

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

# 2020

## Impressum

Jobcenter Nordwestmecklenburg  
Werkstr.2, 23970 Wismar

Ansprechpartner:

Cornelia Pollin  
[Cornelia.Pollin@jobcenter-ge.de](mailto:Cornelia.Pollin@jobcenter-ge.de)  
Kai Drews  
[Kai.Drews@jobcenter-ge.de](mailto:Kai.Drews@jobcenter-ge.de)

## **Gliederung**

### **1. Vorwort**

### **2. Ausgangssituation**

- 2.1. Prägende Merkmale des regionalen Arbeitsmarktes in Nordwestmecklenburg
- 2.2. Kundenstruktur
- 2.3. Haushalt und Ressourcen

### **3. Ziele**

- 3.1. Gesetzlicher und politischer Auftrag
- 3.2. Geschäftspolitische Ziele

### **4. Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2020**

- 4.1. Aktive Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf
- 4.2. Integrationsarbeit weiter verstetigen
- 4.3. Vermeidung und Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit/-bezug
- 4.4. Schnelle und kompetente Leistungsgewährung
- 4.5. Hohe Qualität in den Arbeitsprozessen sicherstellen

### **5. Kommunale Eingliederungsleistungen**

### **6. Verzahnung des AIP mit der Landesförderung**

### **7. Eintrittsplanung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen**

Diese Veröffentlichung verzichtet zur besseren Lesbarkeit auf die explizite Nennung der weiblichen Form. Als Formulierung wird daher beispielsweise Mitarbeiter— statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter— verwendet. Darin sind jeweils ausdrücklich auch weibliche Personen miteingeschlossen.

## 1. Vorwort

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AIP) beschreibt die strategische Ausrichtung des Jobcenters Nordwestmecklenburg (JC) für das Jahr 2020. Das JC setzt die Aufträge seiner Träger, der Agentur für Arbeit Schwerin und des Landkreises Nordwestmecklenburg (NWM), um. Das JC wird dabei von externen und internen Experten sowie von einem Beirat beraten.

Gemeinsam entwickeln wir das JC zu einem kompetenten und wirksamen Partner der Menschen der Region weiter und stellen uns aktuellen Anforderungen. Dabei handelt das JC gemeinsam mit lokalen Partnern. Wir haben das Ziel, Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zu verringern.

Das AIP konkretisiert im Folgenden den verfügbaren Arbeitsmarkt, das Kundenpotenzial, den Haushalt und die besonderen Ansätze zur Integration der Kunden des JC. Es ist zum einen nicht statisch, sondern entwickelt sich mit den Anforderungen der Bürger sowie der regionalen Wirtschaft weiter. Zum anderen ist die Umsetzung des AIP ein Prozess, der nicht am Ende eines Haushaltsjahres seinen Abschluss findet. Das JC definiert sich selbst als lernende Organisation und lädt alle Beteiligten des regionalen Arbeitsmarktes dazu ein – einen Beitrag zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende zu leisten.

## 2. Ausgangssituation

### 2.1. Prägende Merkmale des regionalen Arbeitsmarktes und Einschätzung der Entwicklung 2020

#### Unternehmensstrukturen

Der Landkreis NWM ist ein bedeutendes Tourismuszentrum an der Ostsee. Der Seehafen Wismar, Brücke nach Schweden und ins Baltikum, und die direkte Anbindung an die Autobahnen Richtung Nord-Süd und West-Ost bieten logistische Standortvorteile. Der Landkreis gehört zu den europäischen Spitzenstandorten der Holzindustrie und des Ernährungsgewerbes. Nordwestmecklenburg wird als Wirtschaftsstandort von seiner Nähe zu Hamburg und Lübeck beeinflusst.

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises NWM weicht deutlich vom Durchschnitt des Landes Mecklenburg-Vorpommern ab. So liegt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im produzierenden Gewerbe mit 24,9 % deutlich über dem Landesdurchschnitt von 14,4 %. Demgegenüber sind nur 61,0 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis im Dienstleistungssektor beschäftigt, gegenüber 74,6 % im Landesdurchschnitt. Die Landwirtschaft ist mit 3,9 % im Landkreis zu 3,1 % im Land leicht überrepräsentiert, ebenso wie die Bauwirtschaft mit 9,9 % zu 7,7 %. Zu erklären sind diese Verhältnisse insbesondere dadurch, dass die Kreisstadt Wismar ein stark industriell geprägter Standort ist.

Der Landkreis NWM ist seit dem 1. Mai 2012 Mitglied der Metropolregion Hamburg. Die Metropolregion Hamburg gehört zu den wettbewerbsfähigsten Regionen Deutschlands und Europas.

Verhalten optimistisch gestaltet sich die Einschätzung zur zukünftigen Beschäftigungsentwicklung. Trotz der derzeitigen Konjunkturertrübung zeichnet sich ein weiterer Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab. Knapp 20% aller Unternehmen planen ihre Beschäftigtenzahl aufzustoßen.

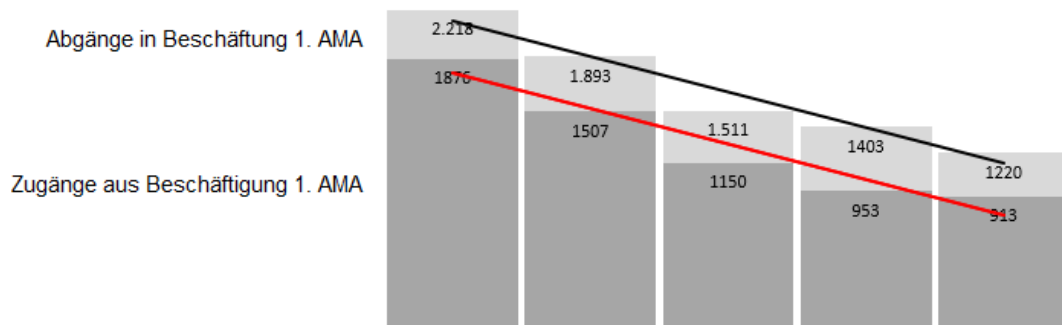
Der Mangel an Fachkräften und der demografische Wandel wird zunehmend als bestimmendes wirtschaftliches Risiko gesehen. Zwei von drei Unternehmen benennen den Mangel an Fachkräften als Risiko ihrer wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei wächst nach Aussagen einiger Unternehmen der Fachkräftemangel zu einem grundsätzlichen Mangel an Personal heran. Das schließt somit Helfertätigkeiten mit ein.

Die Entwicklung der MV- Werten zeichnet weiterhin eine gute Perspektive für die Folgejahre auf. Von den Investitionsvorhaben der Werften profitierten auch Zulieferer- und Bauunternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern. Der damit entstehende Personalbedarf bei den MV-Werften und darüberhinausgehender Ersatzbedarf insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen schafft zusätzliche Impulse.

Wegen der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Überalterung der Belegschaften ist mit einem steigenden Ersatzbedarf auch in den übrigen Branchen zu rechnen. Bereits langjährig ist ein deutlicher Rückgang des Zugangs aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit zu verzeichnen.

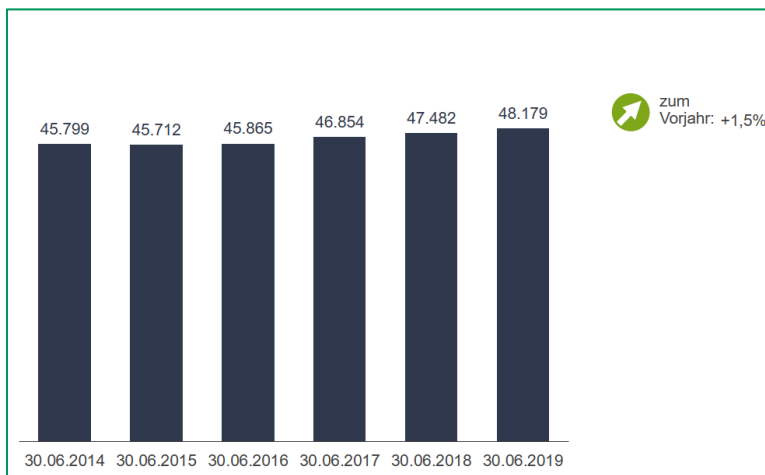
**Entwicklung der Zu- und Abgänge Arbeitsloser aus dem Rechtskreis SGBII in Beschäftigung auf dem 1. AMA gleitende Jahressummen jeweils Januar bis Dezember**

Jobcenter Nordwestmecklenburg	2015	2016	2017	2018	2019
Abgänge in Beschäftigung in ET am 1. AMA	2.218	1.893	1.511	1.403	1.220
Zugänge aus Beschäftigung aus ET am 1. AMA	1.876	1.507	1.150	969	913

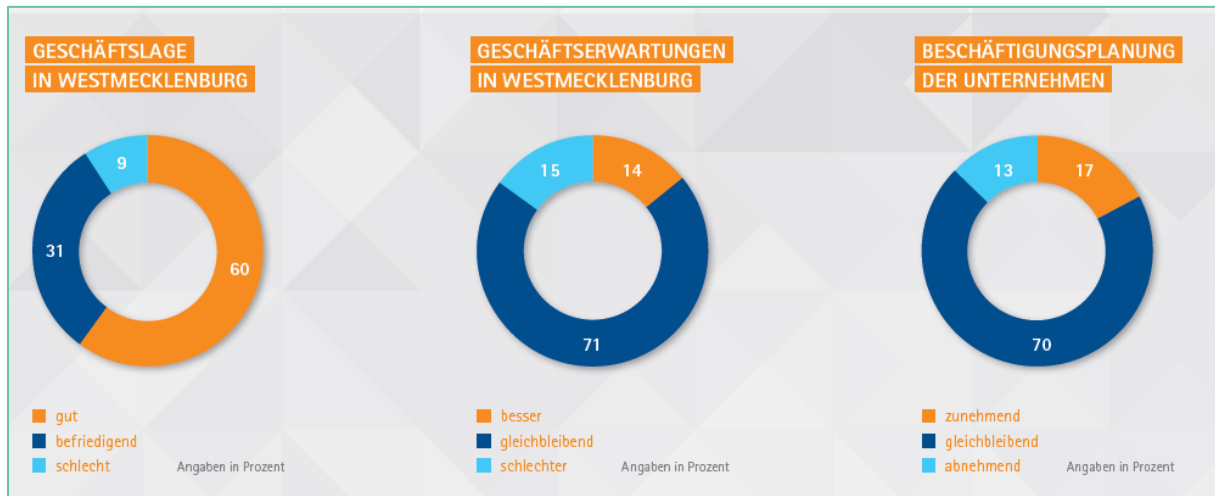


### Wirtschaftszweige und Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Im Landkreis NWM sowie der Hansestadt Wismar ist die Gesamtaufteilung der Wirtschaftszweige mit ihrer Konzentration auf klein- und mittelständische Betriebe und deren Wirtschaftskraft als günstig einzustufen. Im Juni 2019, dem letzten Quartalsstichtag mit gesicherten Angaben, belief sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf 48.179. Gegenüber dem Vorjahr war das eine Zunahme um 697 oder 1,5 %.



Zeitreihe zum Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Stichtag jeweils 30.06.)



(Quelle: Konjunkturbericht der IHK Schwerin Herbst 2019)

Die aktuelle gesamtwirtschaftliche Lage in Westmecklenburg wird vom überwiegenden Teil der Unternehmen weiterhin mit gut bewertet. Ein differenziertes Bild ergibt sich bei der Betrachtung nach den einzelnen Sektoren: Während im Bauhauptgewerbe von einer sehr guten und im Bereich der Dienstleister von einer guten Situation gesprochen werden darf, sind die Einschätzungen im verarbeitenden Gewerbe sowie bei Handel und Reparatur zurzeit verhaltender. Zu den positiven Aspekten zählt eine stabile Auftragslage. Die maritime Wirtschaft sowie die Ernährungswirtschaft scheinen eine stabilisierende Wirkung für die Region zu haben.

Die Beschäftigungsplanungen der Unternehmen entwickeln sich ebenfalls verhalten. In der Umfrage Herbst 2018 gaben noch 26 % an, ihren Personalbestand aufzubauen und 6 % sprachen von einem Abbau. In der aktuellen Auswertung gehen nur noch 17 % von einer zunehmenden Beschäftigung in ihrem Unternehmen aus, während 13 % von einer Abnahme sprechen. Die Gründe dafür scheinen insbesondere auf zwei wesentliche Aspekte hinauszulaufen.

Zum einen lässt die Dynamik eines Aufbaus mit dem Blick auf eine mögliche schlechtere Konjunktur etwas nach. Zum anderen melden einige Unternehmen Zweifel, ob sie ihren Personalbestand wie geplant aufbauen können, da die Gewinnung von neuen Mitarbeitern immer schwieriger werde. Dafür spricht, dass rund die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen offene Stellen längerfristig nicht besetzen kann.

Die Leitbranchen – Gesundheits- und Sozialwesen, Handel (ohne Kfz), Baugewerbe, Verkehr/Logistik wirtschaftliche Dienstleistungen (DL) einschl. Arbeitnehmerüberlassung (A-NÜ) und Hotel- und Gaststättengewerbe (HoGa) – werden auch das Jahr 2020 wieder nachhaltig begleiten. In diesen Branchen rechnen wir erneut mit einem nennenswerten Bedarf.

Wir stehen vor der enormen Herausforderung unsere arbeitssuchenden Kunden mit bestmöglicher Beratung und der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt fit zu machen.

## Ausbildungsmarkt

Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind derzeit so gut wie lange nicht mehr. Die Zahl der prognostizierten Schulabgänger bleibt annähernd vergleichbar zum Vorjahr. Der Trend zum längeren Schulbesuch und höherem Schulabschluss einerseits bei gleichzeitig hohen Schulabbrecherzahlen andererseits wirkt sich aber erschwerend auf die Gewinnung von Bewerbern für die betriebliche Ausbildung aus.

Die Schere zwischen angebotenen Stellen und verfügbaren Bewerbern am Ausbildungsmarkt ist und bleibt eine zentrale Herausforderung in Westmecklenburg.



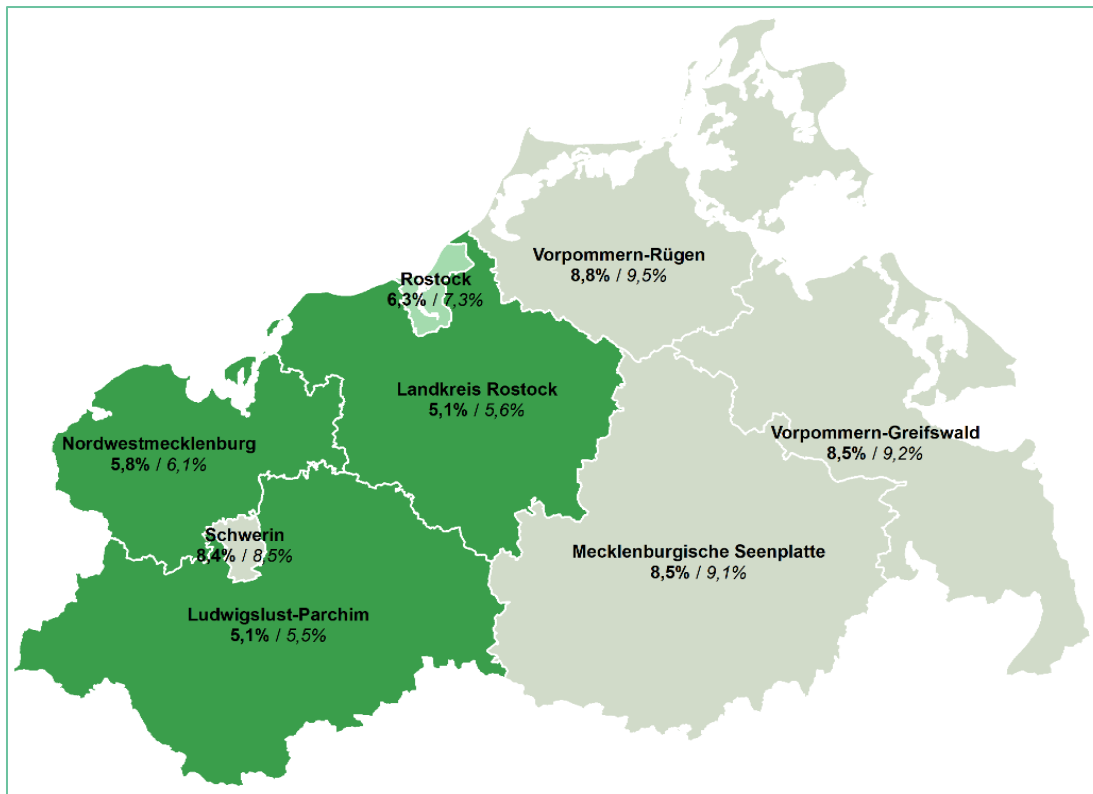
In den TOP 10 sowohl der Berufswünsche als auch der Ausbildungsstellen sind keine signifikanten Veränderungen festzustellen.

Gezielt werden die Unterstützungsmöglichkeiten (abH, EQ, betriebsnahe Ausbildungsförderung) für die Jugendlichen Leistungsbezieher genutzt. Die Platzzahlen im Übergangssystem (BVB, BaE) werden in einem immer geringer werdenden, aber notwendigen Umfang bereitgestellt.

## Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit im Landkreis NWM ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, die Arbeitslosenquote liegt im Dezember 2019 bei 5,8 %. Insgesamt sind 4.796 gemeldete Arbeitslose in den Rechtskreisen SGB III und SGB II gemeldet. 8,4 % der Arbeitslosen waren unter 25 Jahre alt und 39,8 % sind älter als 50 Jahre. Der Ausländeranteil beträgt 8,4 % oder 406 Arbeitslose.

Auch für 2020 gehen wir bisher von einem weiteren Rückgang der Arbeitslosigkeit aus, wenn auch mit geringerer Dynamik.



(Entwicklung der Arbeitslosigkeit Dezember 2019)

In den letzten beiden Jahren ist es gelungen, die Integrationsquoten der Schutzsuchenden deutlich zu verbessern. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt kann und sollte aus derzeitiger Sicht den Bestand der Schutzsuchenden aus quantitativer Sicht aufnehmen.

Die absolute Zahl langzeitarbeitsloser Menschen im SGB II ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Auch die Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit haben abgenommen. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II ist ebenfalls leicht rückläufig.



## Gemeldete Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt

Die Entwicklung des Bestandes an gemeldeten Arbeitsstellen weist seit November 2014 eine grundsätzlich steigende Tendenz auf. Im Vergleich der Daten zu Anfang des Jahres 2018 hat sich der Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen am 1. Arbeitsmarkt erneut um 5,5% erhöht.



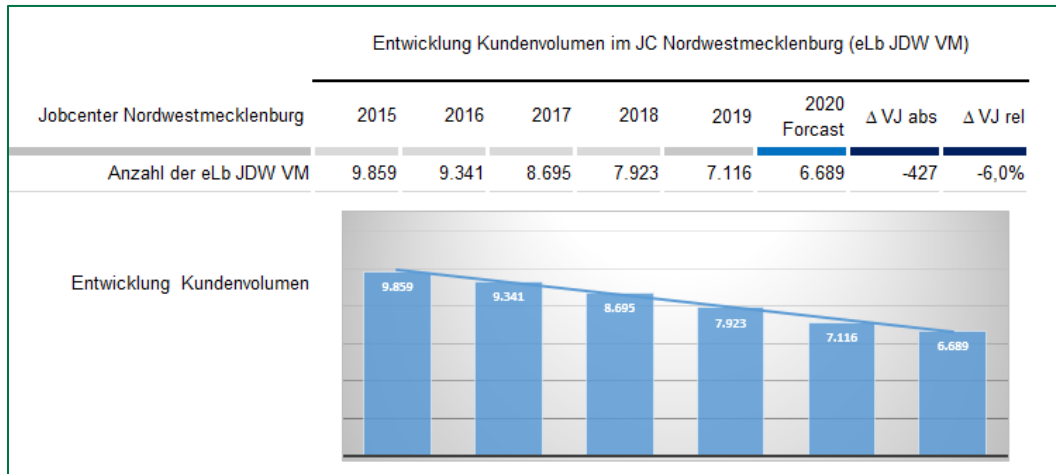
In Westmecklenburg konnten knapp 36% aller erfolgreich besetzten Stellen aus 2019 mit Bewerbern aus dem SGB II besetzt werden. In der Auswertung von vorhandenen Kunden zu den Anforderungen an die Tätigkeiten zeigt sich in fast allen Branchen ein Ungleichgewicht. Den Stellen stehen, zunehmend auch im Helferbereich, oftmals kaum fachlich geeignete Bewerber gegenüber.

Der Situation des Fachkräftebedarfes begegnen wir durch die gemeinsam mit der AA SN und den JC LWL/PCH und SN abgestimmten Bildungsziele 2020 (Weiterbildung und Qualifizierung) und durch die Beteiligung an der Fachkräfterückgewinnung.

## 2.2. Kundenstruktur

### Bedarfsgemeinschaften (BG) und Kundenvolumen

Nach eigener Prognose wird der Rückgang der Kunden bei 6 % liegen. Die Grafik zeigt dabei die Entwicklung der vergangenen Jahre.



Der Zugang an Asylberechtigten und Flüchtlingen hat sich deutlich reduziert. Die Entwicklung schlüssiger Integrationsstrategien hat sich zwar deutlich verbessert, aber parallel dazu ist von einer zusätzlichen Verfestigung und Verschiebung zu den marktfernen Profillagen auszugehen. Neben der weiterhin bestehenden Sprachbarriere haben die Migranten zunehmend schwerwiegende Vermittlungshemmnisse durch Verfestigung von Schulden und gesundheitlicher Folgen aufgrund von Erlebnissen auf der Flucht. Die Heranführung an den Arbeitsmarkt bleibt ein langwieriger Prozess.

### Personenstruktur der Bedarfsgemeinschaften

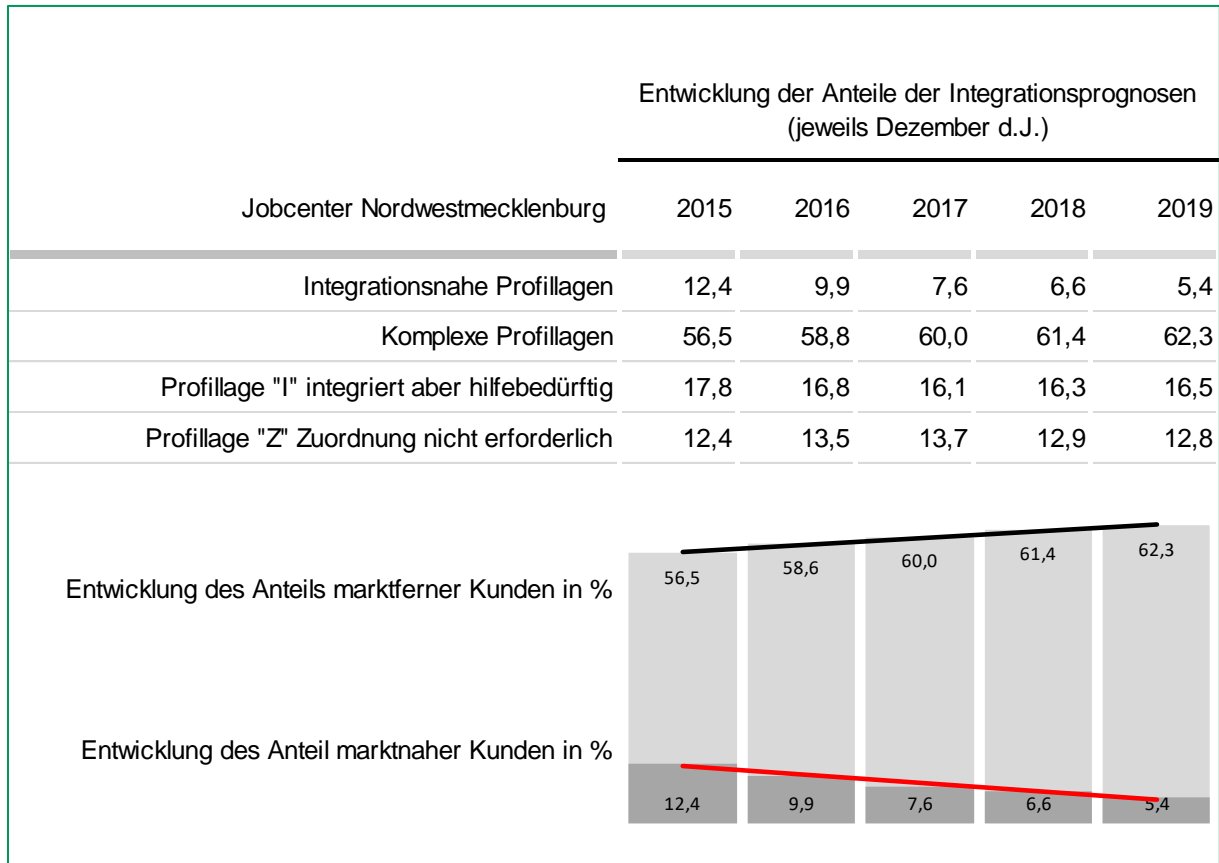
Bei über der Hälfte der BG (ca. 57 % im Dezember 2019) handelt es sich um sogenannte Single-BG, das heißt um BG, die lediglich aus einem alleinstehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bestehen. In ca. 30 % der BG (Dezember 2019) leben Kinder unter 18 Jahren. Etwas mehr als ein Viertel der Personen in BG ist nicht erwerbsfähig aufgrund des Alters (ca. 96 % der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind unter 15 Jahren) oder aus gesundheitlichen Gründen.

Übersicht Entwicklung Arbeitslose, Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigte

	JC Nordwestmecklenburg			
	Stand 01.12.2018	Stand 01.12.2019	Veränd. VJ abs.	Veränd. VJ in %
Arbeitslose SGBII ges.	2978	2878	-100	-3,4%
Alo 15 bis unter 25 Jahre ges.	193	228	35	18,1%
Bedarfsgemeinschaften	5983	5389	-594	-9,9%
Personen in Bedarfsgemeinschaften	10085	9031	-1.054	-10,5%
erwerbsfähige Leistungsberechtigte ges.	7486	6689	-794	-10,7%
darunter unter 25 Jahre	1117	973	-144	-12,9%
nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte	2599	2342	-257	-9,9%

Quelle : Arbeitsmarktreport, Berichtsmonat Dezember 2019

Mit Blick auf die Entwicklung der eLb mit den unterschiedlichen Integrationsprognosen wird erkennbar, dass es bei den marktnahen Integrationsprognosen weiter einen negativen Trend gibt. Der praktisch kontinuierliche Rückgang dieser Kundengruppe geht mit einem gleichzeitigen Anstieg der marktfernen Kunden einher. Eine bedeutende Teilmenge der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat komplexe Hemmnisse, die einer direkten Integration in den 1. Arbeitsmarkt entgegenstehen. Unmittelbar integrationsfähige Bewerber stehen de facto nicht mehr zur Verfügung.



Die zukünftige Integrationsarbeit wird sich damit neuen Herausforderungen stellen müssen. Die verbleibenden Kunden benötigen noch mehr Unterstützung und wesentlich mehr Zeit, um Integrationsfortschritte erzielen zu können.

### 2.3. Haushalt und Ressourcen

Zum Haushalt 2020 wurden die Haushaltsmittel entsprechend Eingliederungsmittelverordnung zugeteilt. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 fallen die Eingliederungsleistungen nur minimal geringer aus (ca. -50T€).

Vergleich Zuteilungsbeträge 2019 mit Zuteilung 2020						
Ausgabemittel EGL (ohne BEZ) und Verwaltungsbudget						
RD / BL / Grundsicherungsstelle	2020		Differenz 2020 zu 2019			
	Gesamt EGL	Gesamt VK	Gesamt EGL	Gesamt VK	Gesamtbudget	in %
Jobcenter Nordwestmecklenburg	8.959.703	10.956.119	- 50.057	- 303.108	- 353.165	-1,7%

Die Mittelzuteilung für das Verwaltungskostenbudget reduziert sich gegenüber dem Vorjahr um 303T€ oder 2,7%.

Gleichwohl stehen wieder ausreichend Mittel für eine erfolgreiche Integrationsarbeit zur Verfügung. Insbesondere der Reduzierung und Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, den Initiativen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung und der Verbesserung des Übergangs von Schule und Beruf kommt ein hoher Stellenwert zu. Erläuterungen zur Verteilung der Mittel siehe unter Punkt 7.

### **3. Ziele**

#### **3.1. Gesetzlicher und politischer Auftrag**

Der gesetzliche Auftrag des JC besteht darin, die Hilfebedürftigen zu befähigen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln zu bestreiten bzw. die Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu verringern. Die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften sollen durch individuelle Betreuung und finanzielle Unterstützung nach dem Prinzip des Förderns und Forderns wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Nach dem SGB II besteht dabei für Jugendliche ein gesetzlicher Anspruch auf die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung.

#### **3.2. Geschäftspolitische Ziele**

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder werden im Jahr 2020 im Wesentlichen fortgeführt; die möglichst schnelle und nachhaltige Integration in Arbeit hat neben der Vermeidung von Langzeitleistungsbezug weiterhin hohe Priorität.

Die Steuerungsziele lauten weiterhin:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben. Beibehalten werden außerdem die geschäftspolitischen Schwerpunkte der Reduzierung des Bestandes der Langzeitarbeitslosen und der Steigerung der Integrationen der schwerbehinderten Menschen.

Ein besonderes Augenmerk richten wir darauf, Beschäftigungen im Sinne des Teilhabechancengesetzes zu generieren. Wir werden unsere anteiligen Mittel gezielt einsetzen, um sehr arbeitsmarktfernen Menschen Teilhabechancen zu eröffnen und ebenso Übergänge aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung zu erreichen.

### **4. Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2020**

Zur Unterstützung der Zielerreichung wurden durch die Bundesagentur für Arbeit folgende Geschäftspolitische Handlungsfelder für 2020 festgelegt:

- ✓ Gestaltung des Übergangs Schule und Beruf
- ✓ Fachkräftesicherung
- ✓ Vermeidung und Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit/-bezug

Zusätzlich verfolgt das Jobcenter weitere Schwerpunkte. Denn ohne die Sicherstellung der Leistungsgewährung kann kein Integrationsprozess mit den Kundinnen und Kunden stattfinden. Diese Schwerpunkte sind:

- ✓ Schnelle und kompetente Leistungsgewährung
- ✓ Hohe Qualität in den Arbeitsprozessen sicherstellen

#### 4.1 Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf

Die Jugendarbeitslosigkeit im Landkreis NWM ist auch im Jahr 2019 weiter zurückgegangen. Mit dem Blick auf den herrschenden Fachkräftemangel kommt der Integrationsarbeit eine enorme Bedeutung zu, da weiterhin jeder Jugendliche auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gebraucht wird.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit U25 in der Grundsicherung im Zeitverlauf:

Jobcenter Nordwestmecklenburg	2015	2016	2017	2018	2019
Arbeitslose U25 (JDW Stand Oktober)	289	300	293	284	250

Die Spezialisierung der IFK für die Kundengruppe wird weiterhin aufrechterhalten. Die IFK haben eine sehr enge Kontaktdichte und besondere Formate des Austausches mit den Partnern. Zudem unterbreiten sie frühzeitig nach Eintritt der Arbeitslosigkeit Angebote an ihre Kundengruppe. Die Angebote der Berufsberatung sind darin eingeschlossen. Der Bestand der Jugendlichen wird zunehmend marktferner und erfordert eine engmaschige und kontinuierliche Begleitung. Die Zielgruppe der Migranten ist darin eingeschlossen.

Alle Ausbildungspotentiale werden in enger fachlicher Abstimmung einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung/Berufsberatung zugeführt. Dieser Anspruch beinhaltet auch die Durchführung rechtskreisübergreifender Fallbesprechungen zur Erschließung der vorhandenen Möglichkeiten und Umsetzung der abgestimmten Integrationsstrategie.

In Erweiterung der Zielgruppe sollen ungelernete junge Erwachsene im Alter von unter 35 Jahren an Berufsabschlüsse herangeführt werden. Es zeigt sich jedoch, dass mit zunehmender marktferne die Hürden immer größer werden, die Motivation für Umschulungen aufzubauen und diese dann in der verkürzten Dauer zu bewältigen.

#### 4.2 Fachkräftesicherung

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter verfügen über eine sehr gute Präsenz im Landkreis und im Agenturbezirk, welche positiv auf die Integrationsquote insbesondere für marktferne Kunden wirkt. Aufgrund der hohen Aufnahmekapazität des Marktes ist jeder Arbeitslose, welcher an die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes herangeführt werden kann, ein Gewinn.

Um Arbeitgeber für die Kunden zu erschließen, besteht ein enger Kontakt zum gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS). Zudem betreuen ausgewählte Vermittler in enger Absprache selbst Arbeitgeber, insbesondere Personaldienstleister und Arbeitgeber mit Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Teilhabechancengesetz. Arbeitgeber kommen regelmäßig zu Bewerbungstagen ins Haus und besuchen rege die Messe „Lernen & Arbeiten“ in Wismar.

Mangels Bewerbern mit guten beruflichen Fähigkeiten verändert sich die Zusammenarbeit zwischen gAGS und IFK im Stellenbesetzungsprozess. Besonderen Wert wird auf den gegenseitigen Austausch zum konkreten Bewerber gelegt, bevor Vermittlungsvorschläge erstellt werden. Durch die Kenntnis über den konkreten Bewerber soll zum einen die Wahrscheinlichkeit erhöht werden, dass auch tatsächlich

die Bewerbung beim Arbeitgeber erfolgt und zum anderen die Abstimmung mit dem Arbeitgeber aufgrund der zunehmend fehlenden Passgenauigkeit der Bewerber erleichtert werden.

Im Jahr 2020 stehen genug Mittel zur Verfügung, um Bildungsangebote für Kunden und Arbeitgeber zu realisieren. Ziel ist es, Qualifizierungen am konkreten Bedarf der Arbeitgeber der Region – der Kunde lernt zuerst seinen zukünftigen Arbeitsplatz kennen (beispielhaft: MV-Werften, Firmen des Holzclusters und der Lebensmittelbranche) - auszurichten. Zudem sollen Einstellungs- und Weiterbildungsbedarfe durch die Möglichkeiten des neuen Qualifizierungschancengesetzes als Einheit gesehen und gefördert werden. Dem Absolventenmanagement kommt eine herausragende Bedeutung zu, um den nahtlosen Übergang in Beschäftigung zu erreichen.

#### **4.3 Vermeidung und Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit/-bezug**

Ziel ist es die gute Entwicklung bei den LZB auf hohem Niveau zu halten und den Anteil der LZB an allen Arbeitslosen weiter zu reduzieren. Die folgenden Maßnahmen wirken unmittelbar reduzierend sowohl auf den Bestand der Langzeitbezieher als auch der Langzeitarbeitslosen, bzw. dienen zu deren Identifikation:

Schwerpunkt im Jahr 2020 bleibt die Nutzung der neuen Instrumente des Teilhabechancengesetzes zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit besonders arbeitsmarktferner Menschen. Die Erfahrungen aus dem vorangegangenen Jahr sind sehr gut. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sehr stabil und die ehemaligen Langzeitbezieher motiviert.

Die Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit den marktfernen Kunden wird durch langfristig, teilweise niederschwellig, angelegte Maßnahmeangebote (LEO, MAT, ZENIT) flankiert. In diesen Maßnahmen werden Potentiale bei den LZB/LZA erkannt und Beschäftigungshemmnisse abgebaut. Konkrete Maßnahmenbetreuer und Verantwortlichkeiten sind festgelegt.

Es stehen in ausreichendem Umfang Leistungen zur Verfügung, welche direkt für die Aufnahme einer Beschäftigung Anreize schaffen können. So soll zum einen die Motivation der Kunden erhöht werden und zum anderen die Sorge genommen werden, für die Übergangszeit von der Aufnahme der Tätigkeit bis zur ersten Lohnzahlung den Lebensunterhalt nicht decken zu können.

Besondere Zielgruppen innerhalb der LZB/ LZA sind Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Durch Erwerbstätigkeit der Eltern soll den Kindern aufgezeigt werden, dass Arbeit wertvoll ist. Auch hier dominiert der präventive Gedanke, da die BG trotz Arbeitsaufnahme häufig im Leistungsbezug verbleibt.

#### **4.4 Schnelle und kompetente Leistungsgewährung**

Im Jahr 2019 konnten die Bearbeitungszeiten bei Erstanträgen auf  $\varnothing$  8,79 Tage und bei Folgeanträgen auf  $\varnothing$  9,04 Tage reduziert werden. Ziel ist es die erreichten Bearbeitungszeiten im Jahr 2020 zu versteigern. In diesem Zusammenhang wird auch eine größere Akzeptanz und Inanspruchnahme des Online Angebotes „jobcenter-digital“ angestrebt. Dabei gilt es die Kundinnen und Kunden verstärkt zu den sich hieraus ergebenden Chancen und Möglichkeiten zu beraten und für die Nutzung des Online-Angebotes zu werben. Besonderer Fokus wird zudem weiterhin auf die Erfüllung der Mindeststandards und die Einhaltung einer maximalen Bearbeitungsdauer von Neuanträgen innerhalb von 14 Tagen gelegt.

Das Jobcenter Nordwestmecklenburg will auch im Jahr 2020 bei der Gewährung von Grundsicherungsleistungen, den immer individueller und komplexer werdenden Kundenanliegen mit einer kompetenten Beratung zu leistungsrechtlichen Anliegen und Fragestellungen gerecht werden.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leistungsbereichs und der Eingangszone bei der Durchführung des Beratungsauftrages bestmöglich zu unterstützen wurde im Jahr 2019 mit der Qualifizierungsreihe der „Leistungsrechtlichen Beratung“ begonnen. Die Qualifizierungsreihe wird im Jahr 2020 mit weiteren Modulen fortgeführt und Ende des Jahres abgeschlossen werden.

Um die rechtskonforme Aufgabenerledigung im Bereich Arbeitnehmerleistung sicherzustellen, wird die stetige und bedarfsorientierte Erhebung und Planung von Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Jahr 2020 fortgesetzt. Der Fokus wird hier auf das Erkennen vorrangiger Leistungsansprüche, die Aufhebung und Erstattung von Leistungen sowie die abschließende Entscheidung vorläufig bewilligter Leistungen gelegt werden.

#### **4.5 Hohe Qualität in den Arbeitsprozessen sicherstellen**

Die verlaufsbezogene Kundenbetrachtung wird im JC im Jahr 2020 fortgesetzt. Die derzeitige Umsetzung im JC NWM wird durchweg positiv gesehen, denn der Fokus liegt auf der zeitnahen Rückmeldung an die handelnden Integrationsfachkräfte.

Die Prüfung von VV bleibt Bestandteil der Fachaufsicht. Schwerpunkt ist hierbei die Nachhaltung bei nicht erfolgter Bewerbung oder Vorstellung des Bewerbers.

Die Erfüllung der Mindeststandards konnte 2019 erreicht werden und steht für 2020 weiterhin im Fokus. Danach richten die Teams Eingangszone, M&I und Leistungsgewährung ihre Handlungen aus. Sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Erwachsenen ist das Erstgespräch rechtzeitig umzusetzen und frühzeitig die Aktivierung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente nach Eintritt der Arbeitslosigkeit umzusetzen.

Die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und rechtmäßigen Leistungsgewährung ist für uns selbstverständlich. Qualität im Bereich der Leistungsgewährung SGB II bedeutet, die Leistungen zum Lebensunterhalt rechtmäßig, wirtschaftlich, wirksam und kundenorientiert zu erbringen. Um dieses zu gewährleisten sind auch die anhand der aktuellen Risikoanalyse identifizierten Risikofelder im Bereich Arbeitnehmerleistung beständiger und fester Bestandteil der Fachaufsicht im Jobcenter Nordwestmecklenburg.

Der Prozess der Qualitätssicherung wird im Jahr 2020 fortgesetzt. Die Themen der Fachaufsicht in den Bereichen werden dabei mit einbezogen. Die Themen umfassen sowohl Treiber für die unmittelbare Zielerreichung als auch angrenzende Aspekte.

### **5. Kommunale Eingliederungsleistungen**

Langzeitarbeitslose Kunden weisen in erheblichem Umfang neben den klassischen beruflichen Defiziten zunehmend auch nicht berufsspezifische Hemmnisse wie Überschuldung, Suchtprobleme und psychosoziale Problemstellungen auf.

Um trotz multipler Problemlagen Integrationsfortschritte erzielen zu können, ist ein flächendeckendes und ausreichendes Angebot aller flankierenden kommunalen Eingliederungsleistungen gemäß § 16 a SGB II ohne lange Wartezeiten dringend erforderlich. Das JC verfügt über eine verzahnte, eng aufeinander abgestimmte Abfolge aller originären und flankierenden Leistungen des SGB II-Instrumentariums. Es arbeitet sehr wirksam mit Gemeinden (Kindesbetreuung), Trägern der Suchtberatung, der Verbraucherberatung, der Wohnungsnothilfe und der psychosozialen Betreuung und den Fachdiensten des Landkreises zusammen.

## 6. Verzahnung des AIP mit der Landes- und Bundesförderung

Das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern (MV) fördert aus Mitteln des Landes ESF- Projekte zur Integration von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Die Projekte sind als Ergänzung zu den Fördermöglichkeiten nach dem SGB II angelegt und werden in enger Abstimmung mit den zuständigen Jobcentern umgesetzt. Sie bieten in der Regel langfristige Fördermöglichkeiten für spezielle Zielgruppen, wie Migranten, Bedarfsgemeinschaften mit Kindern oder Menschen im Langzeitbezug.

Zudem gibt es auf Bundesebene in verschiedenen Ministerien ähnlich angelegte Fördermöglichkeiten. Das Jobcenter NWM beteiligt sich an drei Projekten. Ein Projekt richtet sich an Migrantinnen und ein weiteres Projekt wird nach der Akti(F)-Richtlinie des Bundes durchgeführt. Zudem startet das Projekt SehnSucht, welches sich an alkoholranke Kunden des Jobcenters richtet und eine intensive Begleitung auf dem Weg zurück in ein normales Leben vorsieht.

Das Jobcenter beteiligt sich an folgenden Projekten:

- ✓ Integrationsprojekt „Landes-ESF“: Zenit, FAIR
- ✓ ESF des Bundes: Projekt ISA
- ✓ Akti(F) des Bundes: Uhrwerk
- ✓ BMFSFJ: Stark im Beruf
- ✓ BMAS Förderrichtlinie Rehapro: SehnSucht

Für jedes Projekt gibt es im JC feste Ansprechpartner. Die Zusammenarbeit mit den Trägern erfolgt mit der gleichen Intensität wie bei den eigenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

## 7. Eintrittsplanung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

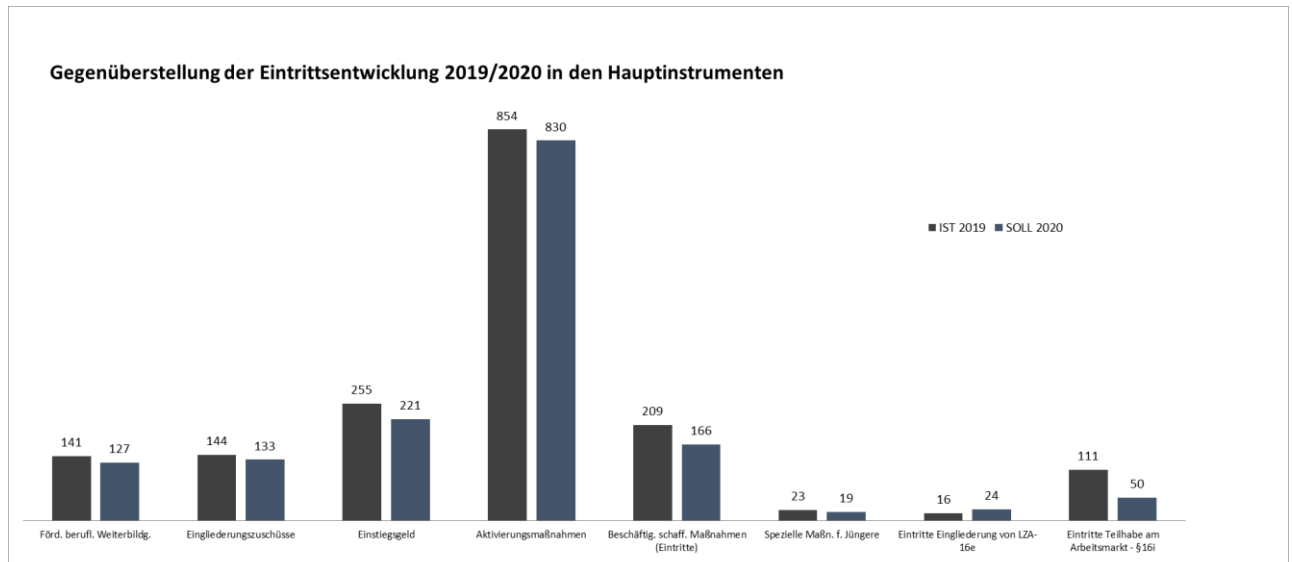
Die Planung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie die sich daraus ergebende Verwendung der Eingliederungsmittel basiert auf einem soliden Mix von integrationsnahen und –fernen Instrumenten, um insbesondere auch sehr arbeitsmarktfernen Menschen Teilhabechancen zu eröffnen und auch Übergänge aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung zu erreichen.

Oberste Priorität hat der gezielte und effektive Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel in Maßnahmen mit hoher Wirkungserwartung und die ganzjährige Bewirtschaftung der Haushaltsmittel.

I. Vermittlung, Aktivierung, berufliche Eingliederung: Die Anzahl der einzelnen Maßnahmen für die Vermittlung, Aktivierung u. berufliche Eingliederung wird weiter auf dem hohen Niveau in Richtung einer integrationsnahen Wirkung akzentuiert. Der Schwerpunkt liegt neben FBW auf Aktivierungsmaßnahmen, dem Vermittlungsbudget sowie der Gewährung von Einstiegsgeld und unterliegen keinen ermesensrechtlichen Restriktionen.

II. Qualifizierung: Die Förderung der beruflichen Weiterbildung genießt grundsätzlich weiterhin hohe geschäftspolitische Priorität und ist ein wichtiges Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Mit dem Steigern der Eintritte zum Abbau von Qualifikationsdefiziten und zur Förderung der beruflichen und räumlichen Mobilität wird maßgeblich zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beigetragen. Allerdings wird es zunehmend schwieriger geeignete Bewerber zu finden.





**III. Beschäftigung begleitende Leistungen:** Der Anteil der Förderung für Eingliederungszuschüsse wird auf dem Niveau 2019 gehalten. Hier wird u.a. auch der besseren Aufnahmefähigkeit des Marktes auch ohne Förderung Rechnung getragen. Flankiert wird dies durch die zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des § 16e SGBII.

**IV. Spezielle Maßnahmen für Jüngere:** Die Anzahl von Neueintritten verharrt für 2020 weiter auf dem der Marktsituation angepassten niedrigen Niveau.

**V. Leistungen für Menschen mit Behinderung:** Spezifische Maßnahmen werden aufgrund des geringen Anteils erwerbsfähiger Kunden nicht angeboten. Ihnen stehen alle Angebote zur Verfügung. Zudem besteht eine enge Abstimmung mit dem AGS Reha/SB.

**VI. Beschäftigung schaffende Maßnahmen:** Der Anteil an diesem Instrument wird aufgrund der prioritären Bedeutung marktnaher Integrationsinstrumente auf dem niedrigen Niveau des Jahres 2019 gehalten. Zusätzlich liefert der Einstieg in die Teilhabe für besonders arbeitsmarktferne Kunden Beschäftigungsmöglichkeiten zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit/-bezug. Auch hier wird das Niveau an die Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten angepasst.