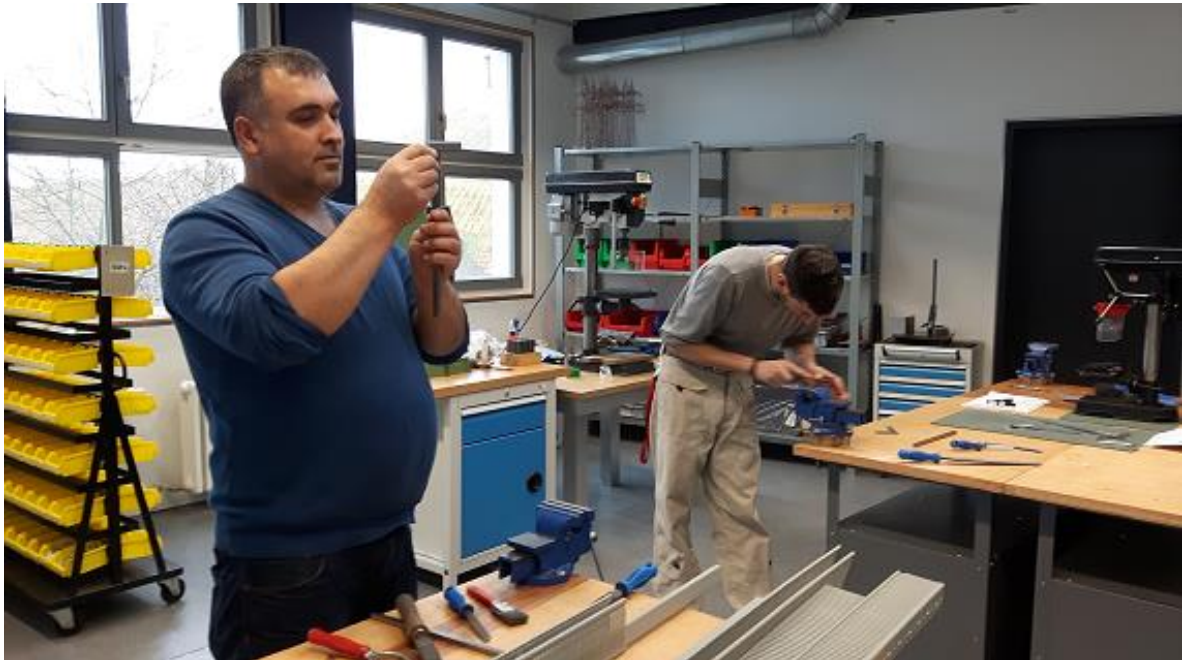


# Arbeitsmarkt- programm 2019



# Inhalt

	Seite
1 Vorwort .....	1
2 Prozess zur Erstellung unseres Arbeitsmarktprogrammes.....	3
3 Situationsanalyse des Arbeitsmarktes 2018 .....	4
4 Perspektive - Entwicklungen 2019 .....	4
5 Geschäftspolitische Ziele 2019 .....	5
6 Strategischer Sozial- und Integrationsplan der Stadt Pforzheim .....	6
7 Konzept zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit .....	7
8 ZAPF: Zielorientierter Ansatz Pforzheim - Fallsteuerungskonzept.....	9
9 Handlungsfelder 2019 .....	12
10 Planung der Eingliederungsleistungen 2019 .....	31
11 Statistikübersicht .....	32
12 Anhang .....	33

# 1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,  
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten unser Arbeitsmarktprogramm 2019 in Händen. Wir möchten Ihnen damit unsere Ziele sowie unsere darauf ausgerichteten Aktivitäten und Maßnahmen aufzeigen.

Das Jobcenter Pforzheim hat seit Beginn der kommunalen Trägerschaft neben der Arbeitslosenquote die Langzeitarbeitslosigkeit jährlich gesenkt. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen liegt derzeit auf dem niedrigsten Niveau seit vielen Jahren. Die Arbeitslosenquote war zuletzt vor mehr als 27 Jahren so niedrig.

Diese Ergebnisse konnten nur mit großer Anstrengung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einem kontinuierlichen Prozess zur Verbesserung der Abläufe im Jobcenter, der ständigen Reaktion auf Änderungen der Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden sowie der Arbeitsmarktsituation gelingen. Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden bereits bei Antragstellung und erreichen damit auf dem guten Arbeitsmarkt auch sehr gute Ergebnisse. Des Weiteren verhindern wir damit auch das Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Seit Januar 2016 sind aus dem Bereich Asyl rund 2.100 Personen in das SGB II gewechselt. Gegenwärtig beziehen 1.100 Bedarfsgemeinschaften mit Fluchtkontext bei uns Leistungen. Diese Personengruppe brachte und bringt neue Herausforderungen für das Jobcenter mit sich. Die Organisation und auch die Maßnahmen im Bereich Fallmanagement wurden hierauf ausgerichtet. Wir konnten durch eine konsequente und frühestmögliche Förderung mittels Sprachkursen und Aktivierungsmaßnahmen verhindern, dass analog zum Zugang der Personen ins SGB II auch die Arbeitslosigkeit stieg. Vielmehr gelang es durch forcierte Anstrengungen die Arbeitslosigkeit nochmals zu senken.

Großen Wert legen wir auf die Beratungsqualität und die Arbeitsabläufe um den Herausforderungen gewachsen zu bleiben. Wir haben ein neues Fallsteuerungskonzept eingeführt und im Laufe des Jahres 2019 werden alle Kundinnen und Kunden eine ressourcenorientierte Potentialanalyse durchlaufen haben. Auch unsere Arbeitgeberberatung wird in 2019 noch bewerberorientierter arbeiten und damit die Integrationszahl erhöhen. Wir gehen davon aus, dass dieses Fallsteuerungskonzept, welches alle Abläufe im Jobcenter beachtet und verbindet, die Qualität im Beratungsprozess noch steigern wird und die Kolleginnen und Kollegen damit einen zielgerichteten und an den Stärken ausgerichteten Integrationsprozess gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden planen können.

Ab dem 01.01.2019 werden den Jobcentern zwei neue Gesetzesgrundlagen zur sozialen Teilhabe von langzeitarbeitslosen und langzeitleistungsbeziehenden Menschen zur Verfügung gestellt. Auch das Jobcenter Pforzheim möchte diese Rechtsgrundlagen nutzen und gerade den Kundinnen und Kunden, die bislang nicht integriert werden konnten und häufig eine lange Dauer an Arbeitslosigkeit sowie multiple Vermittlungshemmnisse vorweisen, damit eine Perspektive aufzeigen. Hierzu benötigen wir auch die Unterstützung der Arbeitgeber.

Für das Jahr 2019 gehen wir davon aus, dass durch die zusätzlichen Mittel für die o.g. Rechtsgrundlagen auch ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, um die im Arbeitsmarktprogramm dargestellten Maßnahmen und Aktivitäten umsetzen zu können.

Im Juli 2018 haben wir im Vorfeld zu Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes alle örtlichen Bildungs- und Beschäftigungsträger zu einem Trägerdialog eingeladen. Ziel dieses Termins war die Herstellung von Transparenz und die Einholung der Expertise der Träger. Diese Treffen finden regelmäßig zwei Mal im Jahr statt. Wir erhoffen uns, dadurch eine Erhöhung der Qualität des Arbeitsmarktprogramms und dessen Umsetzung.

Im Arbeitsmarktprogramm haben wir Annahmen zu Planzahlen getroffen. Eine endgültige Finanzzuweisung liegt noch nicht vor. Hiermit ist üblicherweise erst im Spätherbst zu rechnen. Die Planungen könnten sich daher noch verändern.

Herzliche Grüße  
Stephanie Schake

## 2 Prozess zur Erstellung unseres Arbeitsmarktprogrammes

Ein Arbeitsmarktprogramm bildet die Handlungsgrundlage eines Jobcenters. Es werden die Strategien, Ressourcen und die Maßnahmen geplant. Mit dem Arbeitsmarktprogramm wird dargestellt, wie der gesetzliche Auftrag umgesetzt und die vereinbarten Ziele zur Überwindung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit erreicht werden sollen. Die Erstellung ist äußerst komplex und die Interdependenzen sind sehr vielfältig. Mit dem Arbeitsmarktprogramm wird die strategische Ausrichtung eines Jobcenters für das kommende Jahr festgelegt.

Vor der Erstellung ist eine fundierte Analyse der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich deren Struktur und Bedarfslagen durchzuführen. Der Kundenbestand ist zu betrachten. Aber auch die Neuzugänge sind zu analysieren. Nur durch diese Analyse kann sichergestellt werden, dass die unterschiedlichen Kundinnen und Kunden zielgerichtete Angebote erhalten. Hierbei sind auch übergreifende Merkmale der Kundinnen und Kunden zu beachten. Bspw. das Merkmal „Langzeitarbeitslosigkeit“ liegt bei unterschiedlichen Personengruppe vor und muss damit in den unterschiedlichen Handlungsfeldern des Arbeitsmarktprogrammes mitgedacht werden.

Die Bewerberprofile unserer Kundinnen und Kunden (Arbeitsangebot) sind mit den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes und den Stellenangeboten (Arbeitsnachfrage) abzugleichen.

Diese Erkenntnisse fließen in den Planungsprozess ein. Ein Abgleich mit dem vorangegangenen Arbeitsmarktprogramm führt zur Optimierung und steigert die Qualität eines Arbeitsmarktprogrammes.

Im Jobcenter Pforzheim wird zur Planung das sog. Gegenstromverfahren angewandt. Hierbei legt die oberste Führungsebene zunächst Top-down die übergeordneten Ziele und Rahmendaten fest. Diese Vorgaben dienen der Abteilung Fallmanagement als Orientierungshilfe. Ihre Aufgabe ist es nun aus diesen übergeordneten Zielen schrittweise Handlungsfelder und Unterziele abzuleiten und diese zu konkretisieren. Hierzu wurde ein Qualitätszirkel mit allen Führungskräften der Abteilung Fallmanagement, der Maßnahmenplanungs- und Vergabestelle sowie der Mitarbeiterin, die für die Evaluation der Maßnahmen zuständig ist, eingerichtet. Ein regelmäßiger Abgleich und Austausch zu den Maßnahmen, der der Qualitätssteigerung dienen soll, findet damit statt und fließt in die Planung ein.

Im anschließenden Bottom-Up-Rücklauf wird auch die Ebene der Fallmanagerinnen und Fallmanager in den Planungsprozess einbezogen. Die Erfahrungen der Kunden und Kundinnen in einzelnen Maßnahmen werden im Rahmen der Erfolgsbeobachtung erfasst und berücksichtigt. Ein umfassendes Maßnahmencontrolling kann aufgrund fehlender Stellenkapazitäten nicht erstellt werden. Die Fallmanagerinnen und Fallmanager erhalten von ihren Kundinnen und Kunden aber direkte Rückmeldungen zu Maßnahmen. Auch erleben sie die direkte Zusammenarbeit mit den Trägern und können hierdurch eine Rückmeldung zur Qualität von einzelnen Maßnahmen geben und Bedarfe definieren. Das Gegenstromverfahren stellt sicher, dass die strategischen Ziele und Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind, dass sie realisierbar sind und die Mitarbeitenden sich damit auch identifizieren können.

Zuletzt stellt der finanzielle Rahmen eine wichtige Grundlage bei der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes dar. Da der tatsächliche finanzielle Rahmen zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht feststeht, ist eine realistische Prognose vorzunehmen.

Im Rahmen des Arbeitsmarktprogrammes werden die Mittel auf die unterschiedlichen Bereiche verteilt. Für 2019 haben wir die Verteilung wie folgt vorgenommen: zum einen den Teil der Eingliederungsmittel, den wir zur Heranführung an den Arbeitsmarkt benötigen und zum anderen den Teil, der für die Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

Die detaillierte Planung einzelner Maßnahmen wird nach der Erstellung vorgenommen. Hierbei werden die durch das Arbeitsmarktprogramm vorgegebenen „Leitplanken“ beachtet.

### 3 Situationsanalyse des Arbeitsmarktes 2018

Die deutsche Wirtschaft befindet sich nach Einschätzung der führenden Wirtschaftsinstitute weiterhin in einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs. Allerdings schwächt sich das Wirtschaftswachstum langsam ab. Für 2018 wird mit einer Zunahme des Bruttoinlandsprodukts von 1,8 % gerechnet.

Der Arbeitsmarkt wird sich voraussichtlich weiterhin gut, aber mit vermindertem Tempo entwickeln. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt an, aber mit weniger Dynamik. Die Arbeitslosigkeit und auch die Unterbeschäftigung, die u.a. Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik berücksichtigt, sind rückläufig. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer<sup>1</sup> im Juli 2018 ist ebenfalls gefallen. Die Einschätzung zur Beschäftigungsentwicklung ist dennoch weiterhin positiv.

Die Arbeitslosenquote bezogen auf beide Rechtskreise ist im Stadtkreis Pforzheim von Januar 2018 bis Juli 2018 um 0,8 % gesunken. Lag sie im Januar noch bei 6,4 % waren es im Juli 5,6 %.

Im Jahresverlauf 2018 waren durchschnittlich mehr Stellenangebote gemeldet als in 2017.

In 2018 konnten die Kundinnen und Kunden verstärkter von offenen Stellen profitieren. Bis Ende Juli konnten bereits 898 Personen in Arbeit integriert werden.

### 4 Perspektive - Entwicklungen 2019

Die Forschungsinstitute sehen die deutsche Wirtschaft das sechste Jahr in Folge in einem moderaten Aufschwung. Im Vergleich zu früheren Aufschwungsphasen ist die Dynamik aber geringer.

Für das laufende Jahr wird mit einem Anstieg des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts in Deutschland von 1,8 % gerechnet. Für das Jahr 2019 prognostizieren die Institute laut Herbstgutachten ein Plus 1,9 %. Im Frühjahrsgutachte wurde noch von einem Anstieg von 2,2 % ausgegangen.

---

<sup>1</sup> Das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) erstellt regelmäßig Arbeitsmarktprognosen.

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird sich den Prognosen zufolge fortsetzen, wenn gleich sich die Dynamik im kommenden Jahr verlangsamt. Die Flüchtlingsmigration wird erst langsam auf dem Arbeitsmarkt sichtbar. In den kommenden Jahren ist mit steigenden Arbeitslosenzahlen von Flüchtlingen zu rechnen.

Flüchtlinge werden sich also nur langsam in den Arbeitsmarkt integrieren. Wir gehen daher davon aus, dass in 2019 noch keine spürbare Senkung der Arbeitslosigkeit bei dieser Personengruppe zu verzeichnen ist.

Wie langzeitarbeitslose Menschen werden auch die Neukundinnen und Neukunden aus dem Bereich Asyl an der steigenden Zahl der Erwerbstätigen unterproportional partizipieren; ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist eine Arbeitsaufnahme kaum möglich. Hier gilt es die Asylbewerberinnen und -bewerber in einem ersten Schritt durch Sprachkurse zu fördern.

Langzeitarbeitslose Personen haben es auf dem Arbeitsmarkt weiterhin schwer. Viele Langzeitarbeitslose sind für die freien Stellen oft nicht ausreichend qualifiziert und verfügen über gesundheitliche Einschränkungen.

Die im Arbeitsmarktprogramm dargestellten Handlungsfelder zeigen, dass auch in 2019 versucht wird, die strukturelle Arbeitslosigkeit<sup>2</sup> anzugehen und damit zu erreichen, dass auch die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Pforzheim in 2019 oder in den darauffolgenden Jahren in den Arbeitsmarkt integriert werden können. So werden bspw. Maßnahmen ausgeschrieben, die auf einander aufbauen, so dass die Kundinnen und Kunden Schritt für Schritt an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Ebenso investieren wir auch weiterhin in Qualifizierungen.

In den einzelnen Handlungsfeldern wird hierauf noch gesondert eingegangen.

## 5 Geschäftspolitische Ziele 2019

Die geschäftspolitischen Ziele ergeben sich zum einen aus der dargestellten Kundenstruktur und zum anderen aus der Zielvereinbarung, die das Jobcenter mit dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg schließt.

Der Zielvereinbarungsprozess läuft derzeit und es werden zu folgenden Zielen Werte vereinbart:

- Senkung der Hilfebedürftigkeit
- Steigerung der Integrationsquote
- Senkung der Langzeitleistungsbeziehenden

Daneben ist im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses auch das Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen zu verfolgen.

In 2019 soll eine gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern erfolgen. Ebenso wird bei der Arbeit der Jobcenter auch der Zugang von Menschen im Kontext der Flucht migration angemessen berücksichtigt. Die Herausforderungen die damit einhergehen, sollen beachtet werden.

---

<sup>2</sup> Die strukturelle Arbeitslosigkeit ist dadurch gekennzeichnet, dass sich bspw. durch Einsatz neuer Technologien Arbeitsplätze verändern oder abgebaut und damit Arbeitskräfte freigesetzt werden. Strukturelle Veränderungen erfordern in der Regel einen langen Anpassungs- und Umstellungsprozess der betroffenen Wirtschaftsbereiche. Strukturelle Arbeitslosigkeit ist meist langfristig.

Das Ergebnis des Zielvereinbarungsprozesses steht zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms noch nicht fest.

Wir gehen aber davon aus, dass in 2019 eine erhöhte Integrationsquote erreicht werden kann und werden einen entsprechenden Zielwert planen. Durch die weitere Erhöhung der Beratungsqualität und den stringenten Beratungsprozess in Kombination mit dem guten Arbeitsmarkt hoffen wir, noch mehr Kundinnen und Kunden in Arbeit zu integrieren. Auch durch die Weiterentwicklung der Arbeit unserer Arbeitgeberberatung und einer verstärkten Präsenz bei den Unternehmen vor Ort erwarten wir eine Erhöhung der Integrationsquote.

## 6 Strategischer Sozial- und Integrationsplan der Stadt Pforzheim

Neben den geschäftspolitischen Zielen, die von Bund und Land vorgegeben werden, hat sich die Stadt Pforzheim mit dem Sozial- und Integrationsplan (SIP) ebenfalls eigene Ziele gesetzt. Hier sind vor allem die Ziele in der Lebenslage „Arbeit und Einkommen“ von Seiten des Jobcenters zu beachten und zu beeinflussen:

- Bekämpfung und Vermeidung der Jugendarbeitslosigkeit:  
Die Arbeitslosenquote der Personen unter 25 Jahren in beiden Rechtskreisen ist von 5,4 % auf 4,4 % gesenkt.
- Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit:  
Die Anzahl der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen soll auf unter 1.550 gesenkt werden. Die Beschäftigungsfähigkeit von sehr arbeitsmarktfernen Arbeitslosen<sup>3</sup>, deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt besonders erschwert ist, soll gesteigert werden.

Die beiden Ziele sind bis zum 31.12.2018 zu erreichen.

Zum 31.07.2018 liegt die Arbeitslosenquote der unter 25 jährigen bei 3,9 % (bei 295 unter 25 jährigen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III). Im SGB II liegt die Quote zum 31.07.2018 bei 2,0 % (152 Personen).

Am 31.12.2013 lag die Arbeitslosenquote der unter 25 jährigen insgesamt bei 5,4 % (389 Personen) und am 31.12.2014 bei 5,3 % (378 Personen). Zum 31.12.2015 lag sie bei 4,9 % (367 Personen) und zum 31.12.2016 bei 4,6 % (354 Personen). Zum 31.12.2017 lag die Quote bei 3,9 % (296 Personen).

Im SGB II lag die Quote zum 31.12.2013 bei 3,5 % (254 Personen) und zum 31.12.2014 bei 3,0 % (213 Personen). Zum 31.12.2015 lag die Arbeitslosenquote im SGB II Bereich bei 2,8 % (206 Personen) und zum 31.12.2016 bei 2,4 % (187 Personen). Zum 31.12.2017 lag die Quote bei 2,2 % (170 Personen).

Die Gesamtquote hat sich im Bereich des SGB II seit dem 31.12.2013 kontinuierlich gesenkt.

---

<sup>3</sup> Unter arbeitsmarktfernen Arbeitslosen verstehen wir Kundinnen und Kunden, die aufgrund der multiplen und schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse innerhalb der nächsten 12 Monate aller Wahrscheinlichkeit nach nicht wieder in Arbeit integriert werden können.



Im Anhang befindet sich eine Grafik zum Verlauf der Arbeitslosigkeit im Bereich U25 für den Zeitraum Juli 2014 bis Juli 2018.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen liegt zum 31.07.2018 bei 1.003 bezogen auf beide Rechtskreise.

Als Vergleich zur Erreichung der Ziele werden im Sozial- und Integrationsplan immer die Zahlen zum 31.12. eines Jahres herangezogen.

Solange es keine Fortschreibung bzw. Neudefinition der Ziele in einem SIP gibt, werden die formulierten Ziele weiterhin beachtet.

## 7 Konzept zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Bevor auf die einzelnen Handlungsfelder eingegangen wird, soll das Konzept zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Auszügen dargestellt werden. Aufgrund der Zielvorgaben ist die Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit ein übergreifendes Ziel und hat Auswirkung auf alle folgenden Handlungsfelder.

### Ausgangslage:

In Pforzheim gibt es mit Stand Juli 2018 insgesamt 905 Langzeitarbeitslose im Bereich der Zuständigkeit des Jobcenters. Damit ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen seit Januar 2013 bis Stand Ende Juli 2018 um 48 % zurückgegangen. Gleichzeitig ist auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit gesunken. Im Jahr 2013 lag sie noch bei 553 Tagen und im Jahr 2017 bei 487 Tagen. Damit lag Pforzheim im Jahr 2017 unter dem Durchschnitt in Baden-Württemberg (588 Tage).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im SGB II beträgt 37,5 %. Damit liegt das Jobcenter Pforzheim im Verhältnis zur Zahl der Arbeitslosen unter dem Landes- und Städteschnitt im SGB II. Der Schnitt in Baden-Württemberg liegt bei 42,6 % und der Schnitt bei den Städten im Land liegt bei 46,4 %.

### Zielsetzung im Jobcenter:

Senkung der Zahl der Langzeitarbeitslosen

In den §§ 1 ff SGB II ist die Aufgabe und das Ziel beschrieben.

### Vermeidung und Beseitigung von Hilfebedürftigkeit durch:

- Wiedereingliederung von (Langzeit-) Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt
- Erhöhung der Chancen durch Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit unter Berücksichtigung der spezifischen Lebensumstände
- Sicherung des Lebensunterhalts - soweit erforderlich

Durch die Einführung des neuen § 16i SGB II wird das Thema der sozialen Teilhabe noch stärker in den Fokus rücken. Das ursprüngliche 2-Säulen-Konzept des Jobcenters wird daher ab dem 01.01.19 fortentwickelt zu einem 3-Säulen-Konzept.

### 3 - Säulen-Konzept im Jobcenter:

Im Jobcenter Pforzheim richtet sich die Beratungsarbeit im Bereich Fallmanagement an den drei Säulen aus.



Zunächst soll bei Neuzugängen die Beratung immer dazu dienen, Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen. Die erste Säule deckt damit den präventiven Ansatz ab. Hier soll es mit einer vernetzten Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsmarktakteuren zu einer Erzielung von Synergien kommen (Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit im Bereich der Personengruppe der U25; Kooperationsvereinbarungen etc.). Die frühzeitige Aktivierung ist hier der entscheidende Aspekt. Mit Antragstellung wird der Beratungsprozess gestartet und mit der Kundin oder dem Kunden die Integrationsstrategie vereinbart. Daneben werden in dieser Säule auch familienzentrierte Ansätze erprobt. Dies wird durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Sozialen Dienst erfolgen oder auch durch Maßnahmen, die den Bedarfsgemeinschaftenansatz verfolgen. Ebenso erfolgt die Beratungsarbeit der Fallmanagerinnen und Fallmanager unter Beachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft.

Nicht nur die einzelne Person beraten, sondern das Gesamtsystem der Bedarfsgemeinschaft betrachtet. Die einzelnen Mitglieder in einer Bedarfsgemeinschaft beeinflussen sich gegenseitig und diese Erkenntnisse werden in die Beratung einbezogen.

Damit Integrationen möglichst langfristig erfolgen und damit nachhaltig sind, geht es auch darum die notwendigen Qualifizierungen anzubieten und den einzelnen Kunden und die einzelne Kundin zu fördern.

In der zweiten Säule sollen bereits langzeitarbeitslose Menschen unterstützt werden. Die schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt und damit einhergehend die Durchbrechung bzw. Beendigung der Langzeitarbeitslosigkeit sind die vorrangigen Schritte.

Wer langzeitarbeitslos ist, arbeitet seit mind. 12 Monaten nicht mehr und braucht eine verstärkte Unterstützung. Da aber die Gruppe der langzeitarbeitslosen Menschen heterogen ist, müssen auch unterschiedliche individuell angepasste Instrumente zum Einsatz kommen.

Die dritte Säule steht für die soziale Teilhabe. Es sind die Instrumente wie bspw. der § 16e SGB II oder der neue § 16i SGB II enthalten. Auch geht es darum, für einen Personenkreis, der sehr viele multiple Vermittlungshemmnisse aufweist, Instrumente zu nutzen, damit die Langzeitarbeitslosigkeit beendet wird. Langfristiges Ziel ist auch hier die Integration in ungeforderte Erwerbsarbeit.

Die drei Säulen stellen die wichtigsten Förderinstrumente dar. Dies bedeutet nicht, dass in den drei Säulen nicht auch andere Förderinstrumente zum Einsatz kommen. Das Jobcenter richtet seine Förderinstrumente bedarfsgerecht und sehr individuell aus. Der Kunde bzw. die Kundin stehen im Mittelpunkt der Beratung.

## 8 ZAPF: Zielorientierter Ansatz Pforzheim - Fallsteuerungskonzept

### Kurzbeschreibung

Das Jobcenter Pforzheim hat seit Übergang in die kommunale Trägerschaft viel verändert. Prozesse wurden immer wieder analysiert und verbessert. Innovation und Weiterentwicklung prägen unsere tägliche Arbeit. Die Ergebnisse im Fallmanagement werden kontinuierlich gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch weiter verbessert, um so mehr Orientierung und Klarheit in den Aufgaben und Prozessen zu geben.

Dies hat dazu geführt, dass wir uns in 2017 entschlossen, gemeinsam mit einer Beratungsfirma und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine ressourcenorientierte Fallsteuerung für das Jobcenter zu entwickeln.

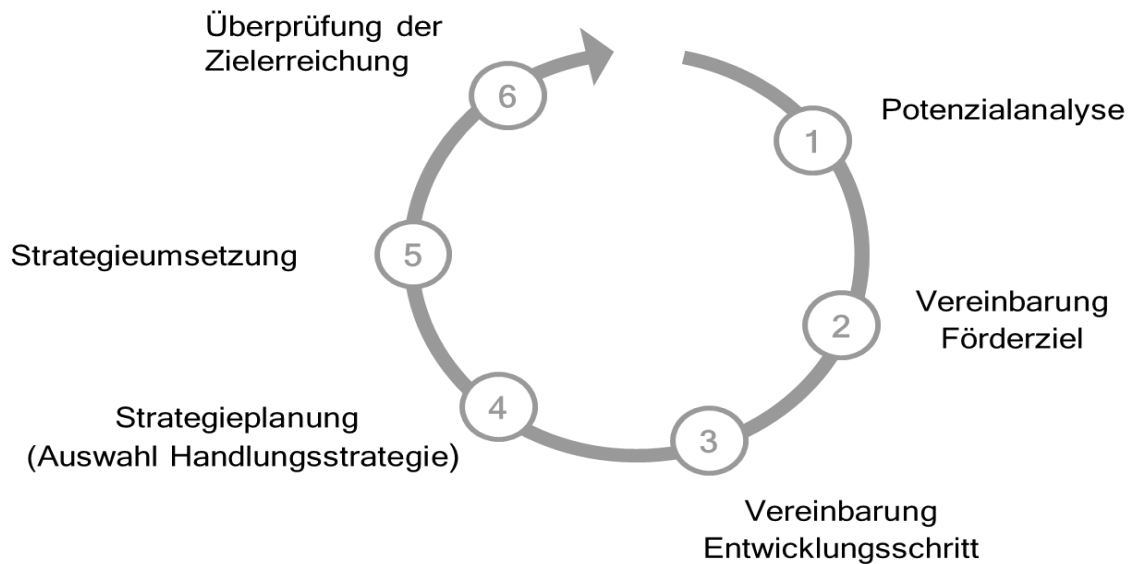
Durch ressourcen- und stärkenorientierte Verfahren und Ansätze wird unser Beratungsprozess innovativer und noch zielorientierter. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über ein einheitliches Verständnis von Beratungsqualität. Für die Kundinnen und Kunden wird dies auch Veränderungen bringen. Sie werden in ihrer Eigenverantwortung gestärkt aber auch gefordert.

Im Jahr 2017 wurden die verschiedenen Prozesse im Fallmanagement näher betrachtet und ein Konzept unter Berücksichtigung der individuellen Abläufe im Jobcenter gemeinsam mit der Beraterfirma erarbeitet. Es fanden hierzu verschiedene Workshops statt und das Konzept ZAPF - Zielorientierter Ansatz Pforzheim“ entstand. Auf der Basis des Konzeptes wurde die Software ange-

passt. Hierzu waren umfangreiche Programmierungen notwendig. Im Jahr 2018 fanden Schulungen für die Mitarbeitenden statt und im Anschluss erfolgt zum 01.10.2018 die Einführung von „ZAPF“.

Nach der Einführung werden auch die Maßnahmen auf den Bedarf und die Ziele hin überprüft und ausgeschrieben. Die Maßnahmen und Förderangebote richten sich dann konsequent an der neuen ZAPF-Zielsystematik aus.

Das sind die zukünftigen Phasen in der Fallarbeit.



Hinter diesem zyklischen Prozess steht eine Idee, eine Philosophie der Fallsteuerung.

Damit das Modell angemessen umgesetzt und gelebt wird, bedarf es einer einheitlichen Ausrichtung und Haltung der Mitarbeitenden, ressourcen- und stärkenorientiert zu arbeiten und zu beraten. Wir haben daher auch gemeinsame Haltungsgrundsätze erarbeitet.

Für unsere Beratungsarbeit wird die Fördermatrix sehr bedeutsam sein. Nach Erstellung der Potenzialanalyse werden die Förderziele mit den Kundinnen und Kunden vereinbart und basierend auf den Ressourcenbereichen hat das Fallmanagement dann die Möglichkeit den richtigen Entwicklungsschritt herauszusuchen und mit den Kundinnen und Kunden zu vereinbaren, damit die Strategie zur Zielerreichung führt.

	<b>Integration</b> – Nachhaltige Integration unter Beachtung der Arbeitsmarktsituation – Verringerung/ Beendigung des Hilfebezugs	<b>Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit</b> – Verbesserung der Wettbewerbschancen – Erarbeitung einer Beschäftigungsperspektive	<b>Herstellung der Prozessfähigkeit</b> – Kunden prozessbereit machen – Erarbeitung einer Prozessperspektive	<b>Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit</b> – Verbesserung der Leistungsfähigkeit	<b>Sonderbetreuung infolge der PA</b> FMLG; Alleinerziehende; Sonderprojekte
<b>Bewerbungs- und Stellensuchverhalten</b>	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	
<b>Qualifikation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	
<b>Arbeitsverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	
<b>Sozialverhalten</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	
<b>Arbeitsmotivation</b>	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	
<b>Mitwirkung in der Fallsteuerung</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	
<b>Rahmenbedingungen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	
<b>Lebenspraktische Kompetenzen</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	
<b>Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	
<b>Ausbildungsreife (nur für U25)</b>	Nicht relevant	Nicht relevant	<b>Entwicklungsschritt</b>	Nicht relevant	
<b>Auswahl/ Zuweisung bei folgenden Voraussetzungen:</b>	<b>2. Weichenstellungsfrage: „Erfüllt der Kunde das Kriterium der Sonderbetreuung? Voraussetzung für Betreuung im FMLG</b>				<b>FMLG</b>
	<b>2. Weichenstellungsfrage: „Erfüllt der Kunde das Kriterium der Sonderbetreuung? Alleinerziehende mit entsprechenden Voraussetzungen für Sonderbetreuung</b>				<b>Alleinerziehende-Betreuer/innen</b>
	<b>2. Weichenstellungsfrage: „Erfüllt der Kunde das Kriterium der Sonderbetreuung? Entsprechende Voraussetzungen für Sonderprojekte</b>				<b>Sonderprojekte</b>

Unsere Beratungsarbeit im Rahmen des Fallsteuerungskonzeptes ZAPF zeichnet sich dadurch aus, dass wir eine *Kompetenzvermutung* zugrunde legen.

## 9 Handlungsfelder 2019

➤ Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

➤ Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und das Fachkräftepotential erhöhen

➤ Neukundinnen und Neukunden aktivieren und Integrationschancen erhöhen

➤ Beschäftigungschancen für Erziehende erhöhen

➤ Beschäftigungs- und Integrationschancen für Migrantinnen und Migranten erhöhen

➤ Menschen mit geringem Leistungsanspruch in Arbeit vermitteln

➤ Langzeitleistungsbeziehende aktivieren und Integrationschancen erhöhen

➤ Gesundheitsförderung bei SGB II Leistungsbeziehenden

# Handlungsfeld: Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

## Ausgangslage:

Im Juli 2018 leben 5.469 Personen unter 25 Jahren (U25) in Bedarfsgemeinschaften. Darunter sind 1.654 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)<sup>4</sup>.

Insgesamt 152 der eLb unter 25 Jahren im SGB II sind im Juli 2018 arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen der Altersgruppe der 15 - 24 jährigen von 2,0 % (siehe Folie im Anhang).

Die überwiegende Anzahl der eLb unter 25 Jahren sind Schülerinnen und Schüler und stehen dem Arbeitsmarkt damit nicht zur Verfügung.

Auch im Bereich der arbeitslosen U25 gibt es langzeitarbeitslose Personen<sup>5</sup>. Dies sind 12, also 1,3 % bezogen auf die Gesamtzahl der Langzeitarbeitslosen im SGB II Bereich (905).

75 % der arbeitslosen U25 (114) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Zum Stichtag 31.07.2018 haben 34 % keinen Schulabschluss (52).

Die betroffenen Kundinnen und Kunden wurden eingehend beraten ihren Hauptschulabschluss nachzuholen. Leider konnte niemand für das Nachholen des Hauptschulabschlusses gewonnen werden.

Der Ausbildungsmarkt gestaltet sich wie folgt: Im Berichtsjahr 2017/2018 waren zum Stand 31.07.2018 insgesamt 745 Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber im Stadtkreis Pforzheim gemeldet. Die Zahl umfasst alle Ausbildungssuchenden unabhängig von einem Rechtskreis.

989 Ausbildungsstellen wurden gemeldet. Somit überstieg die Zahl der Ausbildungsstellen die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Zum 31.07.2018 gelten 503 Bewerberinnen und Bewerber als versorgt. Die Zahl der tatsächlich unversorgten Bewerberinnen und Bewerber stand zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes noch nicht endgültig fest. Das Ausbildungsjahr geht bis zum 30.09.2018.

In dem seit sechs Jahren durchgeführten internen Ausbildungsprojekt sind überwiegend junge Menschen, die sehr schwer einen Ausbildungsberuf bzw. einen Betrieb finden. Oftmals räumen sie sich keine Chancen mehr auf eine Ausbildung ein (sehr schlechte Schulnoten, teilweise bereits jahrelang keinen für sie passenden Ausbildungsplatz gefunden, Schulverweigerer, Alleinerziehende, oftmals nur wenige Jahre in Deutschland lebend, soziale schwierige Elternhäuser ohne notwendige Prägung für eine Ausbildung).

Im Ausbildungsprojekt wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt.

---

<sup>4</sup> Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben,

- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Als erwerbsfähig gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

<sup>5</sup> Als langzeitarbeitslos gilt die Person, die ohne Unterbrechung bereits seit mind. 12 Monaten arbeitslos gemeldet ist.

Der Fallmanager der Arbeitgeberberatung nimmt zunächst eine Eignungsfeststellung vor, prüft Möglichkeiten ergänzender Unterstützungen und begleitet zu den Vorstellungsgesprächen. Auch während der Ausbildung erfolgt eine Begleitung. Teilnehmende aus der ersten Projektlaufzeit haben zwischenzeitlich die Ausbildung beendet und haben im Nachgang eine Erwerbstätigkeit im Ausbildungsberuf aufgenommen.

In 2018 wurden insgesamt 23 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ins interne Ausbildungsprojekt aufgenommen. Davon sind zum Stand 31.07.2018 insgesamt 18 Jugendliche entweder in Ausbildung, Einstiegsqualifizierung oder in Arbeit übergegangen. Bei fünf Personen geht der Vermittlungsprozess noch weiter. Es werden derzeit noch Praktika absolviert.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes dauerte das Ausbildungsprojekt 2017 noch an.

Aus dem letztjährigen Ausbildungsprojekt sind von den neun Jugendlichen, die in Ausbildung integriert wurden, zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes noch sieben Jugendliche in Ausbildung. Mit einer intensiven Betreuung kann auch dieser Personenkreis nachhaltig in Ausbildung vermittelt werden.

### Maßnahmen:

In der Abteilung Fallmanagement wurde zugunsten des Teams U 25 ein besserer Betreuungsschlüssel geschaffen. Des Weiteren werden zusätzlich alle Schülerinnen und Schüler, lange bevor sie arbeitslos werden, von einer Fallmanagerin im U25 Team betreut. Durch diese Betreuung wird der Kundenkreis frühzeitig in die Beratung aufgenommen und damit auf dem Weg in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt begleitet. Arbeitslosigkeit soll damit vermieden werden.

Gerade im Bereich U25 ist eine gute Betreuungsrelation sehr wichtig, um die Jugendlichen durchgängig zu aktivieren, zu begleiten und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Nur so kann ein gutes Integrationsergebnis gerade bei dieser Kundengruppe erfolgen.

Auch die jungen Flüchtlinge, eine besondere Personengruppe im Bereich U25, erhalten die für sie individuell notwendige Betreuung. Es gibt daher auch für die Kundengruppe der U25 eine eigenständige Fachstelle für Integration. Hier werden die Neuzugänge aus dem Bereich Asyl im Alter unter 25 Jahren betreut und unterstützt.

In der Beratungsarbeit mit der Kundengruppe der U25 ist es wichtig auf ein umfangreiches Beratungsnetzwerk zurückgreifen zu können. Wir investieren daher auch viel in den Aufbau und die Pflege eines Netzwerkes und stellen dieses hier in der Gesamtheit dar. Im Einzelfall wird mit den Netzwerkpartnern bedarfsgerecht zusammengearbeitet.





In einigen Maßnahmen für diesen Personenkreis wurde auch die aufsuchende Sozialarbeit aufgenommen. Jugendliche, die sich durch Fernbleiben einer Maßnahme entziehen wollen, werden sehr intensiv betreut und wieder motiviert, an der Maßnahme teilzunehmen. Die Träger setzen in ihren Maßnahmen ein umfangreiches Fehlzeitenkonzept um. Die Mitarbeitenden des Trägers suchen die Jugendlichen in ihren Lebenswelten zu Hause auf und versuchen die Gründe für das Fernbleiben zu ergründen.

Neben den eingekauften Maßnahmen des Jobcenters profitieren die U25 Kundinnen und Kunden auch von bestehenden Angeboten der Träger auf Basis von ESF Bundes- oder Länderprogrammen. Es ist uns wichtig, unseren Kundinnen und Kunden alle vor Ort vorhandenen Angebote zu eröffnen.

So wird auch in 2019 weiterhin das Projekt „Justiq“ (Jugend stärken im Quartier), welches für den Personenkreis der unter 25 jährigen Angebote schafft, umgesetzt. Es geht hier darum, dass durch eine Anlaufstelle mit Case-Management-Ansatz eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit stattfinden und der Jugendliche hierdurch bedarfsgerechte Angebote erhalten soll. Das Projekt wird aus Mitteln der kommunalen Beschäftigungsförderung kofinanziert.

Des Weiteren wird in Pforzheim das Landesprogramm „AV-Dual“ durchgeführt. Im Rahmen des Projektes wird bei den teilnehmenden Schulen der Übergang Schule - Beruf für die Schülerinnen und Schüler besser geplant und begleitet. Soweit unsere Kundinnen und Kunden in einer solchen AV-Dual Klasse sind, profitieren sie ebenfalls von diesem Modellprojekt.

Mit der Agentur für Arbeit besteht eine enge Kooperation im Bereich der Betreuung von U25. Es wurde in 2016 eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. In 2017 und 2018 wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fachtage durchgeführt und weitere für die praktische Arbeit notwendige Arbeitshilfen erstellt. Es wird nun eine intensivere Zusammenarbeit mit Fallkonferenzen und Runden Tischen erprobt.

Ein wichtiges Förderinstrument für den Bereich U25 stellt die Einstiegsqualifizierung dar. Jugendliche, die eine Ausbildung machen möchten, aber die Ausbildungsreife noch nicht vollumfänglich vorhanden ist, können im Rahmen der durchschnittlich 12 Monate andauernden Förderung in einem Ausbildungsbetrieb Erfahrungen sammeln. Auch der Arbeitgeber kann den Jugendlichen intensiv kennenlernen und ggf. schließt ein reguläres Ausbildungsverhältnis an. Die Zeit der Einstiegsqualifizierung wird dann angerechnet.

Weitere Projekte gerade für den Bereich U25 und Flüchtlinge sind in Abstimmung und werden bedarfsgerecht in 2019 umgesetzt.

#### Ziele:

Die dauerhafte Senkung der Jugendarbeitslosigkeit auf unter 4,4 %.

## Handlungsfeld: Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und das Fachkräftepotential erhöhen

### Ausgangslage:

Bis Juli 2018 konnten insgesamt 898 Personen in Arbeit integriert werden. Dies sind 42 mehr als bis Juli 2017. Bei den Alleinerziehenden konnten bis Juli 2018 insgesamt 123 Personen in Arbeit integriert werden. Dies sind 13 mehr als bis Juli 2017.

Wie erfolgreich Marktchancen für SGB II Kundinnen und Kunden erschlossen werden können, hängt neben der konjunkturellen Entwicklung, der Qualifikation und der Motivation der Bewerberinnen und Bewerber auch von einer guten Marktkenntnis der Arbeitgeberberatung ab.

Durch eine gute Kombination von stellen- und bewerberorientierter Akquise sollen ausreichend Stellen gefunden werden und passgenaue Vermittlungen erfolgen.

Auch wenn bei einer positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ungelernete Personen in Arbeit integriert werden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Ungelernte stärker vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen sind als Fachkräfte.

1.693 arbeitslos gemeldete erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Pforzheim verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das bedeutet, dass 70 % der in Pforzheim im SGB II arbeitslos gemeldeten Kundinnen und Kunden keinen Berufsabschluss haben. Das Jobcenter Pforzheim hat damit einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Ungelernten. Bundesweit haben 63,4 % der SGB II Kundinnen und Kunden keinen Berufsabschluss.

### Maßnahmen:

Die Arbeitgeberberatung (AGB) wird 2019 durch einen bewerberorientierten Ansatz im Rahmen des neuen Fallsteuerungskonzeptes ebenfalls versuchen, verstärkt Kundinnen und Kunden in Arbeit zu integrieren. Die AGB wird integrationsnahe Kundinnen und Kunden für einen Zeitraum von drei Monaten in die interne Betreuung übernehmen und bei der Arbeitssuche unterstützen. Daneben wird die Arbeitgeberberatung wie bisher Außendienste wahrnehmen, damit den Kontakt zu den Arbeitgebern aufrechterhalten, neue Kontakte knüpfen und das vorhandene Arbeitgebernetzwerk ausbauen. Teilnahmen an Messen etc. finden ebenfalls weiterhin statt. Ein konsequentes Absolventenmanagement nach Weiterbildungen soll auch in 2019 den Integrationserfolg beschleunigen. Um die Integrationsquote noch stärker zu erhöhen, soll in 2019 ein Stellensuchprogramm eingekauft und genutzt werden.

In 2019 wird wiederum eine FbW Messe in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Enzkreis durchgeführt werden. Ebenso planen wir auch in 2019 eine gemeinsame Arbeitgebermesse mit dem Enzkreis.

Neben den genannten Punkten werden Integrationserfolge durch Förderinstrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Eingliederungszuschüsse, Praktika etc. vorangetrieben.

Parallel zu Aktivitäten der Arbeitgeberberatung und der Beratung durch unsere Fallmanagerinnen und Fallmanager sollen auch die überwiegende Anzahl der Maßnahmen zu Integrationen führen. Das Maßnahmenportfolio wird ständig überprüft und an die Bedarfe angepasst.

Für 2019 planen wir die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit mindestens 140 Bildungsgutscheinen, da wir durch dieses Förderinstrument eine gute Integrationsquote bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erreichen. Dabei ist zu beachten, dass das Förderinstrument nur dann eingesetzt wird, wenn die Kundinnen und Kunden freiwillig bereit sind, eine Qualifizierung zu durchlaufen.

Die Förderschwerpunkte können aus der Tabelle ersehen werden.

<u>Bildungsziele</u>	<u>geplante Förderfälle</u>
Staplerscheine	5
Lagerwesen	10
Sachkundeprüfung § 34 GEWO	10
Verkauf /Kasse	5
Qualifizierungen im Bereich Gastronomie	4
Qualifizierungen im Bereich Büro (Wirtschaftsenglisch, Computerführerschein, etc.)	5
Betreuungsassistent	12
Förderung eines Hauptschulabschlusses	5
Betriebliche Einzelumschulungen	10
Qualifizierungen im Bereich Pflege	30
Qualifizierungen im Metall- und kaufmänn. Bereich	8
Qualifizierungen zur Erzieherin oder Kinderpflegerin	5
Berufskraftfahrer, Schweisser	7
Trägerumschulungen	10
Sonstiges (verschiedene meist kürzere Qualifizierungen)	14

Ziele:

Mit dem Einsatz der beschriebenen Aktivitäten erwarten wir, dass wir 2019 mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze akquirieren und besetzen können.

Die Qualifizierung und Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist das ganzjährige Ziel. In 2019 sollen insgesamt mindestens 140 Bildungsgutscheine eingelöst werden. Mit dem eingesetzten Budget soll eine möglichst hohe Wirkung erzielt werden.

Um Maßnahmenabbrüche zu vermeiden bzw. zu reduzieren, wird auf eine passgenaue Auswahl der Qualifizierung großen Wert gelegt. Die Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist uns wichtig. Während der Qualifizierungen werden auch Vorbereitungsmaßnahmen oder umschulungsbegleitende Hilfen genutzt.

Nach Beendigung der beruflichen Weiterbildung wird durch die Arbeitgeberberatung und das Fallmanagement ein konsequentes Absolventenmanagement durchgeführt, um die Integration in Arbeit gezielt zu beschleunigen.

# Handlungsfeld: Neukundinnen und Neukunden aktivieren und Integrationschancen erhöhen

## Ausgangslage:

Im Jobcenter werden monatlich rund 100 Neuansprüche gestellt. Hieraus resultieren zahlreiche Neuzugänge für das Fallmanagement. Um keine Verfestigung der Arbeitslosigkeit aufkommen zu lassen und damit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, werden die Neukundinnen und -kunden noch frühzeitiger nach Antragsbewilligung in die Beratung einbezogen.

Wir haben daher die JobAkademie konzipiert. In diesem Angebot werden Neukundinnen und Neukunden entsprechend dem Work-First-Ansatz<sup>6</sup> beraten und bei Neuanspruchstellung sofort die Aktivierung gestartet. Seit Mai 2015 unterstützt uns die JobAkademie erfolgreich bei einer Integration in Arbeit.

Insgesamt 227 Kundinnen und Kunden haben bis Ende Juli 2018 den Prozess komplett durchlaufen. Die Integrationsquote liegt hier bei 68,3 %. Weitere Kundinnen und Kunden konnten aus der JobAkademie heraus mit Fortbildungen bereits frühzeitig weiter qualifiziert werden. Auch dies ist als Erfolg anzusehen.

Im März 2017 hat die JobAkademie für Alleinerziehende gestartet. Auch hier ist das Ziel Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen und dies durch den „Work-First-Ansatz“ umzusetzen. Die JobAkademie für Alleinerziehende hat insgesamt 16 Plätze und die individuelle Teilnahmedauer beträgt 24 Wochen.

Bis 31.07.2018 haben 32 Teilnehmende den Prozess durchlaufen. Es sind damit insgesamt 60 % der Teilnehmenden integriert worden.

## Maßnahmen:

Wir werden auch in 2019 die beiden JobAkademien weiter durchführen und rechnen weiterhin mit einer Integrationsquote von mind. 50 %.

Der Work-First-Ansatz zeigt sich als sehr wirkungsvolles Instrument und soll weiterhin umgesetzt, professionalisiert und erweitert werden. Auch diejenigen, die nicht unmittelbar eine Anschlussbeschäftigung aufnehmen profitieren von Integrationen im Nachgang bzw. von bereits eingeleiteten Unterstützungsstrategien.

## Ziele:

Die Neukundinnen und Neukunden sollen unmittelbar nach Beantragung von SGB II Leistungen unterstützt und in Arbeit integriert werden. Ziel ist frühzeitige Hilfe anzubieten. Langzeitarbeitslosigkeit soll bereits von Beginn an vermieden werden. Mindestens 50 % der zugewiesenen Kundinnen und Kunden werden integriert.

Auch in 2019 wird das bewährte Konzept der JobAkademie umgesetzt. Mit dem Instrument der JobAkademie soll das Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden.

---

<sup>6</sup> Mit „Work first“ wird die Zielsetzung aller Maßnahmen betont, die Leistungsberechtigten möglichst schnell wieder in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Das Konzept stammt aus den USA und wird in erster Linie auch in den Niederlanden praktiziert.

# Handlungsfeld: Beschäftigungschancen für Erziehende erhöhen

## Ausgangslage:

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich seit September 2015 von 3.103 auf im Juli 2018: 2.514 gesenkt. Parallel hierzu liegt die Zahl der Bedarfsgemeinschaften im April 2018 bei 5.721. Durchschnittlich 2,2 Personen leben in jeder Bedarfsgemeinschaft. In insgesamt 2.280 Bedarfsgemeinschaften lebt mindestens ein Kind.

Analog hierzu ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten erwerbsfähigen Alleinerziehenden von September 2015 mit 510 auf nun 336 Alleinerziehende im Juli 2018 gesunken.

Von insgesamt 336 arbeitslosen alleinerziehenden leistungsberechtigten Personen haben 111 keinen Hauptschulabschluss, 238 sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung gemeldet.

Die Zahl der übergehenden Asylbewerberinnen und -bewerber beeinflusst die Zahlen der Alleinerziehenden bislang nicht. Vergleicht man die Zahlen der arbeitslosen Alleinerziehenden von Juni 2014 bis Juli 2018, so zeigt sich, dass die Zahl der unter 25-jährigen Alleinerziehenden von 16 Personen 2014 auf 9 in 2018 gesunken ist.

## Allgemeine Erkenntnisse:

- Der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen ist bei Frauen (19,6 %) höher als bei Männern (17,9 %). 473 Frauen und 432 Männer waren im Juli 2018 langzeitarbeitslos.
- Frauen stehen deutlich häufiger als Männer vor der Herausforderung neben der Arbeitsuche alleine für die Erziehung und Betreuung eines oder mehrerer Kinder verantwortlich zu sein. Damit sind sie sehr stark von einer guten Situation bei der Kinderbetreuung abhängig. Nur mit ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten kann die Zahl der arbeitslosen Frauen, die erziehen, reduziert werden.

Diese Feststellungen bestätigen die oben getroffenen Aussagen und zeigen, dass die bisherigen Maßnahmen und Unterstützungsangebote für Alleinerziehende sowie Erziehende richtig und schließlich mit positiver Tendenz auch zielführend sind.

## Maßnahmen:

Das Jobcenter hat das Portfolio für Erziehende ausgebaut. Neben den verschiedenen Maßnahmen gibt es auch ESF Projekte sowie eine interne Betreuung von Alleinerziehenden. Daneben werden in 2019 auch die Erziehenden in Elternzeit (Nichtaktivierungsphase gem. § 10 SGB II) frühzeitig aktiviert. Natürlich kann eine Unterstützung nur auf Basis der Freiwilligkeit erfolgen.

Die JobAkademie für Alleinerziehende startete im März 2017 und wird auch im Jahr 2019 durchgängig durchgeführt.

In 2018 wurde die Kurzzeitkinderbetreuung KuKi gestartet. Damit können Engpässe in der Kinderbetreuung abgedeckt werden. Ausgebildete Erzieherinnen können in solchen Fällen den bzw. die arbeitende Erziehende unterstützen, Kinder abholen und betreuen, so dass ihnen der „Rücken freigehalten wird“ und sie/er in Ruhe ihrer/seiner Arbeit nachgehen kann. Durch eine Randzeitenbetreuung mit Hol- und Bringdiensten wird den Erziehenden eine Unterstützung gegeben und sie/er kann in Ruhe ihrer/seiner Arbeit nachgehen. Hierdurch konnten wir in 2018 bereits Frauen ermöglichen mit einer Tätigkeit zu beginnen und damit Arbeitslosigkeit beenden.

### Ziele:

Dass eine intensivere Betreuung, ein geringerer Betreuungsschlüssel und passgenaue Beschäftigungsmaßnahmen zu einer Steigerung der Motivation, des Selbstbewusstseins, der Entwicklung von neuen Perspektiven und somit schlussendlich zu einer Steigerung der Integrationszahlen führen kann, zeigen die letzten Jahre. Die Integrationsquote von Erziehenden soll auch in 2019 gesteigert werden.

All diese Punkte haben eines zum Ziel: Die Verbesserung der Position und Stellung von Alleinerziehenden und Erziehenden auf dem Arbeitsmarkt und in unserer Gesellschaft. Hier geht es um Kompetenzerweiterung, Flexibilität, Verlässlichkeit und Belastbarkeit - aller Beteiligten: Der Erziehenden und der Kinder. Dadurch sollen die Erziehenden selbstbewusster werden, das Selbstwertgefühl gesteigert werden. Die Erfahrung zeigt, dass dies immer auch Auswirkungen auf die Kinder hat. Selbstbewusste und zuversichtliche Eltern können eher auf ihr Kind eingehen, halten der Doppelbelastung eher stand. Können Eltern Hoffnung und Zuversicht ausstrahlen, erleben auch die Kinder, dass es sich lohnt, zu arbeiten und nicht aufzugeben! Nur so kann soziale Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stattfinden.

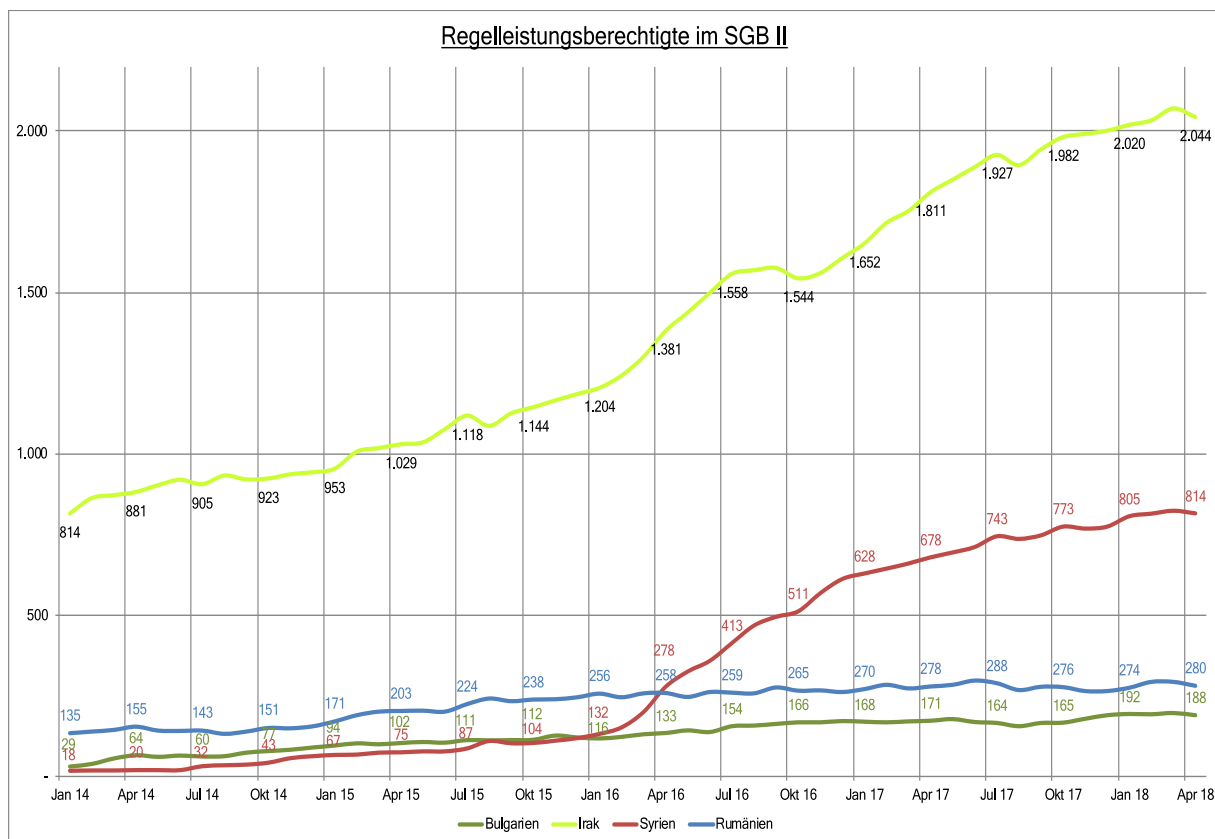
## **Handlungsfeld: Beschäftigungs- und Integrationschancen für Migrantinnen und Migranten erhöhen**

### Ausgangslage:

Die zunehmende Anzahl von Flüchtlingen erforderte vom Jobcenter eine strategische Anpassung im Hinblick auf eine langfristig erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

In 2019 werden noch die wenigen in den Erstunterkünften verbliebenen Asylsuchenden, sowie eine kleine Zahl von Personen, die aufgrund des Familiennachzugs eingereist sind, ins SGB II wechseln.

Der bisherige Zugang in das SGB II ausgesuchter Herkunftsländer wird mit der beigefügten Graphik dargestellt.



Nachstehend der Vergleich der Betroffenheit bei den erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (eLb) aus der Gruppe der nichteuropäischen Asylozugängler im Verhältnis zu allen eLbs im Vergleich Stadt Pforzheim/Land/Bund in Prozent:

SGB II				
	Insgesamt	15 bis unter 25 Jahre	25 - 49 Jahre	50 Jahre und älter
Deutschland	15,8	25,8	17,3	5,5
Baden-Württemberg	20,2	32,9	22,1	7,0
Pforzheim	25,4	38,8	27,0	10,8

Nichteuropäische Asylherkunftsländer: Afghanistan, Eritrea, Irak, Islamische Republik Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Arabische Republik Syrien



### Strategische Ausrichtung:

Das Jobcenter Pforzheim hält die personellen und organisatorischen Ressourcen für eine bedarfsdeckende sowie nachhaltige Betreuung und Integrationsvorbereitung für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge weiter vor und kann damit die Herausforderungen aufgrund des bislang gestiegenen Zuwachses umgehen. Die Personengruppe kann nachhaltig begleitet werden.

### Organisation:

Seit September 2016 gibt es im Jobcenter Pforzheim die Fachstelle für Integration (FIN) mit derzeit 4 Fallmanagerinnen und Fallmanagern für die Personengruppe der über 25 jährigen aus den Asylzugangsländern. Ein arabisch sprechender Fallmanager unterstützt die Fachstelle beim Abbau von Sprachbarrieren. Daneben wurde wie bereits berichtet auch im Bereich U25 eine FIN aufgebaut.

Ziel: Zeitnahe Herstellung der Integrationsfähigkeit - Lotsen- und Betreuungsfunktion -

Inhalte: Alle Neuzugänge werden zentral betreut

Sicherstellung des Spracherwerbs; Anmelden für Sprachkurse und deren Nachhaltung

Profiling und Kompetenzfeststellung zur Feststellung der Leistungsfähigkeit

Anerkennungsverfahren einleiten

Aktivierungs- Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen einleiten

### Netzwerke:

Unterschiedliche Zuständigkeiten und arbeitsteilige Ablauforganisationen erfordern im Hinblick auf die jeweilige Aufgabenerledigung und Zielsetzung eine enge Abstimmung der lokalen Akteure. Mit einer verzahnten Zusammenarbeit soll eine schnelle und nachhaltige Integration von Flüchtlingen erreicht werden.

Zu diesem Zweck wurde ein konkretes Arbeitsbündnis in Form einer Kooperationsvereinbarung zwischen der Agentur für Arbeit, dem Enzkreis und der Stadt Pforzheim geschlossen.

Die Jobcenter Enzkreis und Pforzheim sowie die Arbeitsagentur Nagold-Pforzheim arbeiten in dem Arbeitsbündnis „Asyl und Integration“ regelmäßig zusammen, um insbesondere Übergänge zwischen den Hilfesystemen weiter zu verbessern und abgestimmte Verfahren zu entwickeln.

Das Projekt „NIFA- Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit“ wird vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2019 im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Pforzheim ist Teil des Projektes mit den Verbundpartnern Stuttgart und Tübingen.

Im Jobcenter Pforzheim betreut eine Fallmanagerin speziell Bleibeberechtigte, die Arbeitslosengeld II beziehen, zu den Themen Arbeiten in Deutschland, Arbeitsplatzsuche, Anerkennungsberatung, Qualifizierung und Verbesserung der Sprachkompetenzen. Lokale Partner unterstützen hier mit Maßnahmeangeboten.

Das Jobcenter bietet in Kooperation mit dem IQ Netzwerk Baden-Württemberg jeden Montag Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse an. Alle Personen mit ausländischen Abschlüssen und Arbeitsmarkteinrichtungen können diese kostenlose Fachberatung in Anspruch nehmen.

#### Die Angebote:

- Information zum Thema „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.“
- Beratung und Begleitung während des Anerkennungsprozesses: Recherche der zuständigen Anerkennungsstellen, Unterstützung bei der Zusammenstellung der Unterlagen, bei Bedarf weitere Unterstützung im Anerkennungsprozess.

#### Nachstehende Maßnahmen bilden das Angebot für Migranten und Flüchtlinge:

Grundsätzlich stehen den Migrantinnen und Migranten alle Fördermaßnahmen des Jobcenters Pforzheim offen. Darüber hinaus werden zusätzliche Angebote, insbesondere mit Kombination im sprachlichen Bereich, vorgehalten. Der Themenbereich Spracherwerb und berufliche Orientierung ist daher auch in diesem Jahr von enormer Bedeutung, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und das Ziel einer nachhaltigen Integration zu erreichen.

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung mit Kenntnisvermittlung und Praktika in Betrieben
- Arbeitsgelegenheiten
- Förderung der beruflichen Weiterbildung incl. Teilqualifikationen, flankiert mit umschulungsbegleitenden Hilfen (ubH -z.B. Stützunterricht)
- Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber zum Ausgleich von Minderleistungen
- Individuelle Beratung und Vermittlung durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager flankiert mit Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, z.B. Bewerbungskosten etc.

Zu den zentralen Schlüsselkompetenzen bei Migrantinnen und Migranten zählen neben den Kenntnissen der deutschen Sprache auch die Kenntnis des Arbeitslebens und der damit einhergehenden Gepflogenheiten bzw. Regeln. Daher wird die Erlangung dieser Kompetenzen auch das vorrangige Ziel in der Integrationsplanung sein.

Die Beratungsfachkräfte, inklusive der Fallmanagerinnen und Fallmanager aus der Fachstelle für Integration (FIN), verfolgen den primären Ansatz der Hinführung zum Spracherwerb und flankieren diesen durch ein passendes Angebot an ausgewählten Maßnahmen. Diese bieten neben den berufsbezogenen Elementen ausreichend Platz für die Vermittlung kultureller und gesellschaftlicher Inhalte sowie vorbereitender Sprachangebote und Konversationstraining in Deutsch.

#### Ziele:

Der Spracherwerb gilt als Türöffner zur Erhöhung der Beschäftigungschancen und damit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Das Jobcenter versucht daher, allen Personen mit sprachlichen Defiziten den Zugang zu Sprachkursen zu ermöglichen. Hierfür erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Sprachkursträger.

## Handlungsfeld: Menschen mit geringem Leistungsanspruch in Arbeit vermitteln

### Ausgangslage:

Die Anzahl der Personen, die ergänzend zu ihrer Arbeit Leistungen des Jobcenters in Anspruch nehmen müssen, ist im Jahr 2017 deutlich zurückgegangen. Zum 30.04.2018 waren 1.872 Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen. Auch die Zahl der Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung ist in 2017 zurückgegangen. Zum 30.04.2018 waren 972 Personen mit geringfügiger Beschäftigung im Leistungsbezug.

Zum 30.04.2018 haben 261 Personen ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen von mehr als 850,- €. 1.309 Ergänzter waren darüber hinaus gleichzeitig auch Langzeitleistungsbeziehende. Dies entspricht einem Anteil von 70 % an allen Ergänzern.

Darüber hinaus gibt es rund 1.500 Personen oder Bedarfsgemeinschaften, die weniger als 600,- € monatliche Leistungen vom Jobcenter erhalten und damit die Möglichkeit besteht, dass ein Ausbau der Beschäftigung oder eine andere Tätigkeit den Leistungsbezug beenden kann.

### Maßnahmen:

Zum 01.07.2018 startete das Projekt „NIMAK - Nachhaltiges Integrationsmanagement in den Arbeitsmarkt von arbeitsmarktnahen Kunden“. Für die Dauer von drei Jahren wurden vier zusätzliche Stellen geschaffen. Diese Fallmanagerinnen und Fallmanager haben durch einen guten Betreuungsschlüssel und der damit einhergehenden großen zeitlichen Ressourcen die Möglichkeit, mehr Kundinnen und Kunden in Arbeit zu integrieren.

Sie betreuen die Kundinnen und Kunden, die noch einen geringen Leistungsanspruch haben und bei denen von einer Arbeitsmarktnähe ausgegangen wird. Die enge Betreuung soll zur Verringerung bzw. Beendigung des Hilfeanspruches mit Hilfe unterschiedlicher Methoden wie bspw. der Ausweitung einer Tätigkeit führen. Das Projekt wird intern evaluiert.

### Ziele:

Im Rahmen des Projektes NIMAK werden jährlich mindestens 144 Integrationen erzielt.

## Handlungsfeld: Langzeitleistungsbeziehende aktivieren und Integrationschancen erhöhen

### Ausgangslage:

Als Langzeitleistungsbeziehende (LZB) werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab Vollendung des 17. Lebensjahres bezeichnet, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate auf Leistungen des Jobcenters angewiesen waren. Hierunter können auch Schüler fallen, die noch eine Schule besuchen und damit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Die Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden stellt sich wie folgt dar: Die Daten beziehen sich auf den Monat April 2018<sup>7</sup>. Neuere Daten lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes noch nicht vor.

Im April 2018 sind 5.028 Personen (bezogen auf 8.157 eLbs) Langzeitleistungsbeziehende. Dies entspricht 61,6 %. In Baden-Württemberg liegt der Anteil bei 58,6 % und in Deutschland bei 65,4 %.

Darunter sind 2.242 Männer und 2.786 Frauen. 634 Langzeitleistungsbeziehende sind unter 25 Jahre (hiervon sind 12 Langzeitarbeitslose, um die sich auch intensiv gekümmert wird) und 2.849 sind zwischen 25 und 49 Jahre alt. 1.545 gehören zum Personenkreis der über 50 jährigen. Unter den Langzeitleistungsbeziehenden sind 2.483 Ausländerinnen und Ausländer sowie 913 Alleinerziehende. 2.655 Langzeitleistungsbeziehende sind bereits 4 Jahre oder länger im Leistungsbezug. Dies sind 55,4 % bezogen auf die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Im Vergleich hierzu liegt der Anteil in Baden-Württemberg bei 56,4 % und in Deutschland bei 63 %.

1.636 arbeitslos gemeldete Personen sind auch Langzeitleistungsbeziehende.

1.309 Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbstätig und das Einkommen reicht nicht aus, um den Leistungsbezug zu beenden.

Die Anzahl der LZB ist nach der Zulassung Pforzheims zum kommunalen Träger von 2012 bis 2014 gesunken. Betrachtet man Monatsvergleiche, so ging die Zahl der LZB zwischen April 2012 (4.741 Personen) und April 2014 (4.516 Personen) um 225 Personen beziehungsweise 4,7 % zurück. Bis April 2015 veränderte sich die Anzahl der LZB nur geringfügig und lag um 1,3 % (60 Personen) höher als im April 2014. Im gesamten Jahr 2015 verharrte die Anzahl der LZB auf einem relativ gleichen Stand von etwa 4.500 Personen. Es ist demnach im betrachteten Zeitraum nicht zu einem (kontinuierlichen) Anstieg der Anzahl an LZB gekommen, viel mehr lag deren Anzahl bis Ende 2015 recht stabil um mehr als 200 Personen niedriger als noch 2012.

Erst seit Beginn des Jahres 2016 steigen die Zahlen wieder an: Bis April 2018 stieg die Zahl auf 5.028 Personen (+6,1 % zu April 2012). Gerade auch im Vergleich mit anderen Städten in Baden-Württemberg mit ähnlicher Sozialstruktur (bspw. Mannheim, Heilbronn) ist die Entwicklung der Anzahl an LZB positiver. So stieg die Zahl der LZB in Mannheim zwischen April 2012 und April 2018 um 8,4 % und in Heilbronn im gleichen Zeitraum um 9,2 %. Dieser Anstieg lässt sich auch auf die Zuwanderung bzw. den Zustrom der Flüchtlinge zurückzuführen.

---

<sup>7</sup> Im Bereich der Statistik gibt es unterschiedliche Zeitscheiben. Die Meldung erfolgt zum Zeitpunkt t0, t-1, t-2 oder t-3. Bei t-3 beträgt die Wartezeit drei Monate und diese Daten sind sehr valide, da hier alle Änderungen der letzten drei Monate ebenfalls eingepflegt wurden.

## Wie entsteht Langzeitleistungsbezug und was macht diesen aus?

Ein großer Teil der Langzeitleistungsbezieher verweilt deshalb lange im ALG II-Bezug, da ihre persönliche Situation, trotz grundsätzlicher Erwerbsfähigkeit, die Aufnahme einer (bedarfsdeckenden) Beschäftigung erschwert oder gar unzumutbar macht (vgl. § 10 SGB II). So sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, denen eine Erwerbstätigkeit aufgrund der Erziehung eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen nicht zumutbar ist, ebenso nach 21 Monaten ALG II-Bezug (innerhalb von 24 Monaten) Langzeitleistungsbezieher, wie es auch jegliche Schüler sind, welche mit 15 Jahren dem Gesetz nach erwerbsfähig werden, häufig aber noch deutlich mehr als zwei Jahre danach als Schüler den Unzumutbarkeitsregelungen des § 10 SGB II unterliegen.

Bei diesen Gruppen ist eine Vermeidung des langen Leistungsbezugs regelmäßig schwierig. Seit Anfang 2012 ist es fast ausschließlich im Bereich der unter 25-Jährigen zu einem Anstieg der LZB gekommen (+ 43,1 %). Dies deutet unter anderem darauf hin, dass einerseits mehr junge erwerbsfähige Leistungsberechtigte aufgrund von mangelnder Schulbildung - und der damit in der Regel einhergehenden Unmöglichkeit, selbst den Leistungsbezug zu beenden - langzeitleistungsbeziehend werden. Andererseits ist eine längere Schulbildung in der Regel jedoch unstrittig die beste Grundlage für eine gute Berufsausbildung und damit für eine erfolgreiche spätere Erwerbstätigkeit.

Eine weitere große Gruppe der LZB ist zwar langzeitleistungsbeziehend, aber gleichzeitig nicht zwangsläufig arbeitslos, da sie einer Tätigkeit nachgehen. Diese Gruppe umfasste im April 2018 1.309 Personen. *Mehr als jeder vierte LZB (26,0 %) geht demnach einer abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nach, die jedoch nicht für sich oder die eigene Bedarfsgemeinschaft bedarfsdeckend ist.* 749 (57,2 %) führten einen Minijob aus oder erzielten aus selbständiger Tätigkeit geringes Einkommen, 262 (20,0 %) verdienten zwischen 450 € und 850 € und 310 (23,7 %) langzeitleistungsbeziehende Personen verdienten im April 2018 mehr als 850 €. Zur Unterstützung der Personen, die einen Minijob ausüben, wurde bereits ab 2016 eine Minijobber-Maßnahme aufgelegt. Ziel der Maßnahme ist der Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Im Juli 2018 wurde das Projekt NIMAK gestartet. Ein großer Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dem Projekt verfügen ebenfalls über einen Minijob und zur Integration sowie die Beendigung der Hilfebedürftigkeit kann eine Ausweitung des Minijobs führen.

Auch mit Blick auf den Langzeitleistungsbezug ist die Bedeutung der Zuwanderung zu erwähnen. So stieg die Anzahl an LZB mit ausländischer Staatsangehörigkeit zwischen April 2012 und April 2018 von 1.784 Personen auf 2.483 Personen an (+ 39,2 %), während die Anzahl der LZB mit deutscher Staatsangehörigkeit von 2.957 auf 2.545 Personen zurückging (- 13,9 %). Betrachtet man weiterhin die Entwicklung der Größe einer Bedarfsgemeinschaft (BG), so ist festzustellen, dass durch gestiegene Zuwanderung die durchschnittliche Größe einer BG in Pforzheim inzwischen auf 2,2 Personen gestiegen ist (April 2012: 2,0), d.h. in einer BG leben durchschnittlich mehr Personen, deren Bedarf gedeckt werden muss. Der Anstieg der durchschnittlichen BG-Größe begründet sich vor allem durch den Zuzug kinderreicher Familien mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Es ist nach bisherigen Erfahrungen und trotz aller bisherigen Bemühungen davon auszugehen, dass ein nicht geringer Anteil der seit dem Jahr 2016 aus dem Asyl ins SGB II übergewechselten und weiterhin überwechselnden Zuwanderer nach 24 Monaten, in denen diese Integrationskurse und Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen, den Status eines Langzeitleistungsbeziehers erhalten werden. Sie werden zu einem Zeitpunkt Langzeitleistungsbeziehende zu dem in der Regel eine Integration weder realistisch noch sinnvoll (Nachhaltigkeit) erreichbar ist. Weiterhin wirken sich lange Wartezeiten auf einen BAMF-Sprachkurs beim bestehenden Ziel, das Sprachniveau zu verbessern und den Langzeitleistungsbezug zu verringern, besonders negativ aus. Das ist jedoch von Seiten des Jobcenters nicht beeinflussbar.

Langzeitleistungsbezieher sind häufig alleinerziehend oder leben in Paarfamilien, bei denen ein einzelnes Erwerbseinkommen nicht ausreicht, um den Bedarf der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu decken. Bei Alleinerziehenden ist eine Beschäftigung häufig nur mit geringerem Stundenumfang möglich, was eine Bedarfsdeckung regelmäßig erschwert. *Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten* in Pforzheim kommen als zentrale Herausforderung hinzu. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die erfolgreiche und nachhaltige Integration von größter Bedeutung - gleichzeitig liegt dieser Bereich in der Regel außerhalb arbeitsmarktpolitischer Gestaltungsmöglichkeiten, beispielsweise auch in Bezug auf die Leistung von regelmäßigen Unterhaltszahlungen eines Elternteils zur Bedarfsdeckung.

#### Gestaltungsmöglichkeiten:

Der zuvor aufgezeigten Heterogenität der verschiedenen Lebenslagen im SGB II - Bezug kann nur schwer mit standardisierten Förderinstrumenten sinnvoll begegnet werden. Es ist daher unabdingbar, regelmäßig differenzierte und an den Bedürfnissen der einzelnen Leistungsberechtigten orientierte Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, welche entsprechend die Haushalts- und Familiensituation stärker berücksichtigen.

Mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Integrationsnähe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und somit die Wahrscheinlichkeit der (Wieder-)Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt. Ziel muss es daher sein, nicht nur Personen zu fördern, welche bereits längere Zeit im Leistungsbezug sind, sondern gerade auch jene, die erst seit jüngster Zeit ALG II beziehen. Vor allem durch frühestmögliche Prävention lässt sich ein Ansteigen der Zahl an Langzeitleistungsbeziehern nachhaltig verhindern. Hierhin wirkend wurden entsprechend die Regelungen des § 15a sowie § 3 Abs. 2 und 2a im Zuge des 9. SGB II-ÄndG mit Wirkung zum 01.08.2016 noch nachdrücklicher formuliert. Der Gesetzgeber hat nun explizit festgelegt, dass Eingliederungsleistungen regelmäßig bereits bei der Beantragung von Leistungen unverzüglich erbracht werden müssen. Für die Umsetzung dieser Festlegung und das Erreichen bestmöglicher Integrationsergebnisse ist daher ein guter Betreuungsschlüssel unablässig.

#### Schlussfolgerungen:

Die Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden ist wie bereits dargestellt heterogen. Alle speziellen Zielgruppen, die im Arbeitsmarktprogramm benannt wurden, haben eine große Schnittmenge mit diesem Kundenkreis.

Es werden somit alle in den anderen Handlungsfeldern genannten Strategien, Maßnahmen und Förderinstrumente eingesetzt.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass deutlich größere Anstrengungen zu unternehmen sind, um diese Kundengruppe zu aktivieren und im Anschluss auch erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Nicht nur das Jobcenter Pforzheim sieht für diese Personengruppe großen Handlungsbedarf, sondern auch das Land Baden-Württemberg. Daher steht diese Personengruppe auch durch die Vereinbarung des Ziels „Senkung der Langzeitleistungsbeziehenden“ mit dem Land im Fokus.

Daneben wird auch durch die im Rahmen des Teilhabechancengesetz geplante Rechtsgrundlage im SGB II (§ 16 i) deutlich, dass auf Bundesebene die Personen, die durch einen sehr langen Leistungsbezug und multiple Vermittlungshemmnisse gekennzeichnet sind, eine Perspektive erhalten sollen und gerade die soziale Teilhabe ermöglicht werden soll. Im Rahmen des § 16 i SGB II sollen Menschen gefördert werden, die in den letzten acht Jahren mindestens sieben Jahre im Leistungsbezug standen und wenn nur kurzzeitig gearbeitet haben.

## Maßnahmen:

Zum 01.01.2014 wurde das integrierte Fallmanagement im Jobcenter eingeführt. Im Rahmen dieses Konzeptes werden die Bedarfsgemeinschaften ganzheitlich betreut. Die Ansprechpartner im Jobcenter übernehmen den Fall sowohl leistungsrechtlich wie auch vermittlerisch und wenden im Rahmen der Beratung den Case-Management-Ansatz<sup>8</sup> an, um die multiplen Vermittlungshemmnisse ganzheitlich anzugehen. Um diese Aufgaben ganzheitlich zu übernehmen, haben sie eine reduzierte Fallzahl.

Zugangsvoraussetzung für das Fallmanagement mit Leistungsgewährung ist eine Prognose zu Beginn des Prozesses, dass mit Hilfe des beschäftigungsorientierten Fallmanagement in der Person liegende multiple Vermittlungshemmnisse, abgebaut werden können damit dann die Beschäftigungsfähigkeit wieder hergestellt ist und im nächsten Schritt die Integration erfolgen kann.

Im Rahmen der ganzheitlichen Betreuung konnten seit Einführung bereits eine Vielzahl von Bedarfsgemeinschaften von der Beratung profitieren. Insgesamt 183 Fälle konnten beendet werden. Gründe hierfür waren vor allem Integrationen in Arbeit aber auch der Rechtskreiswechsel bspw. in das SGB XII, die Rentenbewilligung. Bei 16,4 % der beendeten Fälle konnte direkt aus der Betreuung heraus eine Integration in Arbeit erfolgen. Bei 56,8 % konnte die Hilfebedürftigkeit durch die Betreuung beendet werden und 72,1 % haben durch die Begleitung im Rahmen des Case-Managements eine Perspektive erhalten.

Ein weiteres klassisches Instrument zur Stabilisierung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der sukzessiven Heranführung an den Arbeitsmarkt sind Arbeitsgelegenheiten. Gerade für den Personenkreis der Langzeitleistungsbeziehenden kann dieses Instrument greifen, welches nachrangig eingesetzt werden muss, wenn keine anderen Förderinstrumente passend und zielführend sind, um wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt zu werden. Das Jobcenter wird auch in 2019 Arbeitsgelegenheiten im Umfang von rund 160 Plätzen anbieten. Aufgrund der vorhandenen Bandbreite an Einsatzstellen ist eine individuelle Förderung möglich. Bei der derzeit guten Arbeitsmarktsituation ist eine weitere Ausweitung von Arbeitsgelegenheiten nicht geplant und wäre auch nicht vertretbar.

Auch ist aufgrund der Begrenzung der Förderdauer bei Arbeitsgelegenheit der Kundenbestand, der damit gefördert werden kann, geringer geworden. Die Fallmanagerinnen und Fallmanager haben bereits jetzt Probleme die Maßnahmen sinnvoll zu besetzen.

Daneben ist die Netzwerkarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern ein wichtiger Baustein im Bereich der Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden (zum Beispiel mit der Schuldnerberatung oder der Suchtberatung). Die Flankierung des Vermittlungsprozesses mit Instrumenten der kommunalen Eingliederungsleistungen hat sich bewährt.

Das Jobcenter Pforzheim beteiligt sich am Aktiv-Passiv-Tausch des Landes. Das Projekt wurde vom Land bis 31.12.2019 verlängert.

---

<sup>8</sup> Definition von Case Management in der Arbeitsmarktförderung: Ein auf die Kundin und den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. In diesem kooperativen Prozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die vom Fallmanager koordiniert, überwacht und evaluiert werden. So wird der individuelle Versorgungsbedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert.

Daneben wird das Jobcenter Pforzheim die zur Umsetzung des § 16i SGB II zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel auch hierfür einsetzen. Wir planen mindestens 50 Personen in 2019 mit diesem Instrument zu fördern. Es werden die Teilnehmenden sowie die Arbeitsstellen akquiriert.

#### Ziele:

Das Jobcenter hat sich zum Ziel gesetzt, dass der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden nicht weiter ansteigt. Aufeinander aufbauende und ganzheitliche Förderinstrumente leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung des Ziels.

## Handlungsfeld: Gesundheitsförderung bei SGB II Leistungsbeziehenden

#### Ausgangslage:

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat nicht nur Konsequenzen für die Einkommenssituation und den Lebensstandard, er ist auch mit psychosozialen Belastungen und einer Verminderung des Selbstwerts verbunden. Auswirkungen auf die Gesundheit sind vor allem dann zu erwarten, wenn die Arbeitslosigkeit länger andauert und die Aussichten auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt gering sind. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit ist darüber hinaus unter dem Gesichtspunkt zu sehen, dass gesundheitlich eingeschränkte Personen einem höheren Risiko unterliegen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und schlechtere Chancen auf eine berufliche Wiedereingliederung haben. Hinweise auf Krankheiten und Beschwerden, die bei arbeitslosen Männern und Frauen vermehrt auftreten, liefert die Arbeitsunfähigkeitsstatistik der gesetzlichen Krankenkassen.

#### Maßnahmen:

Aufgrund der dargestellten Ausgangslage hat sich das Jobcenter Pforzheim beworben, um beim Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen teilzunehmen. Seit 2018 wird das Projekt auch intensiv umgesetzt.

In Zusammenarbeit mit der vor Ort federführenden Vertretung der Krankenkassen aus AOK und Barmer wurde eine lokale Projektstruktur aufgebaut. Eine Gesundheitslotsin, finanziert durch die gesetzlichen Krankenkassen, ist in Teilzeit vor Ort im Jobcenter und übernimmt neben der Beratung der Kundinnen und Kunden auch die Koordination des Projektes. Es ist so ein niederschwelliger Zugang zu den Gesundheitsangeboten möglich und die Kundinnen und Kunden können damit verstärkt in der Bearbeitung gesundheitlicher Fragestellungen erreicht und unterstützt werden. Daneben werden den Kundinnen und Kunden Gesundheitsangebote zugänglich gemacht und ein auf die Kundengruppe ausgerichtetes Kursangebot zur Verfügung gestellt. Im Februar 2018 fand ein Gesundheitstag statt. Dieses Angebot soll in 2019 ebenfalls umgesetzt werden. Daneben werden in 2019 verschiedene Thementage durchgeführt. Das Netzwerk soll weiterhin ausgebaut und Angebote entwickelt werden, die auch nach Beendigung des Modellprojektes zur Verfügung stehen.

#### Ziele:

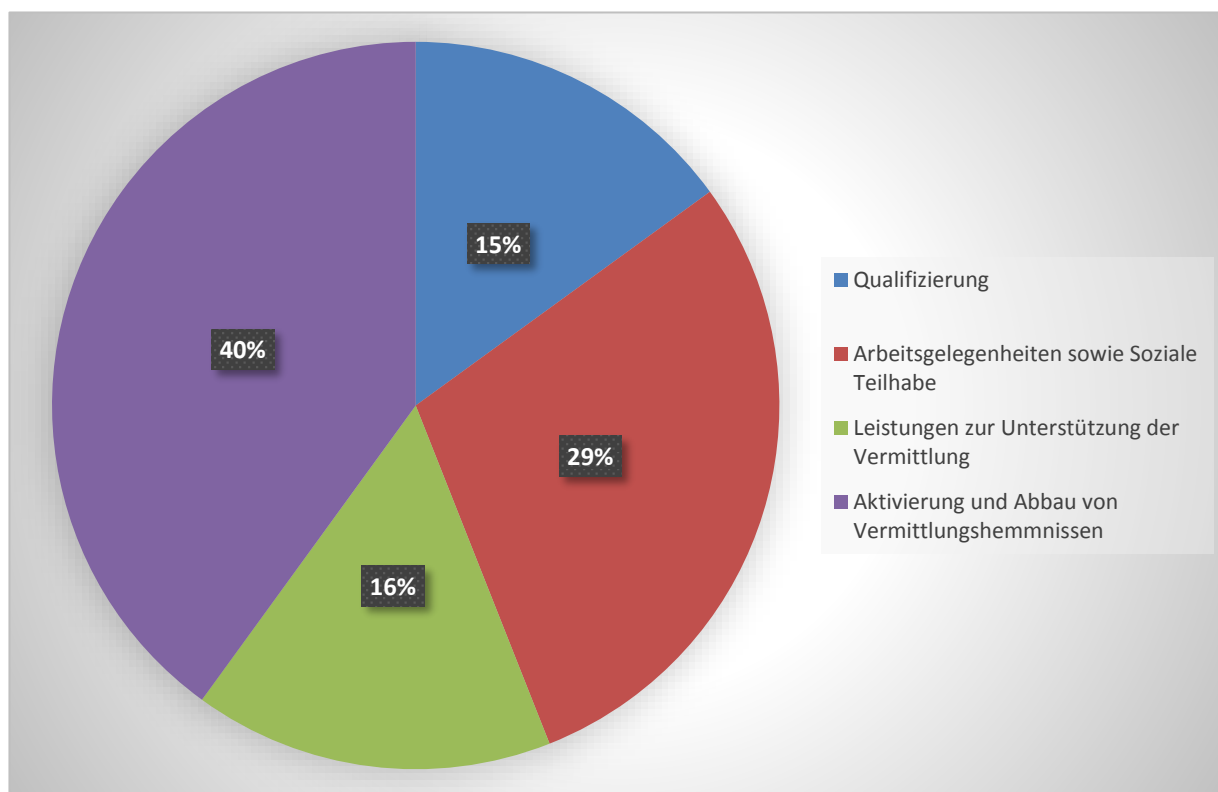
Umsetzung des Modellprojektes in Abstimmung mit der eingerichteten Steuerungsgruppe; weitergehende Sensibilisierung der Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen und Anbindung an vorhandene und neu einzuführende Kurse zur Verbesserung des Gesundheitszustandes. Die Stärkung der Gesundheit und *Beschäftigungsfähigkeit* Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser wird verbessert.



# 10 Planung der Eingliederungsleistungen 2019

Die Planung der Eingliederungsmittel basiert auf den dargestellten Handlungsfeldern und der zu vereinbarenden Ziele sowie den prognostizierten Mitteln.

Die Planung teilt sich wie folgt auf die verschiedenen Bereiche auf:



Die Planung wurde auf der Prognose von insgesamt 7,0 Mio. € vorgenommen. Hierin enthalten sind die zusätzlichen Mittel für die Durchführung der sozialen Teilhabe auf Grundlage der § 16e und § 16i SGB II.

Ein überwiegender Anteil der Mittel wird in den Bereich „Aktivierung und Abbau von Vermittlungshemmnissen“ investiert. Dies sind vor allem Maßnahmen nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III. Hierfür sind vergaberechtliche Verfahren notwendig.

Im Bereich der Qualifizierung werden überwiegend Bildungsgutscheine ausgegeben. Anschließend suchen sich die Kundinnen und Kunden selbst den Bildungsträger aus.

Sobald eine Zuteilung der Mittel erfolgt ist, wird die Planung in einem ersten Schritt überprüft und ggf. angepasst.

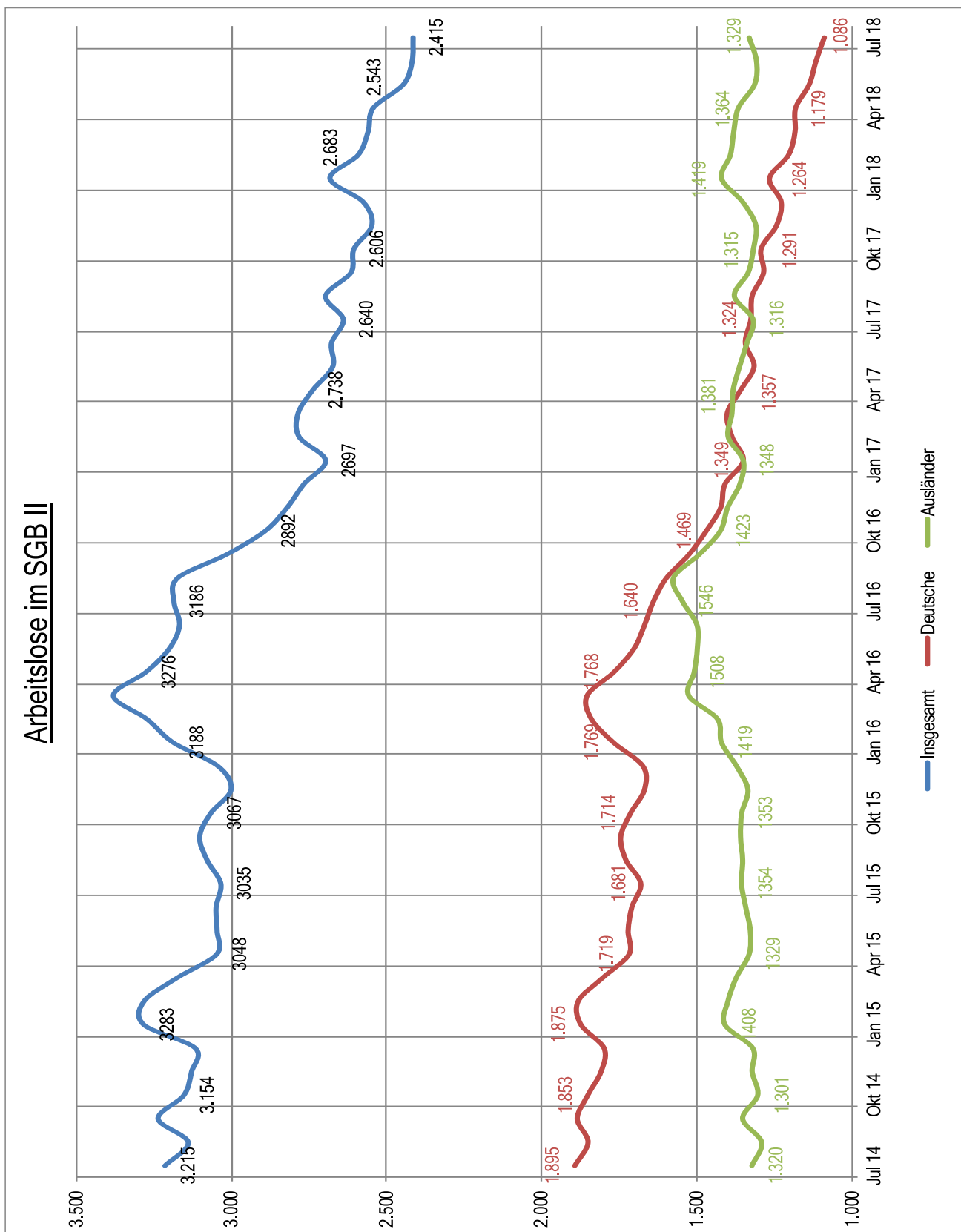
Zur Nachhaltung der Finanzen finden im Jahr 2019 auch weiterhin regelmäßige Termine mit allen Führungskräften der Abteilung Fallmanagement sowie der Rechnungsstelle des Jobcenters statt. Hierdurch wird gewährleistet, dass eine unterjährige Steuerung der finanziellen Mittel erfolgt und freigerechnete Mittel neu verplant werden. Ziel ist eine optimale Ausschöpfung der Bundesmittel.

# 11 Statistikübersicht

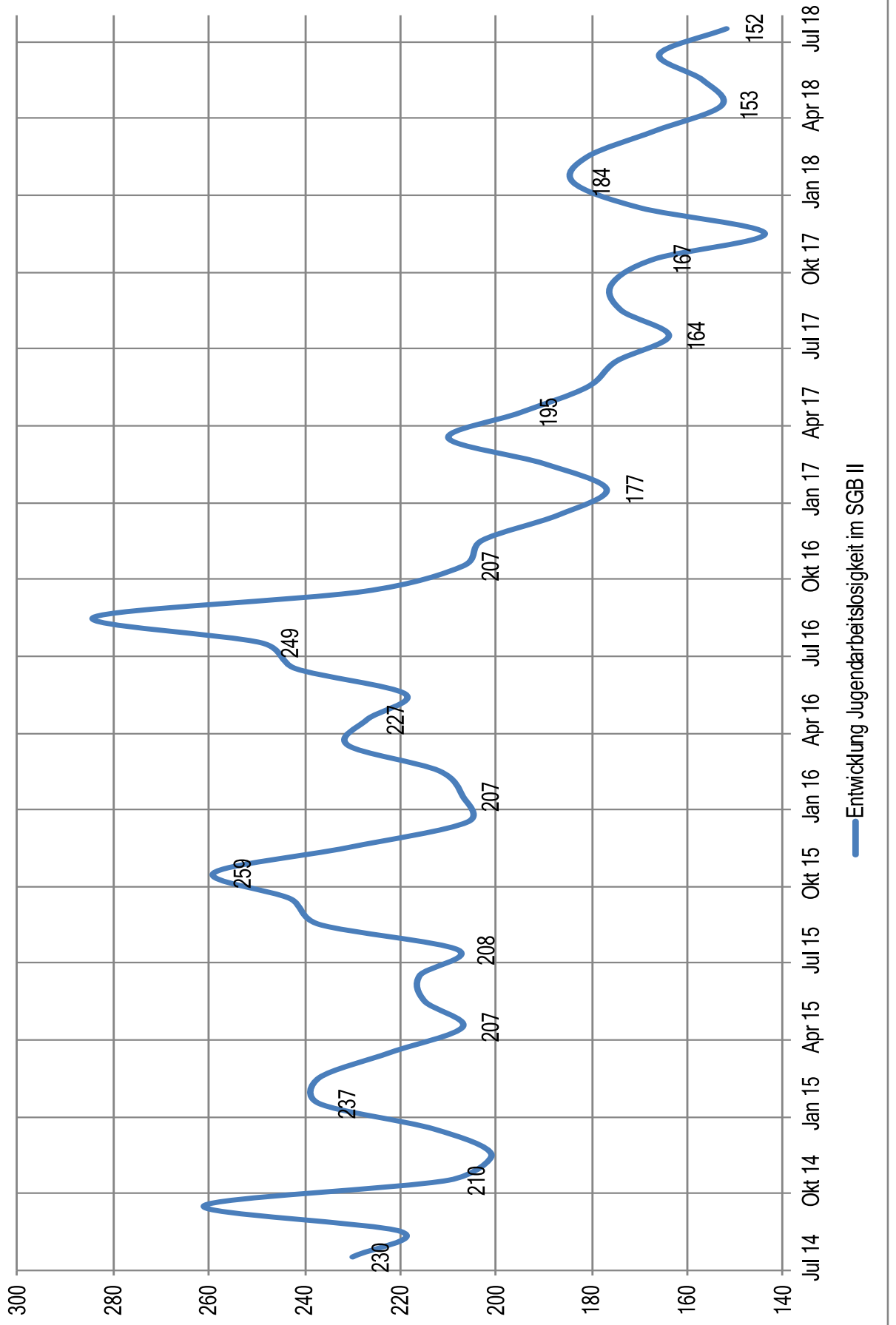
Stand 31.07.2018

Arbeitslose	2.514
Arbeitslosenquote insgesamt	5,6 %
Arbeitslosenquote SGB II	3,6 %
Arbeitslose U25	152
Arbeitslose Ü25	2.262
Langzeitarbeitslose im SGB II	905
Arbeitslose Ausländer	1.329
Arbeitslose Männer	1.181
Arbeitslose Frauen	1.234
Bedarfsgemeinschaften (Stand April 2018)	5.721
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Stand April 2018)	8.157
Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Stand April 2018)	3.813
Langzeitleistungsbeziehende (Stand April 2018)	5.028
Arbeitslose Alleinerziehende	336
Minijobber (Stand April 2018)	987

# 12 Anhang



## Entwicklung Jugendarbeitslosigkeit im SGB II



## Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II

