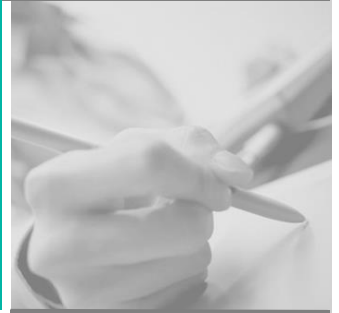


Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019

Jobcenter Unstrut-Hainich-Kreis

25. FEBRUAR 2019



EXTERN

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) bildet die Grundlage der geschäftspolitischen Ausrichtung und beschreibt die Handlungsfelder für das Jahr 2019

Herausgeber:

Jobcenter Unstrut-Hainich-Kreis

Ernst-Claes-Str. 1

99974 Mühlhausen

Telefon: 03601 / 8861 – 0

Telefax: 03601 / 8861 – 111

E-Mail: Jobcenter-Unstrut-Hainich-Kreis@jobcenter-ge.de

Für Rückfragen stehen die Geschäftsführung und die Controllerin des Jobcenters zur Verfügung:

Geschäftsführerin:	Ingrid Richter
Stellv. Geschäftsführer:	Peter Gundermann
Bereichsleiter:	Nicole Arnstadt
Controllerin:	Andrea Völker

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 des Jobcenters Unstrut-Hainich-Kreis

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung.....	4
2. Ökonomische Rahmenbedingungen.....	6
3. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	7
4. Analyse des Kundenbestandes.....	8
5. Strategische Ausrichtung.....	11
6. Operative Schwerpunkte und Maßnahmen.....	11
6.1. Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfes.....	11
6.2. Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf sowie Integration Jugendlicher und junger Erwachsener in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.....	12
6.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug.....	13
7. Ausblick 2019.....	14

1. Einleitung

Die Aufgaben und Ziele der Grundsicherung ergeben sich aus § 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Um diese gesetzlichen Anforderungen bestmöglich umsetzen zu können, legt das Jobcenter Unstrut-Hainich-Kreis (JC) mit diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) die arbeitsmarkt- und geschäftspolitischen Ziele für das Jahr 2019 fest und beschreibt die einzelnen Schwerpunkte der Arbeit, um diese Ziele zu erreichen. Geprägt von einer Kontinuität baut es als Fortschreibung auf den AMIP der letzten Jahre auf.

Alle Aktivitäten des JC sind darauf ausgerichtet, die Bedarfsgemeinschaften nachhaltig darin zu unterstützen, möglichst dauerhaft unabhängig von Leistungen der Grundsicherung zu werden. Dabei bindet sich das Jobcenter als aktiver Partner in die lokalen Aktivitäten und Netzwerke ein. Vor dem Hintergrund der sich verändernden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, insbesondere des wachsenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft einerseits und des sich verstärkenden demografischen Wandels andererseits, steht auch das JC in den kommenden Jahren vor besonderen Herausforderungen. So ist in den vergangenen Jahren ein steigender Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verzeichnen, die über keine bzw. keine verwertbare Berufsausbildung verfügen. Gleichzeitig verfestigt sich der Anteil derer, welche gesetzlich als langzeitarbeitslos gelten. Andererseits beklagen Arbeitgeber des regionalen Arbeitsmarktes, ebenso wie die ihn umgebenden Märkte, in fast allen Branchen einen wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften. Auch wenn sich im Kontext der Zuwanderung neue Chancen für die Region ergeben, vertiefen sich dennoch die Erkenntnisse, dass bestimmte Personengruppen kaum noch Nähe zum Arbeitsmarkt aufweisen.

Der Arbeitsmarkt des Unstrut-Hainich-Kreises (UHK) ist von einem nur teilweise vollzogenen Strukturwandel geprägt. Trotz einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr (-14,2%) stehen strukturelle Probleme, wie die nach wie vor ungünstige Verkehrsanbindung zu benachbarten Wirtschaftsregionen weiterhin einer günstigeren Entwicklung entgegen. Zudem passen Arbeitslose und das Angebot an offenen Stellen oftmals nicht zusammen.


Der UHK wird vom saisonalen Charakter der Landwirtschaft, traditionellen Branchen wie Holz- und Möbelindustrie, Elektronik, Dachziegelproduktion und Handwerk bestimmt. Ein wesentlicher wirtschaftlicher Faktor sind Einrichtungen des Gesundheitswesens (Fach- und Kurkliniken und medizinisches Forschungszentrum). Zudem hat sich in den vergangenen Jahren die Automobilzulieferindustrie als starker Wirtschaftszweig entwickelt.¹

Die aktuellen Entwicklungen von Zuwanderern, Asylbewerbern und Flüchtlingen und deren Integration in Arbeit und Gesellschaft werden das JC auch in den kommenden Jahren weiterhin vor große Aufgaben stellen.

Ein wesentliches Kernthema der nächsten Jahre wird die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sein. Hierfür hat die Bundesregierung insgesamt 4 Milliarden Euro für die folgenden fünf Jahre zur Verfügung gestellt. Auch für das JC bedeutet das ein auskömmliches Budget für integrationsunterstützende Leistungen. Der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (THCG) kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Im Kontext mit dem sich ausweitenden erhöhten Fachkräftebedarf wird der weitere Fokus auf den Einsatz der Mittel für integrationswirksame Instrumente wie die Förderung der beruflichen

¹ Vgl. <http://www.unstrut-hainich-kreis.de/index.php/wirtschaft>, Stand Februar 2019.



Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse und Maßnahmen beim Arbeitgeber liegen. Eine individuelle und einzelfallbezogene Vorgehensweise ist daher wichtiger denn je. Dies umfasst sowohl einzelne Integrationsfortschritte als auch bewerberorientierte Arbeitgeberkontakte. Bewerberseitig konzentriert sich die Arbeit zum einen auf kurz- / bzw. mittelfristig integrierbares Potenzial und zum anderen auf die im weiteren Verlauf benannten geschäftspolitischen Handlungsfelder.

Basis für die gesamtstrategische Ausrichtung des JC für 2019 sind die unter den Punkten 5 und 6 beschriebenen Strategien und geschäftspolitischen Handlungsfelder in der Grundsicherung. Die Untersetzung der Handlungsfelder mit operativen Schwerpunkten und den geeigneten Maßnahmen sichert einen hohen Wirkungsgrad bei der Zielerreichung. Die Konzentration auf die Geschäftsfelder wird unterstützt durch die Verstetigung anspruchsvoller Beratungskonzepte für alle Integrationsfachkräfte (IFK) und einer internen Organisationsform, in der spezialisierte Fachkräfte für ausgewählte Zielgruppen des Arbeitsmarktes wie Jugendliche und Schwerbehinderte verantwortlich sind.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm soll den Akteuren am Arbeitsmarkt, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sowie deren Vertretungen, den Kammern und den Wohlfahrtorganisationen Information und Orientierung bieten. Die Mitarbeiter/-innen des JC erhalten damit einen eindeutigen und verbindlichen Orientierungsrahmen für ihre Arbeit.

2. Ökonomische Rahmenbedingungen

Die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland bleibt aufwärtsgerichtet, verliert aber leicht an Schwung. Die deutsche Wirtschaft ist im Jahr 2018 um 1,5 % gewachsen. Das ist eine deutliche Abschwächung gegenüber den ursprünglichen Erwartungen.

Die Gründe liegen im Wesentlichen in einer global abgeschwächten Konjunktur, in den Absatzproblemen der Automobilindustrie aufgrund der WLTP-Problematik und nicht zuletzt durch die anhaltende Trockenheit im Jahresverlauf 2018.

Weitere Unsicherheiten ergeben sich durch den anstehenden Brexit sowie durch die von der US-Regierung ausgehenden internationalen Handelskonflikte.

Die Wachstumsimpulse kamen rechnerisch ausschließlich von der Binnenwirtschaft. Treibende Kraft der Konjunktur war u.a. der private Konsum, insbesondere durch steigende Beschäftigung, wachsende Reallöhne und niedrige Anlagezinsen.

Das Bundeswirtschaftsministerium, die Bundesbank als auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehen für die Jahre 2019 und 2020 von einem Wachstum von jeweils 1,6 bis 1,8 % aus.

Der Arbeitsmarkt bleibt trotz konjunktureller Eintrübung weitgehend stabil. Im UHK zeigt sich die Beschäftigungsentwicklung seit 2005 mit einem Plus von 15,7 % sehr dynamisch, bleibt jedoch deutlich unter der Beschäftigtenentwicklung in Deutschland mit einem Plus von 22,3 Prozent.

Die Arbeitslosigkeit wird weiter leicht sinken. Ursächlich dafür ist jedoch nur bedingt ein weiterer Beschäftigungsaufbau zu sehen, vielmehr ist der Rückgang demografisch bedingt.

Die vorliegenden Prognosen für 2019 zeichnen insgesamt ein noch positives Bild. Für das Bundesgebiet bestehen überwiegend günstige Aussichten für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Insgesamt werden aber für das Jahr 2019 kaum positive Effekte für den regionalen Arbeitsmarkt des UHK erwartet.

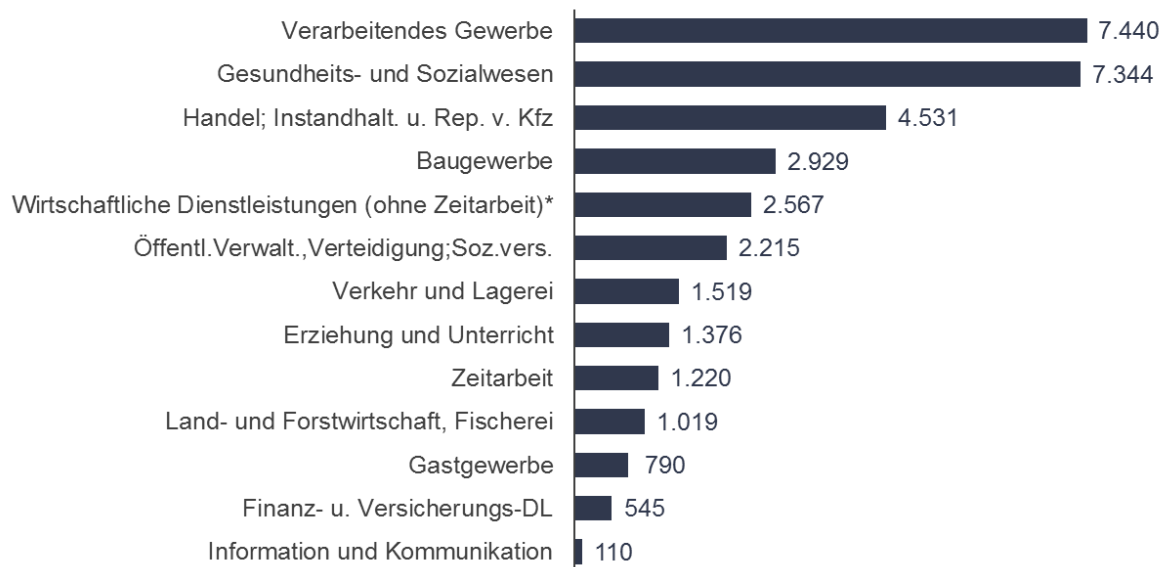
- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhte sich im UHK in 2018 gegenüber 2017 um 1,7 % auf 36.222 Personen. Die Entwicklung im Vorjahr betrug noch plus 1,0 % (Stichtag: 30.06.2018)
- Für den Agenturbezirk Gotha wird durch das IAB ein Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Höhe von 2,4 % (Mittelwert) prognostiziert.
- Für den strukturschwächeren UHK ist eher mit einer Stagnation zu rechnen. Von Erweiterungsbedarfen ist nicht auszugehen. Eine Einstellungsdynamik ergibt sich lediglich durch Ersatzbedarfe in Folge von Fluktuation sowie der demographischen Entwicklung.
- Betriebserweiterungen mit beschäftigungswirksamen Folgen und Neuansiedlungen zeichnen sich auch in 2019 regional nicht ab.
- Annähernd 14 % der gemeldeten offenen Stellen im UHK entfallen auf die Zeitarbeit.
- Arbeitsplätze benachbarter Märkte sind wegen unzureichendem Angebot des ÖPNV nur schwer erreichbar und betreffen im industriellen und handwerklichen Bereich fast ausnahmslos Fachkräfte. Entsprechende Kunden sind im Bewerberbestand des JC nicht im nennenswerten Umfang vorhanden.
- Entlastungseffekte gut erreichbarer benachbarter Kreise und Bundesländer sind weitestgehend ausgeschöpft.

Die vorgenannten Perspektiven, Kennziffern und Rahmenbedingungen beeinflussen die Erwartungen des JC. Durch intensivere Betrachtung der benachbarten Wirtschaftsräume und konsequenten Ausbau der Netzwerkarbeit werden die positiven Effekte der dortigen Entwicklungen für den Integrationsprozess genutzt.

3. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Charakteristik des Arbeitsmarktes im UHK

Den Arbeitsmarkt im UHK bestimmen die Wirtschaftszweige verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel sowie zunehmend die Automobilzulieferindustrie. Eine besondere Bedeutung kommt dem Handwerk zu. Weiterhin sind aufgrund der agrarstrukturellen Gegebenheiten des Landkreises eine Vielzahl von landwirtschaftlichen Betrieben der Pflanzen- und Tierproduktion ansässig.² Dabei hat der traditionell ehemals personalintensive Bereich der Landwirtschaft insbesondere im Altkreis Mühlhausen (MHL) einen Strukturwandel hin zu maschinenbetonten Produkten durchlebt und hat damit ein hohes Substitutionspotenzial durch perspektivische Digitalisierung von Produktionsprozessen.



* z. B. Rechts-, Unternehmens-, Steuerberatung; Werbeagenturen, Reisebüros; Wach-, Sicherheits- und Reinigungsdienste (Wirtschaftszweige L,M,N)

Abbildung: Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in UHK in ausgewählten Wirtschaftszweigen zum Stichtag 30.06.2018³

² Vgl. <http://www.unstrut-hainich-kreis.de/index.php/wirtschaft>, Stand Januar 2019

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Unstrut-Hainich-Kreis, Januar 2019, © Bundesagentur für Arbeit

Im UHK plant branchenübergreifend die Mehrzahl (75 %) der Unternehmer den aktuellen Mitarbeiterbestand beizubehalten bzw. geringfügig aufzubauen.⁴

Die Unternehmensstruktur insgesamt ist kleinteilig ausgebildet. Ca. 99 % der Betriebe im UHK sind kleinen und mittelständischen Unternehmen zuzuordnen. Des Weiteren wird die Charakteristik des Arbeitsmarktes im UHK durch die folgenden weiteren Standortfaktoren bestimmt:

- IAB prognostiziert -3,8 % Arbeitslose für den Agenturbezirk Gotha in 2019
- steigende Erwerbsbeteiligung aufgrund der Zuwanderung
- zunehmende Verdrängungseffekte durch EU-Freizügigkeit
- zahlreiche Unternehmen sind vom Exportgeschäft und den Entwicklungen in der Weltwirtschaft abhängig und weisen kurze bis sehr kurze Auftragsreichweiten aus
- Unsicherheiten am Markt dämpfen die Stimmung: Zinsniveau, Wechselkurs zum Dollar, niedriger Ölpreis, EU-Austritt Großbritannien, Energiepolitik und die Sanktionspolitik gegenüber Russland in den Schwerpunktbranchen Fahrzeugherstellung/-zulieferer, Landwirtschaft, Nahrungs- und Genussmittel
- Neuansiedlungen und Firmenerweiterungen mit Beschäftigungsaufbau sind auch 2019 nicht zu erwarten
- unterdurchschnittliches Lohn-/Gehaltsniveau
- in den für Bewerber erreichbaren angrenzenden Regionen sind keine überregionalen Beschäftigungsimpulse erkennbar
- Infrastruktur weist Defizite bei Verkehrsanbindungen auf (keinen direkten Autobahnanschluss, kein ICE-Bahnhof, unzureichendes ÖPNV-Angebot zu Zielen außerhalb des Landkreises)
- regelmäßig wiederkehrende nennenswerte Bedarfe nur in der Konfektionierung und Landwirtschaft
- Entwicklung am Ausbildungsmarkt folgt dem Arbeitsmarkt; hoher Anteil Gymnasiasten, Trend zu weiterführenden Schulbesuchen setzt sich weiter fort

4. Analyse des Kundenbestandes

Bestand der Arbeitslosen im SGB II

Im Dezember 2018 waren 2.392 Arbeitslose (536 Arbeitslose weniger im Vergleich zum Vorjahresmonat) für den Rechtskreis des SGB II gemeldet, darunter:⁵

- 1.316 (55,0 %) Langzeitarbeitslose
- 175 (7,3 %) Jugendliche
- 193 (8,1 %) Schwerbehinderte
- 222 (9,3 %) Ausländer
- 916 (38,3 %) 50 Jahre und älter

⁴ Vgl. https://www.erfurt.uhk.de/blob/efihk24/standortpolitik/downloads/388210/348830670232b5d777ab21510689acc9/Statistische_Daten_des_Unstrut_Hainich_Kreises-data.pdf; Stand: 02/2019.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktreport Dezember 2018

Die anteilige SGB II-Arbeitslosenquote betrug 4,3 % (5,3 % im Vorjahr).

	2017	2018	Prognose 2019
Anzahl SGB II-Arbeitslose (JDW)	3.118	2.764	↘
Anteil Langzeitarbeitslose	52,6 %	52,1 %	⇒
Anteil arbeitsloser Jugendliche	8,2 %	7,5 %	↘

Quelle: Statistik der BA Dezember 2018 (Jahresdurchschnittswert - JDW).

Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)

	2017	2018	Prognose 2019
Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte	6.471	5.724	↘
Anteil markt- bzw. integrationsnah	3,8 %	2,0 %	↘
Anteil marktfern	61,6 %	62,3 %	⇒
Anteil integriert aber hilfebedürftig	15,6 %	14,9 %	⇒
Anteil ohne Berufsabschluss	37,3 %	46,2 %	↗
Anteil U25	16,9 %	16,2 %	⇒
Anteil Ältere (>55 Jahre)	19,5 %	20,9 %	↗
Anteil Asyl/Flucht	8,9 %	10,3 %	↗
Anteil Alleinerziehende	14,9 %	14,5 %	⇒
Anteil Langzeitleistungsbezieher	67,5 %	72,6 %	↗

Quelle: FIS BM 12/2018

Der **Bestand an eLb** sank im Dezember 2018 auf 5.724 (2017 = 6.471) und wird nach derzeitigen Prognosen voraussichtlich weiter sinken.

Das Kundenpotential mit **markt- bzw. integrationsnahen Profillagen** mit i.d.R. günstigeren Integrationschancen am Arbeitsmarkt entwickelte sich auch 2018 weiter rückläufig (2,0 % in 2018 und 3,8 % im Vorjahr). Folglich erhöhte sich der Anteil der Kunden mit **komplexen (markt- bzw. integrationsfernen) Profillagen**, für die intensivere und längerfristige Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt erforderlich sind, in 2018 auf 62,3 % von 61,6 % im Vorjahr.

Der Anteil an eLb, die zwar **integriert, aber weiterhin hilfebedürftig** sind, befindet sich trotz eines Rückgangs von 15,6 % in 2017 auf 14,9 % in 2018 weiterhin auf einem hohen Niveau. Dies ist im Wesentlichen auf das auch weiterhin sehr geringe Lohnniveau in der Region zurückzuführen. Für das Jahr 2019 wird keine erhebliche Änderung dieses Wertes prognostiziert. Ein großer Anteil dieser Kunden befindet sich zudem im Langzeitleistungsbezug.

Im Kundenbestand im Dezember 2018 befanden sich 925 **Jugendliche unter 25 Jahren**. Dies entspricht einem Anteil von 16,2 % an allen eLb (16,9 % im Vorjahr). Auch der Bestand an Jugendlichen in markt- bzw. integrationsnahen Profillagen hat sich zum Vorjahr weiter reduziert. Fast die Hälfte der Jugendlichen widmen sich u.a. gemäß § 10 Abs. 1 SGB II der Betreuung von Kindern oder Angehörigen, sind erwerbsgemindert oder unterliegen der Schulpflicht bzw. sind bereits integriert aber weiterhin hilfebedürftig und stehen somit vordergründig nicht als Integrationspotential zur Verfügung.

Fast die Hälfte des vorhandenen Kundenstammes (46,2 %) ist **gering qualifiziert** bzw. besitzt nicht verwertbare Qualifikationen. Im Vorjahr war es nur jeder Dritte (37,3 %).

Bei der Kundengruppe der **geflüchteten und schutzsuchenden Personen** hat sich der Anteil von 10,3 % (589 Personen) im Vergleich zum Vorjahresanteil von 8,9 % (578) erhöht. Für 2019

wird eine stagnierende Entwicklung des Bestands prognostiziert. Aufgrund der nach wie vor bestehenden sprachlichen und fachlichen Defizite und der kulturell bedingten Erwerbsneigung, insbesondere bei Frauen, ist eine Zunahme von Übertritten in den Langzeitleistungsbezug zu verzeichnen.

Der Bestand an **Alleinerziehenden** konnte im Vergleich zum Vorjahr erneut gesenkt werden und umfasst noch 828 Personen (961 im Vorjahresmonat).

Im Dezember 2018 befanden sich 4.156 Kunden im **Langzeitleistungsbezug** (Vorjahr 4.365 Kunden). Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher (LZB) an allen eLb liegt damit bei 72,6 % (Vorjahr 67,5 %).

Die Anzahl der **Bedarfsgemeinschaften (BG)** war in den Vorjahren rückläufig (-10,2 % zum Vorjahr). Unter den insgesamt 4.456 BG im Jahresdurchschnitt des JC befinden sich ein Drittel mit Kindern unter 18 Jahren. Noch stärker in den Fokus rücken in 2019 Partner-BG mit Kind, in denen beide Elternteile arbeitslos sind. Damit wird insbesondere der nahtlose Übergang von Jugendlichen in die Arbeitslosigkeit bekämpft. Im Jahr 2018 waren durchschnittlich 81 dieser BG im Bestand. Nach aktuellen Prognosen ist dieser Wert weiter sinkend.

Mit dem Rückgang des Kundenpotenzials geht eine Verschiebung des Anteils hin zu marktfernen Profillagen einher. Gleichzeitig ändert sich die Kundenstruktur dahingehend, dass ein immer größer werdender Anteil der Kunden einen Migrations- bzw. Flucht- und Asylhintergrund hat. Zudem weist ein erheblicher Anteil der Arbeitslosen Qualifizierungsdefizite (ohne Berufsabschluss, Geringqualifizierte bzw. ohne verwertbare berufliche Kenntnisse) auf. Es bedarf eines immer höheren Aufwandes, das Kundenpotenzial auf die vorhandenen Chancen des Arbeitsmarktes auszurichten.

Bedingt durch die demographische Entwicklung und die günstige Situation am regionalen Arbeitsmarkt wird für 2019 ein weiterer Rückgang des eLb-Gesamtbestandes prognostiziert. Zudem geht die Zahl der Zugänge aus Erwerbstätigkeit stärker zurück als die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit.⁶

Die vorangehende Kundenanalyse bildet neben der Betrachtung der regionalen arbeitsmarktlichen Entwicklung die Grundlage für die strategischen Schwerpunkte und einzuleitenden Maßnahmen.

Aufgrund des hohen Anteils an Langzeitleistungsbeziehern richtet das JC seine Langfriststrategie u.a. schwerpunktmäßig auf das entsprechende Handlungsfeld „Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“ aus. Neben der Implementierung von langfristigen Integrationsstrategien beteiligt sich das JC am Landesarbeitsmarktprogramm „Blickwechsel“ und an der Thüringer Initiative zur Armutsbekämpfung (TIZIAN) im Rahmen des Projektes „Kleeblatt“. Darüber hinaus setzt das JC verstärkt auf die Umsetzung des neuen Teilhabechancengesetzes zur Integration von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehern.

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktreport Dezember 2017, S. 13.

5. Strategische Ausrichtung

Auch für das Geschäftsjahr 2019 bleibt es für das JC eine Herausforderung, die Integrationschancen möglichst vieler Kundinnen und Kunden zu verbessern und die zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel rechtzeitig und wirksam einzusetzen.

Darum sind die Ziele:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit,
- Vermeidung von langfristigem Langzeitbezug

weiterhin im Fokus der Steuerungsaktivitäten.

Zur Erreichung der Ziele konzentriert sich das JC in 2019 auf die folgenden geschäftspolitischen Handlungsfelder:

- Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfes,
- Integration Jugendlicher und junge Erwachsener in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt,
- Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Im Jahr 2019 wird weiterhin intensiv an der Reduzierung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern gearbeitet. Die Teilnahme an Landesprogrammen unterstützt diese Aktivitäten. Wie auch in den vergangenen Jahren steht bereits eine Vermeidung des Eintritts in den Langzeitleistungsbezug im Fokus der Steuerung. In 2019 wird mit einem weiteren Anstieg an Flüchtlingen gerechnet, welche in den Langzeitleistungsbezug hineinwachsen.

6. Operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Auf der Grundlage der vorherigen Prognose der Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung sowie der Analyse des Kundenpotentials ergibt sich für das JC die strategische Ausrichtung mit den folgenden operativen Schwerpunkten und Maßnahmen:

6.1 Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfes

Zur Steigerung des Fachkräftepotenzials und zur nachhaltigen Integration der Menschen auf dem Arbeitsmarkt setzt das JC auch im nächsten Jahr wieder verstärkt auf Weiterbildung und Qualifizierung.

Der Fokus wird hierbei, entsprechend der Bildungszielplanung, auf die Berufe mit Fachkräftebedarf gelegt. Dabei werden durch die Integrationsfachkräfte (IFK) die Teilnehmerpotentiale identifiziert. Diese Kunden werden aktiv über entsprechende Qualifizierungsangebote beraten und unter Einschaltung der Fachdienste zur Eignungsabklärung gezielt qualifiziert. Das Ziel ist

dabei die jeweilige Förderung stets gezielt an den individuellen Handlungsbedarfen der Kunden auszurichten.

Zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder Weiterbildung und zum Erwerb von Grundkompetenzen können den Kunden im Vorfeld gezielte Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden. Des Weiteren sind zur Unterstützung junger Erwachsener bei der beruflichen Eingliederung in eine berufliche Ausbildung und deren Stabilisierung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorgesehen.

Das JC legt den Fokus auf abschlussorientierte Maßnahmen und unterstützt dabei aktiv die Initiative „Zukunftsstarter“, d.h. die Erstausbildung junger Erwachsener. Betriebliche Einzelumschulungen werden weiterhin in allen Bereichen gefördert und die Möglichkeit von Teilzeitangeboten soll weiter forciert werden. Das JC betreut und berät gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die Unternehmen. Die Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AGS) der Agentur für Arbeit soll durch die Einbeziehung der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung (boV) des JC, auch zur Anbahnung betrieblicher Umschulungen weiter intensiviert werden.

Weitere Schwerpunkte stellen die Erprobung und Feststellung der Leistungsfähigkeit durch spezielle Arbeitgeber- und Trägermaßnahmen dar. Flankierende Leistungen sollen die Arbeitsaufnahmen in den ersten Monaten der Beschäftigung stabilisieren und so für Nachhaltigkeit sorgen.

Insgesamt sind für die Anbahnung und Begleitung der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ca. 72 % des Eingliederungsbudgets vorgesehen.

6.2 Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf sowie Integration Jugendlicher und junger Erwachsener in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Ein gelungener und zeitnaher Einstieg in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt gleich zu Beginn der Erwerbsbiographie ist die beste Versicherung, Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug zu verhindern und zugleich langfristig einer Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Deshalb stellt die Integration der Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine zentrale Herausforderung dar. Obwohl die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen inzwischen über der Anzahl der Bewerber um eine Ausbildungsstelle liegt, gestaltet sich die Besetzung dieser Stellen zunehmend schwieriger. Eine immer stärker zunehmende Verschiebung hin zu marktfernen Profillagen zeichnet sich in der Kundengruppe der Jugendlichen ab. Oftmals ist die Ausbildungsreife aufgrund unterschiedlicher Hemmnisse der Jugendlichen nicht vorhanden. Neben Orientierungs- und Perspektivlosigkeit scheitern die Integrationsbemühungen vermehrt an fehlender Motivation und Suchtproblematiken.

Als zentrale Herausforderung stehen hierbei die kontinuierliche Arbeit an „Integrationsfortschritten“ mit dem Ziel der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Im Rahmen einer engen und individuellen Kontaktdichte erfolgt die Betreuung und Beratung durch spezialisierte IFK. Zum Abbau der unterschiedlichen Defizite greifen die IFK auf geeignete Instrumente zur Aktivierung und Stabilisierung zurück, wie u.a. Maßnahmen bei einem Träger (MAT), deren Inhalte sich konkret auf die individuellen Hemmnisse der Jugendlichen konzentrieren. Der häufig nur gering vorhandenen persönlichen Stabilität der Zielgruppe wird mit dem

zusätzlichen Ansatz von sozialpädagogischer Betreuung Rechnung getragen. Soweit die Teilnahme einer MAT nicht ausreicht, wird auch 2019 gezielt für den besonders integrationsgefährdeten Personenkreis die Fortführung der ESF⁷-Maßnahme „Blickwechsel“ innerhalb des Thüringer Landesarbeitsmarktprogramms vorgehalten, um das Selbstwertgefühl der Jugendlichen und die Handlungskompetenzen zu erweitern. Mit dem Programm „TIZIAN“⁸ werden die alleinerziehenden Jugendlichen bedacht, deren Lebensführung durch den Status „Alleinerziehend“ zusätzlich erschwert ist. Unterstützend werden regelmäßig mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AGS) gezielte Kampagnen, Bildungsmessen, Jobbörsen und Bewerbungstage für arbeitslose Jugendliche durchgeführt.

Auch in 2019 wird der Ausbau der Jugendberufsagentur (JBA) fortgeführt. Als Ansatz einer institutionsübergreifenden Einrichtung werden die Kompetenzen des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und der Kinder- und Jugendhilfe miteinander verknüpft. Im Rahmen einer engen und verbindlichen Kooperation werden Abläufe und Maßnahmen der JBA, wie u.a. gemeinsame Koordination der Angebote der Integrations- und Hilfeprozesse, Entwicklung von Maßnahmen für die verbesserte Kooperation auf strategischer und konkreter Ebene und Regelung konkreter Schnittstellen zur Unterstützung einer sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen fortan weiterentwickelt.

Nach Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung besteht für die Kundengruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Unterstützungsmöglichkeit durch ein sechsmonatiges Coaching.

6.3 Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Langzeitbezieher sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren, Langzeitarbeitslose sind Kunden, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

Die Heterogenität der Kundengruppe erfordert unterschiedliche Ansätze.

Eine Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist wegen der großen Distanz zum Arbeitsmarkt oft nur langfristig realisierbar. Für die häufig zeitaufwendigen Aktivierungs- und Stabilisierungsphasen ist eine intensive Unterstützung erforderlich.

Die Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt sind geprägt durch einen intensiven Einsatz von Qualifizierungs- und beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen, einer Einbindung von relevanten Netzwerkpartnern, der stetigen Weiterentwicklung der Beratungskompetenzen der zuständigen Mitarbeiter als auch der Bereitschaft neue und kreative Wege zu beschreiten. So erfolgt beispielsweise die Aktivierung und der Vertrauensaufbau durch die enge Begleitung in einem kreativen, jobcentereigenen Maßnahmenkonzept („furibundus“).

Die Integration von Langzeitleistungsbeziehern setzt den Abbau von Vorbehalten bei potenziell reichen, regionalen Unternehmen voraus. Zusätzlich zu den Initiativvermittlungen marktnaher Bewerber durch die boV werden diese Aktivitäten genutzt, Langzeitarbeitslose bei den Unternehmen zu thematisieren. Insbesondere wird mit der assistierten Vermittlung, der Planung und Durchführung von Bewerbungstagen, der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und dem multimedialen Konzept „Videobewerbung“ eine gezielte, individuelle Vermittlungsstrategie

⁷ Europäischer Sozialfond

⁸ Thüringer Initiative zur Integration und Armutsbekämpfung-Nachhaltigkeit

verfolgt. Letzteres verfolgt das Ziel durch visuell aufgearbeitete Bewerberportraits Brüche in Lebensläufen zu kompensieren.

Aufbauend auf den vergangenen Integrationserfolgen erfolgt auch 2019 die Umsetzung der Landesprogramme zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Zur Prävention und aktiven Vermeidung von Übertritten in die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. in den Langzeitleistungsbezug sind in erster Linie eine verstärkte Aktivierung durch eine erhöhte Betreuungsdichte sowie die Verstetigung der Beratungskonzeption (BeKo) wichtige Erfolgsfaktoren.

Diese überwiegend marktfernen Kunden werden gezielt durch niedrigschwellige Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie beschäftigungsschaffende Maßnahmen an den Arbeitsmarkt herangeführt. Damit soll die Verfestigung des Langzeitbezugs wirksam verhindert, die negativen Folgen einer zunehmend andauernden Arbeitslosigkeit nachhaltig beseitigt und das Armutsrisiko verhindert, bzw. reduziert werden. Ergänzend zu diesen Basisprogrammen steht die komplette Förderpalette der Arbeitsmarktinstrumente und insbesondere die Maßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz für Integrationsaktivitäten zur Verfügung.

Zudem wird im Jobcenter das in 2017 etablierte Modellprojekt mit den gesetzlichen Krankenkassen und den kommunalen Spitzenverbänden fortgeführt. Intention ist eine bessere Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung zu Gunsten langzeitarbeitsloser Kunden. Fester Bestandteil des Beratungs- und Vermittlungsprozesses ist dabei, Arbeitslose für die speziell auf sie ausgerichteten Angebote der gesetzlichen Krankenkassen in der Region, z.B. zur Stressbewältigung oder zur gesunden Ernährung und Bewegung, zu sensibilisieren und zur Teilnahme zu motivieren. Arbeitslose sollen so die von ihnen als belastend empfundene Lebenssituation besser bewältigen und der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

7. Ausblick 2019

Trotz der zum Teil eingetrübten konjunkturellen Entwicklungen sind aus gegenwärtiger Sicht keine signifikanten Änderungen am regionalen Arbeitsmarkt absehbar. Die maßgeblichen Herausforderungen werden perspektivisch auf der bewerberseitigen Potenzialerschließung liegen. Langfristig angelegte kleinschrittige Aktivitäten werden für die Heranführung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes eine immer größere Bedeutung erlangen.

Die Schaffung von Begleitungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen von Landesprogrammen und des Teilhabechancengesetzes bieten hier gute Grundlagen, den Einstieg am Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose, marktferne Bewerber zu erreichen.

Menschen mit Migrationshintergrund stellen zunehmend das Potenzial zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs. Eine Beteiligung des JC ist dabei jedoch nur in geringem Umfang gegeben, da die Ausgleichsprozesse i.d.R. vielfach durch ausländische Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen stattfinden.

Insgesamt sind regelmäßige Anpassungen in der der Strategie zugrundeliegenden Maßnahmen notwendig und werden regelmäßig entwicklungsabhängig und schwerpunktmäßig überprüft.

Richter 
Geschäftsführerin