

Gemeinsames Landestableau Niedersachsen der 17. Sitzung des Kooperationsausschusses am 20. Mai 2019

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

Inhalt

I. Beschreibung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen	2
Konjunkturelle Rahmenbedingungen	2
Branchen im Fokus / Regionale Besonderheiten	3
Fiskalische Rahmenbedingungen auf Landesebene	6
II. Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Land	6
II.a) Allgemeine Darstellung und Bewertung der Struktur der Grundsicherung im Land.....	6
II.b) Bewertung der Entwicklung der Kennzahlen durch das Land und RD NSB auf Grundlage der vom BMAS übersandten Kennzahlenübersichten (sowie der Anlage 1.1).....	7
III. Bundes- und landesspezifische Schwerpunkte	9
III.b) Betreuung von geflüchteten Menschen in den Jobcentern	12
III.c) Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug	15
III.d) Weitere Themen auf Landesebene	18
Fachkräfteinitiative Niedersachsen	18
Digitalisierung	19
Bundesteilhabegesetz und Inklusion.....	21
IV. Zusammenarbeit der relevanten Arbeitsmarktakteure in Niedersachsen	22

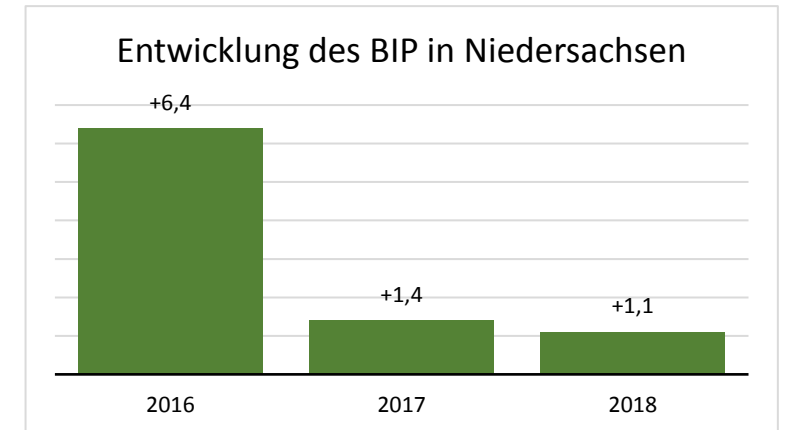
I. Beschreibung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

(z.B. konjunkturelle Entwicklung, fiskalische Entwicklung, allgemeine Arbeitsmarktlage)

Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Wirtschaft

Wie das Landesamt für Statistik mitteilt, ist das Bruttoinlandsprodukt in Niedersachsen nach ersten Schätzungen im Jahr 2018 um 1,1 % gewachsen. Die Entwicklung ist damit schwächer als in den Vorjahren sowie auch – im Gegensatz zu den Vorjahren – im Vergleich zum übrigen Bundesgebiet (Deutschland insgesamt 2018: 1,4 %). Für das laufende Jahr wird mit einer weiteren Abschwächung gerechnet. Niedersachsen wird sich voraussichtlich etwa wie im Bundesdurchschnitt entwickeln. Sofern die außenpolitischen Risiken (Brexit, Handelspolitik) nicht eskalieren, dürfte es bei einer leicht positiven Wachstumsrate bleiben. Von einer Rezession, also einem Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität über mehrere Quartale, ist derzeit nicht auszugehen.



Arbeitslosigkeit

Ungeachtet der sich eintrübenden Konjunktur entwickelt sich die Arbeitslosigkeit in Niedersachsen weiterhin positiv. Im März ist die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand in einem März seit Beginn der 80iger Jahre gesunken. Für 2019 wird ein weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt um 5,8 % (WD = -5,5 %) auf einen historischen Tiefstand von dann 214.600 Frauen und Männer im Jahresdurchschnitt prognostiziert. Innerhalb des Landes fällt der Rückgang unterschiedlich stark aus – während im Bereich der AA Nordhorn ein Rückgang von 8,8 % erwartet wird, sinkt die Arbeitslosigkeit im Bereich der AA Nienburg-Verden „nur“ um 3,6 %. Der Rückgang wird sich dabei mehrheitlich auf den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückführen lassen, da bei einer konstanten Abgangsrate in reguläre Beschäftigung immer weniger Personen in die Grundsicherung einmünden. So geht das IAB im Rechtskreis SGB II im Jahr 2019 von einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit um 8,0 % (WD = -7,4 %) auf dann nur noch 138.700 Personen aus.

Niedersachsen zählt dabei zu den (westdeutschen) Bundesländern, in denen weiterhin eine überdurchschnittliche Arbeitsmarktentwicklung erwartet wird. Aufgrund der weiterhin hohen Nachfrage nach Arbeitskräften werden die verfügbaren Arbeitskräfte zunehmend knapper. Die Betriebe halten ihre Beschäftigten, so dass das Entlassungsrisiko auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken ist. Von den geflüchteten Menschen wird kein größerer Effekt bei der Arbeitslosigkeit mehr erwartet, weil sich der Eintritt in den Arbeitsmarkt nach der Absolvierung von Sprachkursen und der Abgang durch die Aufnahme einer Beschäftigung in etwa die Waage halten.

Beschäftigung

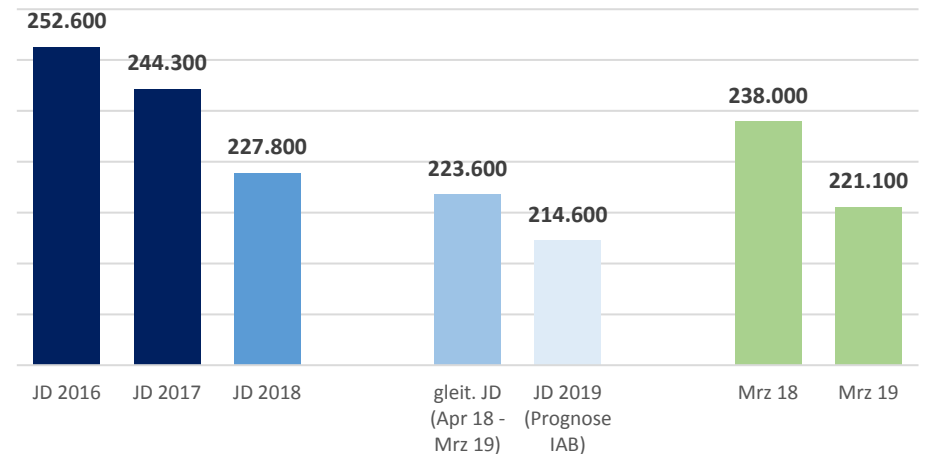
Auch der Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wird sich trotz der konjunkturellen Risiken in abgeschwächter Form fortsetzen. Das IAB prognostiziert für Niedersachsen für das Jahr 2019 einen Anstieg um 2,2 % auf das neue Rekordniveau von gut 3,037 Mio. – damit wären im Jahresdurchschnitt erstmals über 3 Millionen Menschen in Niedersachsen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsentwicklung schwankt dabei innerhalb des Landes von +3,0 % (AA Lüneburg-Uelzen) und +1,0 % (AA Göttingen).

Branchen im Fokus / Regionale Besonderheiten

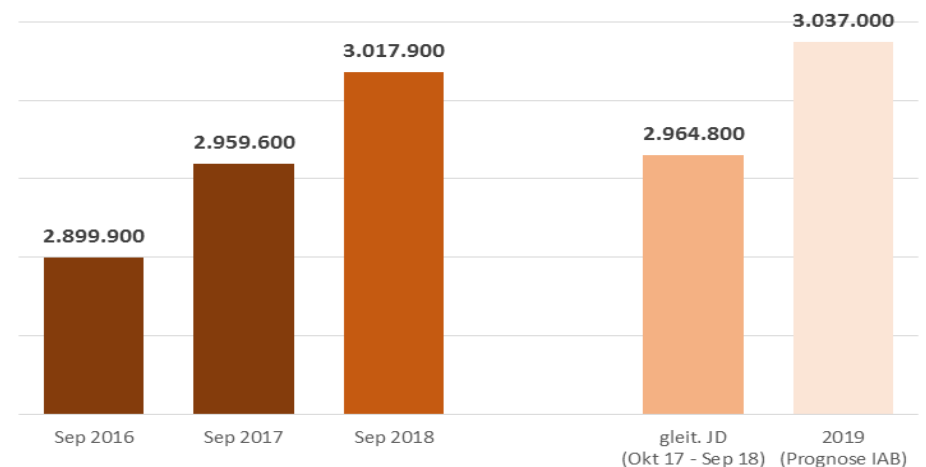
Fahrzeugbau

Der radikale Schwenk hin zur Elektromobilität geht bei Volkswagen mit Spardruck einher. Weil beim Bau von batteriebetriebenen Autos weniger Arbeit anfällt, will der Konzern weiter Personal abbauen. Zusätzlich zu dem mit dem Betriebsrat im „Zukunftspakt“ vereinbarten Abbau von 14.000 Stellen bis 2020 sollen in Emden und Hannover beim Umbau zu Elektrostandorten in den nächsten Jahren 7.000 der aktuell rund 22.000 Stellen wegfallen. Bislang seien bereits mehr als 6.300 Stellen abgebaut worden. Betriebsbedingte Kündigungen sind an den beiden Standorten bis 2028 ausgeschlossen. Der Abbau soll über natürliche Fluktuation und Altersteilzeit erfolgen. Zudem soll die Belegschaft für neue

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Niedersachsen



Entwicklung der sv-Beschäftigung in Niedersachsen



Aufgaben qualifiziert werden. Zu den Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes steht der Konzern in engem Kontakt zur RD. Weitere 5.000-7.000 Arbeitsplätze könnten in der Verwaltung - vor allem am Hauptstandort Wolfsburg - gestrichen werden. Das liege an der Zunahme von automatisierbaren Prozessen. Dafür werden Stellen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern nicht wiederbesetzt. Im Gegenzug sollen in den Bereichen Software und Elektronikentwicklung rund 2.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Logistik und Hafenwirtschaft

Die Verhandlungen zur Neuansiedlung des Logistikzentrums von Amazon in Achim mit bis zu 2.000 Arbeitsplätzen laufen weiter. Ferner gibt es Überlegungen zur Einrichtung eines Amazon-Verteilzentrums in Wunstorf-Luthe. 300 neue Arbeitsplätze könnten dort entstehen.

Der JadeWeserPort (JWP) in Wilhelmshaven wächst weiterhin. Das Tiefkühllogistikunternehmen Nordfrost investiert weiter in den Standort. Zu den bereits 250 eingestellten Mitarbeitenden sollen mind. weitere 250 hinzukommen. Die Betreiberin des neuen Verpackungszentrums von VW am JWP, Imperial Logistics, ist im April mit rund 170 Mitarbeitenden gestartet. Bis April 2020 soll die Zahl auf 500 Mitarbeitende anwachsen. Eurogate sucht weitere 150-200 Mitarbeitende für den Hafenbetrieb. Im gemeinsamen AGS der AA Wilhelmshaven und des JC Wilhelmshaven wurde die rechtskreisübergreifende Projektgruppe „Hafen“ gebildet. Zur Personalrekrutierung werden Informationsveranstaltungen mit anschließendem Speed-Dating sowie Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.

Leider hat die im letzten Jahr insolvente „Nordseewerke Emden Shipyard“ nach einer Rettung im Herbst am Anfang des Jahres erneut einen Insolvenzantrag gestellt. 85 Mitarbeitende müssen weiterhin um ihren Job bangen. Bei Thyssenkrupp Marine Systems wurde die Entscheidung über die Schließung des Standortes Emden bis zum 31.12.2020 ausgesetzt. 220 Mitarbeitende behalten zunächst ihre Arbeitsstelle.

Offshore

Die europäischen Windkraftanlagenhersteller gehen seit längerem durch einen Konsolidierungsprozess, mehrere Unternehmen bauen Personal ab. Der Stellenabbau beim deutschen Windkraftanlagenhersteller Enercon trifft den Turmbauer WEC in Emden besonders hart. 190 von 380 Mitarbeitenden verlieren ihren Job. Die Gewerkschaft und die Unternehmensleitung haben sich auf einen Interessenausgleich und Sozialplan verständigt. Dazu gehören der Wechsel in eine Transfergesellschaft und Abfindungen.

Die geplante Fusion der Energiekonzerne Wintershall und Deutsche Erdöl AG (DEA) samt angekündigtem Stellenabbau trifft auch Standorte in Niedersachsen. Etwa 230 der insgesamt angekündigten 800 Stellen sollen hierzulande wegfallen.

Bei Siemens-Gamesa hingegen sind samt Zulieferern in Cuxhaven rund 850 Arbeitsplätze entstanden. In drei Schichten produzieren und verladen Mitarbeitende Maschinenhäuser, die Herzstücke jedes Windrades. Dafür wurden hunderte Fachkräfte und LZA geschult, um sie für die Anforderungen im Werk fit zu machen.

Energie

Der Kabelhersteller Nexans hat angekündigt, seinen Standort in Hannover mit knapp 500 Beschäftigten zu schließen. Die Funktion als Sitz der Deutschland-Zentrale soll künftig das Werk in Mönchengladbach übernehmen. Etwa 30 Mitarbeitende können dorthin wechseln. Für die verbleibenden 440 Beschäftigten will die Geschäftsführung in Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan eintreten. Betriebsbedingte Kündigungen werden sich allerdings nicht vermeiden lassen. Nach Einschätzung des niedersächsischen Wirtschaftsministers haben die Mitarbeitenden von Nexans „aufgrund der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften insb. im Bereich Metallverarbeitung und Elektronik auch bei anderen Unternehmen gute Chancen“.

Bankenwesen

Die durch Schiffskredite in die Krise geratene Nord/LB steht vor einem Umbruch. Der Geschäftsumfang wird in den kommenden Jahren stark verkleinert. Im Zuge des Umbauprogramms „OneBank“ soll die Belegschaft von aktuell rd. 5.600 Beschäftigten auf 2.800 bis 3.000 verkleinert werden. Der Vorstand hat angekündigt, den Abbau so sozialverträglich wie möglich zu gestalten.

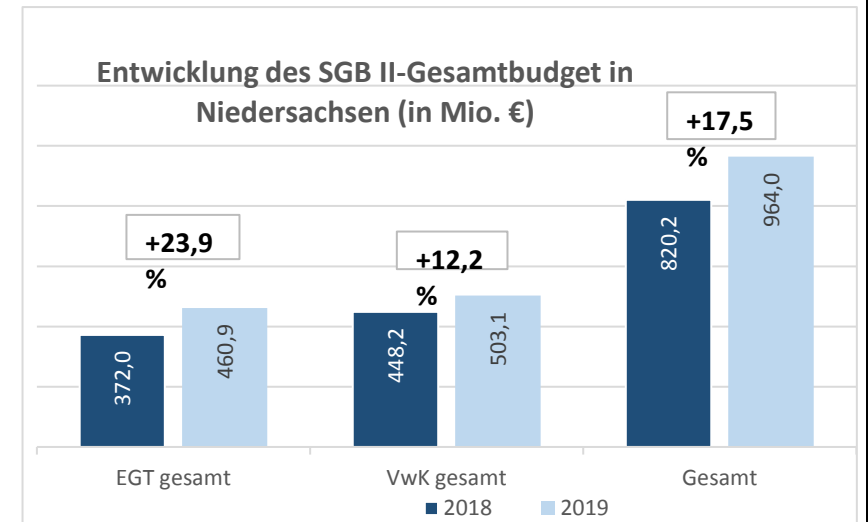
Nahrungsmittelbranche

Das Traditionsunternehmen Leysieffer hat Insolvenz angemeldet. Betroffen sind 350 Mitarbeitende des Osnabrücker Pralinen- und Schokoladenherstellers, davon etwa ein Drittel am Stammsitz in Osnabrück. Vor dem Amtsgericht wurde ein Antrag auf Sanierungsverfahren in Eigenverwaltung gestellt. Der Fortgang des Insolvenzverfahrens bleibt abzuwarten.

Fazit: Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage ist es häufig möglich, auch bei Verlust von Arbeitsplätzen, die Situationen zu entschärfen und u.a. durch die frühzeitige Einbindung der Arbeitsmarktpartner eine gute Anschlussfähigkeit zu erzielen.

Fiskalische Rahmenbedingungen auf Landesebene

Den niedersächsischen Jobcentern stehen in 2019 erheblich mehr Mittel zur Verfügung als in den Vorjahren. Insbesondere die mit dem Teilhabechancengesetz zusätzlich bereitgestellten Eingliederungsmittel werden ausdrücklich begrüßt. So steigt das Gesamtbudget um 17,5 % auf insgesamt 964 Mio. € (Verwaltungskostenbudget +12,2 %, Eingliederungstitel +23,9 %). Der Anteil der Umschichtungen in das Verwaltungskostenbudget wird dadurch voraussichtlich um rd. 32 Mio. € und damit deutlich sinken. Unabhängig davon sind mittel- und langfristig auskömmliche Budgetausstattungen der Jobcenter (insbesondere des Verwaltungskostenbudgets) weitergehend notwendig.

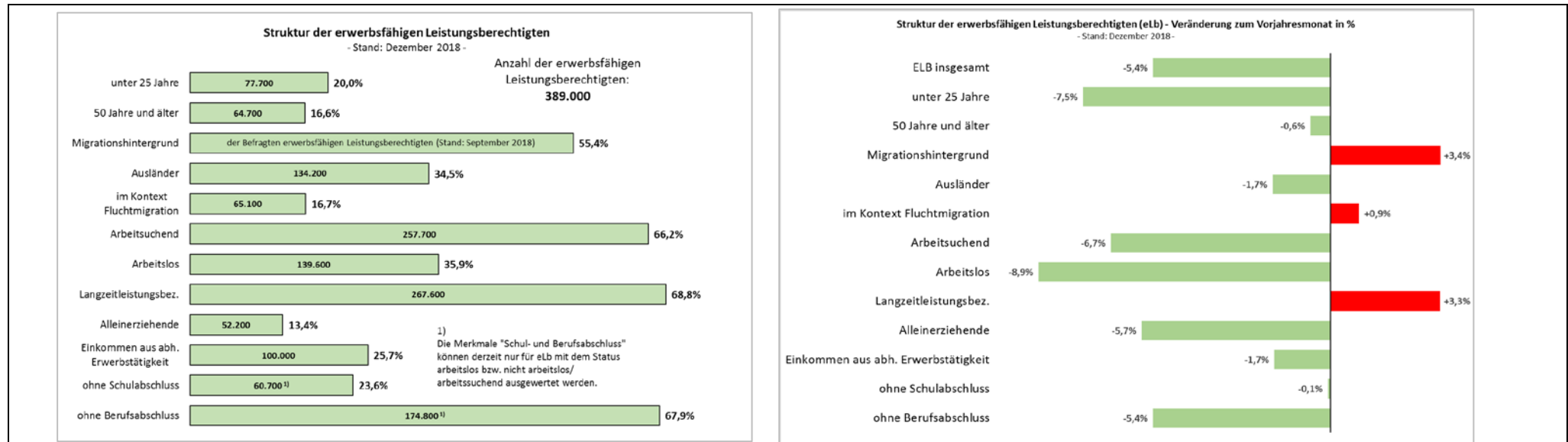


II. Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Land

II.a) Allgemeine Darstellung und Bewertung der Struktur der Grundsicherung im Land

Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Stand: Dezember 2018)

Knapp jeder 10. Niedersachse (SGB II-Quote = 9,1% // Bund 8,9% / WD = 8,2%) bezieht Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, während die ELB-Quote im Land aktuell bei 7,8% (Bund 7,6%, WD 6,9%) liegt, bezieht fast jedes 7. Kind unter 15 Jahren SGB II-Leistungen (NEF-Quote = 14,8% // Bund 14,3% / WD 13,5%). In den letzten zwölf Monaten konnte der Bestand der ELB um 5,4% reduziert werden. Der abgeschwächte Übergang von geflüchteten Menschen in das SGB II (+0,9%) konnte durch den Abbau des „ELB-Altbestandes“ kompensiert werden. Allerdings hat mittlerweile jeder 6. ELB (16,7%) in Niedersachsen einen Fluchthintergrund.



II.b) Bewertung der Entwicklung der Kennzahlen durch das Land und RD NSB auf Grundlage der vom BMAS übersandten Kennzahlenübersichten (sowie der Anlage 1.1)

Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Im Verlauf des letzten Jahres konnte der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (K1E2) in Niedersachsen – nicht zuletzt anhand der guten konjunkturellen Entwicklung, der hohen Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften und dem verminderten Übergang von geflüchteten Menschen in den SGB II-Leistungsbezug – 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 – wie auch schon in den Vorjahren - jeweils etwas ungünstiger als in (West-) Deutschland.

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Obwohl die absolute Zahl an Integrationen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr mit 103.000 (+0,1%) nahezu identisch ist, konnte die Integrationsquote durch eine deutliche Reduzierung des ELB-Bestandes (-3,1%) auf 25,4% (+0,8 Punkte oder +3,2%) gesteigert werden. Bemerkenswert ist in diesem

Zusammenhang, dass die absolute Zahl der Integrationen ohne die Integrationen bei den geflüchteten Menschen zurückgegangen wäre. Beim „Alt-Bestand“ gibt es einen deutlichen Rückgang bei der Zahl der Integrationen, was bei einem weiterhin hohen Personalbedarf der Unternehmen darauf hindeutet, dass das Potenzial der Kunden häufig nicht den Anforderungen der Unternehmen entspricht und die Vorbereitung einer Integration aufgrund der vielen (Vermittlungs-)Hemmnisse der ELB immer (zeit-)aufwendiger wird. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass die Unternehmen länger an ihrem Personal festhalten und die sog. „Drehtüreffekte“ (mehrfache Integration einer Person im Jahr) zurückgehen. Umso erfreulicher ist, dass sich die Integrationsquote bei den geflüchteten Menschen der allgemeinen Integrationsquote angenähert hat und nur geringfügig darunter liegt.

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

Die Entwicklung der Integrationsquote der Alleinerziehenden (K2E4) entspricht weitestgehend der Entwicklung der allgemeinen Integrationsquote, wobei sich hier der Zugang von geflüchteten Menschen nicht (so stark) bemerkbar macht. So konnte der Bestand an Alleinerziehenden-ELB reduziert werden, allerdings ist auch die Zahl der Integrationen gesunken. Insgesamt ist die Integrationsquote der Alleinerziehenden im vergangenen Jahr um 0,3 Punkte oder 1,0% auf 22,1% gestiegen.

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Mit dem Übergang der geflüchteten Menschen in den Langzeitleistungsbezug ist der LZB-Bestand (K3) im Vergleich zum Dezember 2017 in Niedersachsen erwartungsgemäß um 3,3% angestiegen. Der „Alt-Bestand“ der Langzeitleistungsbeziehenden profitierte jedoch weiterhin von der anhaltend guten Konjunktur und der vor dem Hintergrund der drohenden Fachkräfteengpässe gestiegenen Einstellungs- und Kompromissbereitschaft der Unternehmen. So konnte der LZB-Bestand ohne Berücksichtigung der geflüchteten Menschen weiter deutlich um 5,4% reduziert und der fluchtbedingte Anstieg damit zumindest ein Stückweit kompensiert werden.

Insgesamt entwickelt sich der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden damit in Niedersachsen weiter deutlich besser als in den übrigen westdeutschen Bundesländern.

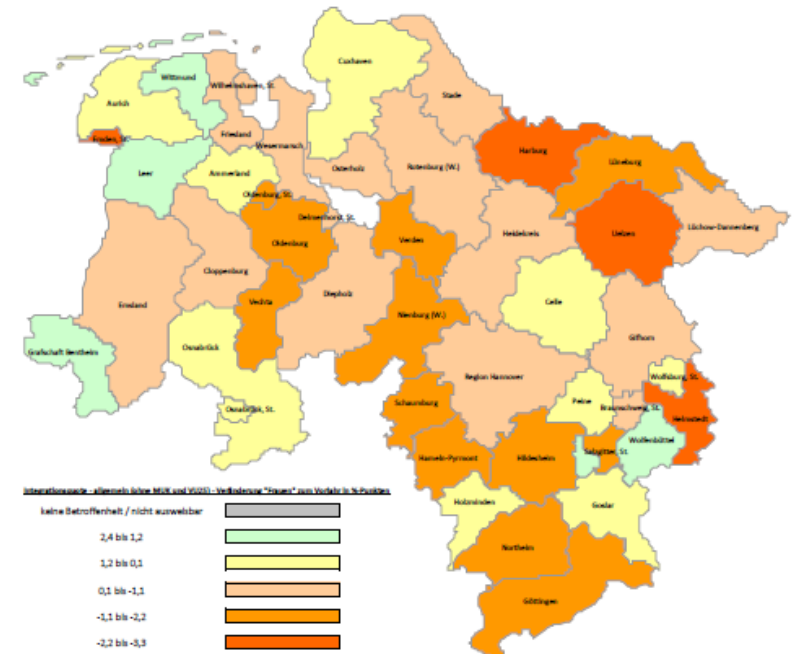
Die Entwicklung der Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1) entspricht im Wesentlichen der Entwicklung der anderen Integrationsquoten. Innerhalb eines Jahres konnte die IQ LZB um einen Prozentpunkt gesteigert werden. Dennoch liegt diese weiter unter den Quoten von (West-)Deutschland. Dies dürfte aber auf die positive Entwicklung des LZB-Bestandes in den vergangenen Jahren zurückzuführen sein, so dass das Potenzial der leichter integrierbaren Kundinnen und Kunden nicht mehr im bisherigen Umfang vorhanden ist.

III. Bundes- und landesspezifische Schwerpunkte

III.a) Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern

In Niedersachsen wird auch im Jahr 2019 ein besonderes Gewicht auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Dies ist notwendig, da bspw. ein Blick auf die **Integrationsquote der Frauen** im September 2018 zeigt, dass diese trotz Schwerpunktsetzung im Vergleich zum Vorjahr in Niedersachsen insgesamt um 0,5% gesunken ist (vgl. nebenstehende Grafik). Die Bandbreite der Entwicklung der Integrationsquote der Frauen in den einzelnen Jobcentern in Niedersachsen reicht dabei von -3,3% bis +2,4% (Stand: September 2018).

Die Situation der einzelnen Jobcenter ist dabei regional sehr unterschiedlich. Insbesondere im ländlichen Raum stellen sich immer wieder Fragen der Mobilität, tradierter Werte, Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Nähe und in den Randzeiten sowie räumlich erreichbarer Angebote der Bildungsträger. Hinderlich wirkt sich zudem auch der Mangel an Erzieherinnen und Erziehern aus.



Gemeinsame Strategien in Niedersachsen

- Landesweites Ziel ist es, die Geschäftsführungen fortlaufend zu sensibilisieren. Eine Vielzahl der nds. Jobcenter haben daher auf Basis der Datenanalyse die regionalen Handlungsbedarfe festgestellt und Steuerungsansätze erarbeitet.
- Darauf aufbauend wurden mit 15 zugelassenen kommunalen Trägern für das Jahr 2019 **konkrete Umsetzungsschritte** zur Verbesserung der Förderung und Integration von Frauen in der jährlichen Zielvereinbarung vereinbart.
- Die RD hat den Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit ebenfalls empfohlen, sich frühzeitig im Dialog mit den gE und kommunalen Trägern zu gleichstellungspolitischen Zielen zu verständigen, diese inhaltlich auszugestalten und mit konkreten Umsetzungs- und Handlungsansätzen in die lokalen Zielvereinbarungen mit den gE aufzunehmen. Die Vereinbarungen sind Gegenstand des laufenden Dialogprozesses.

- Unterstrichen wird dieses Thema durch die wiederholte Schwerpunktsetzung bei der **gemeinsamen Geschäftsführertagung** zum *Thema* „Förderung von Frauen – ‚Gedöns‘ oder strategischer Erfolgsfaktor?“ am 20. Juni 2019, in diesem Jahr unter gemeinsamer Beteiligung der Geschäftsführungen und der Beauftragten für Chancengleichheit, um hier einen wichtigen Schulterschluss aller Akteure zu erlangen. Dabei soll der Austausch zu interessanten Ansätzen im Mittelpunkt stehen.

- Zudem bewerben das Land und die RD NSB weiterhin eine frühzeitige Beratung sowie auch freiwillige Aktivierungen und Integrationen von Frauen mit Kindern zwischen einem und drei Jahren.

Auch die Förderung von **abschlussorientierter Weiterbildung** wird in 2019 in den JC besonders in den Fokus genommen, um die positiven Entwicklungen bei den Eintritten (auch in TZ) beibehalten zu können. Bei berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen (TQ) sind im Vergleich zum Bund überdurchschnittliche Zuwächse zu verzeichnen. Viele Jobcenter bieten TQ-Maßnahmen in Teilzeit an (in den Bereichen Verkauf und Gastgewerbe mit sozialpädagogischer Begleitung). Mitentscheidend für den Erfolg ist die Akzeptanz der Kammern, die nicht in allen Bezirken gleichermaßen vorhanden ist. Es bedarf verstärkter gemeinsamer Kommunikation, um das Instrument noch weiter voranzubringen.

- 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).
- Ferner hat das Land zur Unterstützung der bundesweiten Schwerpunktsetzung mit 13 zugelassenen kommunalen Trägern im Herbst 2018 sog. Gruppdialoge durchgeführt. Gemeinsam wurden dabei zunächst die in den Rahmenbedingungen, in der Person der Kundin bzw. des Kunden sowie im Jobcenter liegende Probleme gesammelt und anschließend gemeinsame Lösungsansätze erarbeitet bzw. gute Ansätze vor Ort ausgetauscht. Auf den Ergebnissen der Gruppdialoge aufbauend, wurden **vier große Handlungsfelder** generiert, an denen gemeinsam weitergearbeitet wird. Dazu gehören:
 - 1) Sensibilisierung und Haltung der Geschäftsführung und Mitarbeitenden (und der Arbeitgeber),
 - 2) Gezielte Beratung mit dem Ziel der Beendigung der Hilfebedürftigkeit,
 - 3) Aktivierung durch zielgruppenorientierte Projekte,
 - 4) Auswertung und Analyse der Daten, um Handlungsfelder abzuleiten.

Ansätze der Jobcenter

- Die Aktivitäten der JC sind sehr umfangreich und auch in hohem Maße auf die Bedürfnisse der Frauen mit dem Ziel der Gleichstellung ausgerichtet. Einen wichtigen Stellenwert im Bereich der Frauenförderung nimmt die Netzwerkarbeit ein (z.B. Arbeitskreise zur Kinderbetreuung). Diverse Informationsveranstaltungen der BCA zu verschiedenen Themen und Anlässen (z.B. Teilzeitausbildung, Frauen im Handwerk) zeigen viele Chancen und Möglichkeiten zum Wiedereinstieg bzw. zur Integration auf. Ganzheitliches Familiencoaching wird in vielen JC umgesetzt. Die Einbeziehung der Erziehenden erfolgt durch die flexible Gestaltung der Maßnahmen. In vielen JC existieren Konzepte und Maßnahmen zur frühzeitigen Aktivierung von § 10 SGB II-Kundinnen und Kunden. Zahlreiche JC haben Flyer mit Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und Maßnahmeangebote auf örtlicher Ebene entwickelt.

Für Alleinerziehende und Frauen mit Migrationshintergrund gibt es spezielle vielfältige Angebote in den Jobcentern. Beispiele dafür sind:

- Das JC Celle fördert mit der Maßnahme „**Fit mit Kids**“ Gruppencoaching für Eltern in der Erziehungsphase mit Kindern U10 und Eltern mit Kindern U3 (§ 10 SGB II). In Kleingruppen von 6 Teilnehmenden werden Eltern Strategien zur Bewältigung des Alltags mit Kindern und Wege zurück in den Beruf aufgezeigt. Die Maßnahme dauert 12 Wochen. Die Betreuung der Kinder erfolgt vor Ort und wird von den Eltern selbst bewerkstelligt.
- Im JC Hildesheim wird in Kooperation mit der Stadt Hildesheim das Projekt „**BONUS**“ durchgeführt. Die Maßnahme soll Teilnehmende auf die schulische Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten vorbereiten. Die Stadt erteilt den Teilnehmenden eine schriftliche Einstellungszusage und übernimmt Kosten der Ausbildung, wie z.B. Schulgeld und Monatsfahrkarte.
- Die BCA des JC Hildesheim nimmt zudem monatlich an der **Livesendung** eines regionalen Radiosenders teil. Diese Sendung beschäftigt sich mit der praktischen Umsetzung des Themas „Gleichstellung“ (interessante Projekte und Personen).
- Das Jobcenter Leer hat eine 12- bzw. 24-monatige Maßnahme „**FIT – Frauen im Trend**“ zur Berufsorientierung für neu zugewanderte Frauen/Migrantinnen eingerichtet, um einen Paradigmenwechsel bei langfristig arbeitslosen Migrantinnen zu generieren und um damit die Notwendigkeit einer Arbeitsaufnahme zu erzeugen. Zusätzlich wurde eine Gruppe für Frauen in Bedarfsgemeinschaften eingerichtet.
- Das JC Northeim fördert die Aufnahme von **Teilzeitausbildungen** mit einem Zuschuss an Arbeitgeber für langzeitarbeitslose Personen mit Betreuungspflichten.

Fazit: Viele nds. Jobcenter haben aufgrund der Schwerpunktsetzung die gleichberechtigte Förderung und Integration nochmal verstärkt in den Blick genommen und bereits sehr gute (Prozess-)Erfolge erzielt. Dennoch zeigt u.a. die aktuelle Befragung des Bundes zum sog. „Faktenblatt“, dass Analysemöglichkeiten und Steuerungsinstrumente noch nicht in ausreichendem Maße bekannt sind. Insbesondere das sog. Faktenblatt sowie der nds. Genderbericht bieten entsprechende Möglichkeiten. Die besondere Bedeutung dieses Themas soll durch einen Beschluss des Kooperationsausschusses unterstützt und bekräftigt werden.

III.b) Betreuung von geflüchteten Menschen in den Jobcentern

Zwischenzeitlich ist der Übergang von geflüchteten Menschen in das SGB II weitestgehend abgeschlossen. So ist der **ELB-Bestand von Personen im Kontext der Fluchtmigration** in den letzten 12 Monaten noch leicht um 0,9% auf 65.100 Personen gestiegen. Die ELB im Kontext von Fluchtmigration sind dabei nicht gleichmäßig über das Land verteilt – es zeigt sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle. Besonders betroffen sind in Niedersachsen die Städte Salzgitter, Wilhelmshaven und Delmenhorst – hier ist der Flüchtlingsanteil bezogen auf die Wohnbevölkerung 2 ½ bis 3mal höher als im Landesdurchschnitt. Die geflüchteten Arbeitsuchenden im Rechtskreis SGB II sind weit überwiegend männlich (68,5%) und zu einem großen Teil jünger als 35 Jahre (52,4% - März 2019). Darüber hinaus machen die Auswertungen zu den Qualifikationen der geflüchteten Menschen – auch wenn für viele noch keine Angaben vorliegen – deutlich, dass Geflüchtete vorerst hauptsächlich Tätigkeiten/Berufe mit geringen Anforderungen ausüben können. So hat von den arbeitssuchenden Flüchtlingen ein gutes Drittel (37,9%) keinen Schulabschluss und für sieben von zehn geflüchteten Personen (73,1%) liegt das Anforderungsniveau des Zielberufes im Bereich „Helfer“. Darüber hinaus wird für die meisten Arbeits- und Ausbildungsplätze ein Sprachniveau erwartet, das für viele Menschen kurz- und mittelfristig nur schwer oder gar nicht zu erreichen ist.

Dennoch gelingt es immer mehr Geflüchteten ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und auf dem **Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt** Fuß zu fassen. So sind seit Januar 2015 insgesamt 26.400 Personen aus den „TOP 8-Asylzugangsländern“ in Niedersachsen aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung abgegangen. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus den „TOP 8-Herkunftsländern“ hat sich im vergangenen Jahr ausgesprochen positiv entwickelt. Im September 2018 waren rund 24.500 (+8.200 od. 50,7% ggü. Vorjahr) Personen aus den TOP 8-Herkunftsländern in Niedersachsen sv-pflichtig beschäftigt. Besonders erfreulich ist, dass unter den sv-pflichtig Beschäftigten gut 4.400 eine sv-pflichtige Ausbildung absolvieren. Obwohl eine Ausbildung langfristig bessere Chancen bietet, ziehen viele Geflüchtete dennoch weiterhin einen Arbeitsplatz vor, da oftmals das deutsche Ausbildungssystem unbekannt ist und ein Arbeitsplatz kurzfristig mehr Einkommen bedeutet.

Die Integrationsquote der Geflüchteten hat sich mittlerweile der allgemeinen Integrationsquote angenähert (21,7% zu 25,2% / Stand: Sep. 2018). Dabei sind deutliche Unterschiede bei den Geschlechtern zu verzeichnen – so beträgt die IQ-Flucht bei den Männer 34,7% und bei den Frauen lediglich 6,1%.

Weitere Zahlen zu Situation der geflüchteten Menschen kann der beigefügten Anlage 1.2 entnommen werden.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Sprachkurse für geflüchtete Menschen

Um die geflüchteten Menschen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, kommen zahlreiche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Sprachkurse zum Einsatz. Von Januar 2015 bis Dezember 2018 waren rund 91.900 Eintritte von geflüchteten Menschen in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme zu verzeichnen. Schwerpunkt waren Eintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, gefolgt von Eintritten in Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Im Dezember befanden sich rund 9.700 Personen im Kontext der Fluchtmigration in einem **Integrationskurs**. Nach wie vor ist der Anteil neuer Integrationskursteilnehmenden, die innerhalb einer Wartezeit von bis zu 6 Wochen mit einem Integrationskurs beginnen, in Niedersachsen mit 33 % weit unterdurchschnittlich (Bund 52% - Dezember 2018). Zur Bearbeitung der Mangelversorgung und der bestehenden Probleme in der Zusammenarbeit mit dem BAMF haben die kommunalen Spitzenverbände auf Lösungsgespräche gedrungen, die nun in einer Ressort-AG der Nds. Landesregierung begonnen wurden.

Im Jahr 2018 sind in Niedersachsen rund 12.000 und in den ersten beiden Monaten des laufenden Jahres weitere knapp 2.000 Eintritte in einen berufsbezogenen Sprachkurs (**DeuföV**) zu verzeichnen. Die im März 2019 zwischen dem Niedersächsischen Kultusministerium, dem BAMF, dem Niedersächsischen Landkreistag und der RD NSB unterzeichnete **Rahmenvereinbarung zur sprachlichen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund** soll künftig ermöglichen, dass die Deutschförderung für Auszubildende (duale Berufsausbildung) und EQ-Teilnehmende durch vom BAMF zugelassene Träger auch an berufsbildenden Schulen in Niedersachsen durchgeführt wird. Auszubildende können dabei zusätzlich durch abH und assistierte Ausbildung gefördert werden, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Die zusätzlichen **Sprachkurse des Landes** werden auch in 2019 fortgeführt. Bislang konnten durch die bundesweit einmalige Landesförderung über 4.000 Sprachkurse mit mehr als 65.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern angeboten werden. Insbesondere die (Basis-)Sprachkurse für Personen, die keinen Zugang zu den Integrations- und den DeuföV-Kursen des Bundes haben, sowie die Sprachkurse für geflüchtete Frauen sind aufgrund der damit einhergehenden Kindesbetreuung und der flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten eine wichtige Ergänzung der Bundessprachförderung. Das Angebot der Grundbildungskurse über das Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur ist ebenfalls eine wichtige Ergänzung, um Geflüchtete mit geringer Schulbildung auf Ausbildung oder Helfertätigkeiten vorzubereiten. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur fördert darüber hinaus auch weiterhin

(zunächst bis 2020) kommunale Sprachförderkordinatorinnen und -koordinatoren, die für die Steuerung und anschlussfähige (Aus-)Bildungsketten in der Sprachförderung sorgen. Das von den sechs Handwerkskammern in Niedersachsen getragene Integrationsprojekt „**Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHFA)**“ wird fortgesetzt und geht vom 1. Februar 2019 bis Ende 2022 in eine neue ca. 4-jährige Projektphase, in der in enger Zusammenarbeit erneut mindestens 500 Geflüchtete für Berufsausbildungen in Handwerksberufen gewonnen sowie Geflüchtete bis zur erfolgreichen Gesellenprüfung begleitet werden sollen.

Seit 2017 kümmern sich ferner neun der 25 **Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft** (s. auch Seite 10) 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** wurden schließlich seit 2017 zwei Förderaufrufe zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen veröffentlicht. Gefördert werden regionale Projekte, 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 2019 und 2020 fortgesetzt.

Gute Ansätze von Jobcentern

- Das JC Emden nutzt das Theaterprojekt von defakto zur Aktivierung von erziehenden Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Theater dient als Mittel zum Zweck, um die deutsche Sprache zu lernen und unterstützt bei der Herausforderung, Familienpflichten, Berufsorientierung und Berufseinstieg zu vereinen. Eine individuelle Kinderbetreuung nach Bedarf ist integrativer Bestandteil des Projekts. Aus der Maßnahme heraus haben schon einige Frauen Praktikumsplätze in den Bereichen Einzelhandel, Verkauf und Altenpflege gefunden.
- Das JC Oldenburg führt eine **sechsmonatige Aktivierungsmaßnahme** mit Spracherwerb, praktischer Erprobung in verschiedenen Gewerken, Bewerbungstraining etc. für geflüchtete Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund durch. Das Migrationscenter ist eine Begegnungsstätte für alle Akteure der Integration und hat ausgeweitete Öffnungszeiten.
- Im Rahmen des Projektes „**INSA – Integration, Spracherwerb, Ausbildung**“ ermöglicht das JC Region Hannover in Kooperation mit der Region Hannover und der IHK Hannover jugendlichen Migrantinnen und Migranten eine betriebliche Ausbildung in einigen Berufen bei gleichzeitigem Erwerb der dafür erforderlichen Deutschkenntnisse. Die Ausbildung findet in Teilzeit und im Lernortverbund statt und dauert ein Jahr länger als üblich.

- Die Region Hannover hat gemeinsam mit Schulen, dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, den Kammern und der VHS ein praktisches Instrument für die Beratung von jungen Menschen mit Migrationserfahrungen entwickelt. **MY GUIDE** ist der rote Faden für die Jugendlichen in ihrem ganz persönlichen Integrationsprozess (www.hannover.de/myguide).
- Das JC Salzgitter beteiligt sich als Kooperationspartner am ESF Bundesprogramm „**Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**“. Das Fallmanagement wird direkt im Quartier angeboten.

Fazit:

Obwohl bei der Integration geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den letzten Jahren deutliche Fortschritte erzielt wurden, sind fehlende berufliche Bildungsabschlüsse und mangelnde sprachliche Kompetenzen für geflüchtete Menschen weiterhin die größten Hürden bei der Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer nachhaltigen Beschäftigung. Die Förderung geflüchteter Menschen – insbesondere von geflüchteten Frauen - in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. Sprach- und Integrationskursen wird daher noch längerfristig unverändert notwendig sein. Gleichwohl wächst die Beschäftigung von Menschen aus Asylherkunftsändern stetig, relativ betrachtet sogar deutlich stärker als die Beschäftigung insgesamt. Der gesellschaftlichen und beruflichen Integration von geflüchteten Frauen muss weiterhin hohe Aufmerksamkeit gewidmet werden.

III.c) Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Niedersachsen

Im Land Niedersachsen gab es im Jahresdurchschnitt 2018 rd. 74.700 Langzeitarbeitslose im SGB II. Die gute Konjunktur der vergangenen Jahre hat sich positiv auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Niedersachsen ausgewirkt. Im Vergleich zu 2014 ist ihre Zahl um knapp 13.600 gesunken (- 15,4 %). Der Rückgang war damit stärker als der Rückgang der Gesamtarbeitslosigkeit (- 14,9 %) oder der Arbeitslosigkeit im SGB III (-11,5 %).

Abgekoppelt von der guten Entwicklung sind jedoch weiterhin Personen, die schon lange arbeitslos sind. So ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen, die fünf Jahre oder länger arbeitslos sind, von rd. 12.200 (JD 2014) auf knapp 15.000 (JD 2018) gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von 22,4 %. Insgesamt lässt sich bei diesem Personenkreis weiterhin eine Tendenz zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit feststellen.

Die Ursachen sind bekanntermaßen bei den multiplen Vermittlungshemmnissen der Zielgruppe zu finden. So haben 2/3 der Langzeitarbeitslosen im SGB II keine Berufsausbildung, 23,2 % haben sogar keinen Schulabschluss und 52 % sind 45 Jahre oder älter.

Der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit (und Langzeitleistungsbezug) ist daher weiterhin ein wichtiger strategischer Schwerpunkt in Niedersachsen. In diesem Rahmen wird die enge Kooperation zwischen Land, RD NSB und NLT und Umsetzung gemeinsamer Strategien auch in 2019 fortgeführt.

Landesprogramm Arbeitsplatzprämie/Coaching

Durch das Teilhabechancengesetz stehen für die Personengruppe neue umfangreiche Fördermöglichkeiten und –mittel zur Verfügung. Folglich endet das Landesprogramm im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung und das damit verbundene Coaching im Laufe des Jahres 2019.

Insgesamt haben seit August 2017 489 arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose eine vom Land mit der Arbeitsplatzprämie und Jobcenter durch §16e SGB II (alt) gemeinsam geförderte Beschäftigung aufgenommen. Am ergänzenden Coaching-Programm beteiligen sich 31 Jobcenter. Zum 31.12.2018 waren über 950 Teilnehmende zu verzeichnen (darunter 561 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, 334 Personen über 50 Jahre, 159 Alleinerziehende und 129 Familienmitglieder – davon 79 minderjährige Kinder). Die Rückmeldungen der Jobcenter zum Programm sind positiv. Eine Evaluation der beiden Landesprogramme ist nach Auslaufen der letzten Förderfälle für 2020 geplant.

Ansätze zur Sozialen Teilhabe und zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA)

Zur Unterstützung des Teilhabechancengesetzes haben die Hausleitungen des MW, der kommunalen Spitzenverbände sowie der RD NSB im Januar 2019 ein gemeinsames Schreiben an verschiedene Institutionen, Unternehmerverbände, Gewerkschaften und Kammern versandt sowie eine gemeinsame Presseinformation veröffentlicht. Damit verbunden war der Appell an die Arbeitsmarktpartner, die Chancen des neuen Gesetzes zu nutzen und die Umsetzung vor Ort intensiv und nachhaltig zu unterstützen.

Gleichzeitig wird der Einführungsprozess des Teilhabechancengesetzes eng durch das Land und die RD begleitet. Die Jobcenter wurden frühzeitig aufgerufen, das Kundenpotenzial zu identifizieren und Arbeitgeber zu akquirieren, so dass bereits zum Start des Teilhabechancengesetzes Förderfälle umgesetzt werden konnten. Nach ersten Einschätzungen rechnen die Jobcenter in Niedersachsen für 2019 mit rund 4.000 bis 5.000 Fällen bei §16i SGB II. Förderungen nach §16e SGB II (neu) werden aktuell deutlich weniger nachgefragt. Darüber hinaus setzen sich Land und RD dafür ein, dass die Möglichkeiten des Passiv-Aktiv-Tausches (PAT) von den Jobcentern in Niedersachsen intensiv genutzt werden. Der PAT ist wichtiges und von der Praxis lange gefordertes Instrument, die Basis für öffentlich geförderte Beschäftigung zu stärken. Um eine einheitliche **Auswertungsgrundlage** zu haben, wird vom Land, RD und NLT ein gemeinsames Monitoring entwickelt (Daten siehe Anlage 1.3).

Über das Teilhabechancengesetz hinaus werden weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit umgesetzt. So wirken in Niedersachsen im Rahmen des Strategieprozesses der BA drei Jobcenter als **LZA-Schwerpunktregionen** mit. Die kommenden Aktivitäten in den Schwerpunktregionen werden wissenschaftlich begleitet und durch die Interne Beratung SGB II unterstützt. Gemeinsam mit dem Land ist ein regelmäßiger Austausch zu gewonnenen Erkenntnissen vorgesehen. Auf RD-Ebene ist die fachliche und administrative Unterstützung durch Einrichtung eines Projektbüros und Bildung von Tandem-Teams gewährleistet. Geplant sind für 2019 mehrere Austausch- und Workshop- Formate mit den beteiligten gE, der Partner-Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-Thüringen sowie der Zentrale. RD NSB und Land sind darüber hinaus Mitglied im bundesweiten Expertenkreis zur Unterstützung des Prozesses.

Das Land fördert ferner im Rahmen seines aktuellen Aufrufs nach dem Programm „**Qualifizierung und Arbeit**“ gezielt Projekte für Langzeitarbeitslose, die im Schwerpunkt für eine spätere berufliche Verwendung in den Bereichen Pflege oder Verkehr/Spedition/Logistik vorbereiten und/oder qualifizieren, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel dieser Branchen zu begegnen. Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitslose, insbesondere mit Migrations- und Fluchthintergrund. Insgesamt stehen für diese Projekte bis zu 2,5 Mio. € Landesmittel zur Verfügung.

Fazit: 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.

Die enge Kooperation zwischen Land, RD NSB und NLT und Umsetzung gemeinsamer Strategien soll auch in 2019 fortgeführt und mit einem neuen Beschluss des Kooperationsausschusses bekräftigt werden, der den alten Beschluss aus dem Jahre 2017 ablöst.

Ansätze zur Prävention, z.B. Jugend und Beruf / Umsetzung § 16h SGB II

- Der Stand bei den **Jugendberufsagenturen** (JBA) ist zum letzten Jahr ziemlich unverändert. Das Vorantreiben der qualitativen Entwicklung von JBA steht im Fokus.
- Die Möglichkeiten des **§16h SGB II** werden von den Jobcentern teilweise genutzt. Die ausgewiesenen Eintrittszahlen der Maßnahmestatistik sind unterzeichnet, da es rechtlich möglich ist, Teilnehmende mit einer reinen SGB II-Leistungsanspruchswahrscheinlichkeit und sogar Anonyme zu betreuen. Die RD strebt ein Monitoring für die gE an, um bessere Aussagen zu den betreuten Personen machen zu können. So wurden im Rahmen laufender § 16h SGB II-Maßnahmen von den gE in Niedersachsen vertragliche Bindungen im Umfang von jährlich etwas über 2 Mio. € eingegangen. Zudem liegen zum jetzigen Zeitpunkt weitere Neubestellungen mit einem geschätzten jährlichen Kostenumfang von rd. 1,2 Mio. € vor. Es gibt aktuell zehn laufende Maßnahmen in sieben gE, fünf weitere Maßnahmen in vier gE starten demnächst. Die kommunalen Jobcenter sehen bisher die Maßnahmen überwiegend skeptisch - einerseits weil die angesprochene Zielgruppe ähnliche Ansprüche im SGB VIII hat und mit diesen konkurriert sowie andererseits weil es für diese besonderen Personen Träger und vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter braucht. Diese müssen darüber

hinaus bereit sein, jenseits eines klassischen Beratungssettings, Netzwerkarbeit und über der Zusammenarbeit mit den vorhandenen Institutionen hinaus, ungewöhnliche Wege in der Ansprache und im Kontakt zur Zielgruppe zu gehen. Hinzu kommen ggf. Abgrenzungsschwierigkeiten zu den Leistungen der Pro-Aktiv-Centren in Niedersachsen.

- Beim JC Göttingen wird beispielsweise die Anlaufstelle „**boje**“ (Beratung und Orientierung für Jugendliche und junge Erwachsene) für besonders schwer vermittelbare Jugendliche über §16 h SGB II gefördert. In der „Boje“ können sich Jugendliche mit Problemen beraten und bei der Suche nach einem Job helfen lassen. Ferner wird versucht über aufsuchende Arbeit Jugendliche zu erreichen.
- Das JC Schaumburg finanziert über § 16h SGB II beispielsweise das Projekt „**Treffpunkt U25**“. Ziel des Projektes ist es, mit Hilfe von innovativen und teilweise auch unkonventionellen Möglichkeiten den Zugang zu jungen Menschen zu erreichen, die durch konventionelle Angebots- und Zugangsformen nicht (mehr) erreicht werden können.
- Unabhängig davon wirbt die RD NSB bei den gE für eine intensivere Inanspruchnahme des Instrumentes. Eine sehr gute Unterstützung wurde durch die Entwicklung einer Muster-Leistungsbeschreibung geleistet, die die JC von den sehr individuellen Vergabemöglichkeiten mit Unterstützung des REZ überzeugt hat. Die Maßnahmen sind allerdings – aufgrund räumlicher und personeller Vorstellungen – sehr teuer und benötigen Verpflichtungsermächtigungen, die langfristig für einige Jobcenter problematisch sind. Als ganz entscheidend für den Erfolg zeigt sich die Vernetzung des Trägers mit anderen Jugendangeboten im Sozialraum: Die meisten Kundinnen und Kunden kommen nicht über die Akquise des Trägers (z.B. Beratungsbus an Brennpunkten) oder Mund-zu-Mund-Propaganda, sondern über Verweise anderer Akteure des Jugendhilfesystems in die Maßnahmen.
- Zudem läuft in Niedersachsen ein aktueller vom Sozialministerium initiiertes Prozess zur Zukunft eines landesgeförderten Programms der Jugendberufshilfe (PACE).

III.d) Weitere Themen auf Landesebene

Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Das Land hat mit den relevanten Arbeitsmarktpartnern bereits 2014 die **Fachkräfteinitiative Niedersachsen** ins Leben gerufen. Das erarbeitete Fachkräftesicherungskonzept hat sich seitdem grundsätzlich bewährt. Angesichts des demografischen und digitalen Wandels sollen neben den quantitativen

Aspekten der Fachkräftesicherung künftig noch stärker die qualitativen Aspekte in den Blick genommen werden. Die Aktivitäten der Landesregierung zur Fachkräftesicherung wurden daher im Herbst 2018 neu ausgerichtet und stärker auf die nachfolgenden drei Schwerpunktfelder fokussiert:

- **Mobilisierung der inländischen Erwerbspersonenpotenziale:** beispielsweise weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, verbesserte Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, attraktivere Gestaltung von Berufen im Gesundheits- und Erziehungswesen.
- **Gesteuerte und qualifizierte Zuwanderung sowie Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte:** dazu gehören neben der bereits praktizierten verbesserten Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse beispielsweise das aktive Anwerben ausländischer Fachkräfte in Mangelberufen und das Gewinnen von mehr ausländischen Studierenden als Fachkräfte.
- **Erweiterung von Bildungspotenzialen:** beispielsweise Stärkung der dualen Berufsausbildung, der betrieblichen Aus- und Fortbildung sowie des lebenslangen Lernens, Stärkung der Berufsschulen insbesondere durch bessere Versorgung mit Lehrkräften, verbesserte Beratungsstrukturen für Studienabbrecherinnen und -abbrecher.

Dazu hat die Landesregierung einen **Aktionsplan** erarbeitet, in dem ihre für die Fachkräftesicherung relevanten strategischen Vorhaben und Aktivitäten zusammengeführt und sichtbar gemacht werden. Zur Umsetzung in den Regionen werden bis 2021 acht anerkannte **Regionale Fachkräftebündnisse** gefördert, die Niedersachsen komplett abdecken.

Digitalisierung

a) Wandel in der Arbeitswelt

Aufgrund der Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen – vor allem der Autoindustrie inkl. der Zuliefererbranche – ist die Konkurrenz durch Technik etwas größer als in anderen Bundesländern. Ob jedoch Menschen durch Maschinen ersetzt werden, hängt auch davon ab, ob menschliche Arbeit günstiger, flexibler oder von besserer Qualität ist. Hinzu kommen auch rechtliche Hürden, wie z.B. Zulassungen für selbstfahrende Paket-Transporter. Außerdem könnten viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen. Die Bedeutung der Weiterbildung rückt immer mehr in den Vordergrund, denn es werden qualifizierte Kräfte benötigt, die die neuen Technologien bedienen und warten können. Dieser technologische Wandel kann jedoch nicht mehr hauptsächlich durch junge, neu in den Arbeitsmarkt Eintretende getragen werden. Das Wissen aus Ausbildung oder Studium wird zukünftig nicht mehr für das gesamte Erwerbsleben reichen: Eine stetige Weiterentwicklung der Arbeitnehmer ist notwendig. Lebenslanges Lernen und damit eine hohe Transparenz über Förderprogramme sowie Inhalte von Weiterbildungen wird noch wichtiger. Das Land und die RD begegnen den Herausforderungen des technologischen Strukturwandels mit regelmäßigen – operativen und strategischen – Austauschformaten u.a. zum Qualifizierungschancengesetz. Die beidseitige

Unterstützung und Herstellung von Transparenz über sich ergänzende Förderleistungen, z.B. im Rahmen des Förderprogramms „Qualifizierung und Arbeit“ in Tagungen der Geschäftsführungen der gE sowie zkt fördert das Verständnis und ganzheitlich agierende Beratungsstrukturen gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Ausbildungen bei innovativen Großbetrieben und kleineren, nicht so innovativen Betrieben auseinanderdriften könnten. Dies wäre zum Nachteil der Azubis der kleineren Betriebe, da diese den Umgang mit modernen Techniken im Rahmen ihrer Ausbildung nicht erlernen. Dieses Szenario macht Ausbildungskooperationen erforderlich, um alle Azubis gleichermaßen zu qualifizieren. Darüber hinaus gewinnen neben den digitalen Kompetenzen auch die sozialen Kompetenzen an Bedeutung.

Zur Unterstützung hat das Land Niedersachsen die Gründung der „Digitalagentur Niedersachsen“ beschlossen. Als zentraler Ansprechpartner für Mittelstand und Handwerk, aber auch für Wirtschaftsförderer und Innovationsberater, soll sie unter www.digitalagentur-niedersachsen.de die verschiedenen Förderungs- und Unterstützungsangebote zu Fragen der Digitalisierung transparent machen und bündeln. Die RD NSB hat ferner ein zunächst internes Digitalisierungsforum geschaffen, um die Initiativen und Handlungsfelder zusammenzufassen.

b) Digitalisierung der Arbeitsprozesse in den Jobcentern

Neben dem Wandel der Arbeitswelt außerhalb der Organisation entwickeln sich auch die innerorganisatorischen Prozesse weiter, um den Anforderungen der Digitalisierungschancen gerecht zu werden und kunden- und mitarbeiterorientiert zu gestalten. Dies wird durch Impulse externer und interner Impulsgeber flankiert.

Für die gE wird seit über einem Jahr im Projekt GE-ONLINE agil entwickelt. Entstanden ist das neue Onlineangebot für Kundinnen und Kunden der gE. Neben vertieften Inhalten zum SGB II startet am 21.05.2019 jobcenter.digital mit den beiden eServices Weiterbewilligungsantrag und Veränderungsmitteilung. Die gE werden regelmäßig zum aktuellen Stand informiert. Auch die kommunalen Partner werden in die Kommunikation eingebunden. Ferner hat die BA das rechtskreisübergreifende Projekt „E-JUSTIZ BA“ gestartet. Der Rechtsverkehr zwischen den Rechtsbehelfsstellen und der Justiz soll vollständig digitalisiert werden. Eine gE aus Niedersachsen beteiligt sich an der Erprobung des neuen Verfahrens.

Die kommunalen Jobcenter haben die Fragen der Digitalisierung in verschiedenen Prozessen zum Grundsatzthema erhoben und sich den umfassenden Fragen der digitalen Umsetzungsprozesse, Substitution und der Portalverbindungen zugewandt. In Niedersachsen erarbeitet eine AG Digitalisierung Handlungsgrundlagen für die künftige Umsetzung. Dazu wurden Kooperationen mit den kommunalen Softwareanbietern eingeleitet, die auch an den Digitalisierungslaboren des Bundes beteiligt sind. Mit den kommunalen Rechenzentren werden derzeit Verbundgespräche geführt. Darüber hinaus haben sich die kommunalen Jobcenter länderübergreifend mit den Jobcentern in Hessen und Nordrhein-Westfalen verbunden, um Synergien zu schöpfen,

Arbeitsprozesse zu teilen und Innovationspotentiale zu heben. Die kommunalen Jobcenter Niedersachsens prüfen derzeit die Durchführung eines Modellversuchs nach dem französischen Vorbild „bob“ (AI unemployment advisor). Mit dem Land Niedersachsen verhandeln die kommunalen Spitzenverbände derzeit über die Einrichtung einer kommunalen Kompetenzagentur.

Bundesteilhabegesetz und Inklusion

a) Modellvorhaben nach § 11 SGB IX – Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben

Im Rahmen des ersten Förderaufrufs sind von den niedersächsischen Jobcentern Anträge für insgesamt fünf Modellprojekte bei der Fachstelle rehapro gestellt worden. Nach Abschluss der Prüfungen wurde eine nach Rechtskreisen getrennte Empfehlung an den Beirat rehapro und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) übermittelt. Inzwischen wurden die vorläufigen Auswahlentscheidungen bekannt gegeben. Aus Niedersachsen sind im ersten Förderaufruf zwei rehapro-Projekte SGB II für eine Bewilligung vorgesehen. Im SGB VI-Bereich wurden ebenfalls zwei rehapro-Projekte unter Beteiligung eines niedersächsischen JC ausgewählt. Modellprojekte, die im Rahmen des ersten Förderaufrufs nicht berücksichtigt werden konnten, können sich mit einem ggf. überarbeiteten Antrag bei einem der nächsten Förderaufrufe erneut bewerben.

b) Budget für Arbeit (§ 61 Abs. 2 SGB IX) (Ziel: Vermittlung einer größeren Zahl von Werkstattbeschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

Um die Anzahl der „Budgets für Arbeit“ in Niedersachsen weiter zu steigern, wird das Budget in fünf Modellregionen über ein Netzwerk intensiv begleitet und beworben. In den Modellregionen sollen weitere Erfahrungen gesammelt und Faktoren identifiziert werden, die sich positiv auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt auswirken, um diese dann auf die Fläche zu übertragen. Es gibt derzeit landesweit 216 laufende „Budgets für Arbeit“, mit dessen Unterstützung Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind (Stichtag: 31.12.2018).

Ferner unterstützen landesweite Förderprogramme schwerbehinderte Menschen beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

- **11. Sonderprogramm** zur Beschäftigung arbeitsuchender Menschen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III
- **„Arbeit ohne Hindernisse“** für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Darüber hinaus führt die RD NSB zum Einstieg in die Unterstützung von JC im Bereich in 2019 regionale Fachgespräche Reha erstmals rechtskreis- und trägerübergreifend durch. Diese dienen u.a. dazu, die (heterogene) Ausgangssituation zu eruieren und einen Einstieg in die Diskussion zu Verbesserungspotentialen zu beginnen. Parallel dazu bietet die RD unterschiedliche Unterstützungsangebote für die gE an (z.B. Multiplikatorenschulungen

und Workshops). Gemeinsam mit Vertretungen aus den JC entwickelt die RD zudem einen Leitfaden für eine freiwillige Selbstbewertung zum Stand der Qualitätssituation- und -sicherung in den gE zu den Feldern „Identifikation und Begleitung Reha“. In der BA-Gesamtstrategie LZA ist die Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Reha im SGB II zudem als präventiver Ansatz enthalten.

IV. Zusammenarbeit der relevanten Arbeitsmarktakteure in Niedersachsen

(z.B. Jugendämter, Ausländerbehörden, Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion)

In Niedersachsen existiert eine gute und regelmäßige Zusammenarbeit zwischen dem Land/der RD NSB, zwischen dem Land/ den KomSpV und den KomSpV/RD. Gegenseitige Information und Einbindung erfolgt, u.a. in regelmäßig stattfindenden Jour fixes, gemeinsamen Arbeitskreisen und die gegenseitige 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.

Bei wichtigen Themen initiiert das Land in Abstimmung mit der RD und dem NLT zudem Workshops und Fachtagungen, z.B. am

- 10. Dezember 2018: Netzwerktreffen gegen organisierten Betrug mit Sozialleistungen in Niedersachsen. Ziel war eine gute Vernetzung zur Verhinderung von Sozialleistungsmissbrauch und die Verbesserung der Zusammenarbeit.
- 20. Juni 2019: Gemeinsame GF-Tagung der gE und zKT (*Schwerpunkthema: „Förderung von Frauen – ‘Gedöns‘ oder strategischer Erfolgsfaktor?’*). Das im Jahr 2018 neu gewählte Format der Tagung wurde seitens der Teilnehmenden positiv bewertet und wird im Jahr 2019 in einer weiterentwickelten Form fortgesetzt.