

# Eingliederungsbericht 2017

zkT Stadt Jena

an das BMAS gemäß § 4 der Verwaltungsvereinbarung über die vom Bund zu tragenden Aufwendungen des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitssuchende vom 06.01.2005

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers.....	3
1.1 Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes .....	3
1.1.1 Einwohner und Beschäftigung in Jena 2016/2017 .....	3
1.1.2 Der Arbeitsmarkt aus Sicht des zugelassenen kommunalen Trägers .....	4
1.2 Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers.....	4
2. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie im Jahr 2017 .....	6
3. Schwerpunkte des Eingliederungstitels .....	20
4. Kennzahlen der Grundsicherung für Arbeitsuchende.....	23
5. Strukturdaten des arbeitslosen Bewerberbestandes von jenarbeit.....	24
5.1 Allgemeiner Überblick .....	24
5.2 Bedarfsgemeinschaften .....	24
5.3 Altersstruktur.....	25
5.4 Qualifikationsstruktur .....	25
5.4.1 Schulabschlüsse .....	25
5.4.2 Berufliche Abschlüsse .....	26
5.4.3 Vermittlungsziele .....	27

## Anlagen

Organigramm jenarbeit

# 1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers

## 1.1 Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes

### 1.1.1 Einwohner und Beschäftigung in Jena 2016/2017

Einige ausgewählte Fakten:

- Jena hat 110.321 Einwohner<sup>1</sup> und eine ausgewogene Bevölkerungsstruktur, 54.968 Männer und 55.353 Frauen.
- Der Ausländeranteil beträgt 8,2 % (Vorjahr 7,2%).
- Im Jahr 2016 gab es in der Stadt Jena 8.421 Zuzüge und 7.773 Wegzüge (Thüringen, andere Bundesländer, Ausland).
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: 54.359 zum 30.06.2016
- Im Jahresverlauf 2016 gab es 773 Gewerbeanmeldungen und 750 Gewerbeabmeldungen.

40 (2015: 39) Jenaer Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sind im verarbeitenden Gewerbe bzw. im Baubereich tätig. Die ca. 6.840 Beschäftigten erwirtschafteten im Jahr 2016 einen Umsatz von etwas über 1,55 Milliarden Euro. Die Exportquote liegt bei 65,6 % und damit deutlich über dem Thüringer Durchschnitt.<sup>2</sup>

Bei den Jenaer Unternehmen gibt es eine stabile, teils steigende, Ertragslage und sie stehen damit immer noch an erster Stelle im Ostthüringer Vergleich. Die Geschäftslage ist so gut wie seit 27 Jahren nicht mehr.

Die Zufriedenheit bei den Unternehmen ist allgemein als optimistisch zu bewerten, die Beschäftigungspläne der Unternehmen bleiben expansiv.

In der Stadt Jena sind die Firmenchefs mit Erwartungen für eine positive Beschäftigungsentwicklung im Ostthüringer Vergleich. Diese positiven Entwicklungen in der Stadt Jena werden sich auch auf die angrenzenden Landkreise auswirken. Das durchschnittliche Erwerbseinkommen ist in der Stadt Jena im Vergleich mit Ostthüringen überdurchschnittlich höher.

Jena als Technologieregion ist geprägt von vielen Unternehmen aus Optik, Medizintechnik, Biotechnologie, Maschinenbau, Glasgewerbe oder Messtechnik. Neben der Friedrich Schiller Universität und der Fachhochschule Jena sind Institute wie Fraunhofer, Robert Koch oder Max Planck in der Saalestadt angesiedelt.

Diese hochkarätige Wissenschaftslandschaft und deren enge Kooperation mit der Wirtschaft machen die Stadt Jena zum High-Tech Zentrum Thüringens.

44,7 Mio. Erwerbstätige zählte das Statistische Bundesamt nach ersten Berechnungen für das vergangene Jahr. Das entspricht erneut einem Plus von 642.000 Personen oder +1,5 Prozent im Vergleich zu dem schon sehr hohen Stand in 2016.

---

<sup>1</sup> Thüringer Landesamt für Statistik

<sup>2</sup> Regionaldaten Jena, IHK Gera, Stand: Januar 2018

### **1.1.2 Der Arbeitsmarkt aus Sicht des zugelassenen kommunalen Trägers**

Das Jahr 2017 war geprägt von florierender Wirtschaft und damit verbundener Einstellungsfreude der regionalen Unternehmen. Viele Stellenanfragen aus den unterschiedlichsten Bereichen wurden an den **Arbeitgeberservice** (AGS) von jenarbeit gestellt. Wie schon im vergangenen Jahr war es zunehmend schwierig, die zahlreichen guten Stellenangebote besetzen zu können. Hier musste noch individueller vorgegangen werden. So ist es teilweise auch Aufgabe des Arbeitgeberservice, in eigenen Suchläufen passende Personen für die Stellenbesetzungen zu finden und zusammen mit dem jeweiligen Fallmanager die Besetzungen abzustimmen. Die Wandlung der Arbeit des Arbeitgeberservice vom reinen Akquisiteur von Stellen hin zum Vermittler von konkreten Bewerbern auf die offenen Gesuche setzte sich auch in diesem Jahr fort.

Ein Hauptschwerpunkt waren auch 2017 wieder Helferstellen, etwa in der Produktion, im Lager und in der Gastronomie, aber auch im Pflegebereich und im Büro. Von den zahlreichen Stellenangeboten konnten hier auch viele Stellen durch den AGS zur Zufriedenheit der Arbeitgeber besetzt werden.

Der gefragteste Dienstleistungszweig war wiederholt der Reinigungsbereich, in welchem viele Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind. Dies gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitstellen. Aber selbst hier gibt es mittlerweile ein Überangebot an Stellen, mehrfach konnten wir selbst Reinigungsstellen nicht mit den passenden Personen besetzen. Gründe waren hauptsächlich die Arbeitszeiten (sehr früh am Morgen bzw. spät am Abend).

Ein Schwerpunkt war die beginnende Arbeitsstellensuche der Personen aus der ersten Flüchtlingswelle. Es konnten viele Vermittlungserfolge erzielt werden. Oft kamen Vermittlungen aufgrund von Sprachdefiziten (Niveau B1 ist meist das Minimum, welches Arbeitgeber voraussetzen) sowie kultureller Eigenheiten (etwa Akzeptieren von Frauen als Vorgesetzte oder z.B. grundsätzliches Ablehnen von Reinigungsarbeiten, usw.) nicht zu Stande. Die anfängliche Offenheit der Arbeitgeber, Migranten einzustellen, ist hier einer leichten Skepsis gewichen. Das zu überwinden, ist die Herausforderung für den Arbeitgeberservice von jenarbeit im Jahr 2018.

Qualifizierungen sind mit Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt für viele Bereiche weiterhin sinnvoll. Schweißer, CNC Dreher/Fräser, Mitarbeiter im gesamten Metall- und Pflegebereich sind auch mit Bildungsträgerzertifikaten gut vermittelbar. Wenige freie Arbeitsstellen zeichnen sich weiterhin im EDV-Bereich ab. Minijobs werden tendenziell vor allem im Verkaufsbereich angeboten.

### **1.2 Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers**

Seit der Gründung von jenarbeit im September 2004 hat sich die Struktur des Eigenbetriebes – jetzt Jobcenters – entsprechend des Bedarfs und den Anforderungen an eine moderne Verwaltung verändert. Die buchstaben- und zielgruppenspezifische Arbeit in den Teams der Leistungsbetreuung sowie des Allgemeinen und Speziellen Fallmanagements hat sich bewährt und soll auch weiterhin beibehalten werden. Ein eigenes Team für die Betreuung der Selbständigen, zusammengesetzt aus speziell qualifizierten Leistungsbetreuern und Fallmanagern, wurde 2016 probeweise installiert und Ende 2017 verstetigt.

Das Ziel unserer Arbeit besteht darin, über ein regionales Netzwerk verschiedener Akteure die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sinnvoll miteinander zu verbinden. Kompetenzen, bisherige Erfahrungen und Potenziale verschiedener regionaler Netzwerkpartner werden ziel- und ressourcenbezogen gebündelt, um innovative Lösungen zum Abbau bzw. der Verringerung der Hilfebedürftigkeit Jenaer Bürger zu suchen und umzusetzen.

Die Anzahl der besetzten Personalstellen war in 2017 unterschiedlich, im Bereich der Leistungsbetreuung waren einige Stellen unbesetzt. Von den 132 Stellen waren in der Leistungsbetreuung 54 MitarbeiterInnen und im Fallmanagement 57 MitarbeiterInnen beschäftigt. Die verbleibenden 21 MitarbeiterInnen verteilen sich auf Werkleitung und Verwaltung. Für 2018 wird vorerst von einer gleichbleibenden Anzahl der Personalstellen ausgegangen.

Das Fallmanagement untergliedert sich bei jenarbeit in drei Bereiche:

- Allgemeines Fallmanagement **AFM 1 und 2** (Ü25)
- Spezielles Fallmanagement **SFM** (U25, Hochschulabsolventen, behinderte erwerbsfähige Hilfebedürftige und Rehabilitanden)
- Eingliederungsmanagement **EGM** (ArbeitgeberService, Eingliederungsleistungen und Kundenzentrum)

Die jeweiligen FallmanagerInnen im AFM und SFM arbeiten sehr eng mit den jeweiligen LeistungsbetreuerInnen zusammen. Die jeweiligen Partner betreuen in der Regel den gleichen Buchstabenbereich. Das Aufgabengebiet des Fallmanagers umfasst analog § 14 SGB II in Verbindung mit §§ 16 ff. SGB II das Profiling, die Beratung, die Integrations- bzw. Hilfeplanung, die Zielvereinbarung in der Eingliederungsvereinbarung sowie die Steuerung und ergebnisorientierte Auswertung des Prozesses, einschließlich des Aufbaus eines funktionierenden Netzwerkes zur Umsetzung einzelner Aufgaben.

Die Widerspruchsbearbeitung erfolgt im Fachdienst Recht der Stadtverwaltung. Dort sind 6,5 Stellen für diese Aufgabe eingerichtet, die als bezogene Leistung von jenarbeit finanziert werden. Strukturell und organisatorisch wird dieser Bereich mit 5 Stellen in 2018 an den Eigenbetrieb angegliedert.

## 2. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie im Jahr 2017

Die Arbeit im Fallmanagement war auch 2017 zunehmend von der stetig wachsenden Zahl der in der Stadt ankommenden Flüchtlinge geprägt.

Im Jahresverlauf gab es einen Zugang von ca. 450 Flüchtlingen in den Leistungsbezug. Somit lag auch der Schwerpunkt der Arbeit im Fallmanagement weiterhin auf der Betreuung der Flüchtlinge. Die Fallmanager werden bei Ihren Gesprächen mit den Flüchtlingen von Sprachmittlern unterstützt. In einem ersten Schritt werden nach einer Situationsanalyse meist Integrationskurse angeboten. Erst im Jahr 2017 konnten die Berufssprachkurse nach § 45a Aufenthaltsgesetz intensiv genutzt werden. Das Sprachniveau hat für die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt einen hohen Stellenwert. Dies zeigten nicht nur die ersten Erfahrungen bei der beruflichen Integration, sondern spiegelte auch die Rückmeldungen der Arbeitgeber wider.

Um die Integration von Flüchtlingen bestmöglich voranzutreiben, gab es immer wieder Gespräche mit regionalen Unternehmen, Netzwerkpartnern, Integrationskursträgern, Bildungsträgern und dem Integrationsmanager der Stadt Jena. Auch mit der Agentur für Arbeit wird eng zusammengearbeitet. Die geflüchteten Personen stellen keineswegs eine homogene Gruppe dar, sodass auch bei Aktivierungsmaßnahmen meist auf individuelle Coaching per Aktivierungsgutschein zurückgegriffen wurde. Mit jedem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird eine individuelle Strategie erarbeitet und verfolgt. Bei Vermittlungsversuchen über Maßnahme bei Arbeitgebern melden die Unternehmen häufig zurück, dass die beruflichen und sprachlichen Kompetenzen noch nicht ausreichend sind.

Auch 2017 war der **Arbeitgeberservice** ein verlässlicher Partner für die Arbeitgeber Jenas und Umgebung.

Im Jahr 2017 wurden 315 Vermittlungsaufträge an den Arbeitgeberservice gestellt. Im Vergleich zum Vorjahr (254) ist das eine Zunahme von 25 Prozent. 383 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung beim Arbeitgeber wurden durch den Arbeitgeberservice betreut. Etwa 30 Prozent dieser Maßnahmen führten zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Bewerbertage (geeignete Leistungsberechtigte werden im Viertelstundentakt eingeladen und im Rahmen von kurzen Vorstellungsgesprächen den Arbeitgebern näher gebracht) wurden gern von den Firmen nachgefragt. Der Arbeitgeberservice hat 2017 solche Bewerbertage achtmal durchgeführt.

Die Messe „Thüringen ist Zukunft“ wurde zusammen mit der Arbeitsagentur erneut organisiert und durchgeführt. Hier wurden Kontakte zu Jenaer Firmen neu belebt und bestehende intensiviert.

Im Jahr 2017 befanden sich wieder durchschnittlich 40 Bewerber in der **Fachkräftevermittlung** von jenarbeit.

21 Kunden wurden erfolgreich in Arbeitsverhältnisse integriert. Festzustellen ist nach wie vor, dass das fachliche Niveau (von Arbeitgebern geforderte Kenntnisse und Qualifikationen) und die Motivation der Fachkräfte weiter zurück ging. Schon die geringe Zuweisung von Leistungsberechtigten an die Fachkräftevermittlung

verdeutlicht die Problematik, dass es kaum noch Fachkräftepotenzial bei jenarbeit gibt.

Objektive Hauptprobleme in der Vermittlung der Fachkräfte sind:

1. Berufsentfremdung
2. keine Berufserfahrung
3. fehlender PKW und/oder Führerschein
4. Kunden haben Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt kaum nachgefragt sind
5. Unzureichende Sprachkenntnisse

Subjektive Probleme sind vor allem:

1. fehlende Flexibilität (hinsichtlich Mobilität und Arbeitszeit)
2. Motivation, eine Arbeit unter Qualifikationsniveau anzunehmen bzw. überhaupt eine Arbeit anzunehmen
3. fehlende Kinderbetreuung, die besonders im Bereich Handel , Gastronomie und bei Schichtarbeiten ein absolutes Vermittlungshemmnis darstellt

Die Leistungsberechtigten wurden in folgende Berufe bzw. Tätigkeiten vermittelt: Lager und Kommissionierer, Call-Center-Agenten, im kaufmännischen Bereich, Metallberufe, technische Assistenten, Verkauf und Hauswirtschaftsbereich.

Besonders nachgefragte Berufe, wie Köche, Elektriker, Maler, Gebäudereiniger konnten weiterhin nicht ausreichend besetzt werden.

Es konnte keine freiwillige Anmeldung in der Fachkräftevermittlung durch die Leistungsberechtigten selbst festgestellt werden.

Die Fachkräftevermittlung wurde 2011 ins Leben gerufen. Ein Zeitpunkt, zu dem es viele potenziell vermittelbare Leistungsberechtigte bei jenarbeit gab und dem gegenüber ein geringerer Bedarf an Arbeitskräften (Stellenangebote) stand. Durch intensive Akquise mussten für die zu vermittelnden Kunden Arbeitgeber gesucht werden.

Es befanden sich bisher insgesamt 414 Kunden in der Fachkräftevermittlung, von denen insgesamt 240 in Arbeit vermittelt wurden.

Seit 2016 hat sich die Situation am Arbeitsmarkt grundlegend geändert, es gibt ausreichende und auch anspruchsvolle Stellenangebote, aber nicht ausreichend geeignete Bewerber für diese Stellen.

Sowohl das fachliche Niveau, als auch die Motivation ist bei vielen Leistungsberechtigten nur bedingt vorhanden.

Das „Regionale Integrationsprojekt im Rahmen des **Landesarbeitsmarktprogramms**“ (LAP) wird seit 01.01.2015 durch den Träger ÜAG gGmbH angeboten. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Thüringen. Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Die insgesamt 7 Integrationsbegleiter bieten eine individuelle Beratung mit regelmäßigen Einzelgesprächsterminen an. Zusätzlich wird die Teilnahme an Gruppenveranstaltungen angeboten. Ziel des Projektes ist eine langfristige und umfangreiche Unterstützung der Teilnehmer unter Berücksichtigung der individuellen beruflichen, gesundheitlichen und persönlichen Vermittlungshemmnisse.

Der Maßnahmenzeitraum beträgt in der Regel 6 bis 12 Monate. Zwischen den Integrationsbegleitern und jenarbeit erfolgt ein regelmäßiger Austausch zu den erreichten Zielen, durch die Übermittlung von Zwischenberichten, individuellen Abstimmungen sowie Strukturrunden.

Im Jahr 2017 befanden sich insgesamt 272 Teilnehmer im Integrationsprojekt, davon traten 139 Teilnehmer aus. Hiervon konnten 59 Teilnehmer (entspricht 42,4 %) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und 5 Teilnehmer in eine Ausbildung bzw. Studium vermittelt werden.

Einen neuen Schwerpunkt der individuellen Integrationsbegleitung stellt die Zielgruppe der Menschen mit Fluchthintergrund dar. Hier konnten insgesamt 18 Teilnehmer in das Projekt aufgenommen werden.

Das Landesarbeitsmarktprogramm ist vorerst bis zum 31.12.2018 befristet.

Das Projekt **ReSet<sup>2</sup> – „Reaktivierung des Kompetenz-Set<sup>2</sup>“** wurde auch 2017 erfolgreich fortgeführt. Es handelt es sich um eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entsprechend § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 5 SGB III.

Vorrangiges Ziel der Maßnahme stellt die Wiederherstellung der Mitwirkungsbereitschaft von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dar, die sich jeglicher Art der Zusammenarbeit mit ihrem Fallmanager entziehen oder verweigern. Die Beweggründe für dieses Verhalten können äußerst vielschichtig sein und führen zu einer Stagnation im individuellen Aktivierungs- und Integrationsprozess.

Nachdem ein stabiles Arbeits- und Vertrauensverhältnis aufgebaut und die primären Hemmnisse bearbeitet wurden, sollen die Teilnehmer, als weiteres Ziel der Maßnahme, an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. So ist ein Bestandteil des Konzeptes die Teilnahme an zwei mindestens 14-tägigen Praktika bei unterschiedlichen Arbeitgebern, welche aktiv durch die Mitarbeiter des Projektes ReSet<sup>2</sup> begleitet und im Nachgang ausgewertet werden. Durch die Praktika können sich die Projektteilnehmer arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten aneignen und sich in verschiedenen Berufsfeldern aktiv erproben.

Insgesamt ist die Maßnahme für eine Gruppengröße von 20 Teilnehmern konzipiert, wobei die individuelle Zuweisungsdauer pro Teilnehmer pauschal mit 8 Monaten angesetzt wird. Je nach Fallverlauf kann diese Maßnahmezeit individuell verkürzt, bzw. auf maximal 12 Monate ausgeweitet werden. Für die Teilnehmer besteht eine Präsenzzeit von mindestens 15 Stunden pro Woche. Es obliegt jedoch dem Maßnahmeträger, mit dem Teilnehmer die Ausgestaltung dieser Anwesenheitszeit frei zu regeln. So können beispielsweise Kontaktstunden auch außerhalb der Maßnahmeräume direkt in der Wohnung der Teilnehmer, bei Netzwerkpartnern oder in öffentlichen Räumen stattfinden. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass ein individueller Zugang zu dem jeweiligen Teilnehmer aufgebaut und sukzessive ein Vertrauens- und Arbeitsbündnis entstehen kann.

Angemerkt sei jedoch, dass nicht alle zugewiesenen Teilnehmer sofort zur Teilnahme bereit waren. Erst mit aufsuchender Arbeit konnte ein Großteil erreicht und motiviert werden. Auch im weiteren Maßnahmeverlauf mussten die Projektmitarbeiter im Rahmen ihrer aufsuchenden Arbeit fortlaufend in Jena unterwegs sein, um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu erreichen, zu motivieren und zu aktivieren. Nur über diese vielfältige, aktive Arbeit und mit einer wertschätzenden Haltung gelang es immer wieder, Teilnehmer zu einer aktiven Mitarbeit zu bewegen.

Im Jahr 2017 waren insgesamt 53 Teilnehmer dem Projekt zugewiesen, von denen der Großteil nach einer Eingewöhnungsphase aktiv mitwirkte. Bei den zugewiesenen Teilnehmern handelte es sich um 10 Frauen und 43 Männer. Die Altersspanne der Teilnehmer lag hierbei zwischen 26 und 55 Jahren.

Im selbigen Jahr sind 35 Teilnehmer aus dem Projekt ausgeschieden, sodass es sowohl für die Teilnehmer als auch die Projektmitarbeiter ständig Neuerungen in der Gruppenstruktur gab. Von diesen 35 Beendigungen konnte leider für 17 Personen



trotz intensiver Kontaktaufnahme und Motivationsversuche keine Projektteilnahme erreicht werden. Drei weitere konnten in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit und eine Person in einen Bundesfreiwilligendienst integriert werden. Zwei Teilnahmen wurden nach Rücksprache mit allen Beteiligten vorzeitig aufgrund einer geänderten Integrationsstrategie beendet. Neun Teilnehmer beendeten die Maßnahme nach Ablauf der regulären Zuweisung. Bei weiteren zwei Teilnehmern wurde durch das Projekt ein Wohnortwechsel und bei einem ein bereits bestehendes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis festgestellt.

Ende Dezember 2017 befanden sich somit noch 18 Teilnehmer im Projekt. Im Rahmen von monatlich stattfindenden Steuerungsunden und Teilnehmerberichten sowie Vor-Ort-Gesprächen wurden die individuellen Entwicklungen eines jeden Teilnehmers transparent dargestellt und eine zielgerichtete, lösungsorientierte Arbeit mit allen Beteiligten erreicht.

Das **Aktivcenter** ist eine über das regionale Einkaufszentrum der Agentur für Arbeit (REZ) eingekaufte Maßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III. Zielgruppe sind in der Regel arbeitsmarktfremde Personen, Langzeitleistungsbezieher und/ oder Langzeitarbeitslose mit schwierigen persönlichen Rahmenbedingungen, bei denen ohne Hilfe keine Veränderung zu erwarten wäre. Die Teilnehmer sollen durch Unterbreitung niedrigschwelliger Angebote im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung aktiviert werden. Dabei sollen Neigungen und Kompetenzen festgestellt und gestärkt werden, aber auch Motivation und Tagesstruktur aufgebaut werden.

Die Maßnahme startete am 05.04.2017 für maximal 24 Teilnehmer und hat eine Laufzeit von 2 Jahren. Die individuelle Verweildauer beträgt 6 bis 9 Monate. Im Jahr 2017 wurden bislang 40 Personen in die Maßnahme zugewiesen. Aufgrund des niederschweligen Ansatzes der Maßnahme, ist das vorrangige Ziel nicht die Integration in Arbeit. Und doch konnten 4 Teilnehmer in Arbeit und ein Teilnehmer in den Bundesfreiwilligendienst vermittelt werden.

Das Projekt „Förderung der beruflichen Integration von Flüchtlingen“ (FIF) von der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer endete im Dezember 2017 und wird in abgewandelter Form auch 2018 fortgesetzt. Die Flüchtlingskoordinatoren des Projektes unterstützten im Laufe des Jahres einzelne Fallmanager bei der Vermittlung durch Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Betrieben der Region (teilweise mit Ermöglichung von Vorstellungsgesprächen und Probearbeit/ MAG).

Auch andere Projekte, teilweise mit Bundesförderungen, ermöglichten den Geflüchteten einen Einstieg in das Erwerbsleben in Deutschland.

Das Verbundprojekt „**INTEGRA** – Starke Mütter im Beruf“ setzte 2017 erfolgreich seine Arbeit fort.

Jenarbeit wirkte weiterhin aktiv bei der Umsetzung des Bundesprojektes auf Grundlage der gemeinsamen Kooperationsvereinbarung mit den Projektpartnern mit. Von den drei Säulen: „Soziale Beratung“ (AWO), „Sprachförderung“ (IIK) und „Arbeitsmarkt und Bewerbung“ (ÜAG gGmbH) für Mütter mit Migrationshintergrund konnten 2017 insgesamt 83 Frauen profitieren. Davon nahmen im Jahr 2017 20 Frauen eine Arbeit oder Ausbildung auf. Vier Frauen begannen im neuen Teilprojekt **INTEGRA+**. Dieses Teilprojekt für Frauen mit Fluchthintergrund schließt durch praktische Tätigkeiten die Lücke zwischen den Sprachniveaus A2 und B1. Nicht nur durch den hohen Praxisbezug bei Garten- und Nährarbeiten, sondern auch in der

täglichen Auseinandersetzung mit der Sprache, entwickeln die Frauen mehr Selbständigkeit und Selbstbewusstsein.

Im Oktober 2017 begann das Projekt „**I AM** – Integration in Ausbildung/ Arbeit für Migranten“ in einem erneuten Durchgang beim Träger „Internationaler Bund“ (IB). In dem Projekt mit Landesfinanzierung und einer Laufzeit bis August 2018 sollen die Teilnehmenden Bedingungen und Anforderungen in verschiedenen Branchen kennenlernen, einen Einblick in verschiedene Berufe erhalten und etwas über die Möglichkeiten, die der regionale Arbeitsmarkt bietet, erfahren. 19 Leistungsberechtigten von jenarbeit konnte die Teilnahme am Projekt unterbreitet werden. 10 Personen waren bis zum Jahresende noch dabei.

Eine große Herausforderung bezüglich der Zuwanderung von Flüchtlingen blieb auch im Jahr 2017 die Überwindung von Sprachbarrieren. Es fanden an insgesamt 105 Tagen Einzelgespräche mit **Sprachmittlern** für die arabische Sprache statt. Auch Sprachmittler für weitere Sprachen wie Dari/ Persisch/ Farsi, Kurdisch/ Türkisch oder Tigrinya (Eritrea) wurden im Jahr 2017 an 20 Tagen benötigt.

Wie auch schon in den Vorjahren wurden insbesondere mit Arabisch sprechenden Leistungsberechtigten (und teilweise deren Familienmitgliedern) die Erst- bzw. Einzelgespräche in Anwesenheit der Sprachmittler durchgeführt. In den Gesprächen mit Leistungsberechtigten, den Sprachmittlern und Fallmanagern werden die beruflichen Hintergründe, vorhandene praktische Erfahrungen und die derzeitige Gesamtsituation besprochen sowie die Eingliederungsvereinbarung im Detail besprochen und abgeschlossen. Insgesamt ist die Anzahl der Sprachmittlertermine in 2017 erwartungsgemäß gesunken.

Im Verlauf des Jahres 2017 wurden insgesamt 310 Anfragen an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu den Verpflichtungen zu **Integrations Sprachkursen** gestellt, davon wurden 125 Verpflichtungen durch das jenarbeit ausgestellt. Im Gegensatz zum Jahr 2016 zeichnete sich hier ein Rückgang ab, bedingt durch die geringer werdenden Zugänge an Flüchtlingen, welche noch keinen Integrationskurs absolviert hatten.

Insgesamt über 630 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Migrationshintergrund nahmen 2017 an einem Integrationskurs (bzw. auch einem Wiederholungskurs) teil.

Die Zusammenarbeit mit den sieben Integrationskursträgern wurde weiter ausgebaut. Ein Schwerpunkt hierbei war die Sensibilisierung der Kursträger zu deren Informationspflicht gegenüber dem Jobcenter. Im Ergebnis dessen intensivierten sich die Meldungen der Integrationskursträger an das Jobcenter jenarbeit zu den unentschuldigten Fehlzeiten oder anderen Problemen mit den Teilnehmern in den Kursen. Durch die Veränderung der Integrationskursverordnung war es 2017 nicht mehr möglich, den Kursträger zu wechseln. Dies hatte den Effekt, dass Kurse nicht mehr ohne wichtigen Grund von den Teilnehmern abgebrochen werden konnten. Bei Problemen in einem Kurs wurde beim entsprechenden Integrationskursträger nach Lösungen gesucht. So konnte in der Regel eine kontinuierliche Absolvierung der Kurse sichergestellt werden.

Bei den Ergebnissen der Sprachprüfungen kann festgestellt werden, dass ein großer Teil der Migranten das Sprachniveau B1 erreichen konnte. (Dies spiegelt sich in der Anzahl der daraufhin ausgestellten DeuFÖV- Teilnahmeberechtigungen wieder.) Allerdings wurde auch deutlich, dass viele der Teilnehmer in einem Alphabetisierungskurs mit einer Dauer von 1000 Stunden und nachfolgender Absolvierung der 300 Wiederholungsstunden an dieser Sprachprüfung gescheitert sind. Häufigste Ursache hierfür waren Defizite beim Lesen und Schreiben. Es wird

künftig eine große Herausforderung bleiben, diese Personen weiterhin für einen Spracherwerb zu motivieren, um dadurch ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen.

Die **berufsbezogene Sprachförderung** gemäß § 45a AufenthG (**DeuFöV**) wurde im Jahresverlauf ausgebaut und führte zu einer Erweiterung des Angebotes berufsbezogener Sprachkurse. Die Anzahl der für die DEUFÖV-Kurse zugelassenen Träger stieg von 3 (Dez. 2016) auf zwischenzeitlich 8 zugelassene Träger an.

Das Basismodul mit Ziel B2 wurde durch das BAMF von 300 Unterrichtseinheiten auf 400 Unterrichtseinheiten (ca. 4 Monate Sprachunterricht) erweitert. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte von jenarbeit nahmen dabei an 21 dieser angebotenen B2-Kurse (Ausgangsniveau B1), an vier der angebotenen C1-Kurse (Ausgangsniveau B2) und an drei der angebotenen B1-Kurse (Ausgangsniveau A2) teil. Im Jahreszeitraum 2017 gab es über 360 Zuweisungen der Fallmanager zu den DeuFöV-Kursen (auch Wiederholungskursen). Gemeinsame Steuerungsrunden mit den Ansprechpartnern des BAMF, der Agentur für Arbeit und den lokalen Sprachkursträgern wurden als Quartalsgespräche im Mai, September und November 2017 durchgeführt.

Von den Fallmanagern wurde 2017 vor allem die hohe Durchfallquote in den DeuFöV-Kursen gesehen: Die Quote der nicht bestandenen Prüfungen war gerade in den B2-Kursen auffällig hoch. In vielen Fällen wurde die mündliche Teilprüfung bestanden und damit die Möglichkeit eröffnet, entweder die Prüfung oder das gesamte bereits absolvierte Modul nochmals zu wiederholen. Dabei entschieden sich etliche Teilnehmer gegen die nochmalige Wiederholung des Moduls und verloren so - bei Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung - die Möglichkeit, noch einmal den Kurs zu wiederholen.

Im Rahmen der **Kommunalen Leistungen** nach § 16 a SGB II können bei solchen Problemlagen sogenannte Beratungsaufträge für die jeweiligen Fachstellen ausgegeben werden.

Zu Beginn des Jahres 2017 erfolgte eine Neustrukturierung des Suchtberatungssystems der Stadt Jena. Es wird nicht mehr aufgeteilt nach legalen und illegalen Drogen, sondern alle Suchterkrankten können jetzt die „hörschweligen“ Angebote der Suchthilfe in Thüringen (SiT) nutzen. Indessen sind dem Verein „Hilfe zur Selbsthilfe“ Begegnung Jena e.V. die „niedrigschweligen“ Angebote zugeordnet. Die Angebote von diesem Verein können seit März 2017 im neu eröffneten Kontaktcafé in Jena-Lobeda genutzt werden. Hier stehen den Besuchern Cafébereich, Kinderspielecke, Küche, Beratungsräume und ein Mehrzweckraum zur Verfügung. Im Juni 2017 erfolgte durch einen Projektmitarbeiter im Rahmen der Teambesprechungen die Vorstellung der Aufgaben und Möglichkeiten des Vereins und des Kontaktcafés.

Aufgrund der Neustrukturierung kam es auch bei der SiT zu Veränderungen. So konnte auch neu die Präventionsarbeit aufgenommen werden. Weiterhin wurde die offene Sprechzeit, montags bis freitags immer von 10.00 Uhr bis 11.00 Uhr, als „mittelschwelliges Angebot“ aufgenommen, um kontinuierlich ansprechbar zu sein. Im April 2017 fand ein Arbeitstreffen mit Vertretern der SiT bei jenarbeit statt und im Juli 2017 wurden die nach der Umstrukturierung vorhandenen Aufgaben und Beratungsmöglichkeiten den Fallmanagern vorgestellt. Im Zeitraum vom Mitte September 2017 bis Dezember 2017 war die Beratungsstelle wegen umfangreicher Bauarbeiten geschlossen und konnte zu Beginn des Jahres 2018 wieder bezogen werden.

Zur Nutzung der Beratungsangebote der beiden Einrichtungen wurden über das Jobcenter jenarbeit im Jahr 2017 35 Beratungsaufträge für die SiT und 13 Beratungsaufträge für den Verein „Hilfe zur Selbsthilfe“ Begegnung Jena e.V. neu ausgegeben. Es erweist sich jedoch weiterhin als sehr schwierig und komplex, Suchterkrankungen aufzudecken. Dies erklärt die scheinbar geringe Anzahl an ausgegebenen Beratungsaufträgen, die jedoch bei weitem nicht die ganze Anzahl der bei der Suchtberatung betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten darstellt.

Wenn sich im Verlauf von Kundengesprächen im Bereich des Fallmanagement herausstellt, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte finanzielle Probleme haben, wird diesen im Rahmen der ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung die Möglichkeit der Inanspruchnahme der **Schuldnerberatung** gegeben. Bei interessierten Kunden erfolgt dann die Ausstellung eines Beratungsauftrages, mit welchem sich die Kunden direkt an das Team der Schuldner- & Verbraucherinsolvenzberatung der Stadt Jena wenden können. Im Jahr 2017 wurden 19 neue Beratungsaufträge ausgestellt. Diese Zahl stellt jedoch nicht die durch die Schuldnerberatung betreuten SGB II- Leistungsberechtigten dar (freier Zugang).

Das Fallmanagement arbeitet eng mit den Trägern der psychiatrischen Regelversorgung zusammen. Auch in den Trägerverbänden, wie dem gemeindepsychiatrischen Verbund und der psychosozialen Arbeitsgemeinschaft, bringt sich das Fallmanagement aktiv ein. Die Träger können durch die aktuell fließenden Informationen, die im Fallmanagement erkennbar werdenden Bedarfe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in ihrer Angebotsstruktur berücksichtigen. Außerdem ermöglicht es das Fallmanagement den Trägern, in den Teambesprechungen über ihre Arbeit zu informieren. Im September 2017 beriet die Leiterin des **sozialpsychiatrischen Dienstes** (SPDi) mit allen Fallmanagern aktuelle Fragen der Arbeit mit den gemeinsamen Klienten. Dabei spielten insbesondere die Fragen nach einem spezialisierten Fallmanager für Klienten, die (derzeit) nicht in den Regelversorgungssystemen verankert sind, und der Umfang der vom SPDi bereitgestellten Ressourcen eine Rolle. Am selben Tag wurden die Fallmanager auch über die Arbeit des psychosozialen Zentrums für Flüchtlinge in Thüringen und von Refugio am Standort Jena informiert. Auch andere Arten der Zusammenarbeit werden genutzt: so nahmen Vertreter des Fallmanagements am Tag der offenen Tür im Gesundheitsamt im Mai 2017 teil und werteten die Vorträge in den Teams aus.

Im Rahmen des Fallmanagements wird die Weitervermittlung auch mittels Beratungsauftrag an den Sozialpsychiatrischen Dienst und die psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle der Diakonie als Angebot für Menschen mit dem Verdacht auf eine psychische Erkrankung oder seelische Probleme aktiv genutzt. Der Sozialpsychiatrische Dienst des Fachdienstes Gesundheit unterstützt die betroffenen Personen bei der Erkennung, Bearbeitung und dem Abbau von psychosozialen Problemlagen. Diese erweisen sich häufig als schwerwiegende Vermittlungshemmnisse bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Im Jahreszeitraum wurde von den Fallmanagern konstatiert, dass die Komplexität der Problemlagen bei den Leistungsberechtigten zugenommen hat. In gleichem Umfang nahm der Beratungsaufwand zu. Im Jahresverlauf 2017 wurden durch die Fallmanager 53 Beratungsaufträge ausgegeben. Die Zahl der ausgegebenen Beratungsaufträge ist jedoch wenig aussagefähig, da viele der Langzeitleistungsbezieher entsprechend ihres Bedarfs diesen auch schon in den Vorjahren erhalten haben. Die Problematik liegt eher in der langwierigen Überleitung in eine psychologische oder psychiatrische Behandlung. Eine Beratung kann die notwendige fachärztliche Behandlung weder

ersetzen noch erzwingen. Anzumerken ist, dass nicht jeder ausgegebene Beratungsauftrag von den Betroffenen eingelöst wird. Um diese Zielgruppe dennoch zu erreichen, werden auch andere Eingliederungsinstrumente, zum Beispiel Maßnahmen wie „Tizian Plus“ oder „ReSet<sup>2</sup>“, welche u.a. durch aufsuchende Arbeit eine Aktivierung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bewirken können, genutzt. Für die Geflüchteten kann auf Refugio und IPSO-care, eine interkulturelle psychosoziale Online-Beratung, verwiesen werden.

Die **gesundheitlichen Einschränkungen** der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nehmen deutlich zu und werden immer mehr zum Schwerpunkt der Fallmanagerarbeit. So stand die Fragestellung nach der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auch 2017 wieder im Fokus. Eine ärztliche Begutachtung wird dabei zur immer stärker genutzten Maßnahme für die Klärung der Leistungsfähigkeit.

Die Verwaltungsvereinbarung zur Nutzung der Dienstleistungen des ärztlichen Dienstes der Agentur für Arbeit konnte auch im Jahr 2017 fortgeschrieben werden. Zur Sicherheit über die dauerhafte Nutzungsmöglichkeit und Kostensicherheit haben die Bundesagentur für Arbeit und jenarbeit einen 3-Jahresvertrag für diese Nutzung geschlossen. In diesem wurde für das Jahr 2017 ein Kontingent von 300 Fällen, für die Jahre 2018 und 2019 von jeweils 250 Fällen vereinbart. Aufgrund eingeschränkter Kapazitäten beim ärztlichen Dienst kam es im Jahr 2017 zu insgesamt 258 Beauftragungen, womit im Monat durchschnittlich 21,5 Gutachten ausgelöst wurden. Dies ist gegenüber dem Jahr 2016 eine Steigerung von 19%. Durch diese Anhebung des Kontingents kam es im Verlauf des Jahres zu einem Abbau der noch offenen Beauftragungen, so dass sich die Wartezeit von der Beauftragung des Fallmanagers bis zur tatsächlichen Weiterleitung an den Ärztlichen Dienst auf durchschnittlich 2 Wochen reduziert hat.

Auch 2017 kam es bei einigen Gutachten zu dem Ergebnis, dass keine Erwerbsfähigkeit (wenn auch nur zeitweise) vorliegt. Auch die Anzahl von Gutachten, welche eine Beantragung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit der Folge der Übergabe an das Spezielle Fallmanagement Reha/SB empfiehlt, ist weiter relativ hoch. Ein Großteil der Gutachten betrachtet weiterhin die Fragestellung nach dem Ausmaß des negativen Leistungsbildes, das heißt welche Tätigkeiten und Faktoren vermieden werden sollten, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und welche Tätigkeiten aus ärztlicher Sicht nicht ausgeübt werden sollten. In vielen Fällen kommt es zumeist zu einer ärztlichen Bestätigung der bisherigen Einschätzung des Fallmanagers über die Leistungsfähigkeit und die Integrationschancen des Kunden. Die Leistungsbilder enthalten oft so viele Einschränkungen, dass auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine dazu passenden Stellen vorhanden sind. Selbst bei einfachen Helferstellen liegen die Anforderungen so hoch, dass sie vom Leistungsberechtigten nur in Ansätzen erfüllt werden könnten. Dennoch liegt der festgestellte Leistungsumfang über 3h täglich und begründet damit die (theoretische) Erwerbsfähigkeit.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Inanspruchnahme des ärztlichen Dienstes zur Erstellung eines ärztlichen Gutachtens schon als festes Instrument in der Arbeit mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten integriert ist und weiterhin fest verankert bleiben muss.

Auf der Grundlage einer bis 2019 laufenden Kooperationsvereinbarung mit der Agentur für Arbeit Jena wurden 2017 im Jahresverlauf 30 Beauftragungen zur Nutzung von Dienstleistungen des Berufspsychologischen Service Dienstes der Agentur Arbeit Jena ausgelöst. Auch die Erstellung psychologischer Gutachten, die

Durchführung psychologischer Beratungen und gemeinsamer Fallbearbeitungen mit einem Psychologen sind wichtige Instrumente für die Arbeit mit Leistungsberechtigten, bei denen sich psychische Probleme oder kognitive Einschränkungen als wesentliches Vermittlungshemmnis herauskristallisiert haben.

Eine Voraussetzung für den Leistungsbezug nach dem SGB II ist die Erwerbsfähigkeit. Für den Fall der **vermuteten Erwerbsunfähigkeit** muss ein Verfahren zur Prüfung eingeleitet werden.

Widerspricht ein Träger der vorliegenden Einschätzung des Jobcenters, ist im § 44a SGB II das Verfahren zur endgültigen Feststellung geregelt. In diesen Angelegenheiten gibt es eine sehr enge Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Soziales der Stadt Jena und der Deutschen Rentenversicherung.

2017 wurden insgesamt 52 Fälle wegen vermuteter Erwerbsunfähigkeit geprüft und davon 29 dem Fachdienst Soziales zur Prüfung auf eine mögliche Übernahme durch den SGB XII-Leistungsträger vorgelegt.

Im Ergebnis der Prüfung kam es in 27 Fällen zu einer begründeten Ablehnung, einen Fall übernahm der Fachdienst Soziales Jena, einen zweiten Fall übernahm der zuständige Fachdienst Soziales des Verwaltungsbezirkes Oberbayern.

Diese 27 abgelehnten Fälle wurden der Deutschen Rentenversicherung (DRV) zur Begutachtung und Prüfung der Erwerbsfähigkeit übergeben.

Bis zum Jahresende 2017 wurden 13 Fälle entschieden. Davon waren 8 Personen erwerbsunfähig und 4 erwerbsfähig, 1 Person wurde durch die DRV übernommen, da Rentenanwartschaften vorlagen.

Zu den noch offenen Verfahren laufen aktuell Sachstandsanfragen bzw. wurde dazu von der DRV mitgeteilt, dass die Verfahren länger andauern werden.

Ein Schwerpunkt der Integrationsarbeit ist auch die Vermittlung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Dafür steht bei Jenaarbeit ein gesondert geschultes Team zur Verfügung (**jugendliches Fallmanagement U 25**). Der Mittelpunkt der Arbeit im Jahr 2017 war die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit bezogen auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe der 15- bis 25- jährigen. Dabei konnte an die Erfahrungen und Ergebnisse der vorangegangenen Jahre angeknüpft werden. Insgesamt kann eine positive Bilanz der Arbeit gezogen werden.

Im Jahr 2017 stieg die Anzahl junger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter geringfügig gegenüber dem Vorjahr von 950 auf 1.031. Im Jahresverlauf nahmen 92 Jugendliche eine schulische oder betriebliche Ausbildung auf, 102 eine sozialversicherungspflichtige Arbeit und 57 eine geringfügige Beschäftigung.

Wie bereits im Jahr zuvor hat die Arbeit mit Flüchtlingen mehr Raum eingenommen. Die zeitnahe Teilnahme an Integrationskursen und Berufssprachkursen hatte absoluten Vorrang, um Stagnationen und Frustrationen entgegen zu wirken. Ein großes Problem besteht immer noch bei der Anerkennung von schulischen Abschlüssen, die oft nicht vorliegen oder nicht vergleichbar mit den deutschen sind. Auch die beruflichen Kenntnisse der jungen Menschen sind in der Regel nicht verwertbar, sodass bei der Mehrzahl eine berufliche Ausbildung bzw. Qualifizierung notwendig wird. Dabei kommt es immer wieder zu Problemen. Entweder sind die jugendlichen Flüchtlinge zu vorschnell bei ihren Entscheidungen in der Auswahl eines Ausbildungsberufes und scheitern dann an der Komplexität der schulischen Unterrichtung oder sie haben teilweise zu geringe Vorkenntnisse, auf die sie aufbauen möchten. Ein großer Teil der Flüchtlinge möchte auch nur arbeiten und Geld verdienen. Hier setzen wir an, um dem gerecht zu werden Denn nach unseren

Erfahrungen ist es oft besser, vor dem Hintergrund der doch langen Bildungsketten den jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, sich selbst erst einmal zu beweisen. Die rechtskreisübergreifende Kooperation zwischen dem Fachdienst Jugendhilfe, der Agentur für Arbeit Jena und dem kommunalen Jobcenter Jena, gebündelt im „**Arbeitsbündnis Jugend und Beruf**“, konnte auch 2017 durch enge Zusammenarbeit günstige Voraussetzungen für die berufliche und soziale Integration junger Erwachsener schaffen. Im Ergebnis der Arbeit der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der ganzheitlich orientierten und institutionell abgestimmten Beratungs- und Begleitangebote, in der Vertreter der drei Rechtskreise mitwirkten, entstand eine gemeinsame Vorgehensweise für rechtskreisübergreifende Fallbesprechungen mit entsprechender Schweigepflichtentbindung. Als Fallgeber und/oder –beteiligte waren Vertreter aus Bildungsträgern und Institutionen wie dem Team Flüchtlinge, allgemeiner sozialer Dienst, Betreuungsbehörde und refugio beteiligt.

Diese, bei Fallbesprechungen thematisierten Jugendlichen, sind am schwersten anzusprechen und nur mit Mühe für eine Arbeitsmarktintegration zu gewinnen. Gekennzeichnet ist dies hauptsächlich durch das niedrige Niveau von Leistungsfähigkeit und erworbenen Kompetenzen. Viele von ihnen haben sich in der Schule früh aufgegeben. Häufig ist eine Bündelung von Defiziten festzustellen, z. B. unzureichende Schreib- und Rechentechniken sowie geringe Kenntnisse in den MINT-Fächern. Auch im sozialen und persönlichen Bereich sind viele Probleme zu verzeichnen. Kontaktfähigkeit, Toleranz, Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Empathie, Freundlichkeit und Höflichkeit sind wenig ausgeprägt. Auffallend häufig und insbesondere für eine berufliche Integration problematisch sind Unzuverlässigkeit, geringe Lern- und Leistungsbereitschaft, niedrige Ausdauer, wenig Durchhaltevermögen und Belastbarkeit, unzureichende Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit, geringe Verantwortungsbereitschaft und Selbstständigkeit, sowie ein unzureichendes Maß an Selbstkritik und Flexibilität. Einen großen Stellenwert nahm deshalb die Aktivierung der Jugendlichen ein. Aufgrund der genannten Problemlagen benötigten viele Jugendliche Unterstützung zur persönlichen und sozialen Stabilisierung, zur Verringerung ihrer Vermittlungshemmnisse, zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Motivation, eine Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen.

Unterstützend wirken hier insbesondere Projekte wie **NEO** und ein durch den ESF und das Land Thüringen gefördertes Projekt „**Perspektivwerkstatt**“, welche sich direkt an Jugendliche mit vielfältigsten Vermittlungshemmnissen richten. Darin wurden Maßeinhalte und Abläufe so gestaltet und entwickelt, dass die Jugendlichen an die eigene Auseinandersetzung ihrer Problemlagen herangeführt werden, um ggf. Therapiebereitschaft zu erkennen, Perspektiven in ihrer eigenen Lebensplanung zu sehen, umsetzen und dabei individuelle sozialpädagogische Unterstützung zu erfahren. Bei vielen Jugendlichen handelt es sich dabei um einen langen Prozess, der auch eigene Einsichten und Aktivitäten voraussetzt und Rückschläge mit einschließt.

Zur gezielten Unterstützung für Jugendliche wurden auch weitere vom ESF und dem Land Thüringen geförderte Maßnahmen genutzt. So z.B. das LAP und TIZIAN für Jugendliche, bei denen bisher keine anderen Maßnahmen erfolgreich waren oder für Jugendliche, die die Möglichkeit eines Auslandspraktikums wahrnehmen möchten, das Projekt „IdA -Integration durch Arbeit“.

Für benachteiligte Jugendliche als auch für junge Menschen mit Lernproblemen, denen es nicht selbst gelang, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, konnten 2017 Plätze in eine **assistierte Ausbildung** geschaffen werden. Kernstück dabei ist, dass nach einer ausbildungsvorbereitenden Phase die individuelle und kontinuierliche

Begleitung und Unterstützung der jungen Menschen und des Ausbildungsbetriebes durch sozialpädagogische Fachkräfte, in enger Zusammenarbeit mit dem jugendlichen Fallmanagement erfolgt.

Im speziellen Bereich der **Hochschulabsolventen** gab es 2017 insgesamt 312 Neuzugänge mit unterschiedlichen geistes- und naturwissenschaftlichen Bachelor- und Masterabschlüssen (vorwiegend von der FSU Jena und EAH Jena). Insgesamt haben sich 276 Absolventen aus dem Leistungsbezug 2017 abgemeldet. Davon haben 236 eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgenommen, 40 haben sich aus anderen Gründen abgemeldet (z.B. Aufnahme eines Masterstudiums, Zweitausbildung oder Umzug).

Zudem wurde festgestellt, dass 418 Hochschulabsolventen einen Neuantrag gestellt haben und ca. 100 Anträge entweder abgelehnt oder von den Hochschulabsolventen zurück genommen wurden. Interessant ist zudem die Gruppe der Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund. 2017 haben ca. 20 Migranten mit einem anerkannten Hochschulabschluss (vorwiegend aus Syrien) Deutschkurse, Praktika, Bundesfreiwilligendienst, berufliche Qualifikationen und Bewerbungscoachings absolviert. Einige konnten bereits eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Auffällig ist die Tatsache, dass die meisten (Bachelor-) Absolventen bereits über 25 Jahre alt sind. Die Gründe für den relativ späten Abschluss sind vielfältig. Ein Wandel ist auch im Bereich der Vermittlung sichtbar. In den letzten Jahren war die Verweildauer von Hochschulabsolventen mit geisteswissenschaftlichen Abschlüssen relativ lang. 2017 konnte man jedoch beobachten, dass sich die Berufsfelder für Geisteswissenschaftler aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs erweitert haben und dadurch eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt erfolgte. Vermutlich sind auch aufgrund der Flüchtlingspolitik „neue“ Berufsfelder entstanden.

Insgesamt ist die Dynamik von Zugängen und Abgängen stärker geworden, sodass die Anzahl der langzeitarbeitslosen Hochschulabsolventen gesunken ist. Um die Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg optimal zu unterstützen, wurden zahlreiche „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine“ für kurzfristige Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung speziell für Akademiker angeboten. Als längerfristiges Angebot diente das Landesarbeitsmarktprogramm LAP mit individueller Integrationsbegleitung, welches auch für Absolventen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf konzipiert ist. Aufgrund der fehlenden oder unzureichenden Berufserfahrung spielt weiterhin die Förderung von geeigneten Praktika bzw. „Maßnahmen beim Arbeitgeber“ eine bedeutende Rolle.

Im **Team Selbständige** fanden auch in 2017 starke Bewegungen in den Fallzahlen in Relation zum Gesamtfallbestand statt. Trotz des bereits Ende 2016 erreichten niedrigen Niveaus im Fallbestand im Vergleich zu Beginn der Neuaufstellung des Projektes war das Jahr 2017 weiterhin von hohen Abgangszahlen geprägt, welche vornehmlich in Überwindung der Hilfebedürftigkeit aufgrund Einkommen nachweislich sind. Im Ergebnis endete das Jahr 2017 mit einem Fallbestand von 251 Selbständigen (sowohl haupt-, als auch nebenberuflich)

Im Bereich der „**Integration**“ (Fallmanagement) stabilisierte sich in 2017 die Zahl der Neugründungen auf sehr niedrigem Niveau. Gründe hierfür scheinen aus Sicht des Teams Selbständige zunächst die bei den betreuten Gründungsinteressierten nicht vorhandene finanzielle Eigenleistungsfähigkeit. Weiterhin spielen die im Vergleich zu den Vorjahren weiter verbesserten Chancen auf dem ersten



Arbeitsmarkt sowie die kaum vorhandenen Fördermöglichkeiten für Existenzgründer durch andere Stellen eine wesentliche Rolle. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Beratung potenzieller Existenzgründer bereits im Vorfeld verstärkt auf ein auf nachhaltige Tragfähigkeit ausgerichtetes Geschäftskonzept geachtet und eingefordert. Im Falle des fehlenden Nachweises bzw. eigener Einschätzung durch den Sachbearbeiter-Integration erfolgte dann eine zumeist erfolgreiche Neuorientierung des Gründers hin zur Vermittlung in nichtselbständige Erwerbstätigkeit.

Die **Abgangszahlen** summierten sich im zu betrachtenden Zeitraum **auf insgesamt 166** – so z. B. wegen Erzielung von übersteigendem Einkommen (46 Fälle), Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (47 Fälle), Abmeldung des Gewerbes (29 Fälle).

Dem gegenüber standen **Zugänge in Höhe von 56**, insbesondere in den Bereichen Dozententätigkeit (22 Fälle), Handel (5 Fälle), Künstler/Autoren (9 Fälle), Dolmetscher (10 Fälle) sowie weitere Fälle in freiberuflichen Honorartätigkeiten.

6 Existenzgründern wurde ein Einstiegsgeld zur Unterstützung des Aufbaus ihrer Selbständigkeit bewilligt, 4 Selbständige erhielten eine darlehensweise Förderung zur Finanzierung von Sachgütern, 14 Selbständige erhielten einen Zuschuss nach § 16c SGB II zur Verbesserung des Marketings. Insgesamt wurden Förderungen in Höhe von 51.231 € ausgegeben.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich die Beratungsleistung mit Blick auf die Gesamtanzahl (Zugänge und Abgänge) mehr als halbiert hat. Gleichwohl nimmt die Arbeitsbelastung nicht gleichermaßen ab. Dies begründet sich dadurch, dass bei Leistungsempfängern nichttragfähiger selbständiger Tätigkeiten und bei Personen, die kurz vor Überwindung der Hilfebedürftigkeit stehen, eine engmaschige Kontaktdichte verbunden mit einem hohen Maß an Beratungsleistung angezeigt ist. Weiterhin besteht hoher Beratungs- und Widervorlageaufwand bei Neukundenberatung oder in der Aktualisierung der Integrationsstrategie. Die Entwicklung der Kennzahlen in diesem Bereich kann im Vergleich zu Projektanfang als positiv dargestellt werden. Auch sind die Ermessensentscheidungen sowohl zur Ablehnung als auch Bewilligung von Förderungen besonders hervorzuheben. Diese sind im Vergleich zu Anfang des Projektes an eigenen ermessenslenkenden Weisungen ausgerichtet und erfuhren durch neue Bescheide und Datenblätter höhere Qualität. Gleiches gilt für die Eingliederungsvereinbarungen, welche die Festlegung des Eingliederungsziels stets mit einer vorangestellten einzelfallabhängigen Potenzialanalyse rechtfertigen. Weitere Absprachen/Belehrungen finden zudem schriftlich fixiert und entsprechend dokumentiert Berücksichtigung.

**Im Bereich der Einkommensermittlung** konnte durch Umsetzung neuer standardisierter Vorgaben das Einkommen entsprechend ermittelt werden. In den vorläufigen Bewilligungen erfolgte eine intensive Ermittlung des Prognoseeinkommens unter Zugrundelegung der nachgewiesenen Zahlen des vorangegangenen Bewilligungszeitraumes sowie Berücksichtigung der angegebenen Geschäftsentwicklung. Das Ergebnis ist ein realitätsnahes, gesetzeskonformes Prognoseeinkommen, was zu weniger Erstattungsforderungen führt und damit geringeren Arbeitsaufwand für den Leistungsbetreuer nach sich zieht. Auffällig ist hierbei, dass die Fallzahlen im unteren Einkommensbereich überdurchschnittlich sanken. Im Einkommensbereich (0 € - 100 €) sank die Fallzahl um 39 auf 51, im

Einkommensbereich (101 € - 450 €) um 36 auf 90. Im mittleren und oberen Einkommensbereich waren nur geringfügige Abgänge zu verzeichnen. Letzteres ist das Ergebnis dessen, dass zum einen Leistungsempfänger im oberen Einkommensbereich die Hilfebedürftigkeit überwinden konnten (vgl. Abgangszahlen) und andererseits diese Stellen mit Personen vom unteren Einkommensbereich belegt wurden.

Im Rahmen der abschließenden Entscheidungen erfolgte die Einkommensermittlung stringent und nach zur Verfügung gestellter Prüfschemata (Notwendigkeit, Erforderlichkeit, angemessenes Verhältnis von Ausgaben zu Einnahmen, Vereinbarkeit von Ausgaben mit festgelegtem Integrationsziel in der Eingliederungsvereinbarung durch Sachbearbeiter-Integration). Die Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen war durch eine detaillierte Begründung im Bescheid gegeben. Darüber hinaus fanden aktuelle Gesetzesänderungen sowie Rechtsprechung Anwendung, insbesondere in Bezug auf Mitwirkungspflichten (Versagung und die Feststellung, dass für die Vergangenheit kein Leistungsanspruch bestand).

Unter Einbeziehung der Abgangsdaten sowie der Fallzahlen in den jeweiligen Einkommensbereichen ist festzustellen, dass bei den selbständigen Kunden überwiegend eine Einkommenserhöhung stattgefunden hat. Dies belegt unter anderem die erfolgreiche Aufstellung des Teams mit der Zielstellung, einerseits Aufgabe der selbständigen Tätigkeit im unteren Einkommensbereich, andererseits die Hinführung zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit im mittleren bis oberen Einkommensbereich.

Für die Betreuung der schwerbehinderten Personen und jener, die sich in einem beruflichen Rehabilitationsverfahren befinden, gibt es speziell den **Bereich Reha/SB**. Das Fallmanagement des Bereichs Reha/SB umfasste 2017 durchschnittlich 370 schwerbehinderte Leistungsberechtigte und Leistungsberechtigte, denen durch einen Rehabilitationsträger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt wurden. Weiterhin steigt der Anteil der Personen, bei denen psychische Behinderungen als ein wesentliches Vermittlungshemmnis zu verzeichnen ist. Schwerpunkt der Arbeit war die Realisierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Rehabilitanden in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit, die bei jenarbeit Grundsicherungsleistungen beziehen. Im Jahresverlauf stand jenarbeit dabei für die Förderung von 28 Maßnahmen mit einem Förderumfang von 250.000 € in der Leistungsverantwortung.

In 8 Fällen konnten im Rahmen der Ersteingliederung, in 24 Fällen im Rahmen der Wiedereingliederung berufliche Rehabilitationsmaßnahmen in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit eingeleitet werden. Die Deutsche Rentenversicherung ermöglichte für 6 Leistungsberechtigte Maßnahmen als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen beruflicher Rehabilitationsverfahren. Im Jahr 2017 konnten 44 Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen ein sozialversicherungspflichtiges und 21 ein geringfügiges Arbeitsverhältnis aufnehmen. Sechs schwerbehinderte Menschen nahmen eine Ausbildung ohne berufliches Rehabilitationsverfahren auf. Im Bereich wurden 7 Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine für Maßnahmen bei Trägern ausgegeben. Darüber hinaus konnten für 8 der im Bereich betreuten Leistungsberechtigten Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes oder die Teilnahme an Integrationsprojekten ermöglicht werden.

Gemäß § 18e SGB II haben alle Jobcenter eine/n **Beauftragte/n für Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt (BCA) zu bestellen.

Die Arbeit der BCA ist eine Querschnittsaufgabe mit Stabsfunktion, die auf viele Bereiche des Hauses Einfluss hat. Durch den direkten Zugang zur Werkleitung ist die Weitergabe von Informationen und Terminen an alle Beteiligten gesichert.

Seit 01.01.2014 ist die BCA zugleich stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Jena und somit – neben ihrer Arbeit im Jobcenter - zusätzlich in viele kommunale Aktivitäten eingebunden. Die hierdurch entstehenden Synergieeffekte sind in beiden Arbeitsfeldern nutzbar und sorgen gegenseitig für Anregungen.

Eine Auswahl der Aktivitäten 2017:

- Aktive Mitarbeit im Arbeitskreis „BCA Thüringen“; Regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit den BCA aller Thüringer Jobcenter sowie den BCA SGB III der Arbeitsagenturen Jena und Altenburg-Gera, aktive Netzwerkarbeit zum schnellen Austausch von Informationen über Jobcenter- und Rechtskreisgrenzen hinweg
- In Zusammenarbeit mit den BCA der Agentur für Arbeit Jena und des Jobcenters SHK: Organisation und Präsentation der Ausstellung „Minijob? Da geht noch mehr!“ (27.02.-03.03.2017, Pressemitteilung dazu am 01.03.2017). Organisation und Durchführung von Workshops für Interessierte, die nach Kindererziehungszeiten neue berufliche Herausforderungen suchen.
- Präsentation von Jenaarbeit und der möglichen Förderinstrumente vor den verschiedensten Gremien sowie Leitung von entsprechenden Gesprächsrunden (z. B. bei Jobmessen der Agentur für Arbeit Jena, ebenso vor Arbeitsgruppen der Kernverwaltung)
- Zuarbeiten zu Berücksichtigung von Genderaspekten bei Jenaarbeit an die Werkleitung bei Anfragen von Politikern im Stadtrat oder der Rechtsaufsicht (TMSGFF). Vorstellung der BCA-Arbeit im Werkausschuss und anderen Gremien.
- Regelmäßige Treffen und Informationsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt, Mitwirkung bei der Organisation von Veranstaltungen, Vertretung bei Bewerbungsgesprächen bei kommunalen Stellenausschreibungen
- Teilnahme an den von der zentralen Servicestelle SGB II organisierten BCA-Werkstattgesprächen mit verschiedenen Themenschwerpunkten; Diskussion mit Kollegen aus anderen Jobcentern bundesweit, Auswertung hausintern sowie in den BCA-Arbeitskreisen
- Mitarbeit im „Arbeitsmarktmonitor“ (eine internetgestützte Kommunikationsplattform der Bundesagentur für Arbeit) sowie im bundesweiten BCA-Extranet der Servicestelle SGB II (eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales), Auswertung und Erfahrungsaustausch mit Fachkollegen aus anderen Jobcentern und auf kommunaler Ebene, Weitergabe der Informationen innerhalb des Hauses als Multiplikator
- Mitwirkung in verschiedensten Arbeitsgruppen, z. B. Steuerungsgruppe Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“, regionales Netzwerk Jena/SHK zum Girls- und

Boy's Day, der städtischen Lenkungsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

- Regelmäßiger Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen und Fachtagungen, z. B. zum Diversity-Management und zu Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung.

### 3. Schwerpunkte des Eingliederungstitels

Eingliederungstitel 2017:

	Budget	Ausgaben	In %
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (ohne § 16e,f)	4.559.777,00 €	2.342.726,39 €	51,4 %
Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II (a.F.)	54.359,84 €	53.472,30 €	98,4 %
Beschäftigungsförderung nach §16e (n.F.), f SGB II	833.788,00 €	13.834,10 €	1,7 %

Ausgehend von der bundesweit noch anhaltenden positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt blieben beim Eigenbetrieb jenarbeit die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2017 auf einem ähnlich hohem Niveau wie im Vergleich zum Jahr 2016.

Der Schwerpunkt lag dabei weiterhin auf der nachhaltigen Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den 1. Arbeitsmarkt sowie deren Vorbereitung. Im Rahmen des Eingliederungstitels 2017 standen deshalb neben Aktivierungsmaßnahmen (selbst ausgeschriebene sowie auf Gutscheinsbasis) auch auf der Fortbildung durch berufliche Weiterbildung und der Förderung sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit Eingliederungszuschuss (EGZ) sowie über die Ausgabe von Vermittlungsgutscheinen (VGS) zum Einschalten von privaten Arbeitsvermittlern im Fokus.

Der Einsatz der Instrumente wurde aufgrund der gewachsenen Strukturen direkt und bedarfsbezogen mit dem Bereich Fallmanagement abgestimmt.

Das **Vermittlungsbudget** zur Anbahnung und Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wurde im Jahr 2017 in vergleichbarem Maße ausgeschöpft, wie im Vorjahr. Mit diesem Förderinstrument gelang es den Fallmanagern auf den individuellen Unterstützungsbedarf der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einzugehen und mit einem zielgerichteten Mitteleinsatz die Integration in den Arbeitsmarkt voranzutreiben. Ein Schwerpunkt der Ausgaben lag dabei unter anderem im weiteren Ausbau der Mobilität der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Insgesamt wurden im Fallmanagement in 2.300 Fällen die notwendigen Förderungen über das Vermittlungsbudget geprüft und gewährt, um die Integration mit insgesamt 195.000 € zu unterstützen.

Die Anzahl der **Bildungsgutscheine (BGS)** ist im Vergleich zu 2016 leicht angestiegen. Diese Tatsache korreliert mit der steigenden Anzahl an Leistungsbeziehern, insbesondere durch die Migranten, welche auch weiterbildungsfähig sind. Wird gemeinsam mit dem Leistungsberechtigten die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme vereinbart, so ist diese i.d.R. langfristig ausgerichtet (mit dem Ziel des Erwerbs einer Teilqualifikation bzw. eines anerkannten Abschlusses). Die Weiterbildung stellt eines der wichtigsten und wirksamsten Instrumente zur nachhaltigen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt dar. Für die kommenden Jahre ist von einer Inanspruchnahme auf ähnlichem Niveau auszugehen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung in den letzten Jahren:

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>ausgegebene BGS</b>	91	93	57	60
<b>Finanzvolumen in €</b>	481.000	330.000	190.000	219.000
<b>Ø-Kosten pro BGS in €</b>	5.350	3.550	3.333	3.650

Bei 4 Bildungsgutscheinen aus dem Jahr 2016 wurde die Weiterbildung 2017 fortgeführt (Überhänge). Insgesamt beträgt somit das Finanzvolumen 2017 (inkl. Nebenkosten) 240.000 €. 21 Bildungsgutscheine binden Mittel über das Jahr 2017 hinaus, teils bis in das Jahr 2019 im Umfang von 164.000 €.

Die Lehrgänge beinhalteten vorrangig folgende Schwerpunkte:

<b>Branche</b>	<b>Anzahl BGS</b>
Anerkennung medizinisches Personal	10
Lager/Logistik/Verkehr	9
Fachinformatiker	9
Konstruktion und Modellierung	6
Altenpflege (Fachkraft und Helfer)	4

Bis zum 31.12.2017 entstanden aus den im laufendem Jahr beendeten Weiterbildungsmaßnahmen 27 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, überwiegend im Bereich medizinisches Personal, Konstruktion und in der Altenpflege. Mit dem erzielten Einkommen bzw. der Beendigung der Hilfebedürftigkeit wurde einer Eingliederungsquote aus Bildungsmaßnahmen von 45,0% erreicht.

Der Einsatz von Gutscheinen zur Förderung einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III bei einem Träger (AVGS-MAT) hat sich als sehr effizient und effektiv erwiesen. Dieses Instrument wurde im vergangenen Jahr weiterhin aktiv und gezielt von den Fallmanagern genutzt, da die regionale Bildungsträgerlandschaft ein ansprechendes Portfolio an Angeboten zur Verfügung stellt.

Mit 427 Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen für Maßnahmen bei Trägern konnten die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten individuell unterstützt werden. Überwiegend kamen hierbei Bewerbungscoachings, Eignungsfeststellungen und Integrationsmaßnahmen zum Einsatz. Diese Aktivierungsangebote sind ein

hilfreiches Instrument, um Vermittlungshemmnisse zu erkennen, abzubauen und dem Ziel der Integration in Arbeit näher zu kommen.

Bei der Ausgabe von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen für Maßnahmen bei privaten Arbeitsvermittlern (AVGS-MpAV) ist im Jahresvergleich 2016 zu 2017 sowohl ein starker Zuwachs im Rahmen der Inanspruchnahme sowie im Rahmen der Auszahlung zu verzeichnen. Wurden im Jahr 2016 noch 81 AVGS-MpAV ausgegeben, waren es im Jahr 2017 insgesamt 107. Die Anzahl von 21 eingelösten AVGS-MpAV (2016 waren es 15) liegt deutlich über dem Vorjahresniveau.

Es zeigt sich auch im Jahr 2017, dass der AVGS-MpAV eines der nachhaltigsten Instrumente im Rahmen der Vermittlungsarbeit im Rechtskreis SGB II ist. In Circa 90% der mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein begründeten Arbeitsverhältnisse konnte der Leistungsbezug zumindest vorübergehend beendet werden.

Die Zuweisungen in **Arbeitsgelegenheiten** mit Mehraufwandsentschädigungen, sogenannten „1-Euro-Jobs“, durch die Fallmanager erfolgten in bewährter Kooperation mit dem Büro für Eingliederungsleistungen und dienten mehrheitlich der Arbeitserprobung und der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 217 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in eine solche Arbeitsgelegenheit zugewiesen.

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (**Eingliederungszuschuss**). Die Zahl der Anträge auf Gewährung eines Eingliederungszuschusses sind im Vergleich zu 2016 leicht zurückgegangen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass weniger Anträge durch Zeitarbeitsfirmen gestellt wurden. Demgegenüber ist ein leichter Zuwachs von Antragstellungen durch Kleinbetriebe und Einzelunternehmer zu verzeichnen. 2017 wurden 24 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit einem EGZ gefördert.

Im Rahmen der Beschäftigungsförderung § 16e SGB II (alt) gab es im Jahr 2017 noch 4 unbefristete Förderungen.

Seit 01.10.2017 kam eine neue Förderung nach § 16e SGB II (neu) hinzu. Diese wurde nach geltendem Recht beschieden, daher ist die Förderdauer auf max. 2 Jahre befristet.

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen – FAV – wurde auch im Jahr 2017 eher zurückhaltend von Trägern und Arbeitgebern genutzt. Ursachen hierfür sind 1.) die 6 monatige Aktivierungsphase für in Frage kommende Kunden und 2.) die fehlenden Anträge von entsprechenden Arbeitgebern, die zum Großteil nicht in der Lage sind, den notwendigen Eigenanteil von mindestens 25% (Brutto + Arbeitgeberanteil) finanziell zu schultern (z. B. gemeinnützige Vereine und kleine Privatfirmen).

#### 4. Kennzahlen der Grundsicherung für Arbeitsuchende 2016-2017

	Merkmal	Jahresdurchschnitt 2016	Jahresdurchschnitt 2017	Veränderung (in %)
1.	Arbeitslosenquote Stadt Jena	6,6	6,1	-7,6
2.	Anzahl der Arbeitslosen der Stadt Jena	3.567	3.302	-7,4
3.	Anteil der Arbeitslosen nach Rechtskreisen			
	• SGB II (jenarbeit) <sup>1</sup>	2.551	2.338	-8,3
	• SGB III (Agentur für Arbeit Jena)	1.016	964	-5,1
	<b>Rechtskreis SGB II jenarbeit</b>			
4.	Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen			
	• arbeitslose Frauen	1.051	962	-8,5
	• arbeitslose Jüngere unter 25 Jahren	217	231	6,5
	• arbeitslose Ältere über 50 Jahren	695	638	-8,2
5.	Anzahl Bedarfsgemeinschaften <sup>1</sup>	4.596	4.575	-0,5
	• mit 1 Person	2.876	2.818	-2,0
	• mit 2 Personen	881	836	-5,1
6.	erwerbsfähige Hilfeempfänger (Regelsatzempfänger ALG II) <sup>1</sup>	5.550	5.712	2,9
7.	Sozialgeldempfänger <sup>1</sup>	2.215	2.304	4,0
		<b>kumulative Werte</b>		
8.	<b>Integrationen in den 1. Arbeitsmarkt</b>	<b>1.508</b>	<b>1.649</b>	
	<b>Integrationen in Arbeit und Ausbildung, ungefordert</b>	<b>1.479</b>	<b>1.623</b>	
	• sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen	1.370	1.504	
	• betriebliche oder schulische Ausbildungen	109	119	
	<b>Integrationen in Arbeit und Ausbildung, gefördert</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	
	• sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit EGZ	25	24	
	• Assistierte Ausbildung	4	2	
9.	<b>Integrationen in den 2. Arbeitsmarkt</b>	<b>201</b>	<b>220</b>	
	• Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung	197	216	
	• Beschäftigungsförderung §16e SGB II	4	4	
10.	<b>andere arbeitsmarktpolitischen Instrumente</b>	<b>3.670</b>	<b>3.430</b>	
	• Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Bildungsgutschein + ESF)	75	60	
	• Leistungen zur Aktivierung und berufl. Eingliederung	721	790	
	• Maßn. zur Aufnahme Arbeit oder Ausbildung	870	839	
	• Maßn. zur Anbahnung Arbeit oder Ausbildung	1.328	880	
	• Vermittlungsgutscheine (dav. eingelöst)	81(27)	143(44)	
	• Einstiegsgelder	503	498	
	• Existenzgründerpässe	0	0	
	<b>Gesamtintegrationen</b>	<b>5.379</b>	<b>5.299</b>	

[1] Kreisreport, monatliche Daten der Agentur für Arbeit

## **5. Strukturdaten des arbeitslosen Bewerberbestandes von jenarbeit**

Im September 2017 wurde wie in jedem Jahr die Struktur der als arbeitslos registrierten Personen bei jenarbeit ausgewertet. Von Interesse sind die Bewerber- und die Altersstruktur sowie die schulische und berufliche Qualifikation.

### **5.1 Allgemeiner Überblick**

Ausgangsbasis für die Ermittlung der Bewerberstruktur waren die arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im September 2017. Im Rechtskreis des SGB II wurden 2.246 Arbeitslose registriert.

Die Anzahl der arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im September 2017 betrug 2.246 im Vergleich zu den 4.944 Arbeitslosen im September 2005, dies entspricht einer Abnahme von 55 %.

Zwischen September 2016 und September 2017 wurden bei jenarbeit 1.504 Arbeitsverträge registriert, 560 kommen noch auf geringfügiger Basis hinzu.

Die Gruppe der gut qualifizierten, schnell vermittelbaren Leistungsberechtigten geht weiter zurück und ist derzeit kaum mehr vorhanden. Im Gegenzug ist weiterhin ein Anstieg von Arbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, hohem Bedarf an sozialen Kompetenzen und hohem Bedarf an Motivation und Qualifikation zu verzeichnen.

Eine weitere große Gruppe bilden die Leistungsberechtigten mit einem Einkommen aus Erwerbstätigkeit. (ca. 2.400) Bei dieser Gruppe ist ebenfalls ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Auch 2018 wird der Schwerpunkt der Arbeit im Fallmanagement erneut auf der Heranführung an den Arbeitsmarkt liegen werden – ebenso wird dies Schwerpunkt der Maßnahmeplanung sein. Zusätzlich wird das aktuelle Thema der Flüchtlingsproblematik in die Planung und die tägliche Arbeit einfließen.

### **5.2 Bedarfsgemeinschaften**

Insgesamt gab es zum Stichtag dieser Auswertung im September 2017 4.645 Bedarfsgemeinschaften.

2.867 (61,7%) 1-Personen-Haushalte  
852 (18,3%) 2-Personen-Haushalte  
461 (9,9%) 3-Personen-Haushalte  
268 (5,8%) 4-Personen-Haushalte  
197 (4,3%) 5 und mehr Personen-Haushalte

Die meisten Bedarfsgemeinschaften werden mit 1.811 (39,0%) in Neulobeda incl. Drackendorf gezählt, gefolgt von Winzerla mit 770 (16,6%) Bedarfsgemeinschaften.



### 5.3 Altersstruktur

Die meisten bei jenarbeit als arbeitslos registrierten Personen sind zwischen 25 und 49 Jahre alt (1.390 Personen = 61,9 %).

Die nächstgrößere Gruppe stellen mit einem Anteil von 27,5 % (618 Personen) die Arbeitslosen im Alter von 50 bis 56 Jahre dar.

Als dritte Gruppe folgen die jungen Erwachsenen von 15 bis 24 Jahren mit 238 Personen (10,6 %). Diese Personengruppe ist im Vergleich zu 2016 um 40,8% angestiegen.

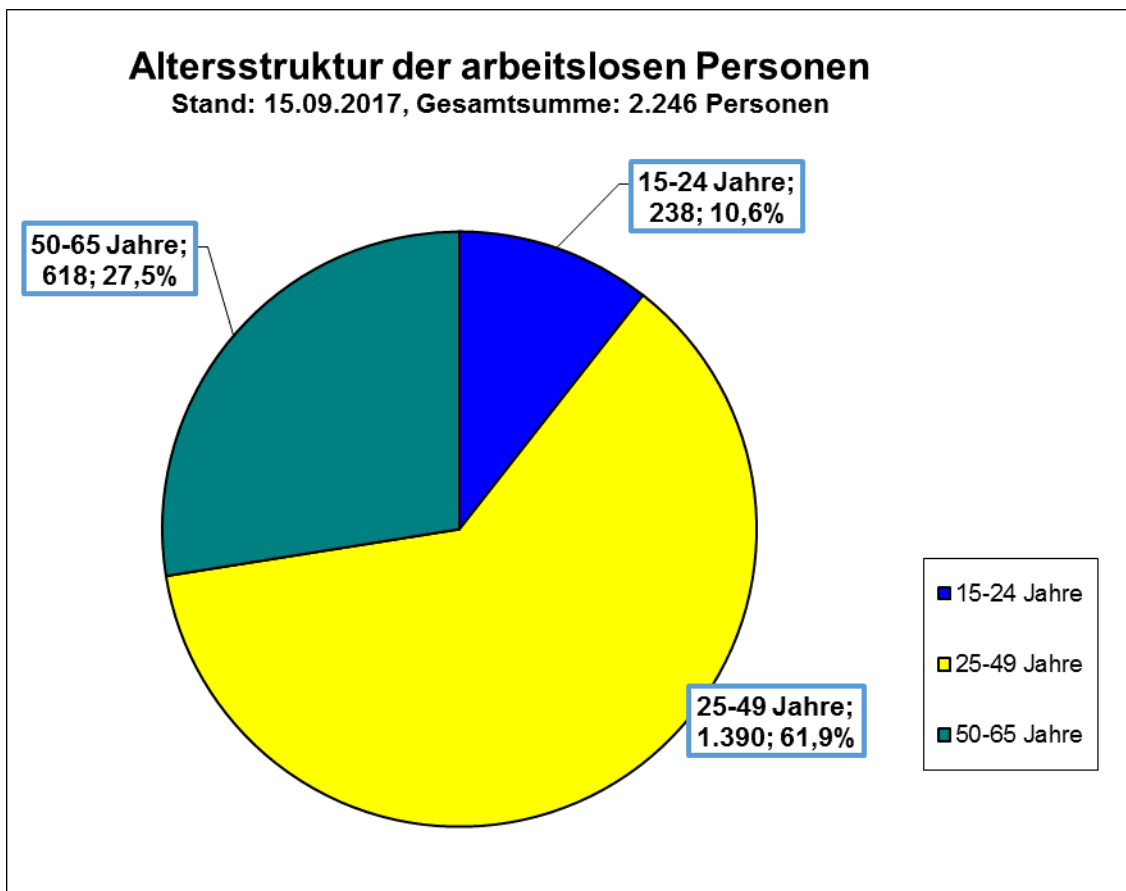


Diagramm 1: Alterstruktur der arbeitslosen Personen

### 5.4 Qualifikationsstruktur

#### 5.4.1 Schulabschlüsse

Im September 2017 wurden auch die Schulabschlüsse erfasst. Von den 2.246 arbeitslosen Kunden bei jenarbeit besitzen 84,4 % einen Schulabschluss.

Von den arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei jenarbeit haben:

- 24,4 % einen Hauptschul- bzw. qualifizierten Hauptschulabschluss,
- 33,5 % die mittlere Reife,
- 24,9 % das Abitur bzw. die Fachhochschulreife,
- 0,4 % einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss,
- 1,1 % einen sonstigen Schulabschluss.

15,6 % (350) der arbeitslosen Kunden sind ohne Schulabschluss, davon 106 im Bereich der Jugendlichen U25. Diese starke Steigerung (2016 = 57) gegenüber dem Vorjahr macht die große Zahl der Zugänge aus Flüchtlingsländern aus.

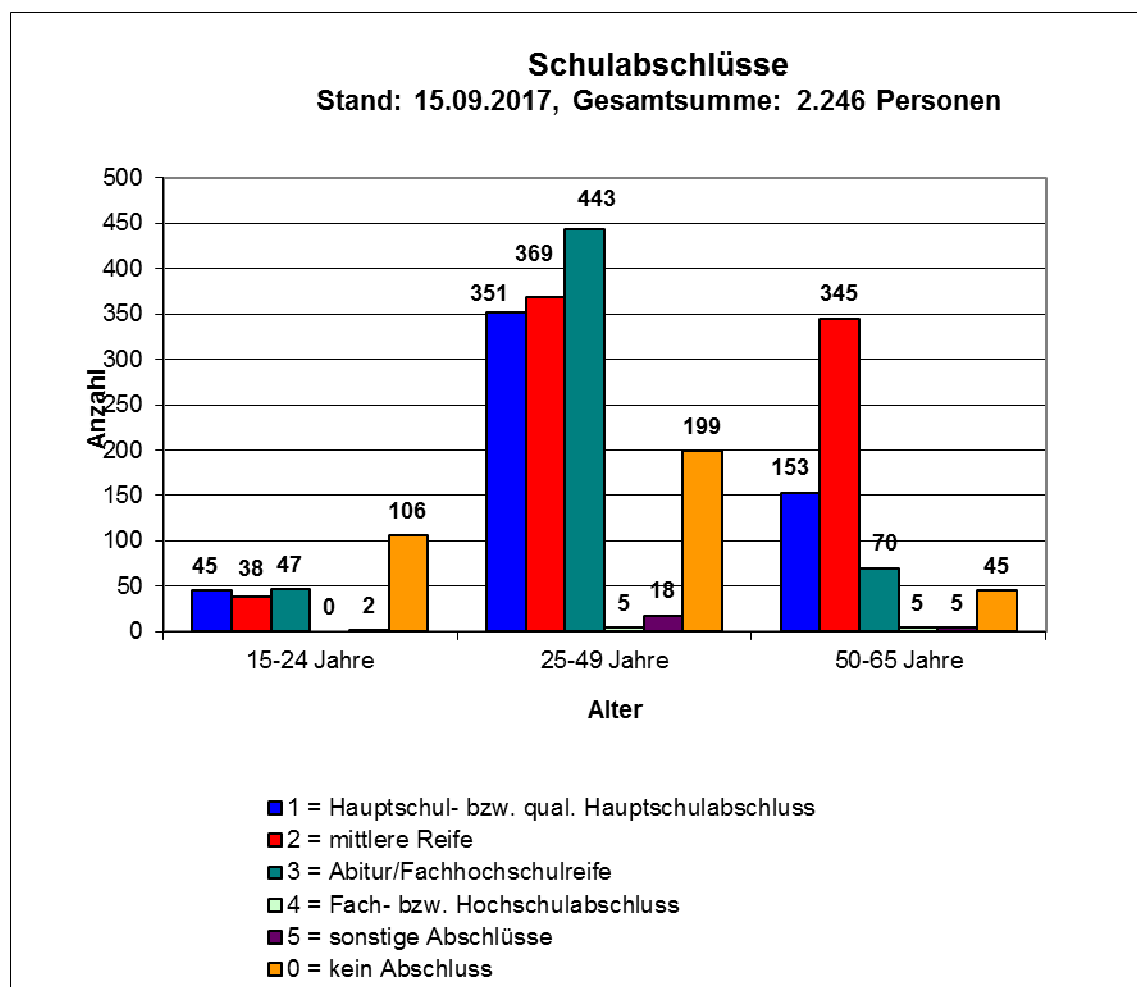


Diagramm 2: Schulabschlüsse

#### 5.4.2 Berufliche Abschlüsse

Von den als arbeitslos registrierten Kunden von jenarbeit haben 1.276 (56,8 %, Merkmal 2+3+4), eine abgeschlossene Lehre bzw. einen Studienabschluss.

Keinen beruflichen Abschluss haben 970 Personen (43,2 %, Merkmal 1), davon 218 (9,7%) Jugendliche U 25. Im Vorjahr waren es noch 142 arbeitslose Jugendliche ohne Berufsabschluss.

Den Personen ohne Abschluss gilt die besondere Aufmerksamkeit im Fallmanagement, um sie in eine berufliche Ausbildung zu integrieren oder arbeitsplatzbezogen zu qualifizieren.

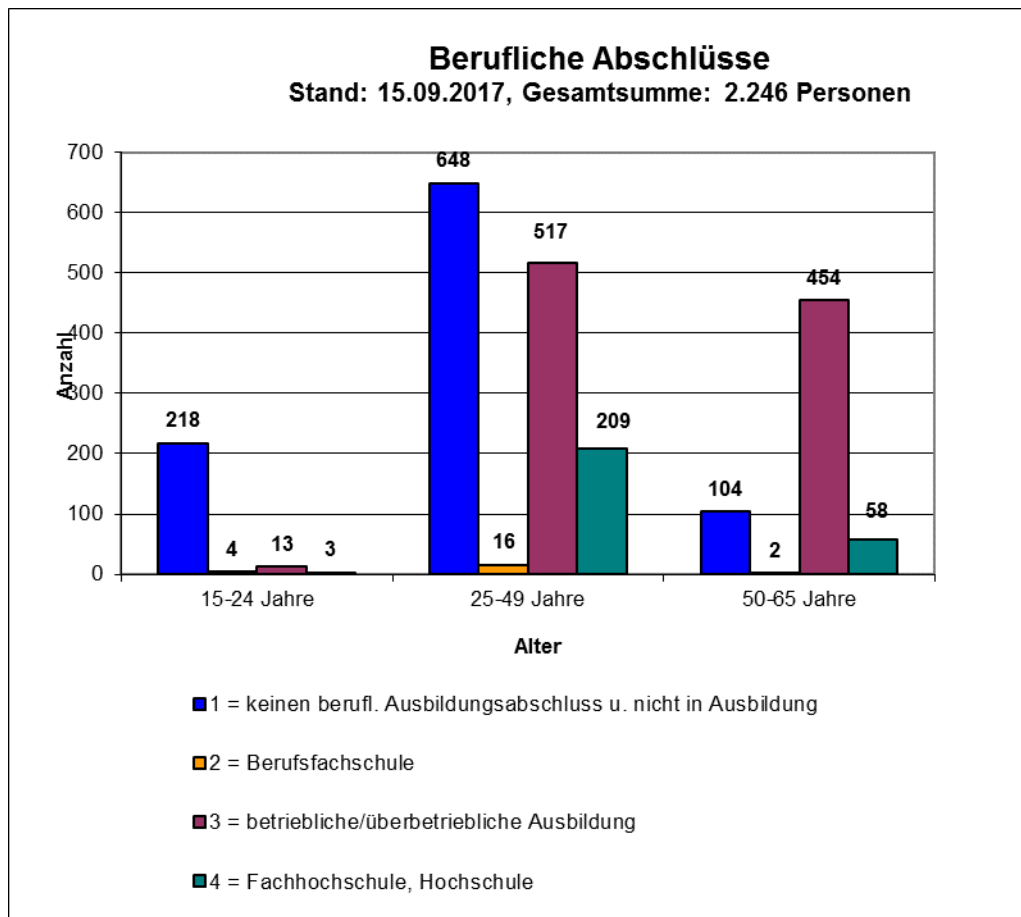
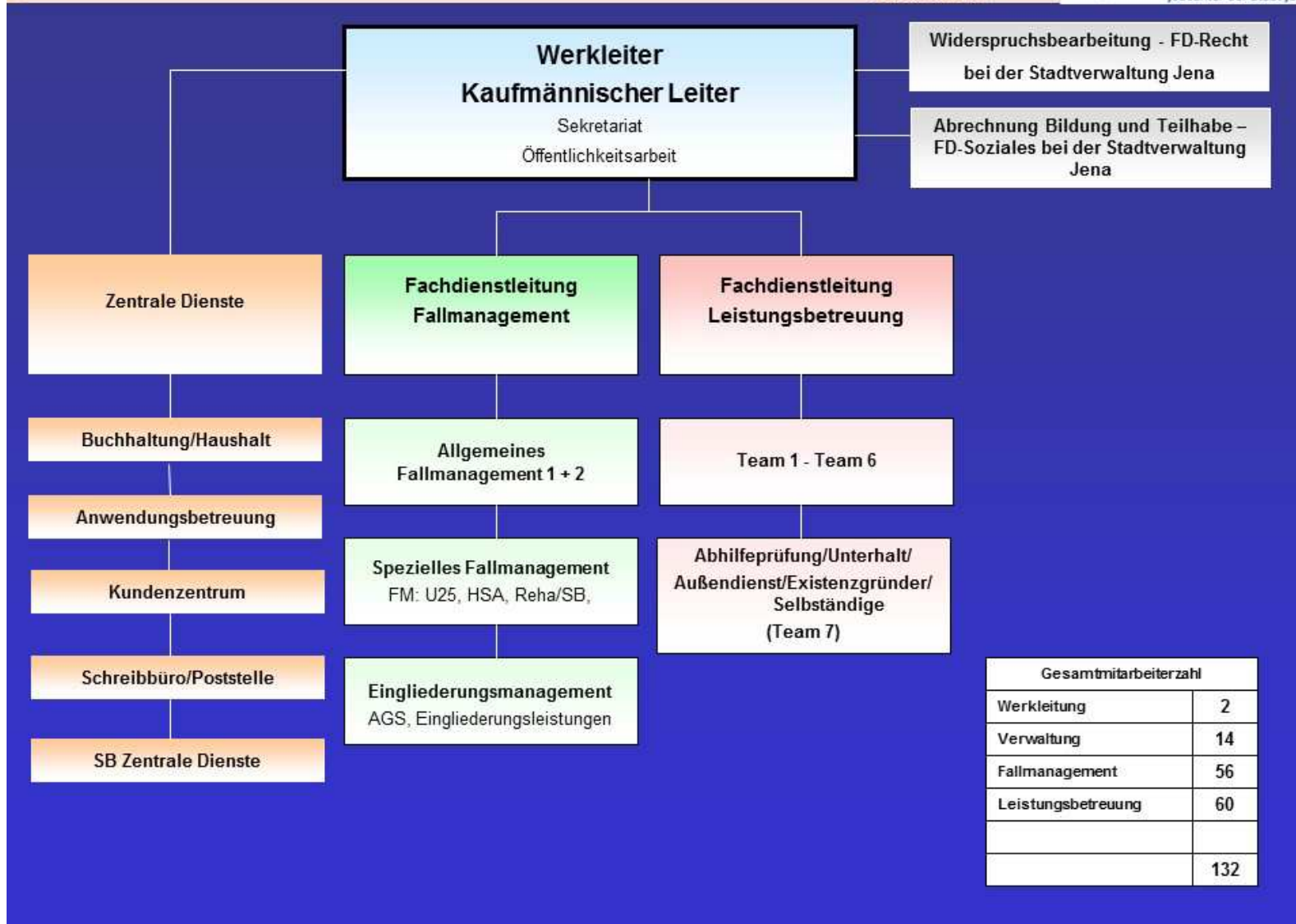


Diagramm 3: Berufliche Abschlüsse

### 5.4.3 Vermittlungsziele

Schwerpunkte waren auch 2017 wieder im Bereich der Reinigungsberufe zu verzeichnen. Ebenso wurde wieder der Produktionsbereich (von Metall bis Lebensmittel) aber auch im Gastronomiebereich (Koch und Service) nachgefragt. Der Bereich Fahrdienste, von Taxi über Kurier bis hin zu klassischen Kraft/Fernfahrern kann ebenfalls als Schwerpunkt genannt werden. Helfer aller Art, von Bau bis zum Pflegebereich wurden ebenfalls häufig nachgefragt und auch durch den ArbeitgeberService vermittelt.

# Anlage



## **Impressum:**

jenarbeit  
Jobcenter der Stadt Jena  
Tatzendpromenade 2a  
07745 Jena

### **Werkleitung:**

Herr Hertzsch 03641/49 47 00  
Herr Fischmann 03641/49 47 03

### **Statistik/Öffentlichkeitsarbeit:**

Herr Lohs 03641/49 47 37

### **Fachdienstleiterin Fallmanagement:**

Frau Streich 03641/49 47 96

### **Fachdienstleiter Leistungsbetreuung:**

Herr Welsch 03641/49 47 40

### **Arbeitgeberservice:**

Herr Müller 03641/49 47 12

### **Spezielles Fallmanagement:**

Frau Paul 03641/49 47 25

### **Kundenzentrum:**

03641/49 47 13/14

### **Öffnungszeiten jenarbeit:**

Leistungsbetreuung: Dienstag: 8:00 Uhr - 12:00 Uhr  
Donnerstag: 8:00 Uhr - 12:00 Uhr  
13.30 Uhr - 17:00 Uhr

### **Fallmanagement:**

Siehe Leistungsbetreuung sowie nach  
Terminvergabe

### **Kundenzentrum:**

Montag 8:00 Uhr - 16:00 Uhr  
Dienstag 8:00 Uhr - 16:00 Uhr  
Mittwoch 8:00 Uhr - 16:00 Uhr  
Donnerstag 8:00 Uhr - 18:00 Uhr  
Freitag 8:00 Uhr - 12:00 Uhr