

Stadt Pforzheim
Jobcenter

Fallmanagement



Eingliederungs- bericht 2018



Inhalt

	Seite
1 Kurzportrait Pforzheim.....	2
2 Eingliederungsstrategie.....	10
3 Zielorientierte Eingliederung	13
4 Fallsteuerungskonzept	13
5 Finanzierung der Eingliederungsleistungen.....	31
6 Fazit / Ausblick 2019	33

1 Kurzportrait Pforzheim

Vorwort

Das Jobcenter kann ein positives Fazit zu den Entwicklungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt im Jahr 2018 ziehen: Die Arbeitslosigkeit sank im Vergleich zum Vorjahr weiter deutlich (-16,6 % im SGB II), die Zahl der SGB II-Regelleistungsbezieher ging absolut (-3,9 %) und in Bezug auf die Gesamtbevölkerung (-4,1 %) zurück und die Zahl der Übertritte in das SGB II aus dem Bezug von Asylbewerberleistungen verringerte sich deutlich im Vergleich zum Jahr 2017. Gingen im Vorjahr noch knapp 600 Personen ins SGB II über, so waren es im Jahr 2018 nur noch etwa 150 Personen. Dabei ging auch die Zahl der Bedarfsgemeinschaften mit Fluchtkontext im SGB II leicht zurück (-4,8 %). Aufgrund der unklaren weiteren Entwicklung insbesondere des Familiennachzugs lassen sich jedoch nur sehr begrenzt Prognosen zu zukünftigen Trends abgeben.

Während die Zahl der Bedarfsgemeinschaften ebenfalls zurückging (-4,3 %), nahm die Zahl der Langzeitleistungsbezieher im Jahr 2018 zu (+4,6 %). Vor allem die nun häufiger seit zwei oder mehr Jahren im Bezug stehenden, seit 2015 geflüchteten, Menschen tragen zu der, im Landesvergleich jedoch noch moderaten, Steigerung bei. Vielfach befinden sich die Geflüchteten noch in Sprachkursen oder sind nach erfolgreichem Abschluss des Sprachkurses nun auf Arbeitssuche.

Auch 2018 nahm der Bestand an gemeldeten offenen Arbeitsstellen in Pforzheim erneut leicht zu: So waren im Dezember insgesamt 1.142 Stellen vorhanden - ein Plus von 4,1 % zum Vorjahresmonat. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB II zeigt, dass die Kundinnen und Kunden des Jobcenters von den offenen Stellen profitieren konnten.

Die Schwerpunkte in der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Strategie lagen im Jahr 2018 auf dem besonderen Förderbedarf bei Jugendlichen, Geflüchteten, Kundinnen und Kunden mit nur noch geringem Anspruch auf Leistungen sowie mit Bedarf im Bereich Qualifizierungen.

Neben einer möglichst frühzeitigen zielgerichteten Beratung und Betreuung von Neukundinnen und -kunden stand im Jahr 2018 vor allem die Weiterentwicklung und Anwendung einer ressourcenorientierten Beratung im Fallmanagement im Fokus. Das Fallsteuerungskonzept „ZAPF“ konnte in die operative Umsetzung überführt werden. Die gute Arbeitsmarktlage einerseits eröffnete vielen Kundinnen und Kunden neue Möglichkeiten auf dem Weg in Arbeit, die große Zahl der Zugewanderten andererseits erforderte erneut die Erschließung kreativer Zugänge auf dem Weg in Beschäftigung.

Diesen neuen und fortgesetzten Entwicklungen gehen die folgenden Darstellungen im Rückblick auf das Jahr 2018 genauer nach.

Rahmenbedingungen

Pforzheim verfügt als Oberzentrum der Region Nordschwarzwald über eine günstige wirtschafts-geographische Lage mit guter Anbindung an Autobahn und (über-) regionalen Bahnverkehr. Die Verbindungen im ÖPNV zu Firmen im umliegenden Enzkreis sind hingegen verbesserungswürdig, um auch ohne privaten PKW Arbeitgeber erreichen zu können. Gerade auch Bezieher von SGB II Leistungen sind häufig auf eine gute Anbindung im ÖPNV angewiesen.

Gelegen zwischen der Technologieregion Karlsruhe und der europäischen Metropolregion Stuttgart arbeiteten im Juni 2018 29,3 % (17.129 Personen) der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe, 70,6 % (41.285 Personen) im Dienstleistungsbereich und 0,1 % (49 Personen) in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei. Insgesamt waren demnach im Juni 58.463 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, während es im Juni 2017 noch 57.714 Personen waren. Dies entspricht einer Steigerung um 1,3 % oder 749 Personen gegenüber dem Vorjahresmonat.

Der bedeutsamste Wirtschaftszweig war im Juni 2018 der Bereich der Metall- und Elektroindustrie. Dort arbeiteten 12.389 Personen oder 21,2 % aller Beschäftigten. Mit 11.583 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen (19,8 %) folgt dahinter der Handel.

Dabei stieg sowohl die Zahl der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe um 1,4 % oder 242 Personen, als auch die Zahl der Personen im Dienstleistungsbereich um 1,3 % oder 511 Personen an.

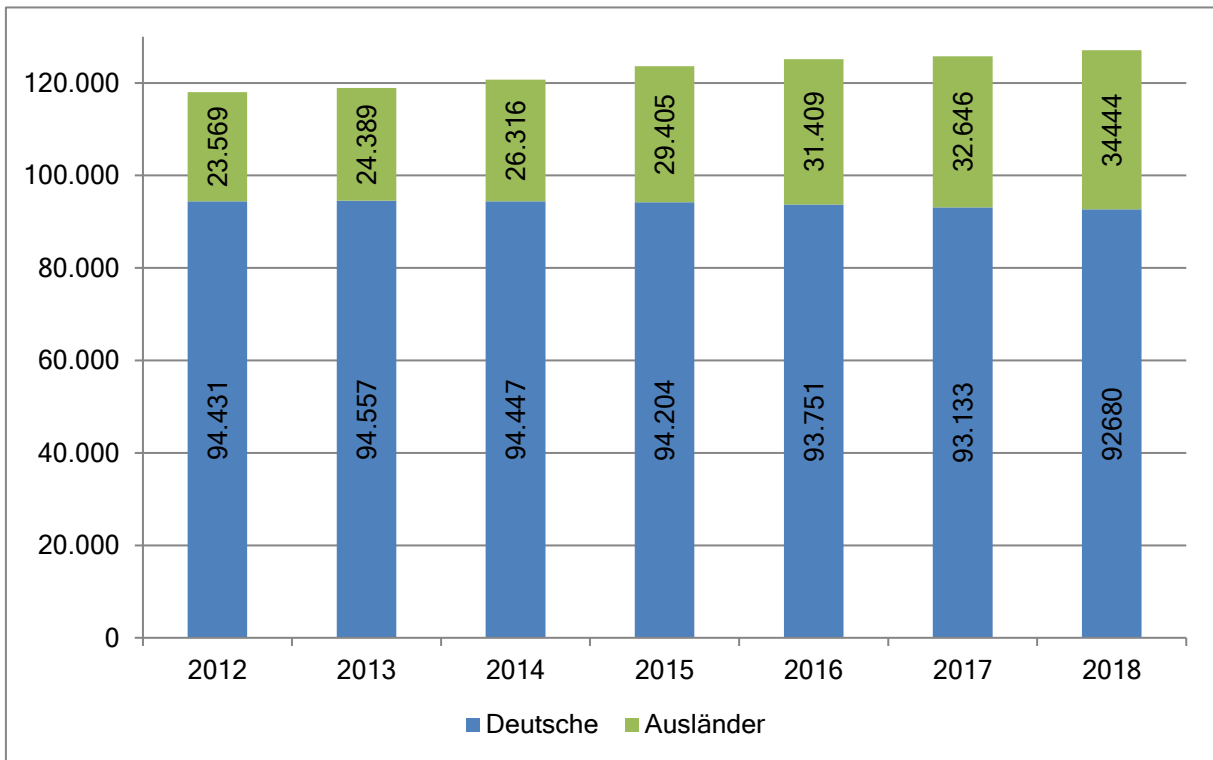
Den stärksten Zuwachs an Beschäftigten gab es zwischen Juni 2017 und Juni 2018 im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (+292 Personen / +15,2 %), während der Bereich „Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ den stärksten Rückgang an Beschäftigten (-169 Personen, -4,6 %) zu verzeichnen hatte.

Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kamen im Juni 2018 weitere 13.863 geringfügig entlohnte Beschäftigte hinzu, wovon 7.781 (56,1 %) ausschließlich und 6.082 (43,9 %) im Nebenjob geringfügig tätig waren. Im Vergleich zum Juni 2017 erhöhte sich deren Anzahl nur leicht um 241 Personen (+1,8 %). Zu beobachten war, dass die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten hierbei um 1,5 % zurückging, während die der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten um 6,3 % anstieg.

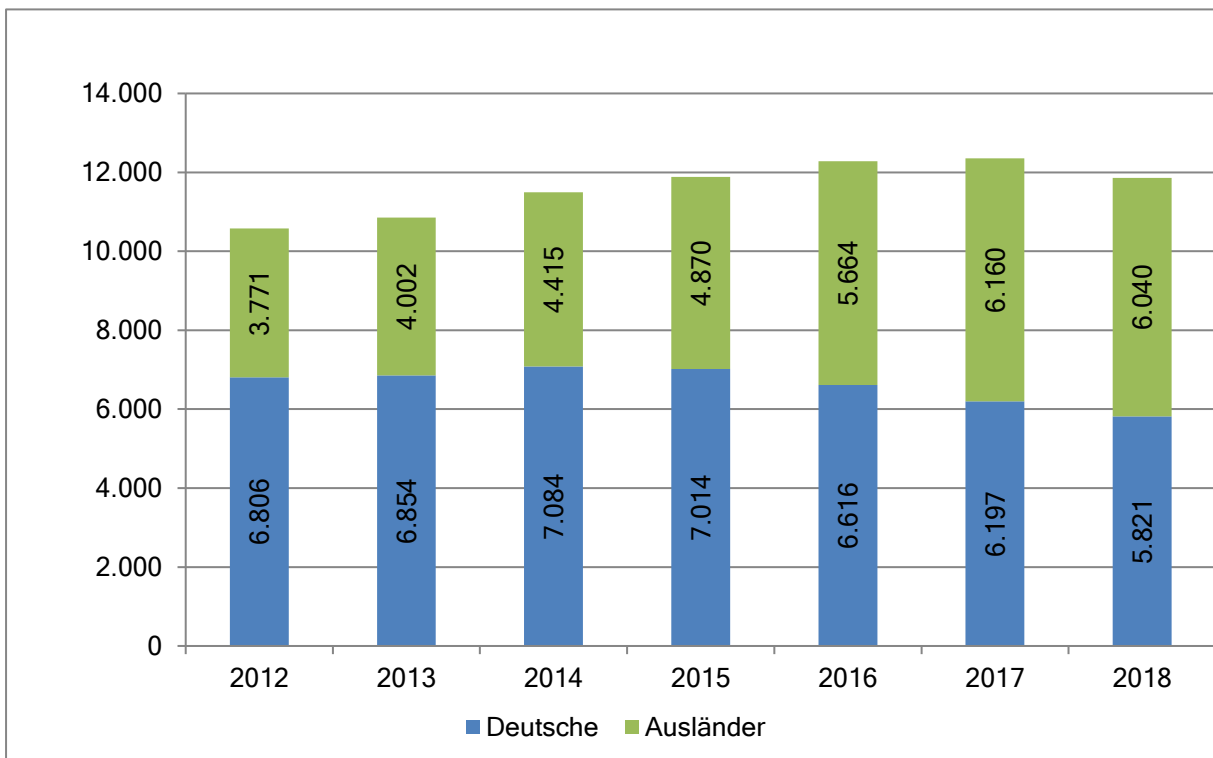
Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerung Pforzheims ist bis Ende 2018 im Vergleich zum Vorjahresquartal um 1.345 auf 127.124 Personen gewachsen (+1,1 %). Damit hat sich das Bevölkerungswachstum im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt. Im Vergleich zum letzten Quartal 2012 ergibt sich ein Anwachsen der Stadtbevölkerung von 118.000 auf 127.124 Personen (+7,7 %) innerhalb der vergangenen sechs Jahre. Während dieser Zeit hat sich auch die Bevölkerungsstruktur verändert. Lag der Anteil der Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung 2012 noch bei 80 %, so sank er bis Ende 2018 auf 72,9 %. Betrachtet man darüber hinaus den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund innerhalb der Stadtbevölkerung, so ergibt sich ein noch deutlicheres Veränderungsbild: Lag der Anteil 2012 noch bei 39,7 % (46.835 Personen), so stieg er bis 2018 auf 54,9 % (69.762 Personen) - ein Anstieg absolut um 49,0 %. Auch im SGB II lassen sich diese Entwicklungen erkennen. So stieg die Zahl der Personen in SGB II-Bedarfsgemeinschaften seit 2012 von 10.614 Personen bis Dezember 2018 auf 11.904 Personen (+12,2 %). Im gleichen Zeitraum ging die Zahl der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit im SGB II um 985 (-14,5 %) zurück, während jene mit ausländischer Staatsangehörigkeit um 2.269 Personen (+60,2 %) anstieg.

Bevölkerungsentwicklung seit 2012 in Pforzheim



Personen in SGB II-Bedarfsgemeinschaften seit 2012



Entwicklung der SGB II-Quote

Im Jahr 2018 ist die SGB II-Quote im Vorjahresvergleich erstmals seit dem Jahr 2010 wieder zurückgegangen. Lag die Quote Ende 2017 noch bei 12,1 %, so sank diese bis Ende 2018 auf 11,6 %.

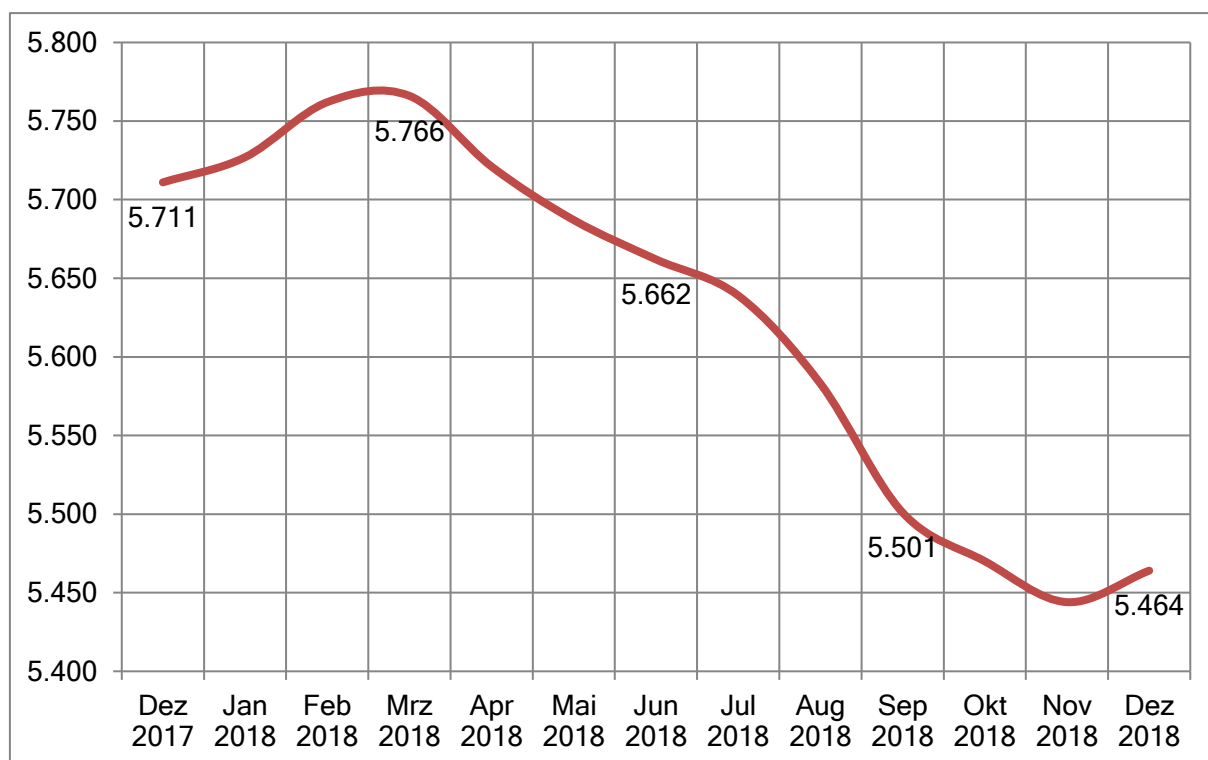
Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

Die Anzahl an Bedarfsgemeinschaften im Bereich des Jobcenters ging im Jahr 2018 zurück. Waren es im Dezember 2017 noch 5.711 registrierte Bedarfsgemeinschaften, so sank diese Zahl bis Dezember 2018 auf 5.464 Bedarfsgemeinschaften (-4,3 %).

Dabei hat sich auch die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext von Fluchtmigration wieder etwas verringert. Waren es im Dezember 2017 noch 1.092 Bedarfsgemeinschaften, so sank deren Anzahl bis Ende 2018 auf 1.040 Bedarfsgemeinschaften (-3,7 %) bei anhaltendem - wenngleich deutlich geringerem - Zugang aus dem Bereich Asyl.

Die Durchschnittsgröße einer Bedarfsgemeinschaft liegt unverändert bei 2,2 Personen und damit über dem deutschlandweiten Durchschnitt von 2,0 Personen.

Entwicklung der Zahl der Bedarfsgemeinschaften



Entwicklung der (nicht-) erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) sank von Ende 2017 (8.077 Personen) bis Ende 2018 (7.759) um 3,9 %.

Die Zahl der nicht-erwerbsfähigen Personen im SGB II ging im Jahresvergleich in ähnlichem Umfang zurück. Sie lag Ende 2017 bei 3.869 Personen und verringerte sich bis Ende 2018 auf 3.713 (- 4,0 %) Personen.

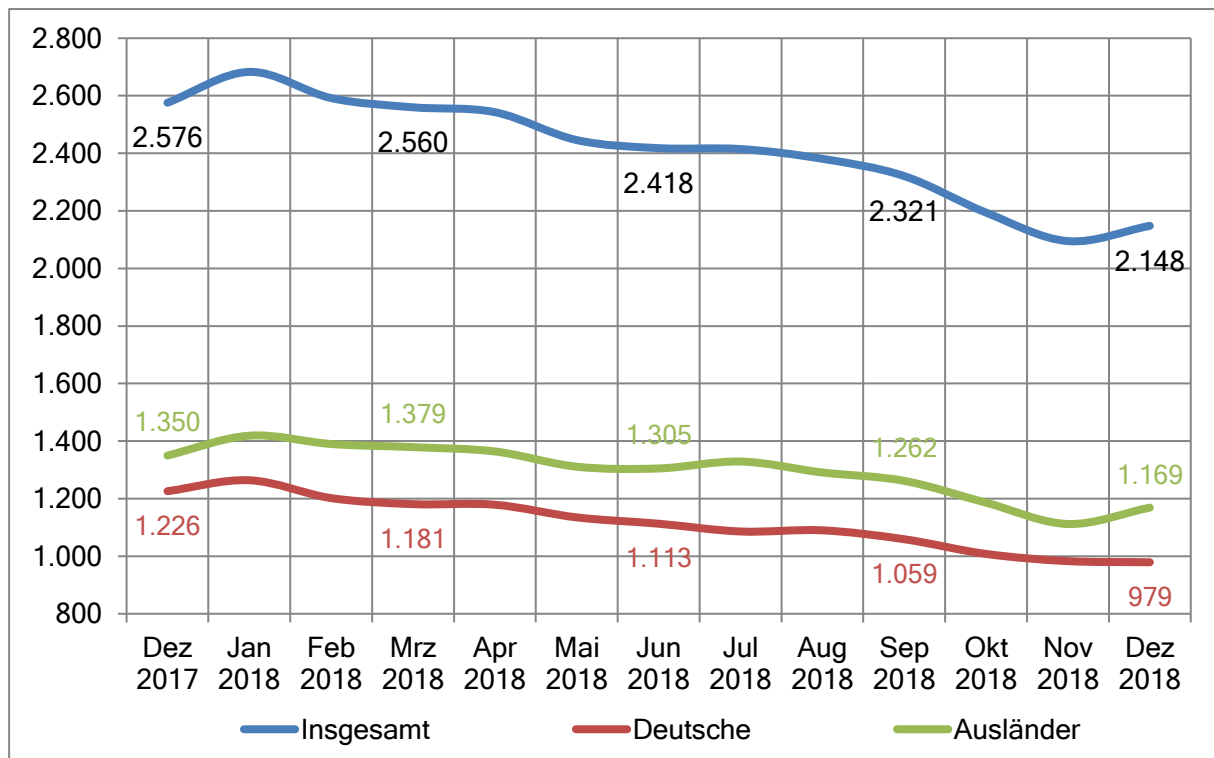
Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im Dezember 2017 waren in Pforzheim insgesamt 3.837 Arbeitslose registriert (Arbeitslosenquote bezogen auf beide Rechtskreise SGB II und SGB III 5,8 %). Im Bereich der Zuständigkeit des Jobcenters waren hiervon 2.576 Personen registriert (3,9 %). Die Arbeitslosigkeit entwickelte sich im Laufe des Jahres weiter positiv. So waren im Dezember 2018 noch 3.522 Personen als arbeitslos registriert (5,3 %), davon 2.148 im SGB II (3,2 %). Im SGB II entspricht dies einem Rückgang um 16,6 %.

Seit Erfassung kommunaler Arbeitslosenquoten 1984 lag die Arbeitslosenquote nur im Dezember 1990 und 1991 niedriger als im Dezember 2018.

Nachdem im Dezember 2017 noch 1.226 Arbeitslose die deutsche und 1.350 eine ausländische Staatsbürgerschaft besaßen, waren es 2018 im Dezember 979 Arbeitslose mit deutschem bzw. 1.169 mit ausländischem Pass. Profitieren konnten im Jahr 2018 demnach sowohl deutsche als auch ausländische Arbeitslose von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt. Anzumerken ist hierbei, dass auch 2018 weiterhin Übertritte aus dem Asyl in das SGB II stattfanden und dennoch auch die Zahl der arbeitslosen Ausländer zurückging. Dies deutet darauf hin, dass der lokale Arbeitsmarkt auch für Geflüchtete und andere Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit aufnahmefähig ist.

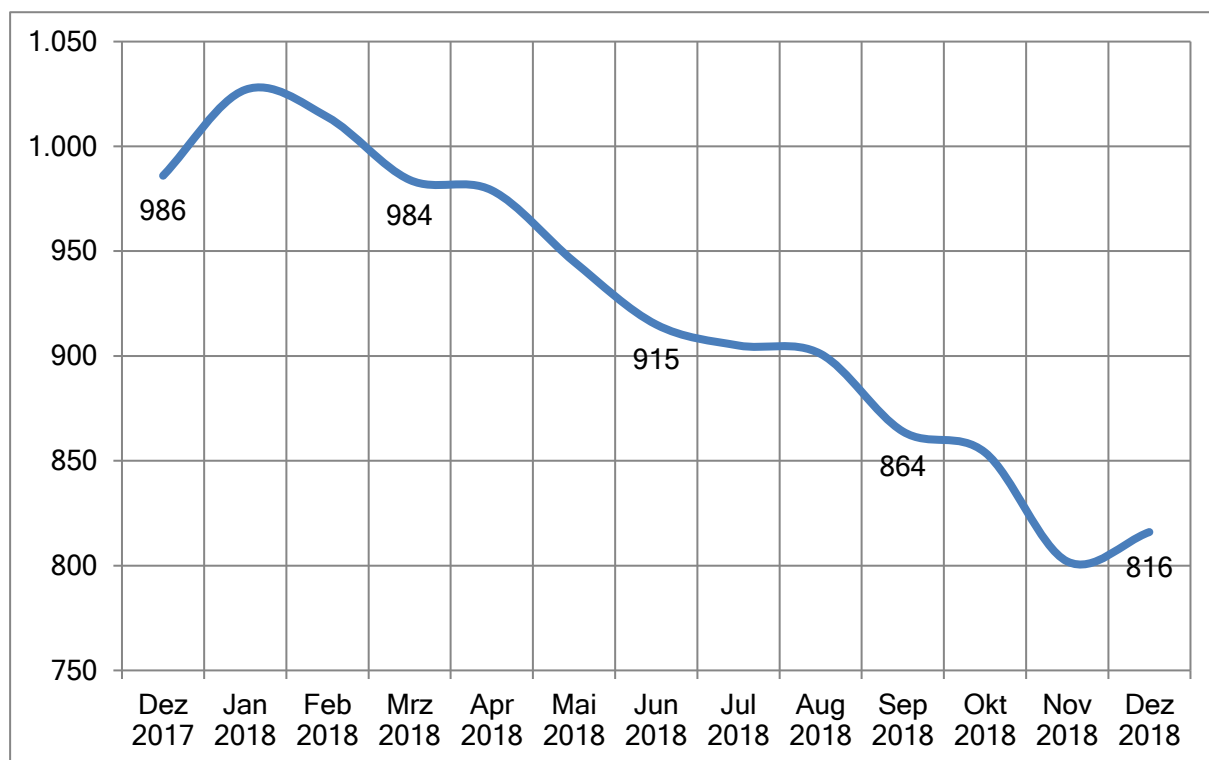
Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB II



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Als Langzeitarbeitslose gelten alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung mindestens ein Jahr im Bereich der Bundesagentur für Arbeit oder im Bereich der Jobcenter als arbeitslos gemeldet sind. Diese Zahl sollte nach Zielsetzung des Sozial- und Integrationsplans der Stadt Pforzheim bis Dezember 2018 auf unter 1.550 gesenkt werden. Zum Zeitpunkt der Festlegung (Dezember 2012) waren 1.604 Personen als langzeitarbeitslos registriert. Mit 917 langzeitarbeitslosen Personen (rechtskreisübergreifend) im Dezember 2018 wurde die anvisierte Zahl zum Ende der Laufzeit des Sozial- und Integrationsplans um über 41 % unterschritten. Im SGB II waren im Dezember 2018 dabei noch 816 Personen langzeitarbeitslos.

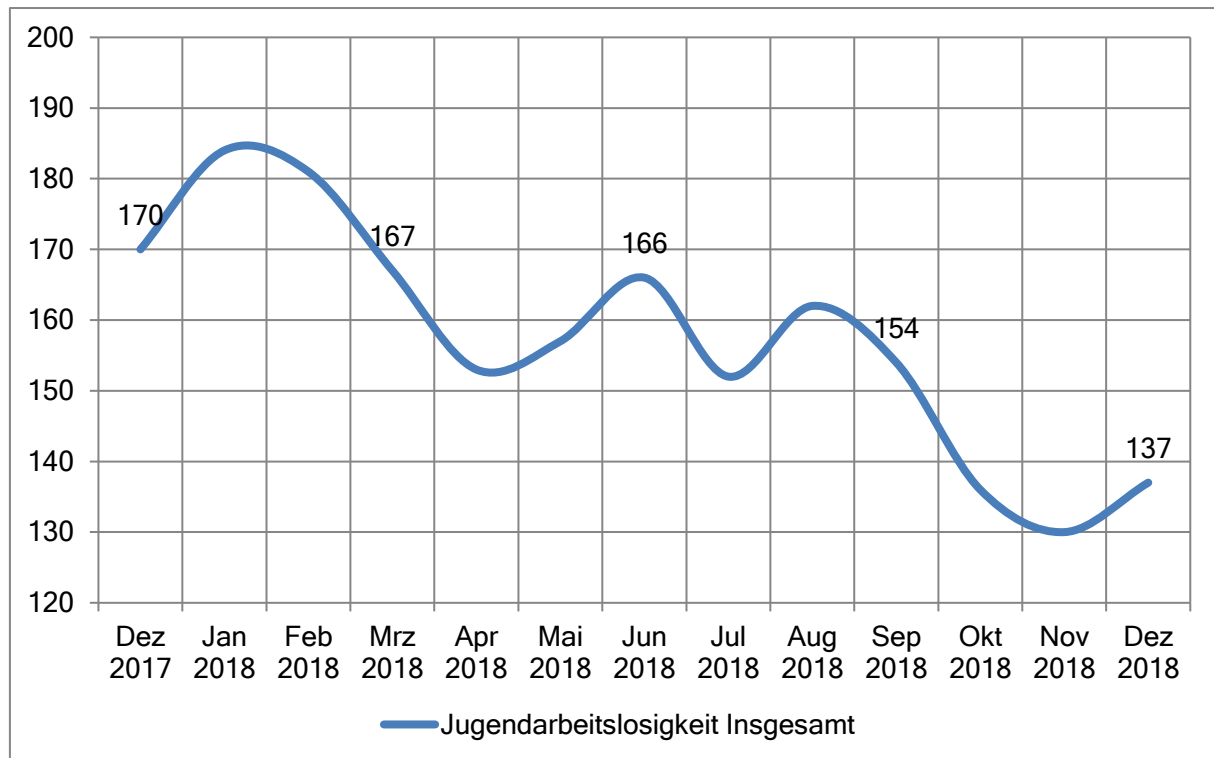
Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II



Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit

Bei Festlegung der Ziele des Sozial- und Integrationsplans der Stadt Pforzheim im Jahr 2012 lag die Jugendarbeitslosenquote insgesamt bei 5,4 % (SGB II 3,5 %). Im Dezember 2018 erreichte sie 3,8 % und lag damit zum Laufzeitende des Sozial- und Integrationsplans deutlich unterhalb des anvisierten Ziels von 4,4 %. Im Rechtskreis des SGB II betrug sie Ende 2018 1,8 %. Die Zahl arbeitsloser Jugendlicher im Jobcenter sank dabei von 170 Personen Ende 2017 auf 137 Personen Ende 2018 (-19,4 %).

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im SGB II



Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Alleinerziehenden

Auch die Arbeitslosenzahlen von Alleinerziehenden haben sich im Jahr 2018 positiv entwickelt. Waren Ende 2017 noch 385 Alleinerziehende arbeitslos, so sank deren Anzahl bis Dezember 2018 deutlich um 66 auf 319 (- 17,1 %).

Entwicklung des Langzeitleistungsbezugs

Langzeitleistungsbezieher (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Arbeitslosengeld II bezogen haben.

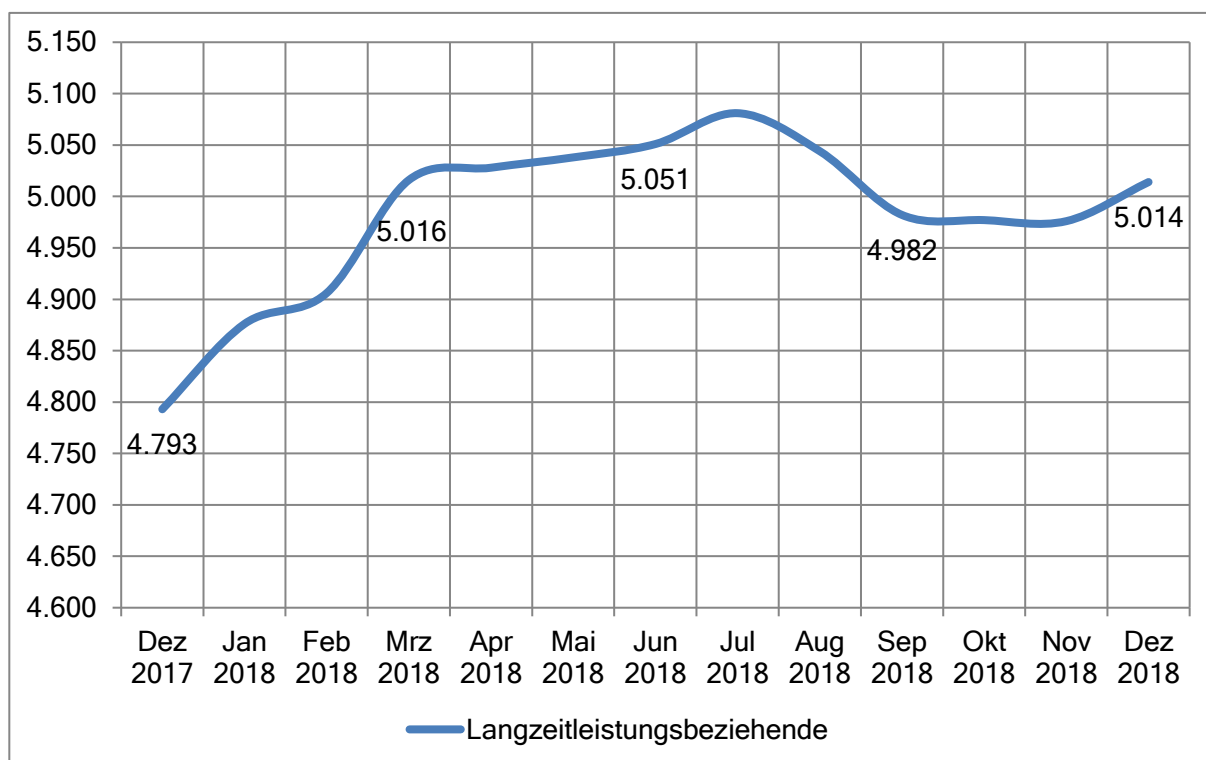
Die Zahl der LZB stieg im Jahr 2018 um 221 Personen (+4,6 %) im Vergleich zu Dezember 2017. Damit war der Anstieg in Pforzheim im Vergleich zu den anderen deutschen Großstädten (+2,0 %) leicht überdurchschnittlich.

Während die Zahl der LZB in der Gruppe der Menschen mit ausländischem Pass (2.592 Personen) um 16,1 % deutlich anstieg, ging sie in der Gruppe der Menschen mit deutschem Pass (2.422 Personen) um 6,6 % zurück. Begründet liegt dies vornehmlich darin, dass seit dem Jahr 2015 geflüchtete Personen inzwischen größtenteils nach Abschluss ihres Asylverfahrens in den SGB II-Bezug gewechselt sind. Insbesondere die durchschnittlich größeren Familien mit mehr Kindern erhöhen, auch nach erfolgreich absolviertem Sprachkurs, die Wahrscheinlichkeit, nicht innerhalb von zwei Jahren ein für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft ausreichendes Einkommen zu erzielen.

Mit den im Zuge des Teilhabechancengesetzes zum Jahr 2019 neu eingeführten §§ 16e und 16i SGB II erhofft sich das Jobcenter, den Personenkreis der Langzeitleistungsbeziehenden noch gezielter fördern zu können. Förderfähig sind Langzeitleistungsbeziehende, wenn sie seit mindes-

tens 6 Jahren im SGB II-Leistungsbezug stehen (§ 16i) bzw. mindestens zwei Jahre arbeitslos sind (§ 16e).

Entwicklung Langzeitleistungsbezug



Entwicklung der Zahlen der erwerbstätigen ELB

Die Anzahl der Personen, die ergänzend zu ihrer Arbeit Leistungen des Jobcenters in Anspruch nehmen müssen, ist im Jahr 2018 leicht zurückgegangen. Waren im Dezember 2017 noch 1.879 erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen, so waren es im Dezember 2018 noch 1.873 Personen (-0,3 %). Betrachtet man alle deutschen Großstädte, so ist der Rückgang hier durchschnittlich deutlicher ausgefallen (-5,1 %). Während die Zahl der selbständig Tätigen, die auf SGB II Leistungen angewiesen sind, leicht von 152 auf 156 Personen (+2,6 %) anstieg, ging insbesondere die Zahl der Personen mit geringfügiger Beschäftigung im vergangenen Jahr nochmals zurück von 912 auf 880 Personen (-3,5 %).

Durchschnittlich rund 24 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Bereich des Jobcenters Pforzheim waren 2018 erwerbstätig, wobei insgesamt über 80 % der erwerbstätigen ELB in geringfügiger Beschäftigung oder einer Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

Integrationen

2018 wurden insgesamt 1.782 Integrationen in Arbeit erfasst, davon 1.513 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die weiteren 269 Integrationen erfolgten demnach in voll qualifizierende Ausbildungen oder in Selbständigkeit. 899 integrierte Personen waren zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme Langzeitleistungsbezieher (50,4 %). 63,0 % waren Männer und entsprechend waren 37,0 % Frauen. Eine fehlende Kinderbetreuung stellt oftmals, und häufiger für Frauen als für Männer, ein Hindernis auf dem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt dar. 237 Personen waren Alleinerziehend (13,3 %).

2 Eingliederungsstrategie

Das Jobcenter Pforzheim setzt vielfältige Aktivitäten und Maßnahmen um, mit dem Ziel, Menschen in Arbeit zu integrieren. Die dahinter stehende Strategie und die auf deren Basis geplanten Maßnahmen werden im jährlichen Arbeitsmarktprogramm (Q 1625) festgelegt. Je nach Bedarfslage der Kundinnen und Kunden kommt eine Vielzahl von Förderangeboten und -instrumenten, ggf. auch in Kooperation mit Dritten, zum Einsatz.

Die geschäftspolitischen Ziele des Jobcenters ergeben sich zum einen aus der dargestellten Kundenstruktur und zum anderen aus der Zielvereinbarung, die mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg abgeschlossen wird.

Folgende Zielwerte wurden vereinbart:

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

Das erste Ziel, Senkung der Hilfebedürftigkeit, konnte erreicht werden. Die Integrationsquote konnte 2018 nicht wie geplant gesteigert werden. Die Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher ist in Pforzheim wie in fast allen Jobcentern nicht erreicht worden. Ziel ist im Jahr 2019 insbesondere die Integrationsquote durch noch konsequentere Vermittlung in Arbeit wieder zu erhöhen.

Neben den geschäftspolitischen Zielen hat sich die Stadt Pforzheim mit dem Sozial- und Integrationsplan eigene Ziele gesetzt. Hier sind vor allem die Ziele in der Lebenslage „Arbeit und Einkommen“ von Seiten des Jobcenters zu berücksichtigen und zu beeinflussen:

1. Bekämpfung und Vermeidung der Jugendarbeitslosigkeit:

Die Arbeitslosenquote der Personen unter 25 Jahren in beiden Rechtskreisen ist von 5,4 % auf 4,4 % zu senken.

2. Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit:

Die Anzahl der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen soll auf unter 1.550 gesenkt werden. Die Beschäftigungsfähigkeit von sehr arbeitsmarktfernen Arbeitslosen, deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt besonders erschwert ist, soll gesteigert werden.

Beide Ziele sind bis zum 31.12.2018 erreicht worden.

Handlungsfelder

Im Arbeitsmarktprogramm 2018 wurden folgende Handlungsfelder definiert und die jeweilige Ausgangslage beschrieben. Dazu wurden geeignete Maßnahmen konzipiert, ausgeschrieben und umgesetzt:

- Jugendliche in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integrieren
- Neukunden aktivieren und Integrationschancen erhöhen
- Gesundheitsförderung bei SGB II Leistungsbeziehenden
- Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und das Fachkräftepotential erhöhen
- Beschäftigungschancen bei Alleinerziehenden und Erziehenden erhöhen
- Beschäftigungschancen für Migrantinnen und Migranten / Flüchtlinge erhöhen
- Langzeitleistungsbeziehende aktivieren und Integrationschancen erhöhen
- Existenzgründungen prüfen und fördern

2 - Säulen-Strategie gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Die Umsetzung innovativer Strategien zur Vermeidung bzw. Beseitigung von Langzeitarbeitslosigkeit hat auch im Jahr 2018 die Arbeit im Fallmanagement geprägt. Die Planungen im Arbeitsmarktprogramm waren an dem im Jobcenter Pforzheim konzipierten 2 - Säulen -Konzept ausgerichtet.

Zunächst sollte die Beratung von neu in den Bezug von SGB II-Leistungen gekommenen Kundinnen und Kunden im Sinne eines präventiven Ansatzes immer dazu führen, Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. U.a. im Rahmen der frühzeitigen vernetzten Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren sollten Synergien erzielt werden (z.B. durch Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit im Bereich der Personengruppe der U25; Kooperationsvereinbarungen etc.). Daneben wurden mit dem Ziel der Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit auch familienzentrierte Ansätze erprobt. Dies erfolgte durch unseren innovativen Beratungsansatz nach dem ZAPF-Modell (s. Seite 13), der die Ressourcen und Erfordernisse der gesamten Bedarfsgemeinschaft und daraus abgeleitete Maßnahmen in den Blick nimmt. Bei Bedarf wird eine enge Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern wie dem Sozialen Dienst u.a. initiiert mit dem dahinter stehenden Ziel einer zumindest mittelfristigen Integration in Arbeit.

Bei der Integration in Arbeit ging es verstärkt darum, ggf. notwendige Qualifizierungen anzubieten und auf diese Weise die einzelne Kundin und den einzelnen Kunden zu fördern.

Wer seit mindestens 12 Monaten arbeitslos ist und damit statistisch als langzeitarbeitslos gilt, benötigt i.d.R. ebenfalls eine verstärkte Unterstützung. Auch dieser Personenkreis erhielt zunächst im Rahmen der Beratung und Betreuung im Fallmanagement Impulse und Perspektiven. Mit dem Ziel einer schrittweisen Heranführung an den Arbeitsmarkt gewann der Aspekt der sozialen Teilhabe verstärkt an Bedeutung. Die Gruppe der langzeitarbeitslosen Menschen gestaltete sich darüber hinaus sehr heterogen, so dass eine Reihe unterschiedlicher Instrumente zum Einsatz kam, damit Langzeitarbeitslosigkeit durchbrochen bzw. beendet werden konnte.

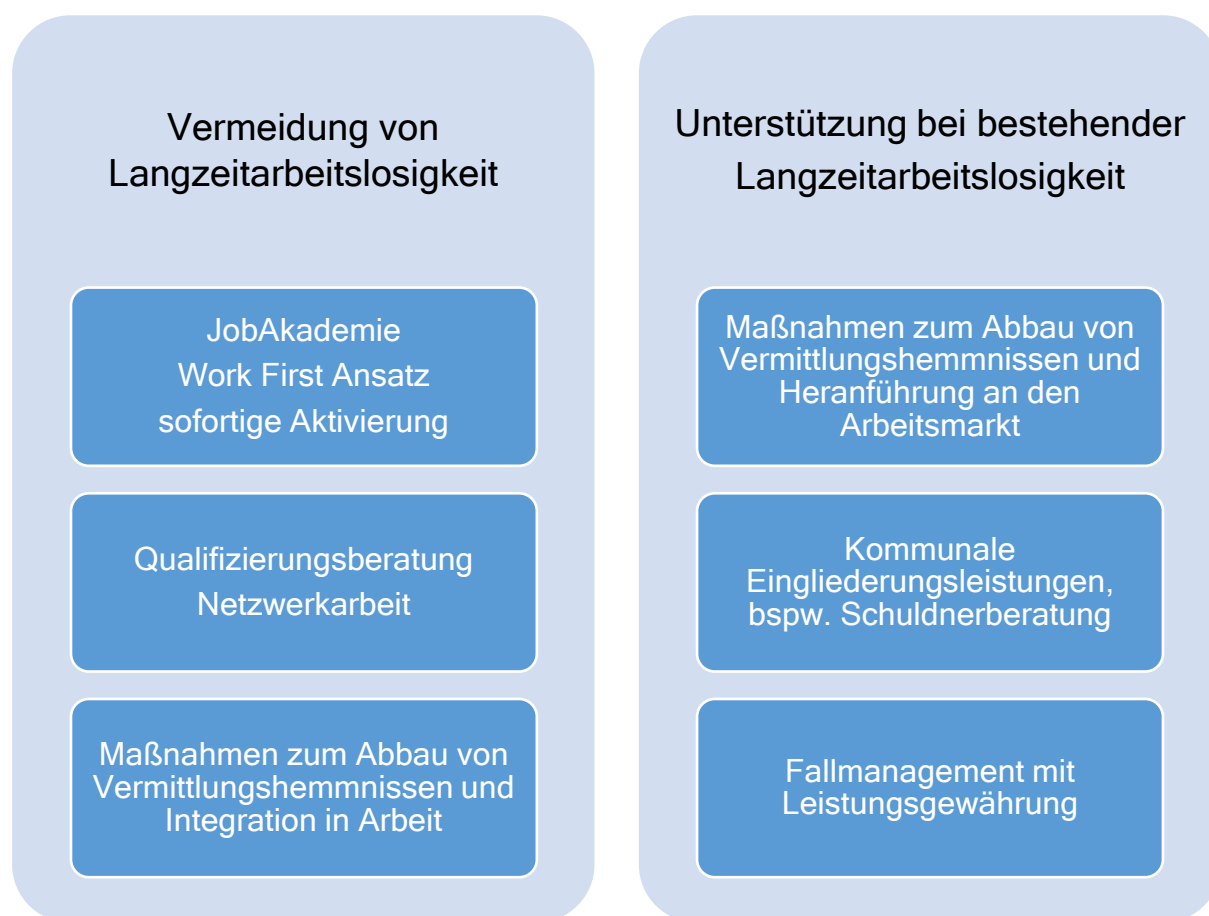
Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist im Jobcenter Pforzheim bis Ende 2018 auf 917 Personen gesunken, was den niedrigsten Wert seit Erfassung dieser Zahl darstellt. Den deutlichen Rückgang der Zahl an Langzeitarbeitslosen werten wir als Erfolg der von uns am 2 - Säulen -Konzept orientierten Integrationsstrategien.

Die personal- und zeitintensive Umsetzung einer passgenauen, innovativen und an den aktuellen Gegebenheiten von Ressourcen und Bedarfen der Kundinnen und Kunden wie des Arbeitsmarkts ausgerichteten Beratungsarbeit war dabei unentbehrlich. Nur die stetige Aktualisierung und Erweiterung der vorhandenen Kompetenzen u.a. durch fachlichen Austausch ermöglichte es, auch teils verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit und Möglichkeiten zur Überwindung mit Kundinnen und Kunden zu thematisieren und in den Blick zu nehmen und unter Einsatz geeigneter Mittel zu durchbrechen.

Die Verfolgung der auf dem 2 - Säulen -Konzept aufbauenden Integrationsstrategie hat sich auch im Jahr 2018 als zielführend erwiesen. Die folgende Darstellung bildet die angewandte individuelle Strategie dabei nur schematisch ab.

Schematische Darstellung der 2-Säulen-Strategie des Jobcenters Pforzheim

(vgl. Arbeitsmarktprogramm)



Mit der geplanten Einführung des Teilhabechancengesetzes wird das bisherige Konzept um eine Fokussierung zur „Unterstützung bei bestehender Langzeitarbeitslosigkeit - soziale Teilhabe“ erweitert.

In diesem Zug wird die zweite Säule des Konzepts nochmals differenziert, die bisherigen Leistungen zur Integration bereits langzeitarbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt werden erweitert, um die Ermöglichung sozialer Teilhabe durch die Aufnahme einer Tätigkeit in geförderten Beschäftigungsverhältnissen [vgl. Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters für 2019 (Vorlage Q 1625): 3. Säule: Teilhabe am Arbeitsmarkt].

3 Fallsteuerungskonzept

Die Einführung des im Jahr 2017 unter der Bezeichnung „ZAPF - Zielorientierter Ansatz Pforzheim“ im Fallmanagement unter Einbeziehung externer Beratung erarbeiteten ressourcenorientierten Fallsteuerungskonzepts wurde im Jahr 2018 weiter entwickelt. Nach den konzeptionellen Workshops der verschiedenen Arbeitsbereiche im Fallmanagement unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten im Jahresverlauf die Fachanwendung schrittweise angepasst und die Fallmanagerinnen und Fallmanager in der zugrundeliegenden Philosophie und Anwendung des Konzepts geschult werden.

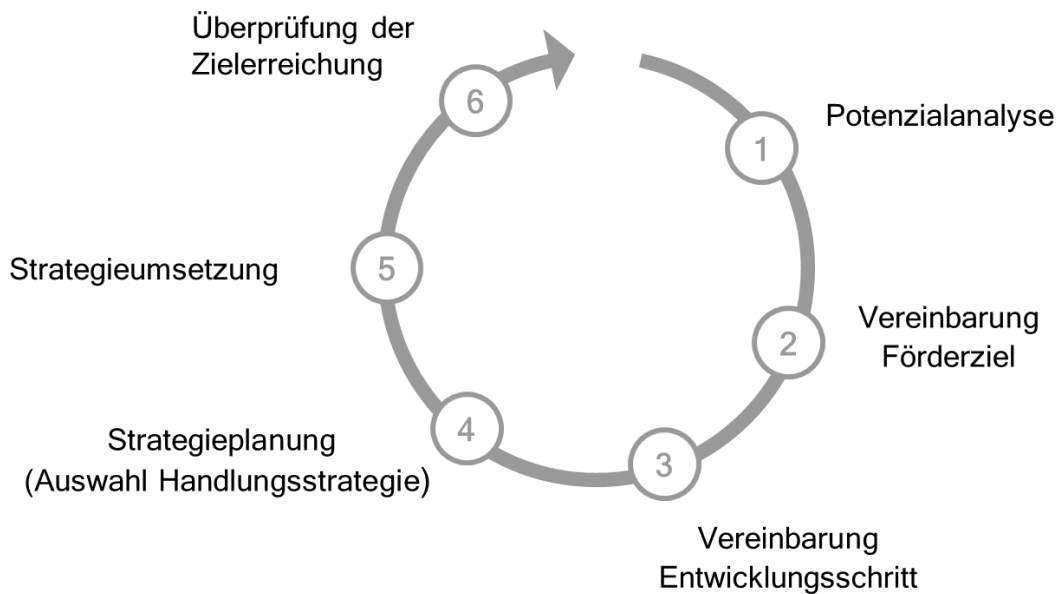
Grundlegend geht es darum, die Aufgaben und Prozesse im Fallmanagement noch klarer an den oben beschriebenen Zielen zu orientieren und ein gemeinsames Verständnis sowie eine einheitliche und transparente Umsetzung innovativer und kontinuierlich sich verbessernder Beratungsqualität zu erzielen. Dabei folgt unsere Beratungsarbeit künftig den folgenden Handlungsgrundsätzen.

ZAPF – Fallsteuerung: Philosophie und Werte



In der Beratungsarbeit gehen wir davon aus, dass jede Kundin und jeder Kunde über individuelle Ressourcen verfügt und diese auch positiv einsetzen kann. In der gemeinsamen Festlegung der Integrationsstrategie mit unseren Kundinnen und Kunden erarbeiten wir diese Ressourcen und machen sie nutzbar. Wir legen dem Beratungsprozess daher eine sogenannte „Kompetenzvermutung“ zugrunde, nach der jede Kundin und jeder Kunde individuelle Kompetenzen mit sich bringt.

Diese Erarbeitung und Umsetzung erfolgen in Form eines zyklischen Prozesses (Fallsteuerungszyklus), an dessen Beginn (jeweils) die vor allem auf vorhandene Ressourcen ausgreifende Potenzialanalyse steht.



Es ist das Ziel der einzelnen Fallmanagerinnen und Fallmanager, mit der Einführung des Fallsteuerungskonzeptes neben der Vereinheitlichung der Arbeitsweisen auch eine Qualitätssteigerung zu erreichen.

Die Bearbeitung aller Fälle und die Beratung und Betreuung der Kundinnen und Kunden nach unserem ressourcenorientierten Fallsteuerungskonzept (ZAPF) erfolgt seit Oktober 2018 beginnend mit einer Potenzialanalyse und wird bis ins Jahr 2019 hineinreichen. Basierend auf den sich auf diese Weise vervollständigenden Eingaben und Ergebnissen in der EDV-Fachanwendung wird dann im Herbst 2019 die Maßnahmenplanung 2020 durchgeführt.

4 Ressourcenorientierte Beratung und Eingliederung

Wesentlicher Erfolgsfaktor einer zielorientierten Eingliederung in Erwerbstätigkeit ist die Beratungsarbeit der Fallmanagerinnen und Fallmanager des Jobcenters, die gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden individuelle Strategien zur Überwindung problematischer Lebenssituationen festlegen. Die Beratungsarbeit orientiert sich dabei an dem gesetzlich verankerten Prinzip des „Förderns und Forderns“: Einerseits wird die Eigenverantwortlichkeit der Kundin oder des Kunden gefördert, um die Chance auf bestmögliche soziale Teilhabe zu unterstützen. Andererseits werden Einsatzbereitschaft und Mitwirkung von Kundinnen und Kunden erwartet, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager müssen also die Interessen und Bedarfe der Leistungsberechtigten mit den Anforderungen des Gesetzesauftrags und dem institutionellen Rahmen des Jobcenters in Einklang bringen. Kompetente Beratung hat letztendlich immer die berufliche Integration im Blick, die konkrete Ausgestaltung liegt in der Verantwortung der einzelnen Fallmanagerin bzw. des Fallmanagers und bezieht unsere Kundinnen und Kunden bei der Realisierung seines bzw. ihres Ziels zur Integration in Arbeit konsequent mit ein.

Neukundinnen und Neukunden

Unsere Neukundinnen und Neukunden werden im Rahmen des Antragsverfahrens direkt zur JobAkademie zugewiesen. Hiermit soll ein zügiger Zugang zum Arbeitsmarkt hergestellt werden. Die JobAkademie ist ein Angebot zu frühestmöglicher Begleitung und Unterstützung arbeitsloser bzw. arbeitssuchender Menschen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Mit dem Ziel „Work first“ wirbt die JobAkademie für ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das Konzept soll die Kundinnen und Kunden sofort bestmöglich unterstützen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Im Vordergrund steht die eigenverantwortliche unterstützte Suche nach einem neuen Arbeitsplatz mit dem angestrebten Ergebnis einer nachhaltigen Integration.



Analog zur JobAkademie gibt es das Angebot der JobAkademie für Erziehende. In der Maßnahme wird die Zielgruppe der Erziehenden in besonderem Maße gefördert. Ergänzt wird die JobAkademie für Erziehende um eine Beratung zur Organisation des Arbeitsalltags mit Kindern und von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie Hilfestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für die Kundinnen und Kunden, die bis zum Abschluss der JobAkademie bzw. der JobAkademie für Erziehende keine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen konnten, gibt die JobAkademie eine Empfehlung für die weitere Integrationsstrategie, welche von den Fallmanagerinnen und Fallmanagern des Jobcenters mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Anschluss gemeinsam geplant, erarbeitet und umgesetzt wird. So können beispielsweise auch mögliche gesundheitliche Einschränkungen frühestmöglich erkannt und auf eine Diagnostik bzw. Behandlung hingewirkt werden.

Die JobAkademie sowie die JobAkademie für Erziehende stellen für das Jobcenter einen wichtigen und unverzichtbaren Baustein zur *frühzeitigen Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit* dar und sollen auch in Zukunft fortgeführt werden.

Auch dank der guten Entwicklung des Arbeitsmarktes konnte die Integrationsquote in der JobAkademie mit durchschnittlich 58,5 %, in Bezug auf die Anzahl der zugewiesenen Personen, mit insgesamt 106 Integrationen auf einem hohen Niveau gehalten werden. Im Jahresverlauf ist festzustellen, dass neben Neukunden zunehmend auch länger im Bezug stehende Arbeitslose durch eine Teilnahme an der JobAkademie integriert werden konnten.

Jugendliche

Auch im Jahr 2018 wurde im Fallmanagement U25 großer Wert auf die zielgerichtete, schnelle und effektive Beratung und Betreuung junger Kundinnen und Kunden im Alter von 15 bis 24 Jahren gelegt.

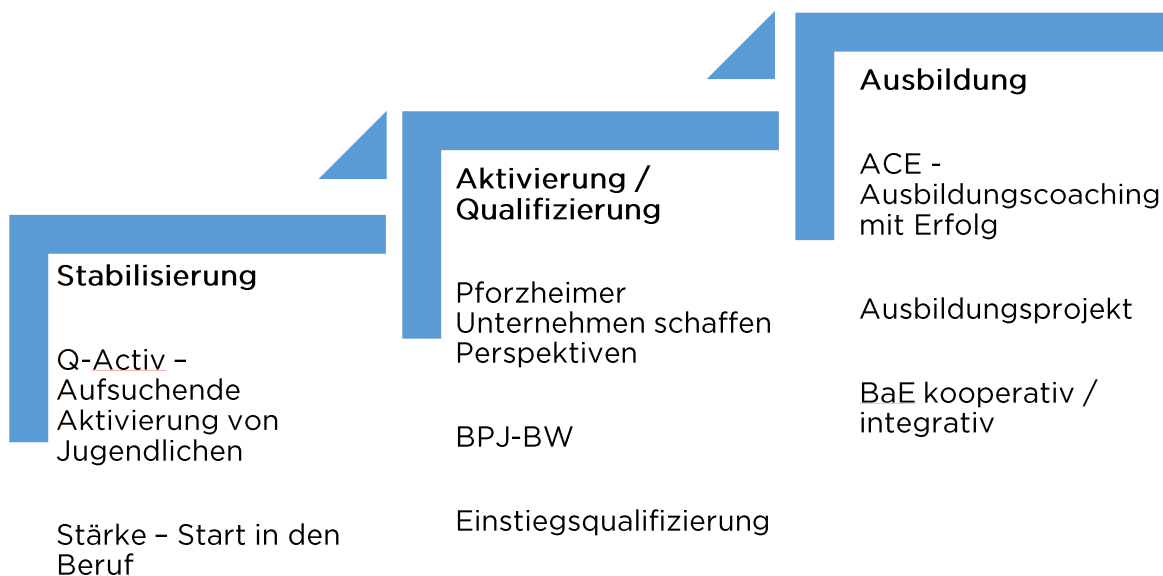
Um dieses Ziel zu erreichen, waren für die Arbeit mit unseren jugendlichen Kundinnen und Kunden mehrere Eckpunkte bestimmend: Das frühzeitige Aufgreifen der Bedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendlichen, eine hohe Kontaktdichte aufgrund eines geringen Betreuungsschlüssels sowie die Zusammenarbeit mit weiteren Fachkräften in den Lebenslagen junger Menschen.

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager sind ein zentraler Bestandteil eines Netzwerkes rund um den Übergang Schule-Beruf, die Ausbildung und die Integration in den Arbeitsmarkt.

Je nach persönlichem Bedarf setzte die Förderung mit dem Ziel der persönlichen Stabilisierung, Aktivierung oder Aufnahme einer Ausbildung bzw. im Einzelfall auch Arbeitsaufnahme an. Die hierfür im Bereich U25 angesiedelten Maßnahmen bearbeiteten stufenweise Schwerpunkte in den entsprechenden Bereichen. Es hat sich insbesondere im zurückliegenden Jahr gezeigt, dass sich aus allen Bereichen und auch aus niederschweligen Zugängen direkte Wege in Ausbildung oder Arbeit ermöglichen lassen.

Die Einbeziehung zusätzlicher Förderinstrumente wie der Einstiegsqualifizierung, des Eingliederungszuschusses in der Zielstellung einer Arbeitsaufnahme und die Nutzung kreativer Einstiegswege, u.a. über Praktika im Rahmen von Maßnahmen, haben ebenfalls neue Potenziale eröffnet.

Im Jahr 2018 konnte damit eine weitere Senkung der Zahl arbeitsloser Jugendlicher erreicht werden.



Durch die Einrichtung einer Fachstelle für junge Geflüchtete (Fachstelle für Integration U25) wurde dieser Personengruppe eine spezialisierte Unterstützung ermöglicht. Insbesondere Fragen des Erwerbs von Sprachkenntnissen und schulischen Abschlüssen standen im Vordergrund. Eine intensive Betreuung auch während des Besuchs von Schule oder Sprachkurs gewährleistete eine sehr frühzeitige Heranführung an und Auseinandersetzung mit Fragen der beruflichen Integration, beispielsweise durch Unterstützung bei der beruflichen Orientierung in Zusammenarbeit mit der (Berufs-)Beratung oder durch die Initiierung zusätzlicher Praktika.

Ein internes Berufsorientierungsprojekt (BOP) mit geflüchteten jungen Frauen im Rahmen einer studentischen Abschlussarbeit hat gerade für diesen Bereich wertvolle neue Erkenntnisse und Ansätze geliefert. So hat sich beispielsweise gezeigt, dass eine intensive Beratung über berufliche Perspektiven den Blick der jungen Menschen für die Vielzahl der sich in Deutschland bietenden beruflichen Möglichkeiten weitet. Die zeit- und methodenintensive Betreuung durch die zuständige Fallmanagerin in Kombination mit der Sammlung „praktischer“ Eindrücke beim gemeinsamen Besuch einer Ausbildungsmesse hat diesen Erfolg gefördert.

Die interne Schülerbetreuung für Kundinnen und Kunden als intensive Begleitung im Schulabgangsjahr (in Teilen in Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit und der Berufsberatung) sowie das Ausbildungsprojekt (s. Seite 28) in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberberatung konnten erfolgreich fortgeführt werden. Erstmals wurde in Kooperation der beiden beteiligten Fachkräfte ein internes Speeddating für eine Kundengruppe ausbildungssuchender Schulabgängerinnen und -abgänger durchgeführt.

Ebenfalls zum ersten Mal fand im Jahr 2018 ein „Berufsinformationstag Handwerk“ in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft, dem Regionalen Übergangsmanagement Stadt Pforzheim und Enzkreis sowie dem Bildungskordinator und dem Jobcenter des Enzkreises statt. Etwa 150 Jugendliche aus den VAB-Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen an den beruflichen Schulen mit dem Ziel der Vorbereitung auf die Integration in Ausbildung) hatten Gelegenheit, eine Reihe von Berufsbildern aus acht Handwerksinnungen kennenzulernen und mit Ausbildern sowie Auszubildenden der einzelnen Berufe ins Gespräch zu kommen.

Das Angebot eines durch Fallmanagerinnen und Fallmanager begleiteten Besuchs der Aus- und Weiterbildungsmesse „Beruf aktuell“ stellte eine weitere vielversprechende Erweiterung der Arbeit des Teams U25 dar.

Die Ausdifferenzierung der Aktivitäten für Jugendliche mit Blick auf die häufig multiplen und sich verändernden Problemlagen der Kundinnen und Kunden sowie die ausgebauten Zusammenarbeit mit externen Unterstützungsleistungen und Netzwerkpartnern erlangten im Jahr 2018 erneut vermehrt an Bedeutung. Die Erarbeitung und Erprobung neuer Formate und Kooperationsveranstaltungen zeigt positive Möglichkeiten zur Weiterentwicklung in diesem Bereich auf. So ist zum weiteren Ausbau des Angebotes für 2019 die Implementierung einer U25-Maßnahme für Jugendliche mit und ohne Fluchthintergrund zur Berufsorientierung und praktischen Qualifizierung mit dem Ziel der Integration in eine duale Ausbildung oder in Arbeitsverhältnisse geplant.

Geflüchtete

Im Rahmen der fachlichen Zugangssteuerung haben wir für Fallübergänge aus dem Asylbereich in den Zuständigkeitsbereich des SGB II eine „Fachstelle für Integration“ eingerichtet. Unterschieden wird bei der Betreuung zwischen Kundinnen und Kunden im Alter von unter und von über 25 Jahren. Der betreute Personenkreis umfasst geflüchtete Menschen, deren Asylantrag bewilligt wurde. Auch Personen, die im Nachgang einer Familienzusammenführung Leistungen nach dem SGB II erhalten, werden in einer der beiden Fachstellen betreut. Die primäre Aufgabe der beiden Fachstellen ist dabei die Sicherstellung einer nachhaltigen Teilnahme an den verschiedenen Angeboten des Jobcenters und externer Partner, z.B. an Integrationskursen zum Erwerb der deutschen Sprache.

Die interne „Fachstelle für Integration“ (FIN) hat, ausgehend von den Zielen des Migrationskonzeptes, die Aufgabe, Geflüchtete frühzeitig auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorzubereiten und die notwendigen Unterstützungsleistungen für die Integration in den 1. Arbeitsmarkt bereitzustellen sowie weitere Maßnahmen zur Stärkung der Eigenkompetenzen, beruflichen Qualifizierung und Vermittlung einzuleiten. Zur Unterstützung und Umsetzung der Ziele münden alle aus dem Asyl ins SGB II gewechselten Kundinnen und Kunden bis zum individuellen Beginn ihres Integrationskurses in die Maßnahme „Zukunft in Deutschland“ ein. Im Rahmen von 15 Wochenstunden lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Grundlagen des gesellschaftlichen und erwerbswirtschaftlichen Lebens in Deutschland. Zudem erhalten sie auch eine Tagesstruktur. Zentrales Ziel der FIN ist die Überwindung der sprachlichen Defizite in Wort und Schrift.

Die weitere Betreuung im allgemeinen Fallmanagement mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt erfolgt üblicherweise mit dem Erreichen des Sprachniveaus B1. Dieses entspricht der selbständigen Sprachanwendung, d.h. vertraute Situationen können in einfachen Sätzen zusammenhängend verstanden und erklärt werden. Über Erfahrungen und Erlebnisse kann berichtet sowie die eigenen Ziele und Pläne beschrieben werden. Weiterhin können einfache Arbeitsan- und Sicherheitsunterweisungen verstanden werden.

Den nachfolgenden Übersichtstabellen sind die Ergebnisse für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Integrationskurse 2018 zu entnehmen.

Ergebnisse Integrationskurse 2018 - TN Jobcenter im SGB II-Bezug

<u>Kursergebnis In-</u> <u>tegrationskurs</u>	<u>Gesamtsumme</u> <u>von Kunden</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>	<u>weiblich</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>	<u>männlich</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>
B1	90	22,0%	48	27,4%	42	17,9%
A2	196	47,9%	81	46,3%	115	49,1%
unter A2	112	27,4%	44	25,1%	68	29,1%
keines/keine An- gabe	11	2,7%	2	1,1%	9	3,8%
	409	100,0%	175	100,0%	234	100,0%

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass nur bei 22 % der Absolventen eines Integrationskurses das Zielniveau B1 erreicht wurde. Deutlich wird hier, dass viele Teilnehmer den Anforderungen nicht gewachsen sind und damit die Mehrzahl aller Teilnehmer, knapp 48 %, den Sprachkurs lediglich mit dem Sprachniveau A2 abschließt. Etwa jeder vierte Teilnehmer schließt unter A2 Niveau ab. Ein Grund hierfür ist unter anderem das Fehlen von schriftsprachlichen Grundlagen welche in den Alphabetisierungskursen nur bedingt behoben werden können.

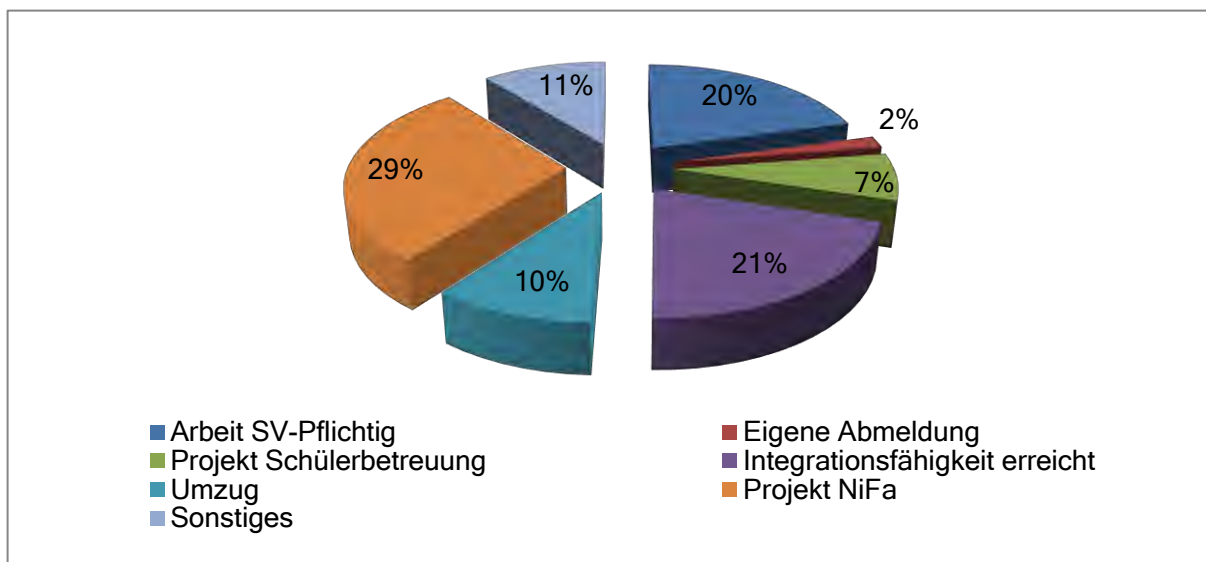
Ergebnisse Wiederholerkurse 2018 - TN Jobcenter im SGB II-Bezug

<u>Kursergebnis Wieder-</u> <u>holerkurs</u>	<u>Gesamt</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>	<u>weiblich</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>	<u>männlich</u>	<u>Anteil in</u> <u>%</u>
B1	19	25,3%	4	18,2%	15	28,3%
A2	37	49,3%	10	45,5%	27	50,9%
unter A2	19	25,3%	8	36,4%	11	20,8%
	75	100,0%	22	100,0%	53	100,0%

Kaum besser zeigen sich die Ergebnisse aus den Wiederholerkursen. Die prozentuale Verteilung ist nahezu identisch mit der Auswertung zu den Integrationskursen.

Zum Ende des Jahres 2018 befanden sich 420 Personen über 25 Jahren in Betreuung der Fachstelle für Integration. 111 Personen konnten im Verlauf des Jahres 2018 abgemeldet werden.

Fallabgänge aus der Fachstelle für Integration (FIN) nach Gründen



In 2018 gelang es mit 23 Integrationen in Arbeit ein dem Vorjahr ähnliches Ergebnis zu erzielen. Weitere 23 Personen haben ihren Integrationskurs erfolgreich absolviert und damit die Integrationsfähigkeit erreicht. 11 Personen sind aus dem Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Pforzheim weggezogen und 8 Personen wurden im Rahmen des Schülerprojektes für eine Berufsausbildung beraten und vorbereitet. Dabei konnte bislang eine Integration erreicht werden. In den anderen Fällen werden die sprachlichen Voraussetzungen, z. B. durch den Besuch einer beruflichen Vorbereitungsklasse weiter verbessert bis die Ausbildungsreife erreicht wird.

Darüber hinaus wurden 32 anerkannte Flüchtlinge in der Altersgruppe ab 25 Jahren in das Projekt NIFA (Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit) weitergeleitet. Die Unterstützung erfolgt dort in Form von Vermittlung zu weiterem Spracherwerb, Anerkennungsberatung, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Vermittlung in Arbeit. Lokale Netzwerkpartner unterstützen hier zusätzlich mit Maßnahmeangeboten. Eine weitere Kooperation erfolgt mit dem IQ-Netzwerk Baden-Württemberg, das einmal wöchentlich eine kostenlose Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse anbietet.

Projekt NIMAK

Durch einen Gemeinderatsbeschluss wurde zum 01.07.2018 das Projekt NIMAK im Jobcenter Pforzheim eingeführt. Das Projekt soll vor dem Hintergrund einer besseren Betreuungsrelation und einer höheren Kontaktdichte Integrationen einer definierten Zielgruppe fördern. Eine Integrationsquote von 36 Prozent soll erreicht werden, was einer Zahl von 12 Integrationen pro Monat entspricht.

Hierbei wurden folgende Kriterien als Projekthinhalte definiert:

- Nachhaltiges: Nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit (erfolgreicher Integration) werden die Fälle in regelmäßigen Zeitabständen auf Nachhaltigkeit überprüft. Von einer nachhaltigen Integration wird gesprochen, wenn eine Person 12 Monate nach der Integration noch in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist. Dabei ist es unerheblich, ob das aktuelle Beschäftigungsverhältnis dem ursprünglichem entspricht.
- Integrations-: Das Ziel ist die Integration in Erwerbstätigkeit oder die Aufstockung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Unter Aufstockung wird die Umwandlung vom z. B. Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verstanden.
- Management: Zielgerichtete Planung und Organisation des Integrationsprozesses. Die Ergebnisse werden in Listen erfasst und die Zielvorgaben regelmäßig evaluiert.
- Arbeitsmarktnaher: Zielgruppe sind Kundinnen und Kunden in einer kleinen Bedarfsgemeinschaft (1 - 3 Personen) mit maximal 600 € Restanspruch auf SGB II Leistungen.
- Kunden: Jede Fallmanagerin und jeder Fallmanager im Projekt betreut 100 Kundinnen und Kunden bei einer Mindestkontaktdichte von 8 Wochen.

Für das Projekt konnten zügig vier motivierte und engagierte Fallmanagerinnen und Fallmanager gewonnen werden, welche jeweils 100 Kundinnen und Kunden in die Betreuung aufgenommen haben. Das neue Team fand sehr schnell zusammen und zeichnete sich bereits nach kurzer Zeit durch eine gute Zusammenarbeit und hohen Teamgeist aus. Diese positiven Bedingungen haben sich entsprechend auf die Projektarbeit ausgewirkt, so dass die Projektziele von Beginn an im überdurchschnittlichen Maß erreicht werden konnten. Als grundlegender Erfolgsfaktor ermöglichte der gute Fallzahlenschlüssel eine hohe Betreuungsdichte und dadurch eine besonders zielgerichtete Beratung.

Ende 2018 konnten bereits 124 Menschen in Arbeit integriert werden und die dazugehörigen Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug abgemeldet werden. Damit konnte das gesetzte Projektziel von 72 Integrationen um 52 Integrationen übertroffen werden. Darüber hinaus konnten als äußerst positiver Nebeneffekt 70 weitere Beendigungen des Leistungsbezugs, beispielsweise durch die Inanspruchnahme vorrangiger Leistungen, z. B. Wohngeld, etc., herbeigeführt werden. Auch die Nachhaltigkeit überzeugt: Lediglich acht Bedarfsgemeinschaften mussten im Laufe des Jahres erneut Leistungen nach dem SGB II beantragen. Nach Möglichkeit wird dieser Personenkreis, wenn die Fördervoraussetzungen erfüllt sind, wieder in das Projekt NIMAK aufgenommen.

Qualifizierungen (FbW)

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ermöglicht insbesondere motivierten und arbeitsmarktnahen Kundinnen und Kunden des Jobcenters mit entsprechendem Förderbedarf eine Verbesserung ihrer Wettbewerbschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Mit Hilfe von Teilqualifizierungen oder Umschulungen wird eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt signifikant verbessert.

Die Vergabe von Bildungsgutscheinen in der Fort- und Weiterbildung (FbW) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Eine Förderung kommt in Frage, wenn eine deutliche Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten zu erwarten ist.

Im Rahmen einer individuellen Beratung reicht die Palette der bewilligten Weiterbildungen von A wie Altenpfleger bis W wie Wach & Sicherheitsfachkraft nach § 34a GewO. Darüber hinaus wurden auch Schweißer, Busführerscheine, Betreuungskräfte für Demenzzranke, Lokführer, Schulbegleiter, Kaufleute im Einzelhandel, Mediengestalter, Fachinformatiker, Berufskraftfahrer und Industrieelektroniker gefördert.

Insgesamt konnten in 2018 72 Personen mit einer FbW-Maßnahme gefördert werden. Davon wurden 34 Personen im Anschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert. Dies entspricht einer Integrationsquote von 47 %. Flankiert wird der Fachbereich Qualifizierungen vom Absolventenmanagement, welches bereits zwei Wochen vor Ende einer Fortbildung ansetzt und für weitere drei Monate intensive Vermittlungsbemühungen zur Integration in den Arbeitsmarkt beinhaltet.

Die Qualifizierungsberatung sieht sich gerade in Zeiten eines guten Arbeitsmarktes vor besonderen Herausforderungen zur Vorteilsübersetzung von Weiterbildungen bei den SGB II Kundinnen und Kunden.

So konnten im Rahmen einer umfangreichen Beratungsaktion mit vorausgegangener Informationsveranstaltung neun Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Maßnahme „Migranten pflegen Migranten“ gewonnen werden. Im Kern wird zur Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI ausgebildet. Flankiert wurde und wird die Maßnahme durch Sprachförderung. Auch bei Fertigstellung dieses Berichts im Mai 2019 waren noch alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Kurs.

Kommunale Beschäftigungsförderung

Neben dem Eingliederungstitel in Höhe von rund 6,7 Mio. € stellte die Kommune noch ein zusätzliches Budget in Höhe von 404.724 € im Jahr 2018 zur Förderung arbeits- bzw. beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Verfügung, die nicht durch SGB II Leistungen gedeckt sind.

Durch das städtische Budget der Kommunalen Beschäftigungsförderung ist ein flexibles Reagieren auf Bundes- und Landesprogramme möglich. Kofinanzierungen, beispielsweise im Rahmen von ESF-Förderprogrammen, können gegeben und zugesagt werden. Damit können Drittmittel für die Stadt akquiriert werden. Es steht somit ein Vielfaches der eingesetzten Finanzen für die Stadt zur Verfügung.

Die Basis für die Arbeit der Kommunalen Beschäftigungsförderung war auch im Jahr 2018 das im Ausschuss für Soziales und Beschäftigung beschlossene Konzept und die hier festgelegten handlungsleitenden Grundsätze:

- Fördervoraussetzungen: Konzepte entsprechen alle den allgemeinen Zuschussrichtlinien der Stadt; orientieren sich an den Zielen des Masterplanes und des Sozial- und Integrationsplanes; Zielrichtungen der Planungen im Jobcenter fließen ein; Projekte über 30.000 EUR werden durch den Ausschuss genehmigt
- Projektförderung: Keine dauerhafte institutionelle Förderung; es geht um sogenannte „Anschubfinanzierungen“
- Nachrangigkeit: Es werden nur Projekte gefördert, die gesetzlich nicht förderfähig sind
- Beteiligung am Sozialcontrolling: Projekte der Beschäftigungsförderung werden mit Zielen versehen und im Rahmen des Verwendungsnachweises ausgewertet

Ziele, die mit den Mitteln verfolgt werden:

- Optimale Angebote zur Deckung der Bedarfe in der Stadt Pforzheim schaffen und fördern
- Optimale Finanzierungen generieren
- Drittmittelakquise

Förderschwerpunkte:

- Übergang Schule-Beruf
- Förderung der Ausbildung
- Anerkennung von Abschlüssen
- Herstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit
- Netzwerkarbeit

Nachfolgend möchten wir insbesondere auf folgende Projekte, die im Jahr 2018 über die Mittel der kommunalen Beschäftigungsförderung kofinanziert wurden, aufmerksam machen:

Das *Projekt BIWAQ*, welches durch die Kommunale Beschäftigungsförderung in Pforzheim koordiniert und umgesetzt wird, verfolgt hauptsächlich die nachfolgenden Ziele:

- die Stabilisierung, Qualifizierung und Integration von (langzeit-) arbeitslosen Menschen über 26 Jahren in Beschäftigung.
- Stärkung der lokalen Ökonomie in den Quartieren Innenstadt-Südost, Oststadt und Kaiser-Friedrich-Straße/Weststadt
- Schaffung eines sichtbaren Mehrwerts für die Quartiere und Verbesserung des innerstädtischen Zusammenhalts.

Die Angebote richten sich an alle interessierten Bewohnerinnen und Bewohner des jeweiligen Quartiers. Zu den Angeboten zählen unter anderem die Quartierszentren, Qualifizierungen im Medienwerk und im Spielwerk, Gestaltungsaktivitäten in den Quartieren, Unternehmensnetzwerk, Filmreihe „Neue Energien für die Weststadt“ sowie die Koordination der jeweiligen Angebote.

Außerdem beteiligt sich die Kommunale Beschäftigungsförderung am *Projekt JUSTIQ*, dass die Sicherstellung der sozialen und beruflichen Integration von sogenannten benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 27 Jahre, insbesondere mit schwerwiegenden persönlichen und familiären Schwierigkeiten sowie der Vernetzung der vorhandenen Fördersysteme im Bereich Übergang Schule-Beruf zur Zielsetzung hat. Besondere Schwerpunkte bilden die Vorbereitung junger Menschen mit Unterstützungsbedarf nach § 13 Abs. 1 SGB VIII auf die (Wieder) Aufnahme von schulischer und beruflicher Bildung, berufsvorbereitender Maßnahmen bzw. Arbeit und Schaffung effektiver und effizienter Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Maßnahmeträgern und zuständigen öffentlichen Einrichtungen im Bereich Übergang Schule-Beruf.

Die Durchführung erfolgt durch den Stadtjugendring (SJR). Das Antragsverfahren für das Jahr 2019 dauert noch an.

Zur Verbesserung der schulischen Leistungen werden *individuelle Lernbegleiter* für Schülerinnen und Schüler mit dem Ziel eines erfolgreichen Schulabschlusses und einer Anschlussperspektive (weiterer Schulbesuch oder vorrangig Integration in Ausbildung oder nachrangig in Arbeit) eingesetzt. Die ehrenamtlichen Lernbegleiter werden vom SJR angeleitet und begleitet.

Das *Personal in der Koordinierungsstelle* wurde mithilfe der *Förderung* einer weiteren Vollzeitstelle in der zentralen Koordinierungsstelle zur Vermittlung in Integrationskurse für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 aus dem Budget der Kommunalen Beschäftigungsförderung aufgestockt.

Die Koordinierungsstelle hat auch zum Ziel, einen optimierten und unkomplizierten Zugang zu Sprachkursen sicherzustellen. Mit der personellen Verstärkung sollen die organisatorischen und nachgeordneten Abläufe optimiert und die Vermittlung in Arbeit beschleunigt werden.

Der *Lehr- und Lernbetrieb „Goldener Anker“* von QPS wird mit einem Zuschuss zur Gesamtfinanzierung gefördert.

Die zur Verfügung stehenden Mittel für das Jahr 2018 wurden nahezu ausgeschöpft bzw. es wurden Projekte für das Jahr 2019 bewilligt, so dass die finanziellen Mittel übertragen werden konnten.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die BCA ist zuständig für Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie setzt sich für die Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven für Arbeitssuchende des Jobcenters Pforzheim mit erzieherischen und familiären Verpflichtungen ein. Dazu gehört insbesondere die Arbeit mit Alleinerziehenden, Familien mit Kindern und anderen Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt oft benachteiligt sind.

Für das Jahr 2018 wurden folgende Projekte als Schwerpunkte gesetzt:

- Die Projektarbeit und Beratung im Rahmen der Unterstützungsangebote von KuKi - der Kurzzeit-Kinderbetreuung des Jobcenter Pforzheim.
- Die BCA informiert, berät und unterstützt insbesondere Arbeitssuchende mit familiären Verpflichtungen, Arbeitgebern und deren Organisationen, Institutionen und Netzwerken, die im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie tätig sind.
- Eine allgemeine Beratung zur Kinderbetreuung für Frauen und Männer, Alleinerziehende bzw. Eltern mit Kindern. Außerdem steht die BCA als Ansprechpartnerin den Fallmanagerinnen und Fallmanagern unterstützend mit ihrem Fachwissen zur Seite. So können in dieser engen Zusammenarbeit zwischen Fallmanagement, Erziehenden und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Einzellösungen für Kundinnen und Kunden gefunden werden und Vermittlungshemmnisse abgebaut sowie die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert und ermöglicht werden.

Die Durchführung von Informationsveranstaltungen und ein regelmäßiger Austausch, sowohl intern als auch extern, sind weitere Schwerpunkte in der Arbeit der BCA. Ferner betreut die BCA die Maßnahmen TAFF, MIKA und FABE (ESF Förderprogramme) als Ansprechpartnerin. Die Beauftragte für Chancengleichheit des Jobcenters Pforzheim wirkt in verschiedenen kommunalen Gremien und Arbeitskreisen, z.B. AG Kinderbetreuung oder AG Integration im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und Frauenbündnis sowie bei der Maßnahmeplanung mit.

Kurzzeitkinderbetreuung (Kuki)

Das in 2017 ausgearbeitete und im Gemeinderat bewilligte Konzept der Kurzzeitkinderbetreuung, angelehnt an das Marburger Modell KuK (Kind und Karriere) konnte als in Baden-Württemberg bis dahin einzigartiges Projekt im Januar 2018 starten.

Das Angebot der Kurzzeit-Kinderbetreuung richtet sich ausschließlich an Eltern, die auf die Unterstützung durch das SGB II angewiesen, Kundinnen und Kunden des Jobcenters Pforzheim sind und für ihre Kinder im Alter von 3 - 6 Jahren noch keinen Platz im Regelkindergarten erhalten haben. Es handelt sich um eine Übergangslösung, bis ein dauerhafter Regelkindergartenplatz gefunden ist.



Den Eltern fällt es bei fehlender Kinderbetreuung häufig schwer, ihren beruflichen Wiedereinstieg zu organisieren. Das Angebot kann kurzfristig und somit ohne lange Wartezeiten in Anspruch genommen werden. Erziehende haben so die Möglichkeit, entsprechend schnell und flexibel auf Angebote des Arbeitsmarktes zu reagieren.

KuKi bietet mit einer ausgebildeten Erzieherin und erfahrenen Tagesmüttern, qualifizierte Kinderbetreuung an, von der Randzeitenbetreuung über die Kernzeitenbetreuung, die Ferienbetreuung für schulpflichtige Geschwisterkinder, das Angebot eines kostenlosen Mittagessens für die Erziehenden und deren Kinder bis hin zu Unterstützungsangeboten bei der Suche nach regulären Betreuungsmöglichkeiten. Mit diesem umfassenden Angebot können sich die Familien Schritt für Schritt an die neue Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewöhnen.

Mitte Januar 2018 wurden die ersten Kinder eingewöhnt, so dass bereits nach wenigen Wochen die geplante Zahl von 7 zu betreuenden Kindern erreicht war. Die Plätze in KuKi waren nach kurzer Zeit belegt. 5 Mütter konnten sich intensiv um ihren beruflichen Wiedereinstieg kümmern; Maßnahmen des Jobcenters besuchen und größtenteils bereits erfolgreich in Erwerbsarbeit integriert werden. Zu Beginn des neuen Kindergartenjahres konnten 6 von 7 Kindern in einen Regelkindergarten wechseln.

Durch den Einsatz einer weiteren Kinderpflegerin konnte die Zahl der zu betreuenden Kinder ab Oktober auf 9 Kinder erhöht werden, wenngleich weiterhin der sehr große Bedarf und die große Nachfrage unserer Kundinnen und Kunden zeitweise das Führen einer Warteliste erfordert. Gleichzeitig wurden durch gutes Zeitmanagement die Kosten reduziert und die Betreuungszeit am Nachmittag erweitert.

Das Jahr 2018 war ein erfolgreiches Jahr. Aufgrund der Flexibilität des Trägers konnte über das ganze Jahr hinweg das Angebot auf die Bedarfe angepasst werden, so dass das Projekt auch in 2019 weitergeführt werden kann. Nichtsdestotrotz werden wir oft von Müttern von 2-jährigen Kindern kontaktiert, denen wir altersbedingt dieses Jahr leider keine Betreuungsmöglichkeit anbieten können.

Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende (NewAP)

Das Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende trägt dazu bei, Transparenz in die einzelnen Angebote für Alleinerziehende zu bringen und hilft den Netzwerkakteuren vor Ort, ihre Dienstleistungsangebote für Alleinerziehende besser zu koordinieren sowie zu Leistungsketten zu verknüpfen. Eine weitere Zielsetzung ist es, die Lebens- und Arbeitsperspektiven für Alleinerziehende nachhaltig zu verbessern. Alle Alleinerziehenden im SGB II, aber auch Beschäftigte, die aufgrund der besonderen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Stabilisierung ihrer Beschäftigung Unterstützung benötigen, sollen davon profitieren.



Ein besonderes Ereignis in der Arbeit des Netzwerkes war der im September 2018 durch die AG Gesundheit durchgeführte Gesundheitstag für Alleinerziehende. Alleinerziehende aus Pforzheim sollten die Möglichkeit erhalten, sich einen Nachmittag lang nicht nur zu informieren, sondern unterschiedlichste Angebote auszuprobieren. Neben Informationen rund um das Thema Gesundheit wurden den Alleinerziehenden und deren Kindern Spaß und Erlebnis, Informationen zur Ernährung und sportliche Aktivitäten zum Ausprobieren geboten.

Personen mit Einkünften aus selbstständiger Arbeit

Bereits seit einigen Jahren gibt es im Jobcenter zwei Fallmanager, die sich um die Kundengruppe der Existenzgründer und Selbständigen kümmern. Die Zahl der Selbständigen hält sich trotz regelmäßigen Geschäftsneugründungen und Geschäftsaufgaben auf einem konstanten aber vergleichsweise niedrigen Niveau.

Aufgabe der beiden Fallmanager ist die Begleitung der bereits selbständigen Kundinnen und Kunden und die Prüfung und Förderung von Existenzgründungen. Ziel bei der Begleitung von Existenzgründungen ist die Selbstständigkeit mit den Kundinnen und Kunden erfolgreich aufzubauen, so dass anschließend kein ergänzender Transferbezug des Jobcenters mehr erforderlich ist. Die Prüfung einer neuen Existenzgründung stellt sich dabei als sehr umfangreich dar, denn für die Gründerinnen und Gründer bestehen hohe Anforderungen. Einerseits muss eine persönliche und fachliche Eignung der Gründerin oder des Gründers vorliegen, andererseits stehen persönliche Problemlagen wie Verschuldung, gesundheitliche Einschränkungen, etc. einer Förderung häufig im Wege. Vor diesem Hintergrund steht die Förderung einer Existenzgründung nur einem eingeschränkten Kreis an Leistungsbeziehenden als geeignetes Instrument zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit zur Verfügung.

Aufgrund unserer und der Erfahrung anderer Jobcenter zeigt sich, dass Existenzgründerinnen und -gründer, die fachkundig und intensiv auf dem Weg in die Selbstständigkeit beraten und betreut werden, größere Aussichten auf eine erfolgreiche und nachhaltige Gründung haben.

Die Arbeit der speziell geschulten Fallmanager ist sehr zeitintensiv und erfordert fachübergreifende Kenntnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes. Um Synergieeffekte zu erzielen, müssen die Fallmanager eng mit anderen Fachämtern und Fachabteilungen zusammenarbeiten. Die Fallmanager haben einen verbesserten Betreuungsschlüssel und können damit sowohl die Kundinnen und Kunden, die selbständig sind wie auch jene, die sich selbständig machen möchten, häufiger einladen und intensiver betreuen. Des Weiteren verfügen diese Mitarbeiter über umfangreiche Kenntnisse im Bereich der Betriebswirtschaft etc. und können damit Neugründungen besser prüfen.

Im Jahr 2018 wurden mehr Existenzgründungen gefördert als 2017. Daneben konnten auch Kundinnen und Kunden erfolgreich in die Selbstständigkeit entlassen werden. Ferner konnten in 2018 Kundinnen und Kunden, die bereits länger selbständig waren und deren Unternehmen keine Gewinne abgeworfen hat, durch eine intensive Beratung motiviert werden, die Selbstständigkeit zu beenden und in Arbeit integriert werden.

Der Ansatz, eine komplette Bedarfsgemeinschaft durch eine Fallmanagerin bzw. einen Fallmanager zu betreuen, wurde in 2018 auch im Bereich Selbstständigkeit umgesetzt. Da häufig die gesamte Familie im Unternehmen mitarbeitet, wird durch die ganzheitliche Betreuung der kompletten Bedarfsgemeinschaft eine zielgerichtete Begleitung und Unterstützung ermöglicht.

Modellprojekt zur Gesundheitsförderung



Seit 2017 ist das Jobcenter Pforzheim Standort zur Umsetzung des Modellprojekts „Gesundheitsförderung für arbeitslose Menschen“ in Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Krankenkassen. Das Projekt bietet niederschwellige Ansätze und Zugänge, um gesundheitliche Einschränkungen und Krankheit insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit nicht entstehen zu lassen bzw. deren Auswirkungen zu vermindern.

Hierzu arbeiten eine Gesundheitskoordinatorin und die Fallmanagerinnen und Fallmanager im Rahmen motivierender Gesundheitsberatung im Jobcenter gemeinsam daran, das Thema Gesundheit einerseits verstärkt in den Fokus der Fallarbeit zu rücken, andererseits einfache Zugänge zu Unterstützungsleistungen der Krankenkassen im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung zu eröffnen.

Neben der Beratung stehen im Rahmen des Projekts aufgelegte, regelmäßig wiederkehrende und auf die Zielgruppe angepasste Kursangebote unterschiedlicher Anbieter aus den Bereichen Stressabbau, Bewegung und Ernährung zur Verfügung. Deutlich abzusehen sind bereits nach einem Jahr die besonderen Bedarfe hinsichtlich einer überschaubaren Kursstruktur und der individuellen motivierenden Unterstützung.

Umgesetzt wurde das Projekt im Jahr 2018 darüber hinaus im Rahmen zentraler Veranstaltungen: ein Gesundheitstag im Februar machte als Auftaktveranstaltung Programm und Angebote der Gesundheitsförderung des Jobcenters durch Beteiligung einer Vielzahl von Kooperationspartnern sicht- und erlebbar. Das Format mit Informationsständen und Mitmachangeboten wurde im Rahmen eines auf den Bereich Entspannung/Stressabbau ausgerichteten Thementages im November in den Räumlichkeiten des Jobcenters fortgesetzt und von zahlreichen Kundinnen und Kunden positiv wahrgenommen.

Neben der Fortsetzung der motivierenden Gesundheitsberatung sind auch für das Jahr 2019 weitere Themen- und Gesundheitstage in den Bereichen Ernährung und Bewegung geplant. Auch das lokale und regionale Netzwerk mit Kooperationspartnern aus den Bereichen der Prävention und Gesundheitsförderung sowie der im Fallmanagement integrierten Gesundheitszirkel sollen im nächsten Jahr verstärkt ausgebaut werden.

Sozialer Arbeitsmarkt

Bis Ende 2018 wurde das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“ am Arbeitsmarkt umgesetzt. Auch das Jobcenter Pforzheim hat sich an diesem Programm beteiligt. Ebenso wird das Programm „LZA - Langzeitarbeitslosenprogramm“ in bereits bewilligten Fällen weiterhin gefördert. In beiden Projekten ging es darum, langzeitarbeitslose Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen eine soziale Teilhabe zu ermöglichen. Bei beiden Programmen erfolgte ein bedarfsbegleitendes Coaching. Aus der Erfahrung dieser Projekte heraus wurde der soziale Arbeitsmarkt entwickelt und gesetzlich verankert.

Für arbeitsmarktferne Menschen wurde zum 01.01.2019 mit § 16i SGB II ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt. Da die Ermöglichung sozialer Teilhabe einen wesentlichen Aspekt der Gesamtstrategie des Jobcenters Pforzheim in 2019 darstellt, liegt hier ein Handlungsschwerpunkt. Durch das neue Teilhabechancengesetz (§§ 16 e und 16 i) sollen Arbeitsver-

hältnisse mittels Lohnkostenzuschüssen gefördert werden. Gleichzeitig soll eine ganzheitliche, beschäftigungsorientierte Betreuung der geförderten Kundinnen und Kunden durch ein begleitendes Coaching erfolgen.

Um die Neueinführung des Förderinstruments zeitnah umzusetzen, wurden deshalb bereits in 2018 entsprechende Vorbereitungen in Zielstellung und Organisation getroffen, potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer identifiziert sowie durch die Arbeitgeberberatung bereits Arbeitgeber sensibilisiert und deren Interesse an dem neuen Förderinstrument geweckt.

Es sollen im Jahr 2019 mindestens 60 Förderfälle generiert werden, hiervon 30 bei örtlichen Trägern und mindestens 30 in der freien Wirtschaft. Das Jobcenter Pforzheim stellt im Jahr 2019 ca. 1,35 Mio. EUR an Mitteln zur Verfügung.

Die arbeitgeberorientierte Vermittlung

Die Arbeitgeberberatung des Jobcenters war im Jahr 2018 bei einer Vielzahl von Integrationen beteiligt: In 117 Fällen konnte nach intensiver Beratungs- und Vermittlungsarbeit eine Integration in sozialversicherungspflichtige Ausbildung oder Beschäftigung erreicht werden. Im Rahmen von Kontakten zu Arbeitgebern bestehen die Hauptinhalte zum einen in der Akquise und zum anderen bei der assistierten Vermittlung von SGB II Kunden. In 2018 konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitgeberberatung 248 Arbeitsstellen und 58 Ausbildungsstellen akquirieren.

Das Ausbildungsprojekt in Zusammenarbeit mit dem Team für unter 25-jährige verhalf 23 jungen Menschen zu einer Ausbildung oder einer vorbereitenden Maßnahme als Einstiegsqualifizierung für einen späteren Ausbildungsberuf. In 17 Fällen wurde das Instrument der Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf eine mögliche Ausbildung genutzt. Darüber hinaus betreute die Arbeitgeberberatung Bundes- und Landesprojekte, wie z.B. LZA - Langzeitarbeitslose, Passiv-Aktiv-Tausch (PAT), und führte das Absolventenmanagement für Qualifizierungen nach § 81 SGB III „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ durch.

In Einzelfällen wurden auch Förderungen nach dem „WegeBau“-Programm; „Förderung von Beschäftigten“ in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur initiiert.

Regelmäßige Veranstaltungen, sogenannte Recruitings wurden für die JobAkademie organisiert. Dabei stellen Arbeitgeber konkrete Arbeitsstellen vor und können anschließend mit interessierten Kundinnen und Kunden Gespräche führen.

Die Arbeitgeberberatung ist darüber hinaus in verschiedenen Netzwerken / Veranstaltungen, z.B. der Fachkräfteallianz, IHK, HWK, Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald oder dem Unternehmensnetzwerk aus dem Projekt BIWAK vertreten.

Das Jobcenter Pforzheim veranstaltete im März 2018 gemeinsam mit dem Jobcenter Enzkreis und der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim zum dritten Mal eine Bildungsmesse in den Räumen der Arbeitsagentur in Pforzheim. Unter dem Motto „Perspektive Qualifizierung“ konnten sich die Besucherinnen und Besucher über Weiterbildungsangebote und Bildungstrends informieren. Die Angebote umfassten beispielsweise Weiterbildungen und Umschulungen in den Bereichen Gesundheit und Soziales, Metall und Elektro, Lager/Logistik oder Schutz- und Sicherheit. Weitere Angebote beinhalteten die Themen: Teilzeitausbildungen für Frauen, Qualifizierungsbausteine in der Gastronomie, Qualifizierungsangebote für Akademiker und Führungskräfte sowie Bewerbungs- und Businesscoaching. Darüber hinaus gab es Informationen über Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen und über die Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs.

Eingeladen waren Arbeitslose, die keinen Berufsabschluss haben oder längere Zeit nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig waren und für die eine Anpassungsqualifizierung oder Umschulung

interessant sein könnte. Etwa 400 interessierte Frauen und Männer nutzten die Möglichkeit, sich an den Infoständen zu informieren und beraten zu lassen.

Unter dem Motto „Der persönliche Eindruck zählt“ fand am 9. Oktober eine gemeinsame Arbeitgebermesse zusammen mit dem Jobcenter Enzkreis und 20 örtlichen Arbeitgebern, erstmals im Pforzheimer Reuchlinhaus, statt. Abseits formaler Bewerbungen hatten die Arbeitsuchenden hier die Gelegenheit, persönlich den Arbeitgebern gegenüber zu treten. Rund 500 Kundinnen und



Kunden haben ihre Chance ergriffen.

Die Messe war ein voller Erfolg, welchen die Verantwortlichen mit einer „Win-Win-Win“ Situation beschrieben; „für die Jobcenter, die Menschen eine Perspektive geben möchten; für die Firmen; dass sie gute Fachkräfte finden sowie für die Besucher, dass sie eine Arbeit finden, die ihnen Freude macht“.

Während der Arbeitgebermesse wurde erstmalig für rund 100 Migrantinnen und Migranten, überwiegend mit Fluchthintergrund, ein Speeddating in Kooperation mit dem Projekt NIFA veranstaltet. Dabei konnten die Arbeitgeber in kurzen Gesprächen einen Überblick zu Motivation und Kenntnissen / Fähigkeiten gewinnen.

Benchlearning der Optionskommunen

Seit der Zulassung zum kommunalen Träger 2012 nimmt das Jobcenter Pforzheim am „Benchlearning der Optionskommunen“ teil.

Ziele des Benchlearnings sind dabei Optimierungsprozesse fortlaufend voranzutreiben, eine kontinuierliche Verbesserung der Aufgabenwahrung im

Bereich des SGB II sowie die Netzwerkbildung zu fördern. Im Rahmen des Benchlearnings können die Optionskommunen sich in zehn Vergleichsringe unterteilt zu verschiedenen Themen austauschen. Neben den vergleichsringübergreifend festgelegten Jahresthemen können sich die Jobcenter in den einzelnen Vergleichsringen auch mit eigenen Themenschwerpunkten auseinandersetzen. Im Jahr 2018 stand hierbei der fachübergreifende Austausch zum Thema Digitalisierung im Vordergrund. Das Jobcenter Pforzheim wird sich, wie auch die gesamte Stadtverwaltung, in den kommenden Jahren der Thematik Digitalisierung stellen und neue Möglichkeiten für eine modernere Dienstleistungserbringung sukzessive entwickeln und umsetzen.

Die Vergleichsringe werden durch ein Beratungsunternehmen unterstützt, das neben der Moderation der Treffen auch den fachlichen Input übernimmt und einmal jährlich eine Fachtagung für alle kommunalen Jobcenter organisiert.

Benchlearning der Optionskommunen



DEUTSCHER
LANDKREISTAG



Deutscher
Städtetag

Ziel ist weiterhin insbesondere die Förderung einer gemeinsamen Identität der Optionskommunen, welche sich auch durch einem neuen gemeinsamen optischen Auftritt der kommunalen Jobcenter auszeichnet (siehe auch: <https://www.kommunale-jobcenter.de/>). Das entwickelte Logo stellt dabei die Vorteile kommunaler Jobcenter optisch und verbal in den Vordergrund.



5 Finanzierung der Eingliederungsleistungen

Die finanziellen Rahmenbedingungen werden hauptsächlich vom Bund und der Stadt Pforzheim vorgegeben. Darüber hinaus gibt es zur Finanzierung unserer aktiven Arbeitsmarktpolitik weitere Finanzierungen bzw. Zuschüsse durch das Land Baden-Württemberg oder den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Zur Wahrnehmung der Aufgaben im Bereich der Eingliederung in den Arbeitsmarkt werden dem Jobcenter Pforzheim durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Mittel zur Eingliederung in Arbeit, der sogenannte Eingliederungstitel (EGT), zur Verfügung gestellt. Der EGT belief sich im Berichtsjahr auf insgesamt 7.791.612,82 €.

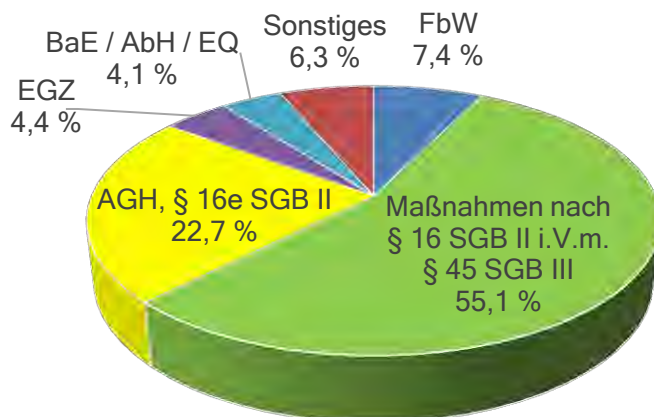
Der Eingliederungstitel ist mit dem Verwaltungshaushalt gegenseitig deckungsfähig. Ein Teil des EGT kann daher in den Verwaltungshaushalt des Jobcenters umgeschichtet werden und umgekehrt. Da der Verwaltungshaushalt seitens des Bundes chronisch unterfinanziert ist, kam es bereits in der Vergangenheit zu Umschichtungen aus dem EGT zugunsten von Beratung und Betreuung unserer Kundinnen und Kunden. Dabei ist nach bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen und eigenen Erfahrungen zu beachten, dass eine Investition in Personal und die damit verbundene bessere Betreuungsrelation eine die Eingliederung fördernde Wirkung erzeugt (siehe auch das Projekt NIMAK).

Berücksichtigt man die im Jahr 2018 erfolgte Umschichtung aus dem EGT in den Verwaltungshaushalt, konnte das Jobcenter Pforzheim im Jahr 2018 über Eingliederungsmittel in Höhe von 6.921.693,68 € verfügen. Hiervon wurden 5.859.586,11 € verausgabt, was einer Auslastung von 84,66 % entspricht. Begründet liegt die Auslastungshöhe unter anderem darin, dass zum Zeitpunkt der Planung für 2018 die Höhe der für die Integration von Flüchtlingen zusätzlich zugewiesenen Mittel noch nicht bekannt war und diese schließlich deutlich höher ausfiel, als zum Planungszeitpunkt prognostiziert. Die Zuteilung erfolgte schließlich so spät, dass diese Mittel nicht mehr sinnvoll ausgegeben werden konnten.

Die Ausgaben verteilen sich wie folgt auf die fünf wichtigsten Eingliederungsleistungen:

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW):	431.209,66 €
Maßnahmen nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III:	3.227.157,66 €
Arbeitsgelegenheiten (AGH), § 16 e SGB II:	1.328.894,60 €
Eingliederungszuschüsse (EGZ):	259.601,92 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen / ausbildungsbegleitende Hilfen (BaE / abH) / Einstiegsqualifizierung (EQ):	241.973,46 €
Restliche Eingliederungsleistungen:	370.748,81 €

Entsprechend ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:



Nachfolgende Neubewilligungen von Eingliederungsleistungen wurden in 2018 vorgenommen:

Eingliederungszuschüsse:	82
Förderung beruflicher Weiterbildung:	72
Einstiegsgeld:	20
Vermittlungsbudget:	597
Reisekosten gemäß § 309 SGB II (Meldepflicht):	78
Maßnahme beim Arbeitgeber (betriebliche Praktika):	96
Einstiegsqualifizierung:	9
Gewährung von Reha-Leistungen (berufliche Reha über BA):	11
Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine:	129

6 Fazit: Ausblick 2019

Das Jahr 2018 war im Fallmanagement vor allem geprägt durch die Einführung unseres ressourcenorientierten Beratungskonzepts ZAPF.

Die konjunkturelle Entwicklung und deren Auswirkungen auf die Lage des Arbeitsmarkts werden prägend sein auch für das Jahr 2019. Das zentrale Ziel aller Bemühungen bleibt die Integration der uns anvertrauten Menschen in den Arbeitsmarkt. Dies werden wir wie bisher verstärkt durch (Weiter-)Qualifizierung der Kundinnen und Kunden und passgenaue Vermittlung verfolgen.

Um weiterhin erfolgreich Menschen in Arbeit begleiten zu können, bedarf es daneben eines breit gefächerten Angebotes an Arbeitsplätzen. Hier werden - zumindest als Ausgangspunkt für eine Beschäftigungsaufnahme - auch Tätigkeiten mit einfachem Qualifikationsniveau benötigt. Kundinnen und Kunden gerade aus dem Bereich der Flüchtlingszuwanderung könnten von einem solchen Stellenangebot abseits von formalen (Facharbeiter-)Qualifikationen profitieren. Auch ein niederschwelliger Einstieg in das Erwerbsleben eröffnet Kundinnen und Kunden neue Perspektiven und kann so die Motivation fördern, sich sprachlich, schulisch oder beruflich weiter zu bilden. Neben der Ansiedlung von Hightech-Firmen, beispielsweise der Medizintechnik, muss auch die Ansiedlung und Ausweitung von Arbeitsplätzen für einfach qualifizierte Arbeitskräfte in Pforzheim Ziel der örtlichen Wirtschaftsförderung sein. Nur so kann die Arbeitslosigkeit nachhaltig gesenkt werden.

Den vielfältiger werdenden Lebenslagen und damit stark heterogenen Voraussetzungen für einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt stehen zahlreiche verschiedene Fördermöglichkeiten gegenüber: Einstiegsqualifizierung, Förderungen auf Grundlage des Teilhabechancengesetzes, das Projekt Gesundheitsförderung, die intensive Betreuung und Beratung Erziehender, etc. Jugendliche mit und ohne Schulabschluss, Geflüchtete mit sehr unterschiedlichen beruflichen Voraussetzungen oder sprachlichen Kenntnissen oder Mütter und Väter mit teils fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder benötigen das Zusammenspiel einer auf Stärken und Fähigkeiten ausgerichteten Beratung und Betreuung und eines robusten und aufnahmefähigen Arbeitsmarktes. Als Engpassfaktoren bei einer erfolgreichen Bekämpfung ungewollter Erwerbslosigkeit erweisen sich darüber hinaus auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie fehlende Ganztagschulen.

Dabei bleiben die oftmals multiplen Problemlagen nicht ausgeblendet, sondern werden in wertschätzender Weise thematisiert und mithilfe einer Vielzahl von Netzwerk- und Unterstützungsstellen Lösungen zugeführt. Schrittweise, aber zügig, individuell und gut abgestimmt, kann Kundinnen und Kunden so auch zukünftig der (Wieder-)Einstieg in eine sich verändernde Arbeitswelt gelingen.

Dreh- und Angelpunkt aller Anstrengungen zur Integration arbeitsloser Menschen bleibt somit die kreativ-innovative, fach- und zielgerichtete Beratungs- und Betreuungsarbeit unserer Fallmanagerinnen und Fallmanager, für deren Einsatz im Jahr 2018 wir an dieser Stelle unseren herzlichen Dank aussprechen möchten!

Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, um Unterstützung für die zentrale Aufgabe der Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit auch im Jahr 2019 zu werben. Wir sind überzeugt, dass in der Beteiligung am Erwerbsleben ein wesentlicher Schlüssel für gelingende Integration und gesellschaftliche Teilhabe liegen.



Stephanie Schake
Amtsleiterin



Natalie Hohenstein
stellvertretende Amtsleiterin

Impressum

Stadt Pforzheim
Jobcenter
Blumenhof 4
75175 Pforzheim

Telefon +49 (0) 7231 39-4100
Telefax +49 (0) 7231 39-3047

jobcenter@pforzheim.de
www.jobcenter.pforzheim.de