal von 55,2 auf 55,4 % gestiegen¹². Der Trend aus dem Jahr 2014 setzte sich hier nicht fort, vielmehr startete das JC FO bereits in 2015 mit einem statistischen Überhang. Hintergrund hierfür sind v.a. Arbeitsaufnahmen im Teilzeitbereich (TZ-Quote: 28,4 %; RD- und Bundesdurchschnitt: 25, %; rund 1/3 der LZB sind erwerbstätig) und nicht bedarfsdeckende Integrationen, u.a. im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die Entwicklung der Altersstruktur der LZB spielt für den Bestand im JC Forchheim eine untergeordnete Rolle. Im JC FO sind nur rund 1/5 der LZB auch LZA (vgl. RD BY: 23,6 %)¹³. Auch dies zeigt die fokussierte Arbeit mit allen Kunden, jedoch wirkt sich dies aufgrund der Arbeitsmarktlage nicht auf den Langzeitleistungsbezug aus. Für das Jahr 2016 wird daher im Bereich der LZB eine leichte Steigerung von + 1,5 % prognostiziert, wobei auch hier bereits mit einem statistischen Überhang begonnen wird.

Bei den langzeitarbeitslosen Kunden konnte ein Abbau im Vergleich zum Vorjahr von - 7,1 % bis 09/2015¹⁴ erzielt werden. Hinsichtlich der Entwicklung des Bestandes der langzeitarbeitslosen Kunden über das gesamte Jahr 2015 hinweg zeichnete sich jedoch im JC Forchheim eine zunehmende Stagnation ab. Zwar konnten Übertritte in LZA häufiger als im Vorjahr vermieden werden, der Abbau des Bestandes an LZA erwies sich aber als zunehmend schwierig und unterstreicht den „verfestigten Kern“ an Arbeitslosen, der trotz intensivster vermittlerischer Bemühungen nur sehr langsam aktiviert und integriert werden kann (Bestand Januar: 274; Bestand Dezember: 257). Die Erreichung des zu Beginn der Planung im Jahr 2012 als Meilenstein für Dezember 2015 festgelegten Wertes von 229 Langzeitarbeitslosen konnte nicht erreicht werden. Daher kann für 2016 in diesem Bereich eher von einer Stagnation ausgegangen werden. Das Auslaufen des Programms ema 50 + wird nicht durch das ESF-LZA –Projekt hinsichtlich der Beendigung von LZA kompensiert werden können.

Der erwartete Zuwachs an Flüchtlingen im SGB II wird sich in den Bereichen LZA und LZB erst im Jahr 2017 auswirken, da erst dann LZB eintritt und die vorher zu absolvierenden

¹¹ vgl. Arbeitsmarktreport; Stand 10/2015

¹² vgl. Geschäftsbericht September 2015

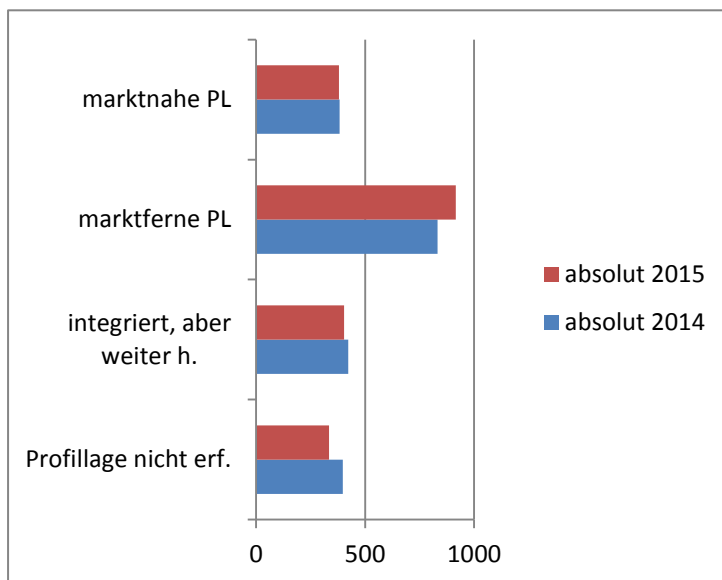
¹³ vgl. Übergreifende Statistik: „Langzeitleistungsbezug vs. Langzeitarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II“; Stand 10/2015

¹⁴ vgl. Statistik „Eckwerte des Arbeitsmarktes“; Berichtsmonat 10/2015

Sprachkurse die LZA unterbrechen. Nach der aktuellen Datenlage handelt es sich bei den bereits im JC gemeldeten Flüchtlingen zu ca. zwei Dritteln um männliche, unter 35-jährige Kunden ohne (anerkannte) Ausbildung, die in erster Linie Deutsch lernen und schnellstmöglich arbeiten wollen. Somit steht dieses junge und motivierte Kundenpotential nach Erlangung der erforderlichen Deutschkenntnisse in Konkurrenz zu dem marktfernen und zum Teil bereits langzeitarbeitslosen Langzeitleistungsbezieher um (Helfer-) Stellen am lokalen Arbeitsmarkt, was sich tendenziell negativ auf die Anzahl der LZA auswirken dürfte.

1.4.3 Differenzierung der Bewerber nach Profillagen entsprechend dem 4-Phasen-Modell

Vorjahresvergleich



Anteil marktnaher Profillagen beträgt wie im Vorjahr 18%

Anteil der marktfernen Profillagen hat zugenommen (von 40,9 % auf 45,1 %)

Anteil der Integrierten, aber weiter Hilfebedürftigen, ist geringfügig gesunken

Anteil der Hilfebedürftigen, die aktuell der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen, ist gesunken

Bewerberprofillagen nach dem 4-Phasen-Modell

Quelle: IT-Fachverfahren VerBIS; Stand 09/2015

Nach dem 4-Phasen-Modell wird vermittlerisches Handeln von den Bedürfnislagen der Kunden bestimmt. Ein ausführliches Profiling und darauf aufbauend die (gemeinsame) Festlegung der Handlungsbedarfe stellen die Basis für die anzuwendenden Integrationsstrategien dar.

Betrachtet man die Kunden mit marktnahen Profillagen so zeigt sich, dass bei jeweils 29% der Kunden als Handlungsstrategie die Ermöglichung von Berufserfahrung sowie die Überprüfung der Mitwirkung steht. Bei 10 % wird die Erlangung eines Berufsabschlusses angestrebt. Bei den marktfernen Kundenprofilen – die auch den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen mit enthalten - sollen bei mehr als der Hälfte (56 %) individuelle Wettbewerbsnachteile ausgeglichen werden. An zweiter Stelle steht auch hier die Ermöglichung von Berufserfahrung (45%) im Vordergrund, gleich gefolgt von der Realisierung gesundheitlich angemessener Beschäftigung (38%).

Die Zunahme beim Segment der marktfernen Kunden zeigt, dass sich die Arbeitslosigkeit bei einem Teil der Kunden zunehmend verfestigt und trotz intensiver Aktivierung Erfolge oftmals nicht in Form von Integrationen oder –falls doch- nur kurzfristig sind. Der Anteil marktnaher Kunden ist seit mehreren Jahren ziemlich unverändert und steht für eine konstante Anzahl an Arbeitslosen, die ggf. mit Unterstützung relativ zügig integriert werden können.

Entsprechend dieser vorhandenen Kundenstruktur erfolgt die strategische Ausrichtung und lokale Schwerpunktsetzung im Rahmen des Zielsystems SGB II.

2. Zielsystem SGB II

2.1 Geschäftspolitische Ziele 2015

Die Ziele der Grundsicherung ergeben sich aus § 1 ff SGB II:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit
2. Verbesserung von Integration in Erwerbstätigkeit
3. Verringerung von langfristigem Leistungsbezug

Sie dienen der Steuerung, an ihrer Erreichung wird das einzelne JC gemessen. Zielindikatoren dieser Steuerungsziele sind die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (Summe LLU) für das erste Ziel, die Integrationsquote (IQ) für das zweite Ziel und der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (Bestand LZB) für das dritte Ziel. Für die Summe der LLU wird im Rahmen des Planungsprozesses ein bundesweiter Prognosewert für die gemeinsamen Einrichtungen berechnet. Der Prognosewert ist nicht Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen der Arbeitsagentur und dem Jobcenter, wird jedoch als Trägererwartung in diese aufgenommen. Für die beiden weiteren Zielindikatoren werden im Rahmen des Bottom-up-Prozesses Angebotswerte ermittelt und nach erfolgtem Gegenstromverfahren als Zielwerte zwischen dem Jobcenter und der Arbeitsagentur vereinbart.

Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Der Prognosewert für die Senkung der passiven Leistungen beträgt% (wird im Januar nachgereicht; aktuell noch nicht festgelegt).

Ziel 2: Verbesserung von Integration in Erwerbstätigkeit

Bei der Entwicklung der eLb-Zahlen wird (ohne Flucht) von einer Stagnation im Jahr 2016 ausgegangen. Die Summe der Integrationen (ohne Flucht) wird aufgrund der als stabil eingeschätzten Arbeitskräftenachfrage und der relativ konstanten Personalsituation noch geringfügig steigen.

<u>Schätzwert 2015:</u>	<u>ohne Flucht:</u>	<u>nur Flucht:</u>	<u>gesamt:</u>
geschätzte Integr. Dez. 2015 (JFW):	632	14	646
geschätzte eLb Dez. 2015 (JFW):	1.829	53	1.882
Integrationsquote Dez. 2015:	34,6 %	26,4 %	34,3%
Angebotswerte 2016:	+ 2,0 %		- 4,1 %
geschätzte Integr. Dez. 2016 (JFW):	645	21	666
geschätzte eLb Dez. 2016 (JFW):	1.830	194	2.024
Integrationsquote Dez. 2016:	35,2 %	10,8%	32,9%

Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Aufgrund der vorstehenden Arbeitsmarktprognosen wird für 2016 von einer leichten Erhöhung der LZB auf 1.059 im JDW ausgegangen.

Angebotswert Bestand an LZB: 1.059 + 1,5 % zum Vorjahr

Das einheitliche System zur Zielsteuerung wird durch die Bundesagentur für Arbeit für Arbeit um qualitätsbezogene Elemente erweitert. Gemessen und nachgehalten werden Indikatoren aus den Bereichen der Kundenzufriedenheit und der Prozessqualität. Zielwerte werden in diesen Bereichen jedoch nicht festgelegt.

2.2 Geschäftspolitische Handlungsfelder

Zur Konkretisierung der Ziele werden jährlich geschäftspolitische Handlungsfelder vorgegeben, die in der Regel längerfristig angelegt sind. Für das Jahr 2016 werden diese leicht verändert fortgeführt.

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder 2016 lauten:

1. Jugendliche in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
2. Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen
3. Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen verbessern
4. Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden
5. Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl
6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Das (4.) geschäftspolitische Handlungsfeld „Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden“ wurde zentral als Handlungsschwerpunkt gesetzt. Mit welcher Intensität die weiteren Themenfelder in den Jobcentern geplant und operativ umgesetzt werden, liegt in der Verantwortung der lokalen Akteure.

Aufgrund der für 2016 stabil prognostizierten Arbeitskräftenachfrage in Verbindung mit einer u.a. wegen der Flüchtlingssituation zunehmenden Zahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie einer prognostizierten Zunahme und Verfestigung der Arbeitslosigkeit im SGB II legt das Jobcenter Forchheim für das kommende Jahr dezentral Schwerpunkte auf folgende geschäftspolitische Handlungsfelder:

- Jugendliche in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen verbessern
- Langzeitleistungsbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen

Die dahinterstehende Überlegung für den ersten Schwerpunkt ist, dass gemäß einer IAB-Studie¹⁵ Jugendarbeitslosigkeit ein stark erhöhtes Risiko für längere Phasen der Arbeitslosigkeit im Erwachsenenalter darstellt. Somit gilt es hier frühzeitig zu aktivieren und in Richtung Integration anzusetzen, um das erwähnte Risiko zu vermeiden bzw. schnellstmöglich zu beenden. Die erfolgreiche Integrationsarbeit mit den bewährten Mitteln aus den Vorjahren soll hier fortgesetzt und die hohe Marktdynamik genutzt werden

Der zweite Schwerpunkt liegt in der Tatsache begründet, dass gerade bei den vorhandenen marktfernen Kundenprofilen Unterstützung für eine Integration erforderlich ist. Bisherige Maßnahmen mit betriebsnahen Ansätzen lassen erkennen, dass vor allem persönliche Kontakte mit lokalen Arbeitgebern eine Chance für diese Personengruppe darstellen. Der Ansatz des Vorjahres zum einen die Kunden an die Anforderungen des Arbeitsmarktes bzw. an die einzelner Arbeitgeber heranzuführen als auch potentielle Arbeitgeber gezielt für den einzelnen Kunden anzusprechen hat sich als zielführend erwiesen. Demgemäß soll ein wichtiger Baustein zur Aktivierung und Integration die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache bleiben und von ihrem Umfang her noch etwas erweitert werden.

¹⁵ vgl. IAB-Kurzbericht 16/2014; „Einmal arbeitslos, immer wieder arbeitslos?“

Während im Rahmen der beiden ersten Schwerpunkte die erfolgreiche Arbeit des letzten Jahres fortgesetzt wird, soll mit dem dritten Schwerpunkt der im JC Forchheim im vergangenen Jahr stetig gestiegenen Zahl der Langzeitleistungsbezieher entgegengewirkt werden. Geplant ist, die diesjährige Zunahme von + 4 % im Jahresdurchschnitt auf + 1,5 % im JDW zu senken. Durch strategische Ansätze sollen der Personenkreis analysiert, Kunden mit Potential für eine Beendigung des Langzeitleistungsbezugs identifiziert und individuelle Lösungsmöglichkeiten initiiert werden. Dabei geht es um den gezielten „Aufbau“ und das gezielte Heranführen an den Arbeitsmarkt von einzelnen Kunden(gruppen) durch beispielsweise die Aktivierung von Single-BG, ohne gesundheitliche Einschränkung oder Aktivierung von Single-BG, die nicht bedarfsdeckend integriert sind. Dieses Herangehen wird im kommenden Jahr nicht unmittelbar zu Integrationen führen, dient aber der immer stärker erforderlichen „Bestandsarbeit“. Ein Ausfluss dieser Aktivierung soll die Erschließung von Potential für abschlussorientierte Weiterbildungen sein. Aufgrund der bereits beschriebenen Kundenstrukturen wird dies jedoch nur für eine geringe Personenzahl realistisch sein. Die Gewinnung geeigneter Arbeitgeber soll u.a. durch die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache erfolgen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass aufgrund der guten Arbeitskräftenachfrage marktnahe Kunden gute Eingliederungschancen haben. Das Potential der marktfernen Kunden gilt es jedoch im kommenden Jahr zu analysieren, in individuellen Schritten zu heben und Integrationen für Folgejahre anzubahnen. Die lokalen Schwerpunkte durch intensive Arbeit mit „Potentialkunden“ in allen Profillagen (TOP 25 %-Kunden) in Kombination mit der Einbeziehung der Arbeitgeber für eben diese Kunden sollen eine solide Basis für Integrationen im kommenden und in Folgejahren bilden.

Darüber hinaus dient die lokale Schwerpunktsetzung der Vermeidung bzw. Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit im Jobcenter Forchheim und geht somit konform mit der operativen Schwerpunktsetzung der Regionaldirektion Bayern (Beendigung und Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie Integration von schwerbehinderten Menschen in Erwerbstätigkeit). Bezogen auf das Jobcenter Forchheim erfolgt dies vor allem durch die Fokussierung auf die Langzeitleistungsbezieher (77 % der LZA sind auch LZB). Die beiden anderen Schwerpunkte dienen in erster Linie der zügigen, nachhaltigen Integration in Arbeit sowie der Erschließung von Arbeitgebern für die Durchführung abschlussorientierter Weiterbildungsmaßnahmen und sind somit dem Bereich „Marktoffensive“ zuzuordnen. Natürlich tragen auch sie letztendlich zur Beseitigung bzw. Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit bei.

Das Thema „Flüchtlinge im SGB II“ wird (noch) nicht als lokaler Handlungsschwerpunkt für das Jahr 2016 definiert, da hier bis zuletzt nicht absehbar war, mit wie vielen anerkannten Flüchtlingen das Jobcenter in diesem Jahr zu rechnen hat. Rücksprachen mit dem Ausländeramt ergaben, dass die Asylverfahren nach wie vor mindestens 6 Monate andauern. In vielen Fällen kommt es auch zum Wegzug, sobald die Anerkennung erfolgt ist. Somit sind genaue Zahlen der potentiellen Alg II- Empfänger kaum abschätzbar. Aktuell wird von einer stetigen Zunahme ab März/April 2016 um monatlich 20-30 eLb ausgegangen. Daher wird das JC Forchheim im Jahr 2016 die Betreuung von Flüchtlingen und ggf. ihren Familien auf zwei IFK konzentrieren. Der Komplexität des Themas kann somit Rechnung getragen, Kompetenzen gebündelt und Fachwissen erweitert werden. Kontakte zu internen und externen Netzwerken wurden in den letzten Monaten stetig weiter ausgebaut. Ebenso erfolgte ein gemeinsamer Maßnahmeinkauf für Flüchtlinge mit der Agentur für Arbeit zusammen für Herbst 2016. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Trägern erscheint eine vorherige, für eine Integration essentielle Sprachkursteilnahme gesichert bzw. wurde oder wird bereits im Vorfeld der Anerkennung durch die AA initiiert.

2.3 Umsetzungsstrategien

2.3.1 Verbesserung der Rahmenbedingungen

Die übergreifende Strategie zur Beseitigung bzw. Verringerung von Hilfebedürftigkeit ist, eine für jeden Kunden an dessen individuellen Stärken und Handlungsbedarfen ausgerichtete Integrationsarbeit - ggf. in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern - zu leisten. Hierzu sind eine umfangreiche Beratung von Kunden, von Arbeitgebern sowie ein an die jeweiligen Bedarfe angepasster Einsatz von Förderinstrumenten erforderlich. Um dieses leisten zu können, legt das JC Fo großen Wert auf stetige Qualifizierung der Mitarbeiter.

Eine Herausforderung für die Integrationsfachkräfte wird somit weiterhin das Erkennen von Potentialen bei Kunden sowie deren Aktivierung sein. Damit das gelingen kann, sind auf der einen Seite die Mitarbeiter zu befähigen, ihre Aufgaben qualitativ hochwertig in angemessener Zeit zu erledigen. Dabei sind nicht nur die erwerbsfähigen Leistungsbezieher, sondern auch die Arbeitgeber als Kunden zu verstehen. Gerade auf letztere soll in 2016 weiterhin verstärkt eingegangen werden, um dadurch in erster Linie gezielt Integrationen zu erreichen, in zweiter Linie jedoch auch um durch verbesserte Arbeitgeberbeziehungen mehr Verständnis und Einblick in die einzelnen Berufssparten zu gewinnen. Die regelmäßige Einbeziehung der Erkenntnisse und Erfahrungen aus der bewerberorientierten Arbeitgeberansprache in Dienstbesprechungen soll fortgesetzt werden. Der Erhöhung der Beratungskompetenz wird ebenfalls große Bedeutung beigemessen. Einen wichtigen Beitrag hierfür leistet die Verstetigung von BEKO im Jobcenter. Der Prozess einer stetigen Verbesserung und die Bereitschaft, immer wieder dazuzulernen, soll in der Kultur des Jobcenters verankert werden. Im Bereich der Leistungsgewährung ist die Umstellung auf das Leistungsgewährungsprogramm „ALLEGRO“ erfolgreich abgeschlossen. Allerdings sind noch Rückstände v.a. auch aufgrund des stetigen Personalwechsels und – notstands vorhanden. Die Personalsituation soll im Jahr 2016 in diesem Bereich gestärkt und konstant gehalten werden, um eine qualitativ hochwertige und zeitnahe Leistungserbringung zu ermöglichen. Teamtage sollen auch 2016 einer Verbesserung des Arbeitsklimas dienen und Möglichkeiten zur Impulssetzung und Veränderung bieten.

Auf der anderen Seite müssen die Führungskräfte befähigt werden, diese Kultur bei den Mitarbeitern zu fördern und zu erhalten. So ist die Seminarreihe „In Führung gehen“ und „In Führung bleiben“ für alle Führungskräfte des Jobcenters obligatorisch.

Für eine qualitativ hochwertige Arbeit und eine möglichst hohe Zielerreichung ist es für das Jobcenter unerlässlich, die lokalen Netzwerkpartner (Jugendamt, Jugendsozialarbeiter an Schulen, Migrationsberatung, Integrationslotsen, Gleichstellungsbeauftragte des Landratsamtes, Beratungsstellen, Bildungsträger, etc.) miteinzubinden und - wo es der Zielerreichung förderlich ist - die Netzwerke zu bestärken und auszubauen. Hierzu gehört auch eine effektive Schnittstellenarbeit und enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und dem Landratsamt als kommunaler Träger.

Neben qualifizierten Mitarbeitern ist eine laufende Optimierung der Arbeitsabläufe und – prozesse zur Sicherstellung einer möglichst hohen Zielerreichung erforderlich. Dies wird durch das Fachaufsichtskonzept einerseits und der regelmäßigen Überarbeitung der Arbeitshilfen zu verschiedenen Themen andererseits gewährleistet. Ein Schwerpunkt 2016 wird sein, das Interne Kontrollsystem (IKS) mit den hinterlegten Arbeitshilfen in den Bereichen M & I und Leistung zu aktualisieren. In monatlichen Besprechungen der Teamleitung Leistung und M & I mit dem Geschäftsführer werden Schnittstellenthemen besprochen und ggf. Arbeitsabläufe harmonisiert.

2.3.2 Operative Strategien und Maßnahmen

Im Hinblick auf die geschäftspolitischen Handlungsfelder ergeben sich für das Jahr 2016 folgende Strategien und Maßnahmen, die zum Großteil bereits in diesem Jahr erfolgreich waren:

- **Jugendliche in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren (lokaler Schwerpunkt)**
 - engmaschige Betreuung
 - individuelle Maßnahmen für marktnahe und marktferne Kunden
 - enge Verzahnung mit weiteren lokalen für die Jugendarbeit relevanten Akteuren (z.B. Berufsberatung, Jugendamt, Jugendmigrationsdienst, Jugendsozialarbeiter an Schulen, Wirtschaftsjuvenen, etc.)
- **Langzeitbezieher aktivieren / Integrationschancen erhöhen (lokaler Schwerpunkt)**
 - systematische Analyse der LZB und Ableitung individueller Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem Leistungsbereich (DORA- und oPDs-Abfragen: bspw. Erhebung Single-BG mit niedrigem Leistungsbezug; BG mit 2 eLb im Alter von 20-40, ohne Einschränkungen, etc.)
 - Fokussierung auf Bedarfsgemeinschaften mit niedrigem Leistungsbezug
 - Intensivierung der Betreuungs- und Integrationsarbeit für besonders betroffene Personengruppen (Alleinerziehende, Schwerbehinderte)
 - Prüfung der Tragfähigkeit selbstständiger Existenzen
 - Einkauf zusätzlicher Maßnahmen für Langzeitarbeitslose
 - ESF-LZA-Projekt
- **Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen verbessern (lokaler Schwerpunkt)**
 - intensive Zusammenarbeit mit dem AG-S
 - Nutzung von Synergien im Rahmen des ESF-LZA-Projekts
 - strategische und bewerberorientierte Arbeitgeberansprache durch eine teilweise freigestellte Integrationsfachkraft
 - Aktionstage und Bewerberbörsen
 - Projektvermittlung Reha/SB
- **Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden**
 - Fortsetzung der Qualifizierungsoffensive „AusBildung wird was“ durch gezielte Erfassung möglicher Potentiale und Nachhaltung der Aktivitäten
 - Aktivierung von Erziehenden ohne verwertbare Qualifikation durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) im Rahmen von Gruppeninformationen und Einzelberatung
 - Akquise von Umschulungsplätzen durch gezielte Arbeitgeberansprache durch BCA und IFK BOA
- **Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl**
 - enge Zusammenarbeit in externen Produktivnetzwerken (Steuerungsgruppe Integration, Migrationsdienste, Integrationslotsen sowie regelmäßiger Austausch mit LRA)
 - aktive Mitarbeit im lokalen internen Arbeitskreis „Flucht“
 - Konzentration des Themas „Flucht“ auf eine IFK als Multiplikator, aber auch Hauptbetreuung
 - gemeinsamer Einkauf von Maßnahmen für Flüchtlinge mit der Agentur für Arbeit
 - Erleichterung der Antragstellung Alg II durch Arbeitspakete für Träger/Ehrenamtliche/Integrationslotsen

- **Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung**
 - regelmäßige Durchführung der Fachaufsicht
 - Nachhaltung von Fehlerschwerpunkten in Dienstbesprechungen bzw. durch individuelle Rückmeldung
 - jährliche Risikobewertung und entsprechende Konzentration der Fachaufsicht auf risikobehaftete Maßnahmen

3. Ressourcen

3.1 Personelle Ressourcen

Für 2016 stehen dem Jobcenter Forchheim im Bereich Markt & Integration wie auch im Vorjahr anfänglich 12,7 Vollzeitäquivalente (VZÄ) als Integrationsfachkräfte (IFK) zur Verfügung (Kompensation der Nachbesetzung des AG-S über eine Neueinstellung). Ab Frühjahr/Sommer 2016 erfolgt ein Rückgang einer IFK in das Landratsamt Forchheim. Eine Nachbesetzung der Stelle ist vorerst nicht geplant.

Aufgrund der sich abzeichnenden Verringerung der Mitarbeiter in diesem Bereich wurden die bestehenden projektorientierten Vermittlungsansätze kritisch hinterfragt und folgendes beschlossen: Das Fallmanagement bleibt weiterhin zugunsten einer verbesserten Betreuungsrelation im Bereich ü25 aufgelöst. Aufgrund der geänderten Schwerpunktsetzung in Verbindung mit den gestiegenen eLb-Zahlen werden die Projektbetreuungen für Selbstständige sowie Marktkunden/Aktivierungskunden aufgegeben. Letztere konnte aufgrund fehlender räumlicher, technischer und finanzieller Ausstattung nicht mit der Kontaktdichte durchgeführt werden, die eine entsprechend raschere Integration zur Folge gehabt hätte und wird aus diesem Grund zum Jahresende aufgelöst. Weiterhin läuft das über ESF finanzierte ema 50+ -Projekt zum 31.12.2015 aus. Eine interne Fortsetzung der Projektvermittlung für Ältere und für Selbstständige erfolgt mangels geeigneten Bewerberpotentials bzw. wegen des erfolgten Abbaus in diesen Bereichen nicht. Festgehalten wird im Sinne der lokalen Schwerpunktsetzung am Projekt der Alleinerziehenden, der bewerberorientierten Arbeitgeberansprache durch eine IFK für das Team sowie der Projektarbeit für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen. Neu eingeführt wird eine IFK, die sich des Themas „Flucht“ konzentriert annimmt.

Der Personaleinsatz im Bereich der Jugendlichenvermittlung (u25) bleibt stabil.

Weiterhin besteht aus fachlichen Erwägungen Querschnittsverantwortung für folgende Aufgaben:

- Arbeitsgelegenheiten
- Maßnahmebetreuung

In der folgenden Übersicht sind die Betreuungsrelationen Bewerber zu Integrationsfachkräften dargestellt. Dabei sind die real zu betreuenden Hilfebedürftigen zu Grunde gelegt. Zuarbeitende Mitarbeiter sowie Führungskräfte werden nicht berücksichtigt.

Personalressourcen ab 01/2016 Markt und Integration		
Anzahl (Vollzeitäquivalent)	Funktion	Betreuungs- relation*
0,5	Beauftragte für Chancengleichheit	
1,0	Vermittlung für Reha/SB	1 : 180
0,5	Vermittlung Alleinerziehende u25 + Reha/BA	1 : 60
0,8	Vermittlung Alleinerziehende Ü25	1 : 100
1,0	„Flucht“-vermittlung	
6,2	Vermittlung Ü25	1 : 200
2,2	Vermittlung U25	1 : 120
0,2	Arbeitsgelegenheiten	Querschnitts Funktion
0,3	Bewerberorientierte Arbeitgeberansprache	
12,7		

Hinweis:

Die gesetzlichen Vorgaben gem. § 44c Abs. 3 SGB II hinsichtlich der Betreuungsrelation betragen 1: 75 im Bereich u25 und 1:150 im Bereich ü25 (inklusive Führungskräfte und zuarbeitende Mitarbeiter).

3.2 Finanzielle Ressourcen

3.2.1 Eingliederungstitel

Auf der Basis der Schätzwerte der BA vom 25.08.2015 wurde die Mittelplanung für das Jobcenter Forchheim in einer ersten Planungsphase aufgesetzt und von der Trägerversammlung genehmigt.

Für 2016 wird das Jobcenter Forchheim 3.163.075 EUR als Gesamtbudget zur Verfügung haben. Dieses wird wie folgt aufgeteilt:

	Haushalt 2015	Haushalt 2016
Verwaltungshaushalt	1.762.882 €	1.936.193 €
Eingliederungstitel (EGT)	1.121.301 €	1.226.882 €
- Umschichtungsbetrag Verwaltungshaushalt	462.000 €	660.000 €
Verfügbarer EGT	659.301 €	604.607 €*
- Verbindungen aus Vorjahren	319.975 €	232.033 €
EGT Neugeschäft	339.326 €	372.574 €

Aufgrund der zusätzlichen Mittel für die anerkannten Flüchtlinge stehen dem JC Forchheim im EGT vorerst rund 105.000 EUR mehr zur Verfügung. Aufgrund der stark gesenkten Verbindungen aus dem Vorjahr erhöhen sich die für das Neugeschäft verfügbaren Mittel trotz der immensen Steigerung beim Umschichtungsbetrag gegenüber dem Vorjahr um 33.000 EUR.

*Der eigentliche Differenzbetrag von 566.882 EUR wird aufgrund der zu erwartenden 2. Tranche an „Fluchtmitteln“ bereits um 37.725 EUR (entspricht 75% der zu erwartenden Mittel) erhöht.

3.2.2 Ressourcenverteilung Eingliederungstitel

Bereich	Instrumente	EGT Haushalts ansatz 2015	EGT 2016		Bindungen aus Vorjahren	Mittel für Neugeschäft
			Ausgaben	Anteil		
Vermittlung, Aktivierung/ berufliche Eingliederung	<ul style="list-style-type: none"> Reisekosten Meldepflicht Vermittlungsbudget Maßn. der Aktivierung und beruflichen Eingliederung Vermittlungsgutschein 	6.000,- 55.000,- 232.355,- 0,-	6.000,- 60.000,- 189.079,- 0,-	1,0% 9,9% 31,3% 0%	0,- 0,- 55.852,- 0,-	6.000,- 60.000,- 133.137,- 0,-
Beruflich Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> Berufliche Weiterbildung 	88.000,-	93.856,-	15,5%	46.428,-	47.428,-
Beschäftigungs- begleitende Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Eingliederungszuschuss Förderung von Arbeitsverhältnissen Einstiegsgehalt Begleitende Hilfen für Selbständige 	22.000,- 16.200,- 10.848,- 1.000,-	16.400,- 1.353,- 0,- 0,-	2,7% 0,2% 0 % 0%	3.900,- 1.353,- 0,- 0,-	12.500,- 0,- 0,- 0,-
Spezielle Maßnahmen für Jüngere	<ul style="list-style-type: none"> Einstiegsqualifizierung Außerbetriebliche Ausbildung + abH 	9.000,- 58.000,-	12.000,- 46.000,-	2,0% 7,6%	6.000,- 42.000,-	6.000,- 4.000,-
Leistungen für Menschen mit Behinderung/Re habilitanden	<ul style="list-style-type: none"> berufl. Weiterbildung für Rehabilitanden EGZ-SB 	45.200,- 47.000,-	40.919,- 53.000,-	6,7% 8,8%	10.500,- 35.000,-	29.419,- 18.000,-
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	Arbeitsgelegenheiten	64.000,-	85.000,-	14,2%	30.000,-	55.000,-
Freie Förderung	Einzelfallförderung Projektförderung	1.700,- 0,-	1.000,- 0,-	0,1% 0%	0,- 0,-	1.000,- 0,-
Summe	Eingliederungstitel	659.301,-	604.607,-	100,0%	232.033,-	372.574,-

Zur Steuerung der Mittelverwendung sind „Ermessenslenkende Weisungen“ erlassen.

3.2.3 Wirkung des Eingliederungstitels

Durch die zusätzliche Mittelzuteilung für die Integration von Flüchtlingen stehen dem JC Forchheim wie bereits ausgeführt rund 33.000 EUR mehr Mittel als im Vorjahr für die Eingliederung von eLb zu Verfügung. Die Maßnahmen für Flüchtlinge, die sowohl auf den Erwerb bzw. den Ausbau der deutschen Sprachkenntnisse als auch auf die Heranführung an den deutschen Arbeitsmarkt mit einem Kennenlernen der hier geltenden Werte abzielen, sind jedoch um einiges (z.T. dreifach so hohe Monatspreise) kostenintensiver als die bisherigen Standardmaßnahmen. Um hier Maßnahmeplätze (aber auch Möglichkeiten für die Finanzierung von Zeugnisanerkennungen) vorhalten zu können, ist eine Reduzierung der Mittel bzw. ein sehr stringenter und sparsamer Einsatz für das gesamte übrige Instrumentenportfolio erforderlich. Besonders betroffen ist hiervon der Handlungsspielraum beim Einkauf externer Maßnahmen. Eine Fokussierung der Integrationsarbeit auf individuelle Ansätze (u.a. durch die Projektarbeiten), der gezielte Einsatz von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen sowie ein Ausweichen auf ESF-/AMF-Maßnahmen ist daher der Ansatz zur Zielerreichung. Erforderlich ist einerseits eine Konzentration der Mittel entsprechend der lokalen Schwerpunktsetzung mit der Folge, für einige wenige Leistungen keinen oder wenig Handlungsspielraum zu haben (z.B. Förderung von Arbeitsverhältnissen, Leistungen für Selbstständige gem. § 16 c SGB II) und andererseits ein absolut zielgerichteter, passgenauer Mitteleinsatz durch die jeweilige Integrationsfachkraft.

Entsprechend der lokalen Schwerpunkte werden die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel zu ca. 31 % für Maßnahmen zur beruflichen Aktivierung und Eingliederung, zu 16 % für Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), zu 15 % für Leistungen für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen sowie zu 14 % für Arbeitsgelegenheiten (AGH) eingesetzt. Hintergrund dieser Mittelaufteilung ist, dass aufgrund des vorhandenen Kundenpotentials der Schwerpunkt vor allem auf Aktivierung und Coaching gelegt wird. Dadurch kann das nur noch in geringem Umfang vorhandene Qualifizierungspotential festgestellt und im nächsten Schritt verwirklicht werden. Ressourcen für eine breiter angelegte, abschlussorientierte Qualifizierungsoffensive sind bei der aktuellen Kundenstruktur kaum vorhanden. Hinsichtlich der Qualifizierung von Flüchtlingen wird im Jahr 2016 wenig Bedarf sein. Vorrangig sind der Erwerb der deutschen Sprache und eine Feststellung der vorhandenen Kenntnisse, um diese in einem zweiten Schritt anerkennen zu lassen und erforderlichenfalls anzupassen bzw. auszubauen. Durch bewerberorientierte Arbeitgebersprache soll im Rahmen der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung durch Lohnkostenzuschüsse Möglichkeiten und Anreize geschaffen werden. Für langzeitarbeitslose Kunden und marktferne Jugendliche wird weiterhin die Option der Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten bestehen. Im u25-Bereich wird hierzu noch eine sozialpädagogische Begleitung mit angeboten.

Die gesetzlichen vorgeschriebenen kommunalen Eingliederungsleistungen können weiterhin genutzt werden (Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung und Leistungen zur Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen).

4. Operative Umsetzung

	Bezeichnung der Maßnahme	Beginn / Dauer Zuweisung	TN / Plätze	Kundenprofil	Gesetzliche Grundlage
1	Individuelles Bewerbungsmanagement	Maßnahmezeitraum seit 04/2015 laufend	10 TN/Monat	alle eLb	§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (Zuweisung, MAT-Ordner)
2	„MOVE“	Maßnahmezeitraum 30.11.2015-31.05.2016	15 TN-Plätze	Marktferne eLb mit zahlreichen Handlungsbedarfen (LZA)	§16 Abs. 1. SGB II i.V.m. § 45 SGB III (Zuweisung, MAT-Ordner)
3	„UFER“	Maßnahmezeitraum laufend (zertifizierte Maßnahme)	10 TN-Plätze	eLb mit Stabilisierungsbedarf und Integrationsziel Arbeit marktferne PL (v.a. SB, Ältere)	§16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 45 SGB (AVGS, AVGS-Ordner)
4	„FTEC“	Maßnahmezeitraum laufend (zertifizierte Maßnahme)	3 Eintritte	eLb mit Förderprofil	§16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (AVGS, AVGS-Ordner)
5	Profiling/Praktikum	Maßnahmezeitraum laufend (zertifizierte Maßnahme)	5 Eintritte	eLb mit marktnahen Profillagen Eingliederung durch Praktikum	§16 Abs. 1. SGBII i.V.m. § 45 SGBIII (AVGS, AVGS-Ordner)
6	Individualcoaching	Maßnahmezeitraum laufend (zertifizierte Maßnahme)	15 Eintritte	eLb mit Förder-/Entwicklungsprofil	§16 Abs. 1. SGB II i.V.m. § 45 SGB III (AVGS, AVGS-Ordner)
7	Tagesstrukturierende Einzelfallmaßnahmen	Maßnahmezeitraum laufend (zertifizierte Maßnahme)	5 TN-Plätze	eLb mit psychischer Beeinträchtigung	§16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (AVGS, AVGS-Ordner)
8	„Jobguide“	Maßnahmezeitraum 01.01.2015 – 31.12.202016	7 TN-Plätze	leistungsschwache und benachteiligte Jugendliche U25	AFM i.V.m. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (Zuweisung, Unterordner Maßnahmen u25, MAT)

9	„Com.Center“	Maßnahmezeitraum Laufend zertifizierte Maßnahme	2 Plätze (AVGS)	Jugendliche U25 mit Verhaltensauffällig- keiten oder sozialer Benachteiligung oder psych. Erkrankung	§16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (AVGS, Unterordner Maßnahmen u25)
10	„Jump-Arbeiten und Lernen“	Maßnahmezeitraum 01.04.2015 – 31.03.2016 Verlängerung geplant	12 Plätze 8 VZ, 4 TZ	Jugendliche U25 mit Stabilisierungsbedarf mit Integrationsziel Arbeit/Ausbildung	§ 16 SGB II i. V. m §45 SGB III + AGH (Zuweisung, Unterordner Maßnahmen u25, MAT und AGH)
11	BerEIT	Ab 05/16	20 Plätze	Frauen, die Kenntnisse im Bereich Kasse/Verkauf/Lager benötigen	ESF-Maßn. (Zuweisung EGV, Ordner ESF- Maßnahmen)
12	Lager/Metall	03/2016	15 Plätze	eLb, die Kenntnisse im Lagerbereich/Metallber- eich benötigen	ESF-Maßn. (Zuweisung EGV, Ordner ESF- Maßnahmen)
13	Integrationskurs	02/2016	Keine konkrete Platzzahl	Arbeitslose eLB mit Migrationshintergrund	ESF – BAMF- Programm (Zuweisung EGV)
14	Berufsbezogene Sprachförderung	Maßnahmezeitraum 03/2016-	12 Eintritte	Arbeitslose eLb mit Migrationshintergrund	ESF – BAMF- Programm (Zuweisung EGV)
15	„Wortschatz“	Laufend (zertifizierte Maßnahme)	4 TN-Plätze	eLb mit Sprachproblemen flankierend zum Integrationskurs	AMIF i.V.m. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III (AVGS, AVGS- Ordner)
16	MiA	Ab sofort	Keine konkrete Platzzahl	Frauen mit Migrationshintergrund zur Vermittlung in Arb. und Ausb. + Sprachförderung	ESF-Maßn. (Zuweisung EGV, Ordner ESF- Maßnahmen)
17	„Willkommen im Beruf“	Ab sofort	Keine konkrete Platzzahl	Alle Migranten (Alter, Geschlecht egal)	ESF-Maßn. (Zuweisung EGV, Ordner ESF- Maßnahmen)
18	Sichtwechsel	Ab sofort	Keine konkrete Platzzahl	Für Berufsrückkehrerinnen	ESF-Maßn. (Zuweisung EGV, Ordner ESF- Maßnahmen)
19	Ida 1000	Ab Oktober	10 Plätze	Asylberechtigte, zur Integration in Arbeit	§ 16 SGB II i. V. m §45 SGB III

Glossar

ⁱ Einpendlerquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ohne diejenigen mit Arbeitsort = Wohnort) : Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt (nach dem Arbeitsortprinzip)

Auspendlerquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Wohnort; ohne diejenigen mit Arbeitsort = Wohnort) : Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt (nach dem Wohnortprinzip)

ⁱⁱ Erwerbsquote: Erwerbspersonen : Bevölkerung (15-65 Jahre)

ⁱⁱⁱ Beschäftigungsquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (15-65 Jahre; nach Wohnortprinzip) : Bevölkerung (15-65 Jahre)