

Gemeinsames Landestableau für Niedersachsen

für die 18. Sitzung des
Kooperationsausschusses am 29. November 2019

Rahmenbedingungen für das Jahr 2019 sowie
Umsetzung des SGB II im Rahmen der
Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Niedersachsen-Bremen



Niedersächsischer
Landkreistag



Niedersächsischer
Städtetag



NIEDERSÄCHSISCHER
STÄDTE- UND GEMEINDEBUND



**Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung**

Inhaltsverzeichnis

I. Beschreibung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.....	3
a) Konjunkturelle Rahmenbedingungen	3
b) Branchen im Fokus	4
c) Finanzielle Rahmenbedingungen	6
II. Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Niedersachsen.....	7
a) Allg. Darstellung und Bewertung der Struktur in NI	7
b) Bewertung der Entwicklung der Kennzahlen für NI.....	8
III. Bundes- und landesspezifische Schwerpunkte	10
a) Vermeidung und Verringerung von Langzeitbezug	10
b) Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern	14
c) Betreuung von geflüchteten Menschen in den Jobcentern.....	16
d) Weitere Themen auf Landesebene.....	20
IV. Zusammenarbeit der relevanten Arbeitsmarktakteure in NI	21

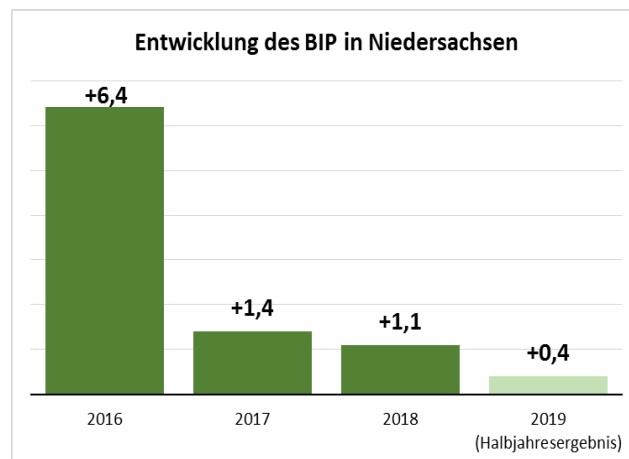
I. Beschreibung wirtschaftlicher Rahmenbedingungen

a) Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Wirtschaft

*Prognose
BIP 2019 /
2020
weiter
positiv!*

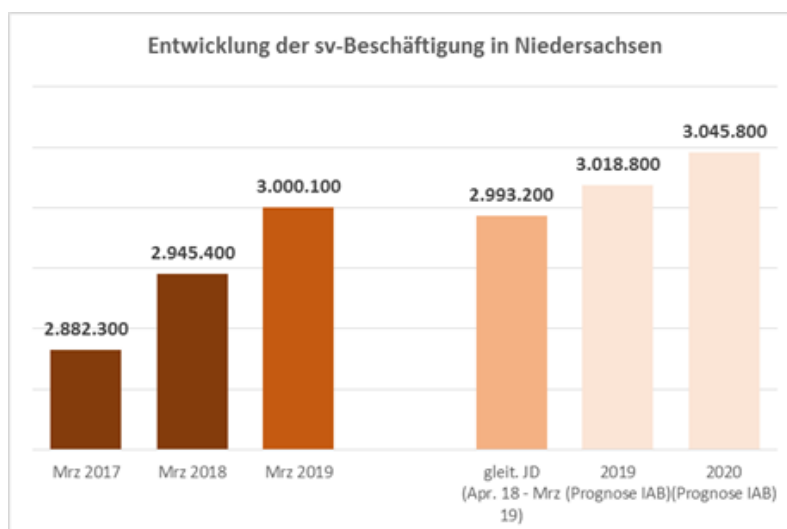
Das niedersächsische Bruttoinlandsprodukt ist in der ersten Hälfte dieses Jahres leicht gewachsen. Mit 0,4 Prozent bewegt sich das Wachstum im Bundesdurchschnitt. Im letzten Jahr fiel die Entwicklung mit 1,1% in Niedersachsen noch günstiger aus. Die exportorientierte **niedersächsische Wirtschaft** spürt die nachlassende weltweite Dynamik. Dennoch ist in diesem und auch im kommenden Jahr weiterhin von einem positiven Vorzeichen auszugehen.



Arbeitslosigkeit

*Historischer
Tiefstand!*

Insgesamt wird die stark positive Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen Jahre jetzt durch eine nachlassende Konjunktur geschwächt. Ungeachtet dessen entwickelt sich die **Arbeitslosigkeit** in Niedersachsen weiterhin positiv. Im Oktober ist die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand seit Beginn der 80iger Jahre gesunken. Für 2019 wird ein weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt um 3,6 % (WD = -1,7 %) auf einen historischen Tiefstand von dann 219.600 Frauen und Männer prognostiziert. Auch für 2020 wird für Niedersachsen in der mittleren Variante ein weiterer leichter Abbau der Arbeitslosigkeit um 0,8 % (-7,5% bis +5,9% // WD = +0,2%) auf 217.800 (+/-14.600) vorhergesagt. Im Vergleich der Bundesländer fällt die Prognose für Niedersachsen damit sehr positiv aus, da für die meisten Länder ein Anstieg der Arbeitslosigkeit vorausgesagt wird. Innerhalb des Landes ist die Entwicklung allerdings unterschiedlich – während im Bereich der AA Göttingen ein Rückgang von 2,3% erwartet wird, steigt die Arbeitslosigkeit im Bereich der AA Lüneburg-Uelzen und Stade um 0,7% an. Auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende geht das IAB sowohl im Jahr 2019 (-5,6% auf 142.300) als auch in 2020 (-0,6% auf 141.500) von einem weiteren Rückgang der Arbeitslosigkeit aus.



Beschäftigung

*Neuer
Rekord!*

Trotz eines grundsätzlich robusten Arbeitsmarkts schlägt sich inzwischen die seit einem Jahr andauernde konjunkturelle Schwäche auch bei der Beschäftigung nieder. De-

ren Zahl steigt zwar weiterhin, wächst aber deutlich langsamer als in den vergangenen Jahren. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostiziert für Niedersachsen für das Jahr 2019 einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf das neue Rekordniveau von knapp 3,019 Mio. Nach der Prognose wird sich der Beschäftigungsanstieg im kommenden Jahr verlangsamt fortsetzen und in der mittleren Variante um 0,9% (-0,4% bis +2,2%) auf knapp 3,046 Mio. weiter ansteigen.

b) Branchen im Fokus / Regionale Besonderheiten

Fahrzeugbau

Die gesamte Automobilbranche befindet sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel. VW plant milliardenschwere Investitionen in Digitalisierung und Elektromobilität. Am Standort Salzgitter entstehen mittelfristig mehr als 1.000 Stellen für die Fertigung eigener Batteriezellen für Elektroautos, 300 im bereits eröffneten Entwicklungszentrum, 700 weitere im Gemeinschaftsunternehmen mit Northvolt. Für die Kernmarke VW gilt an allen deutschen Standorten eine Beschäftigungssicherung bis 2029. Das Investitionskapital soll durch Kostensenkungen aufgrund von Effizienzsteigerungen und Personalabbau gewonnen werden. Der Konzern will vor allem in der Verwaltung bis zu 4.000 Stellen so sozialverträglich wie möglich abbauen, deutlich weniger als noch am Jahresanfang geplant. Beim altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitenden werden die Stellen nicht nachbesetzt. Für die Jahrgänge 1962 bis 1964 soll es Angebote zur Altersteilzeit geben. Im Software- und Elektronikbereich sollen 2.000 neue Arbeitsstellen entstehen. Das Qualifizierungsbudget werde um 60 Mio. Euro auf rund 160 Mio. Euro erhöht.

Zulieferer

Die grundlegenden Umstrukturierungen in der Autobaubranche wirken sich ebenfalls auf die Zuliefererbetriebe aus. Auch der Autozulieferer und Reifenhersteller Continental will sich neu aufstellen. Durch den geplanten Umbau seien 7.000 Arbeitsplätze bis 2029 in Deutschland von Veränderungen betroffen. Die internen Prüfungen zur möglichen Verkleinerung bzw. Schließung von Conti-Werken betreffen zunächst keine Standorte in Niedersachsen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten. In den Bereichen wie der Softwareentwicklung sollen neue Arbeitsplätze entstehen. Dem Umbruch begegnet der Konzern mit einer Qualifizierungsoffensive. Mit dem eigens gegründeten Weiterbildungsträger will Continental die Beschäftigten in Deutschland in den Themenfeldern Industrie 4.0, neue Antriebskonzepte und Digitalisierung weiterbilden und über Teilqualifizierungen für an- und ungelernte Beschäftigte die Erlangung von Berufsabschlüssen ermöglichen. Der Autozulieferer Fuba Automotive mit Hauptsitz in Bad Salzdetfurth hat angekündigt, 80 von 340 Arbeitsplätzen abzubauen. Der Abbau soll möglichst ohne Kündigungen erfolgen. Die Modalitäten müssen noch mit dem Betriebsrat verhandelt werden.

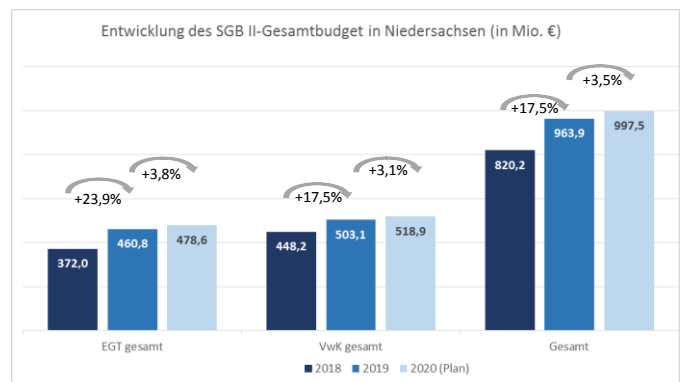
Aufgrund bevorstehender Auftragslücke sollen in den Werken des Zugherstellers Alstom in Salzgitter Braunschweig und Berlin 600 der 2.300 Arbeitsplätze bis 2023 abgebaut werden. Der Stellenabbau setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen: Bis Ende März

Zugbranche	werden rd. 300 Verträge von befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern nicht verlängert. Ca. 190 Mitarbeitenden sollen Abfindungsangebote unterbreitet werden. Weitere Stellen sollen auf sozialverträglichem Weg abgebaut werden. Kündigungen soll es bis 2023 nicht geben.
Logistik	Inzwischen wurde die Baugenehmigung zur Errichtung des Logistikzentrums von Amazon in Achim mit bis zu 2.000 Arbeitsplätzen erteilt. Als neue Amazon-Verteilzentren sollen im Herbst 2019 in Wunstorf-Luthe mit 200 Arbeitsplätzen und in Cloppenburg mit mehr als 500 Arbeitsplätzen in Betrieb gehen.
Häfen	Die Entwicklung am JadeWeserPort (JWP) in Wilhelmshaven verläuft weiterhin erfreulich. Neben Stade und Brunsbüttel bewirbt sich der JWP als LNG-Standort. Zudem planen zwei private Unternehmen Flüssigerdgas-Terminals in Wilhelmshaven. Die Entscheidung wird für nächstes Jahr erwartet. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bleiben abzuwarten. Die insolvente „Nordseewerke Emden Shipyard“ wurde samt 73 Mitarbeitenden vom norwegischen Schiffbauer Fosen Yards übernommen.
Energie	Die von der Fusion der Energiekonzerne Wintershall und Deutsche Erdöl AG (DEA) betroffenen niedersächsischen Standorte müssen nächstes Jahr 230 der 350 Stellen abbauen, wobei der Standort Wietze mit 50 Mitarbeitenden geschlossen werden soll. Zum Jahresende schließt der Kabelhersteller Nexans sein Werk in Hannover. Der Sozialplan für die rund 500 Beschäftigten enthält Abfindungs- und Ausgleichszahlungen sowie Überbrückungsregelungen. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden für ein Jahr eine Transfergesellschaft für Qualifizierungen und Weitervermittlung auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.
Nahrungsmittel	Das Insolvenzverfahren in Eigenregie über das Vermögen der Leysieffer GmbH & Co. KG mit Stammsitz in Osnabrück wurde eröffnet. Das umfangreiche Sanierungskonzept soll dazu beitragen, die aktuell 290 beschäftigten Mitarbeitenden zu halten. Der Preisverfall beim Zucker wirkt sich auch auf das Unternehmen Nordzucker mit Hauptsitz in Braunschweig aus. Ein Stellenabbau im Verwaltungsbereich sei geplant. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.
Bankenwesen	Die Rettung der durch Schiffskredite in Schieflage geratenen Nord/LB verzögert sich. Die kapitalgebenden Länder Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie die Sparkassen-Gruppe warten die Entscheidung der EU-Kommission zur Vereinbarkeit mit europäischem Wettbewerbsrecht ab. Die Bank wird bis 2024 ihre Belegschaft von rd. 5.600 auf ca. 2.800 bis 3.000 reduzieren müssen.
Fazit	Im Zuge der voranschreitenden Veränderung der Arbeitswelt und sich leicht eintrübender Konjunktur müssen sich sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmende dem Wandel anpassen. Der Qualifizierung und dem lebenslangen Lernen kommt hohe Bedeutung zu.

Alle Arbeitsmarktpartner sollten gemeinsam tragfähige Strategien zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen entwickeln. Ein gutes Beispiel für die vernetzte Zusammenarbeit bildet der im Mai gestartete „Strategiedialog Automobilwirtschaft in Niedersachsen“ (https://www.mw.niedersachsen.de/download/147651/Informationen_zum_Strategiedialog.pdf)

c) Fiskalische Rahmenbedingungen auf Landesebene

Den niedersächsischen Jobcentern stehen in 2019 mit 964 Mio. € 17,5% mehr Finanzmittel als im Vorjahr zur Verfügung (Verwaltungskostenbudget +12,2%, Eingliederungstitel +23,9%). Derzeit ist eine Umschichtung in das Verwaltungskostenbudget in Höhe von knapp 55 Mio. € geplant. Somit knapp 30 Mio. € weniger als im Vorjahr. Die nds. Jobcenter haben ihre Planungen und Ausgaben entsprechend angepasst. So wurden bis Ende August 2019 bereits 35% mehr Eingliederungsmittel als im Vorjahresmittel verausgabt. Ergänzend wurden im gleichen Zeitraum gut 10 Mio. € im Rahmen des Passiv-Aktiv-Transfers (PAT) aktiviert.



Nach den aktuellen Planungen werden den Jobcentern in Niedersachsen im nächsten Jahr knapp 1 Mrd. € (EGT = 479 Mio. € / VwK = 519 Mio. €) zur Verfügung stehen – eine weitere Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 3,5% (EGT +3,8% / VwK +3,1%).

Die Bemühungen des Bundes zur Verbesserung der Mittelsituation in den JC werden anerkannt und mit Blick auf die nun notwendigen langwierigen Beratungs- und Qualifizierungsprozesse des noch verbleibenden Personenkreises im SGB II ausdrücklich begrüßt.

II. Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in NI

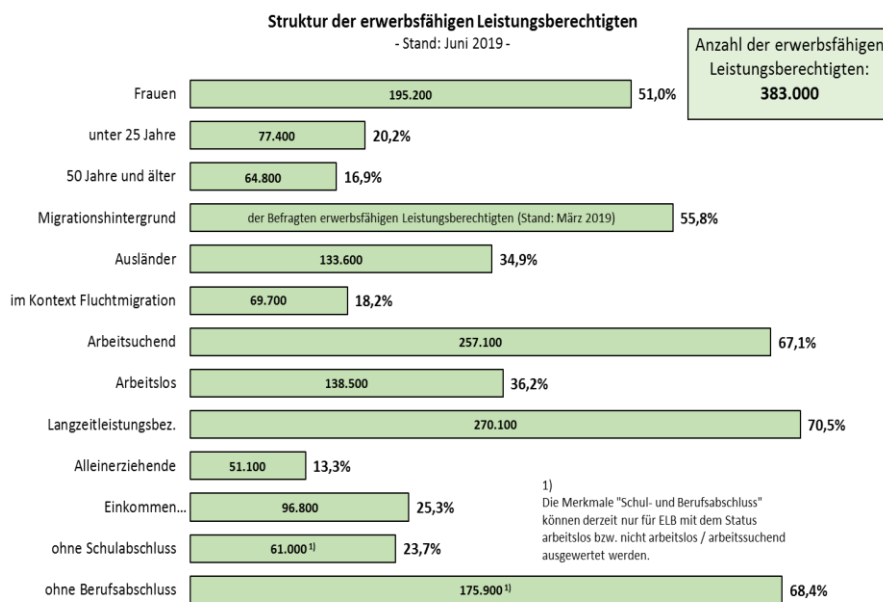
a) Allg. Darstellung und Bewertung der Struktur in NI

Kundenstruktur

„Nur“ noch jeder 12. Niedersachse im SGB II

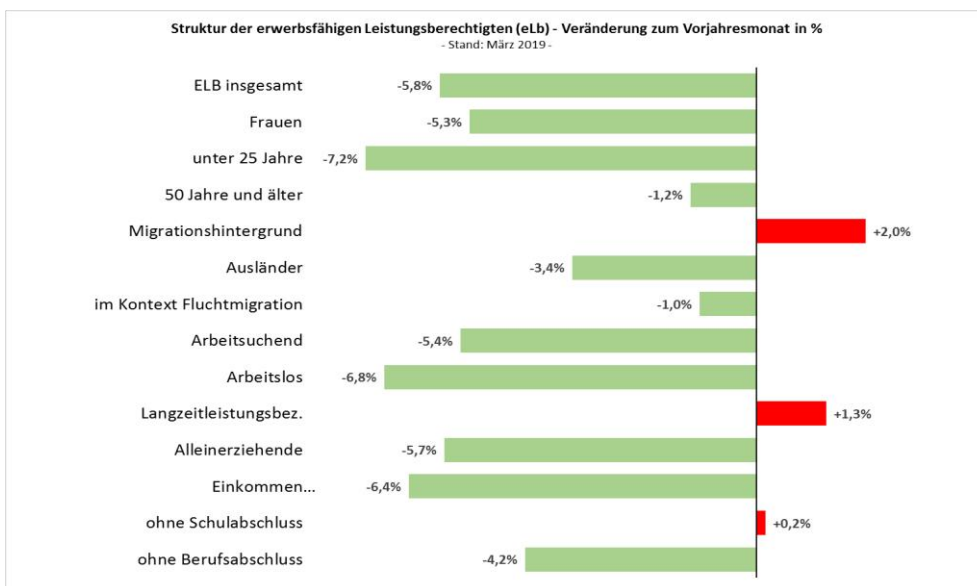
...jedoch fast jedes 7. Kind in NI im SGB II

Knapp jeder 12. Niedersachse (SGB II-Quote = 8,7% // Bund 8,5% / WD = 7,8%) bezieht Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, während die ELB-Quote im Land aktuell bei 7,4% (Bund 7,2%, WD 6,6%) liegt, bezieht fast jedes 7. Kind unter 15 Jahren SGB II-Leistungen (NEF-Quote = 14,2% // Bund 13,8% / WD 13,1%) (Stand Juni 2019).



Abbau von knapp 6% ELB in 2019!

In den letzten zwölf Monaten konnte der Bestand der ELB um 5,8% reduziert werden. Erstmals konnte auch der ELB-Bestand der



Personen im Kontext der Fluchtmigration leicht abgebaut werden (-1,0 %). Für 2019 prognostiziert das IAB im Jahresdurchschnitt einen weiteren deutlichen Abbau des ELB-Bestands um 5,7% auf 382.100. Dieser Abbau wird sich nach der Prognose in abgeschwächter Form auch im nächsten Jahr fortsetzen und in der mittleren Variante um 2,5% (-0,4% bis -4,7%) auf 372.400 (+/-8.200) sinken.

Jeder 2. ELB hat einen Migrationshintergrund

Insgesamt hat in Niedersachsen jeder zweite ELB (55,8%) einen Migrationshintergrund, ein gutes Drittel sind Ausländer (34,9%) und fast jeder 5. ELB (18,2%) hat einen Fluchthintergrund. Ferner verfügt ein Viertel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (23,7%) über keinen Schulabschluss und zwei Drittel (68,4%) über keinen Berufsabschluss.

b) Bewertung der Entwicklung der Kennzahlen für Niedersachsen

Hilfebedürftigkeit

Deutlich reduziert!

Die **Hilfebedürftigkeit** konnte im Verlauf der letzten Monate deutlich verringert werden. So konnte der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (K1E2) in Niedersachsen – nicht zuletzt anhand der guten konjunkturellen Entwicklung und der hohen Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften – weiter deutlich reduziert werden. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konnte dabei in allen niedersächsischen Jobcentern abgebaut werden. Im Zuge der Bestandsreduzierung sind auch die Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) und die Leistungen für Unterkunft und Heizung (K1E1) wieder gesunken. Die Kennzahl und die Ergänzungsgrößen entwickeln sich in Niedersachsen dabei jeweils etwas günstiger als in Westdeutschland; liegen aber leicht unter den Entwicklungen in Deutschland insgesamt.

IQ

Rückgang der Integrationen, aber viele Flüchtlinge wurden integriert!

Bei der **Verbesserung der Integrationen in Erwerbstätigkeit** ist – nach einer kontinuierlichen Steigerung der Integrationsquote im vergangenen Jahr – am aktuellen Rand ein leichter Rückgang festzustellen. Während sich der deutliche Abbau des ELB-Bestandes auch im laufenden Jahr fortsetzt, ist bei der Anzahl der Integrationen ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Konnte im vergangenen Jahr ein Rückgang der Integrationen noch durch die vielen Integrationen von geflüchteten Menschen ausgeglichen werden, gelingt es – trotz einer weiterhin hohen Zahl an Integrationen von geflüchteten Menschen – am aktuellen Rand nicht mehr den allgemeinen Rückgang zu kompensieren. Der Rückgang der Integrationen ist dabei einerseits auf das abnehmende Potenzial der verbleibenden Kunden zurückzuführen. So kann der weiterhin hohe Personalbedarf der Unternehmen – insbesondere nach gut ausgebildeten Fachkräften – aufgrund des fehlenden Potenzials und der vorliegenden multiplen Vermittlungshemmnisse der Kunden nicht gedeckt werden, da die Kunden häufig nicht den Anforderungen der Unternehmen entsprechen. Vor diesem Hintergrund wird die Vorbereitung einer Integration immer (zeit-)aufwendiger. Auf der anderen Seite macht sich die eintrübende Konjunktur bereits bei den Integrationen bemerkbar, so dass die Unternehmen bei Einstellungen – insbesondere in konjunkturabhängigen Branchen und im Helferbereich – vorsichtiger/zurückhaltender werden.

Erfreulich ist, dass sich die **Integrationsquote bei den geflüchteten Menschen** der allgemeinen Integrationsquote angenähert hat und auch die kontinuierliche Beschäftigung nach der Integration bei geflüchteten Menschen nur geringfügig unter der allgemeinen Quote liegt. So sind immerhin sechs von 10 Personen ein halbes Jahr nach der Integration

weiter sv-pflichtig beschäftigt. Problematisch bleiben hingegen die Integrationen von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt.

Die Entwicklung der Integrationsquote entspricht insgesamt der Entwicklung in (West-) Deutschland, allerdings auf einem (deutlich) niedrigeren Niveau.

Die Integrationsquote der Alleinerziehenden (K2E4) verbleibt im Verlauf der letzten Monate auf einem ähnlichen Niveau. Zusammen mit dem deutlichen Abbau des Bestandes der alleinerziehenden ELB geht aber auch die Anzahl der erreichten Integrationen zurück. Die Integrationsquote der Alleinerziehenden liegt damit in Niedersachsen weiter unter dem Niveau in (West-)Deutschland.

LZB

*LZB-
Altbestand
profitiert
weiter von
guter
Konjunktur!*

Im Hinblick auf das Ziel „**Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug**“ ist der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden durch Übergang der geflüchteten Menschen im Vergleich zum Vorjahr erwartungsgemäß weiter angestiegen. Am aktuellen Rand ist jedoch zu erkennen, dass der Übergang der geflüchteten Menschen in den Langzeitleistungsbezug weitestgehend abgeschlossen ist und die Dynamik des Anstieges langsam zurückgeht. Beachtlich ist jedoch, dass der sog. „Alt-Bestand“ der Langzeitleistungsbeziehenden - trotz der sich eintrübenden Konjunktur - vor dem Hintergrund der drohenden Fachkräftengpässe von der gestiegenen Einstellungs- und Kompromissbereitschaft der Unternehmen profitieren können. So konnte der LZB-Bestand ohne Berücksichtigung der geflüchteten Menschen weiter um 5,9% reduziert und der fluchtbedingte Anstieg damit zumindest ein Stückweit kompensiert werden.

Der Anstieg des **Bestandes der Langzeitleistungsbeziehenden** entspricht damit insgesamt der Entwicklung in (West-)Deutschland, allerdings auf einem niedrigeren Niveau als in Westdeutschland.

Die Entwicklung der **Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden** entspricht im Wesentlichen der Entwicklung der allgemeinen Integrationsquote. Nach dem Anstieg der Integrationsquote im vergangenen Jahr ist ab dem Frühjahr/Frühsummer mit dem abnehmenden Kundenpotenzial und dem Rückgang der Zahl der Integrationen ein leichter Rückgang der Integrationsquote zu verzeichnen. Trotz der insgesamt sehr positiven Entwicklung des „Alt-Bestandes“ der Langzeitleistungsbeziehenden liegt die Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden deutlich unter den Werten von (West-) Deutschland.

III. Bundes- und landesspezifische Schwerpunkte

a) Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug

*LZA um 15%
gesunken!*

Im Land Niedersachsen ist durch die gute Konjunktur die Zahl der Langzeitarbeitslosen (LZA) im Jahresdurchschnitt 2018 im Vergleich zu 2014 um 15,4% auf unter 75.000 gesunken. Allerdings ist die Zahl der LZA, die fünf Jahre oder länger arbeitslos sind, im gleichen Zeitraum um knapp 22,4% auf 15.000 gestiegen.

*Beschluss
sorgt für Kon-
tinuität!*

Der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug bleibt somit ein wichtiger strategischer Schwerpunkt in Niedersachsen. Für die Jahre 2019 und 2020 haben daher das Land Niedersachsen und das BMAS im Kooperationsausschuss am 20. Mai 2019 mit **Beschluss nach § 18b Abs. 1 S. 3 SGB II** dazu vereinbart, ihre Aktivitäten und Kooperationen auf die Umsetzung und Begleitung des Konzeptes „MitArbeit“ für die Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug im niedersächsischen Raum zu fokussieren. Dabei sollen innovative Ansätze weiterentwickelt sowie die Bündelung von Wissen gefördert werden. Insbesondere das Teilhabechancengesetz (THCG) soll intensiv genutzt und damit der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und die soziale Teilhabe in Niedersachsen verstärkt in den Blick genommen werden, jedoch ohne ein quantifiziertes Ziel zu vereinbaren. Die Kommunikation der beiden niedersächsischen Beschlüsse (s. auch III. b) an die JC wurde zwischen dem Land Niedersachsen, der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens (kSpV) und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen (RD NSB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgestimmt, um die trägerübergreifende Bedeutung der Schwerpunktsetzungen zu unterstreichen. Die Einzelheiten der Umsetzung obliegen dabei selbstverständlich den Verantwortlichen vor Ort. Ferner sind individualisierte Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Gesamtkonzeptes „MitArbeit“ zwischen Land und zkT für das Jahr 2020 geplant.

THCG

Die Umsetzung der beiden **neuen Regelinstrumente gemäß § 16e und § 16i SGB II** ist im 1. Halbjahr 2019 gut gestartet. Der Einführungsprozess des Teilhabechancengesetzes wurde durch das Land und die RD NSB begleitet. Dabei wurden die Jobcenter frühzeitig aufgerufen, das Kundenpotenzial zu identifizieren und Arbeitgeber zu akquirieren, so dass bereits zum Start des Teilhabechancengesetzes Förderfälle umgesetzt werden konnten. Bis Ende September 2019 wurden bereits 2.700 kumulierte Eintritte in § 16i SGB II und gut 670 in § 16e SGB II verzeichnet sowie rund 10,1 Mio. € Auszahlungen bzw. Vormerkungen im Rahmen des Passiv-Aktiv-Transfers vorgenommen.

§ 16 i SGB II

Mehr als die Hälfte der **Teilnehmenden in § 16i SGB II** haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Drittel der Teilnehmenden sind zwischen 45 und 55 Jahre alt. Nur 1/3 der Teilnehmenden sind Frauen. Diese Frage, warum die Frauen unterrepräsentiert sind, wurde bereits mit den Jobcentern erörtert. So fand am 20.06.2019 die gemeinsame Ge-

*Nur 1/3
Frauen!
Warum?*

schäftsführertagung unter Beteiligung der zugelassenen kommunalen Träger (zKT), gemeinsamen Einrichtungen (gE), der Länder Niedersachsen und Bremen, der kSpV sowie der RD NSB zum Thema Frauenförderung statt. U.a. haben sich die teilnehmenden Geschäftsführungen und Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) zur Förderung von Frauen im Rahmen der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes sowie zur strategischen Einbindung der BCA in diesen Prozess ausgetauscht. Gemeinsame Haltung der Beteiligten war, dass die vermehrte Beschäftigung von Frauen einen wichtigen Beitrag bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten kann und unter diesem Gesichtspunkt die neuen Instrumente des THCG ein gutes Sprungbrett auch für Frauen in den Arbeitsmarkt sind. Gleichzeitig können dadurch die familiären Effekte eines langfristigen, generationsübergreifenden Leistungsbezugs (sog. „Next-Generation-Effekt“) durchbrochen werden. Unabhängig davon, dass man gemeinsam der Auffassung ist, dass Frauen bei der Förderung gleichermaßen beteiligt werden sollen, bringt aus Sicht der Jobcenter die strategische Berücksichtigung von Frauen auch folgende Herausforderungen mit sich:

*„Next-
Generation“ –
-Effekt*

- Die Rahmenbedingungen für die Integration in Beschäftigung von Frauen / Erziehenden sind oft ungünstig (fehlende Kinderbetreuung, Schichtarbeit, etc.)
- Arbeitsplätze sind oft körperlich fordernd und damit „männerlastig“
- Bei der bewerberorientierten Akquise von passenden Arbeitsplätzen und Stellen für Frauen ist es besonders schwer, den Erfordernissen, wie z.B. Teilzeit / besondere Arbeitszeiten, gerecht zu werden.
- Die Haltung der Integrationsfachkräfte (IFK) gegenüber erwerbstätigen Erziehenden kann Einfluss auf die Vermittlungsstrategie haben.
- Trotz intensiverer Bemühungen münden letztendlich weniger Frauen in eine geförderte Beschäftigung (Bsp.: 2/3 der Beratenen waren Frauen, aber nur 1/3 der Teilnehmenden)

*Regionale
Handlungs-
bedarfe?*

Unabhängig von den ersten Rückmeldungen wird gemeinsam aufgrund der regionalen Handlungsbedarfe die Beteiligung der Frauen jobcenterindividuell in den Blick genommen. In diesem Zusammenhang wurden von den Jobcentern folgende Punkte diskutiert:

- Das Überprüfen der eigenen dezentralen Konzepte in Bezug auf die Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Umsetzung von THCG.
- Die gezielte Ansprache und Aktivierung von Frauen durch IFK, Spezialisten und / oder BCA sowie die gezielte Akquise von Arbeitsplätzen für Frauen im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlung.
- Die Einbindung der BCA im Rahmen der Umsetzungsstrategie in dezentraler Ausgestaltung (BCA als Multiplikator/in intern und extern durch gute Vernetzung).

§ 16e SGB II

Die Eintritte nach **§ 16e SGB II** sind etwas verhaltener angelaufen. Bis Ende September konnten insgesamt 671 Eintritte verzeichnet werden. Der Anteil der Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt hier bei 46,6%, insgesamt sind nicht einmal 30 % (29,7 %) der Teilnehmenden Frauen.

**Wissens-
transfer**

Die RD NSB hat im Juni 2019 im Rahmen eines Workshops „**Wissenstransfer THCG**“ mit gemeinsamen Einrichtungen ein Format zur Vernetzung sowie zur Förderung des fachlichen Austausches der gE entwickelt. Nach einer Testphase mit ausgewählten gE können ab Oktober 2019 alle gE einen Zugriff auf diese gemeinsame Austauschplattform (One-Note) erhalten. 23 gE nutzen diese bereits.

Die nds. zKT haben sich im Rahmen der Gruppendialoge im Herbst 2019 intensiv zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes ausgetauscht und gute Ansätze kommuniziert.

Monitoring

Für 2020 plant das Land Niedersachsen gemeinsam mit der RD NSB und den KSpV eine **Informationsunterlage zur Umsetzung des THCG**, die neben den Dienststellen ggf. auch wichtigen Netzwerk- und Kooperationspartnern zur Verfügung gestellt wird. Abstimmungsprozesse hierzu sind angestoßen. Die beigefügte Anlage ist bereits ein Entwurf, der auf Basis eines gemeinsam entwickelten Monitorings – als einheitliche Auswertungsgrundlage – entstanden ist (Daten siehe Anlage 1.2).

**LZA-
Schwer-
punkt-
regionen**

Über das Teilhabechancengesetz hinaus werden weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezugs umgesetzt. Drei niedersächsische JC wurden als **LZA-Schwerpunktregionen** für die Entwicklungsthemen „Handlungsempfehlungen zur Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften“, „Lebenslagenorientierte Integrationsstrategien im kommunalen Raum“ und „Alternative Formen der Beratung“ als Laborräume zur Erprobung und Ausgestaltung der Entwicklungsthemen ausgewählt. Durch Prozessanalysen, Interviews, Hospitationen, Arbeitsgruppen und Workshops werden Erfolgsfaktoren identifiziert und Handlungsempfehlungen für eine bundesweite Bereitstellung erarbeitet. Die inhaltliche Umsetzung ist in den einzelnen JC unterschiedlich weit fortgeschritten. Der Prozess wird in zwei JC durch die Interne Beratung begleitet und unterstützt. Zudem stehen die JC im engen Austausch mit der Zentrale der BA und der RD NSB. Voraussichtlich im 4. Quartal 2019 soll die Broschüre „Die LZA-Schwerpunktregionen stellen sich vor“ veröffentlicht werden. In unterschiedlichen Kommunikationsformaten werden regelmäßig Ideen und Erkenntnisse aus den LZA-Schwerpunktregionen vorgestellt. Der Erprobungszeitraum ist bis Ende 2020 angesetzt.

*Expertise
bündeln!*

Die RD NSB, das Land und die kSpV bündeln ihre **Expertise bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit** und Hilfebedürftigkeit in einer Arbeitsgruppe, die ihre Arbeit im ersten Quartal 2020 aufnehmen soll. Die Arbeitsgruppe verfolgt folgende Zielsetzungen:

- Konkretisierung der Begleitung des KoA-Beschlusses
- Erarbeitung innovativer Ansätze und Strategien unter Einbindung von Praktikern
- Schaffung weiterer Möglichkeiten zum Wissenstransfer zwischen den Jobcentern (gE und zKT) in Niedersachsen und Bremen.

QuA!

Das Land fördert mit 2,5 Mio. € Projekte im Programm „**Qualifizierung und Arbeit**“ für Langzeitarbeitslose (LZA), die im Schwerpunkt für eine spätere berufliche Verwendung in den Bereichen Pflege oder Verkehr/Spedition/Logistik vorbereiten und/oder qualifizieren. Zielgruppe sind LZA und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitslose, insbesondere mit Migrations- und Fluchthintergrund.

JBA

Der Stand bei den **Jugendberufsagenturen (JBA)** ist unverändert. In Niedersachsen gibt es inzwischen flächendeckend Formate, in denen die Leistungsträger nach dem SGB II, III und VIII zusammenarbeiten. Das Vorantreiben der qualitativen Entwicklung von JBA steht weiterhin im Fokus aller Beteiligten. Auch bei der Nutzung des §16h SGB II gibt es keine signifikante Veränderung zum letzten Tableau. Nach derzeitigem Stand können für die flächendeckende Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung an den allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen keine Landesmittel mehr zur Verfügung gestellt werden.

Fazit

Langfristige, finanzielle Sicherheit notwendig!

Mit dem Teilhabechancengesetz und den damit verbundenen zusätzlichen Mitteln und dem PAT werden neue starke Impulse für die Arbeit der Jobcenter in Niedersachsen gesetzt. Die Förderung ermöglicht erstmals eine dauerhafte und verlässliche Strategie durch öffentlich geförderte Beschäftigung bei der Integration und Sozialen Teilhabe von Langzeitarbeitslosen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist allerdings, dass auch nach 2022 ausreichend Eingliederungsmittel im SGB II zur Bedienung der Verpflichtungsermächtigungen und für Neubewilligungen zur Verfügung stehen.

Abfrage zum kommunalen PAT

Ferner ergeben sich durch die Nutzung des § 16i SGB II Einsparungseffekte bei den Kosten der Unterkunft der Landkreise, der Region Hannover und kreisfreien Städte. Diese Einsparungen können ebenfalls für die Zielgruppe genutzt werden (sog. **kommunaler PAT**). Da diese Daten derzeit weder statisch noch anderweitig erfasst werden, wurde im Gemeinsamen Ausschuss (gemäß § 2a Nds. AG SGB II) am 28. Oktober 2019 beschlossen, eine Abfrage bei den kommunalen Trägern der gE und zKT u.a. zum Einsatz des kommunalen PAT durchzuführen, um anschließend trägerübergreifend interessante Ansätze verbreiten zu können.

Über 1.000 Förderungen!

Durch das Teilhabechancengesetz stehen für die Personengruppe neue umfangreiche Fördermöglichkeiten und -mittel zur Verfügung. Folglich endet – trotz positiver Rückmeldungen der Jobcenter – die seit August 2017 als **Landesprogramm geförderte Arbeitsplatzprämie** mit insgesamt 489 Teilnehmenden ebenso wie das damit **verbundene Coaching** im Laufe des Jahres 2019. Im Coaching-Programm waren insgesamt über 1.000 Teilnehmende aus 31 Jobcentern zu verzeichnen. Eine Evaluation der beiden Landesprogramme ist nach Auslaufen der Förderfälle für 2020 geplant.

b) Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern

*Der
Abstand
wächst!*

Durch den **Beschluss des Kooperationsausschusses** vom 20. Mai 2019 wird 2019 und 2020 ein besonderes Gewicht auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Dies ist u.a. deshalb notwendig, da sich trotz Schwerpunktsetzung, aktuell die Integrationsquote der Männer günstiger entwickelt als die der Frauen. Trotz Schwerpunktsetzung ist der Abstand zwischen der Integrationsquote der Männer und Frauen auf 14,3%-Punkte weiter angewachsen (+2,3%-Punkte). Die Entwicklung ist dabei nur teilweise auf die Geflüchteten zurückzuführen. Hier beträgt die Differenz in allen Jobcentern mehr als 20%-Punkte und hat sich in allen Jobcentern im Vergleich zum Vorjahr vergrößert. In 20 Jobcentern hat sich allerdings auch die Situation der Frauen im „Altbestand“ verschlechtert und sich der Abstand zu den Männern vergrößert. Die Benachteiligung der Frauen ist somit trotz geschäftspolitischen Schwerpunkt weiter angestiegen!

Was nun?

Die **gemeinsame Geschäftsführertagung der gE und zKT** aus Niedersachsen und Bremen unter Beteiligung der BCA am 20.06.2019 stand unter dem Motto „Förderung von Frauen – Gedöns oder strategischer Erfolgsfaktor?“ (s.a. III. a), zu THCG). Nach einem Vortrag zum Thema „unbewusste Denkschubladen“ konnten die Teilnehmenden in sechs Themeninseln ihre Erfahrungen und gute Ansätze austauschen und miteinander ins Gespräch kommen. Die einzelnen themenspezifischen Gesprächsrunden befassten sich mit § 10 SGB II, genderspezifischer Arbeitsvermittlung, Kinderbetreuung (§16a SGB II), Migration, THCG und gendergerechter Geschäftspolitik im JC.

Individualisierte ZV und Beobachtungspunkte

Für 2020 plant das Land erneut den Abschluss **individualisierter Zielvereinbarungen (ZV)** mit den zKT, in welchen den örtlich unterschiedlichen Handlungsbedarfen Rechnung getragen wird. Zielvereinbarungen können bspw. zur Beobachtung von einzelnen Teilzielgruppen (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund) oder flächendeckenden Aktivierung und Beratung von Erziehenden mit Kindern >1 Jahr geschlossen werden.

Im Planungsauftritt für die AA und gE für das Jahr 2020 wurde die Bedeutung des gleichstellungspolitischen Themas besonders hervorgehoben. Für jedes operative Handlungsfeld wurden Hinweise zur Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte bei der Umsetzung gegeben (z.B. frühzeitige Beratung und Förderung von Frauen mit Kindern unter drei Jahren, intensivere Beteiligung von Frauen und BGen mit Kindern bei der THCG-Förderung). Dazu wurden **Beobachtungspunkte** benannt (keine quantitativen Erwartungen), die von der RD NSB unterjährig nachgehalten werden.

Foren SGB II

Ferner planen die arbeitsmarktpolitischen Akteure für das 1. Halbjahr 2020 gemeinsam mehrere regional stattfindende **Foren SGB II**, um die Handlungsbedarfe und -möglichkeiten auszuloten. Zielgruppe ist dabei neben den Beauftragten für Chancengleichheit auch die mittlere Führungsebene.

FIFA

Im Rahmen der ESF-Landesförderung setzt das Land seine bewährte Maßnahme **FIFA (Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt)** und die Unterstützung der 25 „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ fort. Ein Schwerpunkt bei FIFA sind Maßnahmen für die Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung erwerbsloser Frauen, die es besonders schwer haben, im Erwerbsleben Fuß zu fassen (Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, Aussiedlerinnen, ältere Beschäftigte und Frauen mit Behinderungen). Es wird angestrebt, in der künftigen EU-Förderperiode an der grundsätzlichen Ausrichtung beider Programme festzuhalten – d.h. an der strukturellen, regional verankerten Förderung der Koordinierungsstellen einerseits und der am aktuellen Qualifizierungsbedarf ausgerichteten Förderung von Projekten auf der anderen Seite.

Tue Gutes und rede darüber!

Für (Allein-)Erziehende, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen in Erziehungszeiten (§10 SGB II) gibt es spezielle vielfältige Angebote in den JC. **Beispiele** dafür sind:

„Pafln“

Das Jobcenter Aurich plant Frauen verstärkt mit **„Pafln – Paten für Integration“** in die örtlichen Betriebe zu integrieren. Paten können aus den Betrieben oder auch Ehrenamtliche sein.

„Come-back-on-line“

Mit neuen Lernformen werden die Teilnehmerinnen der Maßnahme **„Come-back-on-line“** des JC Stade in der beruflichen Wiedereingliederung nach der Familienphase unterstützt. Der Träger stellt iPads zur Verfügung, damit neben der persönlichen Teilnahme an Gruppen- und Einzelcoachings auch die Teilnahme per Livekonferenz von zu Hause aus erfolgen kann.

Mobilität fördern

In mehreren Jobcentern in Flächenbezirken gibt es Förderungen zur **Steigerung der Mobilität** von (Allein-)Erziehenden während der Elternzeit (§10 SGB II). Das JC Northeim finanziert z.B. den Erwerb eines Führerscheins der Klasse B für ELB in Elternzeit, die bereits beruflich tätig waren bzw. eine Berufsausbildung haben, bereit sind, an einem individuellen Coaching teilzunehmen, einen beruflichen (Wieder-)Einstieg planen und ihre Mobilität dafür nicht ausreichend vorhanden ist ([Flyer](#)). Ähnliche Förderansätze werden ebenfalls erfolgreich in den JC im Landkreis Nienburg und im Landkreis Diepholz umgesetzt.

Frauen Berufs Börse

Im Rahmen der diesjährigen **FrauenBerufsBörse** der Fachkräfteallianz Hannover, der AA Hannover, der Koordinierungsstelle Frau und Beruf Hannover und des JC Region Hannover bieten über 50 Ausstellende Beratung, Informationen und Austausch zu beruflichen Perspektiven für Frauen in der Region an. Neben der Teilnahme an unterschiedlichen

Foren besteht die Möglichkeit eines kostenlosen Bewerbungsmappen-Checks. Während der Veranstaltung wird zudem Kinderbetreuung angeboten ([Infos](#)).

Fazit

Die Schwerpunktsetzung „Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern“ wird regelmäßig von allen Arbeitsmarktakteuren in den Blick genommen. Dennoch erwecken u.a. die Integrationsquoten den Eindruck als sei die Benachteiligung der Frauen trotz der geschäftspolitischen Schwerpunktsetzung weiter angestiegen!

Aus diesem Grunde planen die Arbeitsmarktakteure **weitere Aktivitäten**:

2020

- Einrichtung eines Nds. Expertenkreises (temporär)
- Abschluss von individualisierten Zielvereinbarungen
- Regionale Foren SGB II für BCA und (mittlere) Führungskräfte
- Austausch von interessanten Ansätzen untereinander

c) Betreuung von geflüchteten Menschen in den Jobcentern

Mehr als jeder zweite ELB hat einen Migrationshintergrund (55,8 %), mehr als ein Drittel sind Ausländer (34,9 %) und fast jeder Fünfte ELB hat mittlerweile einen Fluchthintergrund (18,2% / Stand im Juni 2019). Dabei ist die regionale Verteilung zwischen den nds. Jobcentern sehr unterschiedlich. Während in einigen Jobcentern bereits ein Rückgang des Bestandes an geflüchteten Menschen zu verzeichnen ist, steigt der Bestand in anderen Jobcentern im Vergleich zum Vorjahresmonat weiter an.

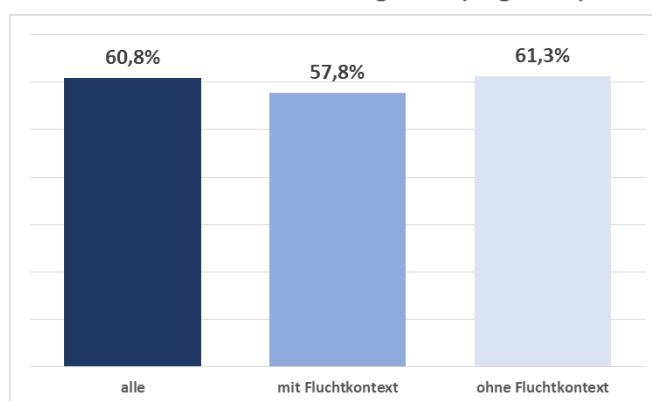
knapp 20% der ELB sind Flüchtlinge

Bei der Integration geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wurden in den letzten Jahren deutliche Fortschritte erzielt. Be-

merkenswert sind dabei die mittlerweile sehr guten Integrationsquoten für die geflüchteten Menschen. Diese liegen in vielen Jobcentern bereits über der allgemeinen Integrationsquote. Dies ist im Wesentlichen allerdings darauf zurückzuführen, dass die Integrationsquote bei geflüchteten Männern bei allen niedersächsischen Jobcentern über 30%

Männliche Geflüchtete erzielen IQ bis > 50%!

Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration (Aug. 2018)



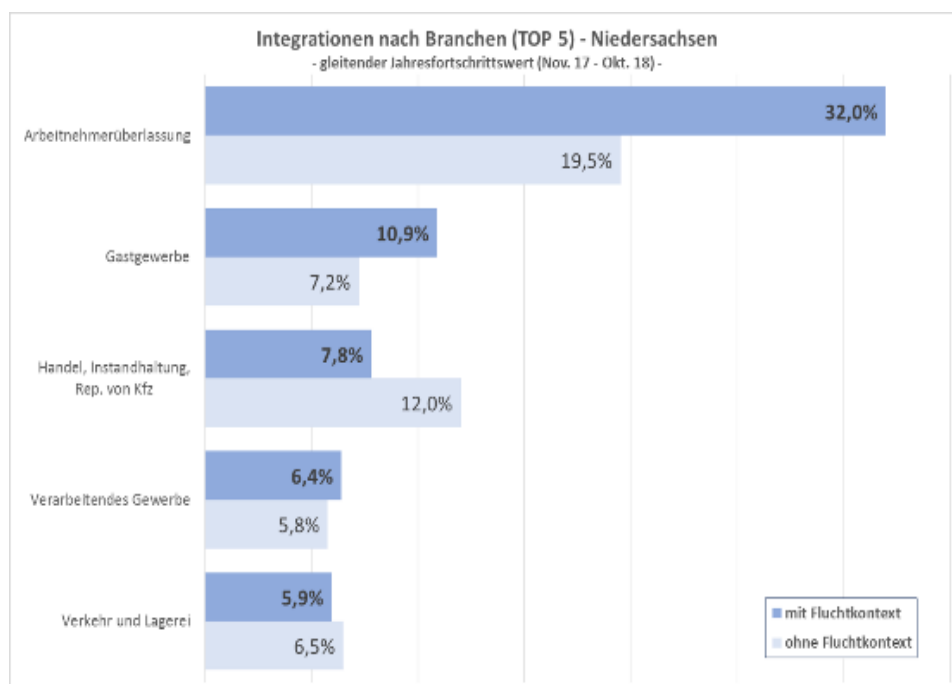
liegt. Bei den geflüchteten Frauen liegt die Quote hingegen bei allen Jobcentern unter 10%. Somit beträgt die Differenz bei den Geflüchteten in allen JC mehr als 20 %-Punkte und hat sich gegenüber dem Vorjahr in allen Jobcentern vergrößert. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass die guten Integrationsquoten bei den geflüchteten Männern im

nächsten Jahr nicht gehalten werden können, da zwischenzeitlich insbesondere die Personen mit einem ausreichenden Sprachniveau und einer guten beruflichen Qualifikation in den Arbeitsmarkt vermittelt sind.

Erfreulich ist darüber hinaus, dass 6 von 10 Personen ein halbes Jahr nach der Integration kontinuierlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die kontinuierliche Beschäftigung von Personen mit Fluchtkontext liegt damit nur geringfügig unter der allgemeinen Quote. Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass dennoch viele Beschäftigungsverhältnisse der geflüchteten Menschen aufgrund von beruflichen und sprachlichen Defiziten als unsicher gelten und die geflüchteten Personen verstärkt in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind.

TOP 5 Branchen

Bei geflüchteten Menschen überwiegen folglich die Integrationen in die Branchen „Arbeitnehmerüberlassung“ und „Gastgewerbe“. Jede dritte Integration eines Geflüchteten erfolgt in der „Zeitarbeit“.



Ausbildung

Die Anzahl von Integrationen in **Ausbildung von geflüchteten Menschen** im BM August 2019 ist mit 1.128 Ausbildungsaufnahmen ein Erfolg. Diese Ausbildungen auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, wird eine große Herausforderung werden. Es zeigt sich, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Freistellung der Auszubildenden für die ausbildungsbegleitende Sprachförderung gering ist. Zusätzlich zur Ausbildung in den Abendstunden oder am Wochenende ist allerdings die Organisation entsprechender Sprachkurse schwierig (Räumlichkeiten, Lehrkräfte). Außerdem zeigt die Erfahrung, dass eine Überforderung mit hohen Abbrüchen mit einer solchen Lösung verbunden ist. Zur Unterstützung wurde in Niedersachsen neben den Fördermöglichkeiten über Assistierte Aus-

bildung und ausbildungsbegleitende Hilfen eine Kooperationsvereinbarung zur ausbildungsbegleitenden Berufssprachförderung mit dem Land, BAMF, kSpV und RD NSB abgeschlossen.

Sprachförderung

Im Juni 2019 befanden sich rund 7.300 Personen im Kontext der Fluchtmigration in einem **Integrationskurs** und rund 3.200 in einem **berufsbezogenen Deutschsprachkurs** (DeuFöV, ESF). Den Schwerpunkt der Förderung der geflüchteten Menschen mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten bilden im Juni mit rd. 1.800 Eintritten weiterhin die Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung. Darüber hinaus wurden in besonderen Fallgruppen, etwa zur Grundbildung, Personen mit schlechterer Bleibeperspektive und Frauen Sprachkursangebote des Landes eingesetzt. Diese wurden mit den Angeboten des BAMF verzahnt, gegenseitig ergänzt und teilweise Lücken geschlossen. Der zentralen Bedeutung der Sprachförderung wird durch vom Land geförderte, kommunale Sprachförderkoordinatoren Rechnung getragen. Rechtliche Änderungen haben neue Anschlussprobleme geschaffen.

Arbeitskreise

In Niedersachsen gibt es zwei **Arbeitskreise** des Landes, des kSpV und der RD NSB sowie einer unter Beteiligung des BAMF, um die **Integration von geflüchteten Menschen** in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu befördern. Im Arbeitskreis „Sprache“ werden insbesondere die Herausforderungen zur berufsbezogenen Sprachförderung erörtert. Der Arbeitskreis „arbeitsmarktliche Eingliederung von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ befasst sich u.a. mit der Identifizierung von aktuellen Handlungsfeldern und Erarbeitung von Strategien und operativen Schwerpunkten auf Landesebene. Die Netzwerke dienen auch dem Wissenstransfer. Im Hinblick auf die Zielgruppe fokussieren sich die Aktivitäten auf geflüchtete Frauen und Auszubildende.

Selbstbewertung!

Darüber hinaus bietet die RD NSB den gE einen **Selbstbewertungsbogen** zur Integrationsarbeit mit Geflüchteten zur Reflektion der eigenen Arbeit und Prozesse an. Es werden die Themengebiete Organisation, Zielgruppenanalyse, Zusammenarbeit mit Partnern (z.B. BCA SGB II, gemeinsame Arbeitgebergeberservice, Berufsbildende Schulen etc.) beleuchtet. In Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk wird ein Workshop-Angebot erarbeitet, um für die Arbeit mit der Zielgruppe § 10-SGB II Personen zu sensibilisieren. Ziel ist es, die Qualität der Betreuung dieses besonderen Personenkreises zu verbessern und IFK Möglichkeiten aufzuzeigen, auch diesem Personenkreis integrationsfördernde Angebote zu unterbreiten. In Zusammenarbeit mit dem IvAF-Netzwerk soll im November ein Workshop für die Migrationsbeauftragten stattfinden, um die Netzwerkarbeit mit Migrantorganisationen in den Jobcentern zu befördern.

25 Ko–Stellen Seit 2017 kümmern sich ferner neun der 25 **Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft** (s. auch Seite 14) mit zusätzlichen Fördermitteln um die besondere Situation von geflüchteten Frauen, damit diese über enge Kontakte der Ko-Stellen als Auszubildende/Arbeitnehmerinnen für die Unternehmen in der Region sichtbar werden und die Integration besser gelingt.

Im Rahmen des Programms FIFA werden regionale Projekte gefördert, die geflüchtete Frauen unterstützen und dabei kulturelle und frauenspezifische Aspekte berücksichtigen. Landesweit werden in aktuell 13 Qualifizierungsprojekten rd. 250 zugewanderte Frauen hierüber gefördert. Die Schwerpunktförderung wird 2020 fortgesetzt.

Projekte
JuMinA **Junge Migranten in Ausbildung (JuMinA)** – Das JC Aurich führte eine BaE-ähnliche Maßnahme zur Vorbereitung der Ausbildung durch. Dabei sind 3 Monate EQ an der BBS (> 18 Jährigen) geplant und für <18 Jährigen soll ein sprintähnliches Modell an der BBS weitergeführt werden.

Gut eingefädelt Das Jobcenter Heidekreis erzielt gute Erfolge mit dem Projekt "**Gut eingefädelt**". Während des Nähkurses für Migrantinnen werden diese bei Kaffee und Tee auch zu Ausbildung beraten und gecoacht.

Sprache im Betrieb Das JC Osnabrück fördert die **Sprachförderung** von geflüchteten Menschen während der Beschäftigung **im Betrieb**. Ein/e Deutschlehrer/in kommt für ein bis zwei Stunden für den Sprachunterricht in den Betrieb.

Gewerkepass Das JC Stadt Osnabrück hat zusammen mit dem Berufsbildungs- und TechnologieZentrum der Handwerkskammer (BTZ) den **Gewerkepass** entwickelt. Hilfskräfte werden dabei zu fachlich versierten Helfern qualifiziert. Der Gewerkepass ist ein Zeugnis, das im Anschluss an eine vom BTZ Osnabrück abgenommene Prüfung der fachpraktischen Inhalte ausgestellt wird ([Infos](#)).

Fazit Bei der Integration geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wurden in den letzten Jahren deutliche Fortschritte erzielt. Fehlende berufliche Bildungsabschlüsse und mangelnde sprachliche Kompetenzen sind für geflüchtete Menschen weiterhin die größten Hürden bei der Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer nachhaltigen Beschäftigung. Die Förderung geflüchteter Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. Sprach- und Integrationskursen wird daher noch längerfristig unverändert notwendig sein. Darüber hinaus stellt die Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt im kommenden Jahr eine große Herausforderung dar.

d) Weitere Themen auf Landesebene

FKI: Aktionsplan 2020

Die **Fachkräfteinitiative (FKI)** des Landes Niedersachsen gemeinsam mit den relevanten Arbeitsmarktpartnern wurde 2014 ins Leben gerufen.

Aktuell werden u.a. aufgrund des demografischen und digitalen Wandels stärker die qualitativen Aspekte in den Blick genommen:

- Mobilisierung der inländischen Erwerbspotenziale
- Gesteuerte und qualifizierte Zuwanderung sowie Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Erweiterung von Bildungspotenzialen

Dazu hat die Landesregierung den [Aktionsplan](#) für 2019 weiterentwickelt, in dem ihre für die Fachkräftesicherung aktuell relevanten strategischen Vorhaben und Aktivitäten zusammengeführt und sichtbar gemacht werden.

Lokführer

Aufgrund des besonderen Fachkräftemangels bei den **Triebfahrzeugführern** und der großen Zahl von Zugausfällen prüft das Land in enger Zusammenarbeit mit der RD NSB, wie Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) bei der Ausbildung und Qualifizierung von Lokführern sowie der Ansprache potentieller Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus dem In- und Ausland besser unterstützt werden können. Es gibt in Niedersachsen bereits gute Beispiele für Beschäftigtenförderungen im Rahmen des neuen Qualifizierungschangengesetzes in dem Berufssegment.

Qualität hat ihren Preis!

Qualität im SGB II hat eine hohe Bedeutung für alle Aufgabenbereiche und schließlich auch für Kundinnen und Kunden. Aus diesem Grunde haben das Land, der kSpV und die RD NSB sich auf eine Intensivierung des Austauschs auf Landesebene verständigt. Die Zusammenarbeit wird sich in 2020 insbesondere auf die Dialogprozesse der Akteure, die Bestandteile der Qualitätsarbeit in den Jobcentern, den Austausch guter Ansätze sowie gemeinsame Ideenentwicklung für die Zusammenarbeit zum Thema Qualität im SGB II konzentrieren.

Digitalisierung in den gE

Seit Mai 2019 ist erstmals unter dem Namen **jobcenter.digital** ein Online-Angebot für SGB II-Kundinnen und Kunden der gE mit den beiden eServices Weiterbewilligungsantrag (WBA) und Veränderungsmitteilung (VÄM) verfügbar. Die erste Erhebung zur Nutzung des neuen Dienstes bei den gE im Bezirk ergab insgesamt ein überwiegend positives Bild. Die Bearbeitung der online eingereichten Unterlagen gelingt gut. Allerdings gibt es noch Unsicherheiten bei dem Registrierungsprozess und es gibt verstärkte Kundenanfragen. Verbesserungsvorschläge und weitere Wünsche (z.B. jobcenter.digital als App) wurden an das zentrale Projekt weitergeleitet. Ab September 2019 werden monatlich auf Dienststellenbasis die Nutzungszahlen zur Verfügung gestellt, die lediglich dem informativen

Zweck dienen und keine Zielwerte darstellen. Die Nutzungszahlen für den RD-Bezirk lagen im September bei WBA mit 219 (0,8% aller WBA) und bei VÄM mit 149 (2,4% aller VÄM) leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Seit der Einführung wurden im RD-Bezirk 373 WBA online gestellt und 421 VÄM online übermittelt. An der ab 18.11.2019 startenden Erprobung der neuen Funktion „Postfachnachrichten“ beteiligt sich das JC Delmenhorst. Die RD steht im engen Austausch mit den gE, dem Land und den kSpV zu dem Thema. Allerdings ist es über die Beteiligung und fehlende Mitbestimmung der kommunalen Träger zu Differenzen gekommen, die unter federführender Beteiligung des BMAS beigelegt werden sollen. Für die Pilotierung des neuen Verfahrens E-JUSTIZ BA wird im November 2019 eine Weisung erwartet. Die Beteiligung einer niedersächsischen gE an der Pilotierung ist vorgesehen.

Budget für Arbeit

Die fünf Modellregionen zur weiteren Bekanntmachung und Bewerbung sowie Begleitung des **Budgets für Arbeit** (§ 61 Abs. 2 SGB IX) sind gestartet und der Netzwerkaufbau dort hat begonnen. Derzeit gibt es landesweit 249 laufende Budgets für Arbeit, mit dessen Unterstützung Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind (Stichtag 30.06.2019).

Reha/ rehapro

Die von der RD NSB in 2019 durchgeführten rechtskreis- und trägerübergreifenden regionalen **Fachgespräche Reha** sind erfolgreich verlaufen und sollen auf Wunsch der Teilnehmenden in 2020 fortgeführt werden. Der gemeinsam mit Vertretungen aus den JC entwickelte Leitfaden für eine freiwillige Selbstbewertung zum Stand der Qualitätssituation- und -sicherung in den gE zu den Feldern „Identifikation und Begleitung Reha“ wird mit dem in der RD Bayern entwickelten „Tool zur Qualitätssicherung“ zusammengeführt und den gE zur Verfügung gestellt. Für den zweiten Förderaufruf im Rahmen des Bundesprogramms rehapro haben einige niedersächsische JC bereits Interesse angemeldet.

IV. Zusammenarbeit der relevanten Arbeitsmarktakteure in NI

In Niedersachsen existiert eine **gute und regelmäßige Zusammenarbeit** zwischen dem Land, den kSpV und der RD NSB. Gegenseitige Information und Einbindung erfolgt, u.a. in regelmäßig stattfindenden Jour fixes, gemeinsamen Arbeitskreisen und der gegenseitigen Beteiligung an Veranstaltungen.

Die Kommunalen Jobcenter haben für die systematische Arbeit eine eigene Koordinierungsstelle geschaffen, die als Kopfstelle gegenüber den Landesministerien und der RD NSB fungiert. Dadurch haben Land und RD zentrale Ansprechpartner. Die Kommunalen Jobcenter bündeln auf diese Weise ihre Interessen und stimmen die Belange eng ab. Dazu haben sie umfassende Arbeitsstrukturen und Fachgremien sowie eine internetgestützte Austausch- und Wissensplattform installiert. Durch kurze Abstimmungszeiten

und effiziente Informationsflüsse werden schnelle strategische Abstimmungen ermöglicht und die Handlungsfähigkeit erhöht.

2020: Was ist geplant?

Bei wichtigen Themen initiiert das Land in Abstimmung mit der RD NSB und dem kSpV **Workshops und Fachtagungen**. Für das Jahr 2020 ist derzeit Folgendes geplant:

- Anfang 2020 – **Forum SGB II** – Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern im SGB II
 - 1. Halbjahr 2020 – **Expertise bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit bündeln** (siehe auch III. a)
 - Intensivierung des Austauschs zu **Qualität im SGB II auf Landesebene**
 - Regelmäßiger Austausch zur **Sprachförderung und Integration von ELB im Fluchtkontext** in den Arbeitsmarkt
 - **Gemeinsame Geschäftsführer-Tagung für gE und zKT**
-

Anlage 1.1: Kennzahlenentwicklung in Niedersachsen

Anlage 1.2: Fact Sheet zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes inkl. Frauenbeteiligung bei § 16i SGB II