

Geschäftsplan 2016 des Jobcenters Trier- Saarburg

Nah am Markt.

**Wir bringen Menschen und Arbeit
zusammen**

jobcenter
Trier-Saarburg

Inhalt

Teil 1 – allgemeiner Geschäftsplan

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarkt-entwicklung | Seite 4 |
| 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen | Seite 5-8 |
| 3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsbezieher | Seite 9 |
| 4. Investitionen
4.1 Personalressourcen
4.2 Budget | Seite 10-11 |
| 5. Steuerungsziele 2016 | Seite 12-13 |
| Teil 2 – Geschäftsplan Asyl/ Flucht | Seite 14-18 |

Impressum

Jobcenter Trier-Saarburg
Rüdiger Schneider, Geschäftsführer
Tel.: 0651/205-7202

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Geschäftsplan ist beabsichtigt, die strategische und operative Planung für das Jahr 2016 zu beschreiben.

Die Inhalte basieren auf den geschäftspolitischen Zielen für die Jobcenter in Deutschland, den prognostizierten Daten aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie der regionalen Einschätzung der handelnden Akteure sowohl im Jobcenter Trier-Saarburg als auch der Agentur für Arbeit vor Ort.

Des Weiteren nimmt das zur Verfügung stehende Budget maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltungs- und Wirkungsmöglichkeiten der Eingliederung in Arbeit.

Gerade im Hinblick auf die weiterhin in begrenztem Umfang zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel wird die arbeitsmarktorientierte Ausrichtung unseres Jobcenters weiter forciert.

Neben der Bekämpfung der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit stellt die Integration der Flüchtlinge eine herausragende Aufgabe für das Jobcenter dar.

Es ist insgesamt damit zu rechnen, dass die Anzahl der Kunden mit Migrationshintergrund in den nächsten Jahren deutlich steigen wird.

Der Geschäftsplan gibt Ihnen einen Gesamtüberblick und soll Handlungsleitfaden sowohl für die tägliche Arbeit vor Ort im Jobcenter als auch für die Trägerversammlung und den Beirat im Jahr 2016 darstellen.

Ich freue mich darauf, diesen Weg mit Ihnen gemeinsam zu beschreiten und damit unseren wichtigen Beitrag zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Trier-Saarburg und der Region zu leisten.



Mit freundlichen Grüßen

Rüdiger Schneider
Geschäftsführer

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Unternehmensstruktur im Landkreis

Der Bezirk des Jobcenters Trier-Saarburg ist als Flächenbezirk heterogen geprägt. Die Grenznahe zu Luxemburg bewirkt einen Pendlerstrom von circa 12.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die jenseits der Grenze einer Beschäftigung nachgehen.

Die klein- und mittelständige Struktur wird auch dahingehend deutlich, dass sich im Landkreis lediglich 9 Betriebe oberhalb der Beschäftigungsgrenze von 250 bewegen. Rückgrat der Wirtschaft im Kreis bilden die vielen Betriebe des Handels und der Dienstleistungen, des Handwerks und mit deutlich steigender Tendenz im Gesundheits- und Sozialbereich.

In diesen Klein- und Mittelunternehmen (KMU) sind rund 23.500 der insgesamt 28.900 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig (83%).

Beschäftigungsentwicklung

Laut IAB-Prognose wird in der Region Trier auch in 2016 mit einem weiteren Aufbau der Beschäftigung gerechnet (+1,6%). Im Zusammenhang mit den verstärkten Zugängen der Flüchtlinge in das Grundsicherungssystem ist mit einem leichten

Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Trotz dieses Risikos sieht der Fachbereich Controlling der BA große Chancen für unseren Landkreis in der Dynamik des Arbeitsmarkts. Im Rahmen einer Bewertung des sog. Chancenmodells wird diesem Indikator eine hohe Relevanz für unser Geschäftsergebnis beigemessen.

„Indirekte“ Beschäftigungsgewinne für die Region liegen des Weiteren in der konsequent steigenden Zahl der Grenzgänger aus dem Landkreis nach Luxemburg (03/2012: 11.800 03/2013: 12.505).

Der „Beschäftigungsmotor“ Luxemburg gerät mit 9700 neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Zeitraum 11.14 – 10.15 weiterhin nicht ins Stocken (Gesamtzahl 387.000). Von diesem Beschäftigungsaufbau profitieren die Grenzgänger aus den Anrainerstaaten zu weit über 50%. (Quelle: www.grenzgaenger.lu vom 3.11.15)

Ausbildungsmarkt im Bezirk Trier

Der Ausbildungsmarkt wird vom Rückgang bei den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen um -2,7% beeinflusst.

Gleichzeitig steht einem großen Teil der „guten“ Absolventen mit Mittlerer Reife ein immer umfangreicheres Angebot an

weiterführenden Schulen sowohl im allgemeinbildenden als auch im berufsbildenden Bereich offen. Viel zu häufig wird die Aufnahme eines Studiums einer betrieblichen Berufsausbildung vorgezogen.

IHK und HWK vermelden Rückgänge bei der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (-2,3% bzw. -0,6% gegenüber Vorjahr).

In enger Zusammenarbeit mit dem Team U25 der Agentur für Arbeit konnten in 2014 aus dem Kundenkreis des Jobcenters 68 (Vorjahr 46) Ausbildungsverhältnisse begründet werden.

2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die strategischen Aufgaben des Jobcenters ergeben sich aus den zentral vorgegebenen **geschäftspolitischen Handlungsfeldern** in der Grundsicherung 2016.

HF 1: Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

HF 2: Langzeitbezieher aktivieren und Integration erhöhen

HF 3: Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Schwerbehinderte erschließen

HF 4: Kunden ohne Berufsabschluss zu Fachkräften ausbilden

HF 5: Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen

HF 6: Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung

Maßnahmen 2016

Fortführung der speziellen U25-Vermittlung mit intensiver Kontaktdichte an allen Standorten des Jobcenters

Konsequente Zusammenarbeit mit dem Team U25 der Agentur in der Beratung und im Falle der Eignung Übertragung der Ausbildungsvermittlung an die Agentur

Offensive Betriebsansprache im Einzelfall, sofern Ausbildungserfolg ohne entsprechendes Coaching nicht gewährleistet ist

Aktive Arbeitsmarktförderung über 2 Jugendlichen-Maßnahmen:

a) „Schritt für Schritt in die Zukunft“ - (Palais e.V. Trier)

Die Maßnahme verfügt über 15 Plätze mit einer individuellen Verweildauer von 10-12 Monaten (ESF-Ko-Finanzierung)

b) „Fit für den Job“ (HwK Trier)

Die Maßnahme verfügt über 12 Plätze – 6-12 Monate (ESF-Ko-Finanzierung)

Einstiegsqualifizierung gem. §54a SGB III – Zuschüsse an Betriebe für noch nicht vermittelte bzw. nicht berufsreife Jugendliche bis zur Dauer von 12 Monaten

Aufbau einer Jugendberufsagentur Trier

HF 1:

**Jugendliche in
den Ausbildungs-
und Arbeitsmarkt
integration**

HF 2: Die Vermeidung des Langzeitbezugs und der damit zusammenhängende Abbau der **Langzeitbezieher** Langzeitarbeitslosigkeit ist weiterhin zentrales **aktivieren und** Handlungsfeld in 2016. **Integration**

Es ist auch in der Region Trier feststellbar, dass der Beschäftigungsaufbau

Maßnahmen 2016

Verstärkte Zuweisung in Maßnahmen zur Aktivierung

- a) Fortführung eines Vermittlungszentrums (20 Plätze)
- b) Einkauf einer weiteren Aktivierungsmaßnahme (15 Plätze)

Durchführung von Gruppeninformationen gemeinsam mit der Agentur vor dem Rechtskreisübertritt SGB III-SGB II am Standort in Saarburg und Trier

Durchführung von zusätzlichen, gezielten Beratungsgesprächen vor dem Übergang in den Langzeitbezug durch Projektvermittler (3-9 Monate vor Übertritt)

Intensivbetreuung von 10 Kunden pro AV aus dem Bestand der arbeitsmarktnahen Langzeitbezieher (Single-BG) mit 14-tägiger Kontaktdichte über 6 Monate;

Einrichtung von 2 Inhouse-Projekten für 15 LZB über eine Dauer von jeweils 6 Monaten (14-tägiger Beratungskontakt; monatliche Info-Veranstaltung, Begleitung durch bewerberorientierte Arbeitgebervermittlung (Projekt aus 2015 wird fortgeführt)

Teilnahme am Förderungsprogramm ESF-Bundesprogramm:

- a) Fokussierung auf ca. 50 Kunden mit ununterbrochener Arbeitslosigkeit von mindestens 24 Monaten, mind. 35 J. alt, kein Berufsabschluss, schwierige Eingliederungsprognose
- b) Beschäftigung eines Betriebsakquisiteurs zur konkreten Unternehmensansprache
- c) externer Coachs zur weiteren Betreuung in der Beschäftigung
- d) Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber bis zu 36 Monate
 - ➔ Beantragtes Fördervolumen: ca. 3 Mio Euro
 - ➔ Projektphase: 1.8.15 – 31.7.17
 - ➔ Aktueller Stand: 3 Integrationen

insbesondere an dem Personenkreis der Langzeitarbeitslosen in der Grundsicherung vorbeigeht.

HF 3: In Absprache mit dem gemeinsamen
Marktnähe leben, Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des
Arbeitgeber erschließen Jobcenters wird die im Frühjahr 2014 eingeschlagene
Strategie der engeren Zusammenarbeit mit
Arbeitgebern insbesondere in Marktsegmenten mit
Beschäftigungsfeldern für An- und Ungelernte
fortgeführt.

„Klein- aber fein“ heißt die Devise: in unterschiedlicher Form werden jeweils mit ein oder mehreren Betrieben abgestimmte Aktionen der Vermittlung durchgeführt.

Maßnahmen 2016

Regelmäßige Kleinstbörsen mit ein oder mehreren Arbeitgebern

**Eindeutiges Ausrichten allen vermittlerischen Handels des
Jobcenters auf den Markt - Keine Beratung ohne
Vermittlungsvorschlag bzw. intensiver Suchlauf**

**Fortsetzung einer arbeitgeberorientierten Projektvermittlung für
marktnahe Kunden in Zusammenarbeit mit dem AGS**

**Bewerberorientierte Arbeitgeberansprache/ Außendienste werden
intensiviert**

**Im Zusammenhang mit der Arbeitsmarkterschließung für Flüchtlinge
ist vorgesehen, in allen 7 Verbandsgemeinden
Arbeitsmarktgespräche mit Betrieben in der ersten Jahreshälfte
2016 durchzuführen**

**Im Jahr 2015 haben folgende Arbeitgeber-orientierte Aktivitäten
in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice stattgefunden:**

- Job-Börse mit IHK mit dem Hotel- und Gaststätten-Gewerbe
- 1. Job-Chancen-Börse HwK Trier

- Job-Börse EDEKA
- Job-Börse „Möbel Martin Konz“
- Jobbörse „Technofibres Lux“
- Ausbildungsbörse mit der HWK
- Jobbörse „Reinigungsbranche“
- Jobbörse „Zur Buche“ Konz/Betreuungsassistenz
- Jobbörse „Taxi-Dahm Trier“ (9.12.)

Die Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Menschen steht in besonderem Fokus der Arbeitsmarktpolitik.

HF 3:

**Beschäftigungsc
hancen für
Schwerbehindert
e**

Die Agentur Trier setzt gemeinsam mit den Jobcentern der Region das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative“ (50 Mio.-Programm) um.

Ausführende Träger sind der Caritas Verband Trier e. V., der Bürgerservice gGmbH und der SKM. Kernziel des Projektes ist die Unterstützung von Schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen in den Arbeitsmarkt.

Bei einem durchschnittlichen Teilnehmerkreis von 17 Kunden des Jobcenters Trier-Saarburg wurden bisher 7 in den Arbeitsmarkt integriert.

HF 4:
**Kunden ohne
 Abschluss zu
 Fachkräften
 ausbilden**

Die bundesweite Dach-Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ hat – wie bereits in den Vorjahren – hohe Priorität.

Das Jobcenter Trier-Saarburg versucht, trotz oft bildungsfernem Klientel seinen Beitrag zum Fachkräftemangel auch im Jahr 2016 zu leisten.

Im Jahr 2015 wird mit 20 Eintritten folgendes Ergebnis erreicht:

Nr.	Alter	ZielBeruf	Ausb.Stätte
1	25	Industriemechaniker	Metallbau Ferring
2	36	Altenpflegehelferin	Birkenfeld
3	49	Altenpflegehelferin	CEB Trier
4	27	BKF Bus	Fahrschule Sauer
5	31	BKF Bus	Fahrschule Sauer
6	24	BKF Bus	ABZ Trier
7	24	Erzieher	Fachschule
8	39	Erzieherin	Fachschule
9	25	Altenpflegehelferin	Fachschule
10	31	Elektroinstallateur	Fa. Mesolt, Trier
11	25	Maurer	Fa. Schröder
12	28	Fachinformatikerin	Telekom
13	25	Beamtin	ADD
14	30	Einzelhandelskauffrau	Fa. Wasgau
15	25	Lokführer	DB-Schenker Dillingen
16	26	Groß- Außenhandels-kfm	Fa. Eventus
17	31	Elektroniker, Betriebstechnik	Fa. Bloeck, Trier
18	48	Maschinen-/Anlagenbedien er	Fa Sigenia-Aubi
19	27	Friseurin	Salon Thonet
20	33	Landwirt	Knospenhof, Herl

HF 5:

**Herausforderung
 en durch
 Zuwanderung,
 ...**

Im Hinblick auf die hervorgehobene geschäftspolitische Bedeutung wurde im Geschäftsplan ein besonderer Teil 2 der Thematik gewidmet

HF 6:

**Rechtmäßigkeit
und Qualität der
operativen**

Auch das Handlungsfeld „*Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen*“ bleibt vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus der operativen Umsetzung und der regelmäßigen Feststellungen der Prüfinstanzen ein wichtiges

Handlungsfeld im Bereich der Grundsicherung.

Maßnahmen 2016

Intensivierung der fachlichen Führung, insbesondere durch Hospitationen der Teamleitungen

Abschlussarbeiten im Rahmen der Erstellung eines Handbuches „Interne Kontroll-Systeme“

3. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsbezieher

In der SGBII-Quote (Anteil der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eIB) an der Wohnbevölkerung) spiegelt sich zunächst einmal die soziale Situation, bezogen auf den Hartz-IV-Bezug, im jeweiligen JC-Bezirk wider.

Der Anteil eIB beträgt im Landkreis Trier-Saarburg z.Zt. 3,1 % ist gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,1% gestiegen.

Im Vergleich zur kreisfreien Stadt Trier (7,1%) oder auch zum Land Rheinland-Pfalz insgesamt (7,0%) sind insgesamt sehr gute Werte in Trier-Saarburg festzustellen.

Mit dieser Quote wird nach wie vor ein Spitzenplatz in Deutschland erreicht.

Die Zahl der eIB ist weiterhin die maßgebliche Messgröße für die Zuteilung des Budgets für das Jobcenter.

Der Bestand an eIB hat sich im September 2015 mit 2673 Personen gegenüber dem Vorjahreswert um 109 erhöht.

**Steigerung der
eIB**

Die Gründe sind vielfältig:

- hohe Dynamik sowohl in den Zugängen als auch den Abgängen, wobei die Zugänge regelmäßig überwiegen
- Die Struktur der Zugänge wird zunehmend schwieriger und im Einzelfall erheblich problembehaftet. Der Verbleib im Grundsicherungssystem dauert länger
- Im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen steigt auch die Zahl der Alleinerziehenden weiter an (Vorjahreswert 371, jetzt 394)
- Die Zahl der ausländischen eIB steigt kontinuierlich an. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorjahreswert von 479 auf 621 gestiegen. Weniger führt die Zuwanderung aus den neuen osteuropäischen Ländern im JC Trier-Saarburg zu gestiegenen Fallzahlen, sondern insbesondere die Zuwanderung aus den aktuellen Krisenstaaten.

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen sowohl nach zentraler Einschätzung der BA unter Zugrundelegung verschiedener statistischer und arbeitsmarktrelevanter Daten als auch nach Einschätzung der Geschäftsführung des JC wird sich die Zahl der eIB im Jahresdurchschnitt 2016 um 443 auf 3165 erhöhen.

Prognose 2016

Maßgeblicher Faktor für diese Steigerung von rd. 16% für das Jahr 2016 sind die prognostizierten Zugänge von Asylberechtigten.

4. Investitionen

4.1 Personalressourcen

Die Zahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) beträgt im JC Trier-Saarburg 46,2 (Grundlage: Personalstrukturdaten-BA Sept. 15).

Auf den Anstellungsträger BA entfallen 31,0 MA, auf den Landkreis 15,2 MA. Zusätzlich sind im Rahmen der Amtshilfe sind 2,7 MA beschäftigt.

Befristet beschäftigt sind z.Zt. 9,4 MA, was einem Anteil von 20,2% entspricht. Damit liegt der Befristungsanteil deutlich über dem Schnitt der Jobcenter.

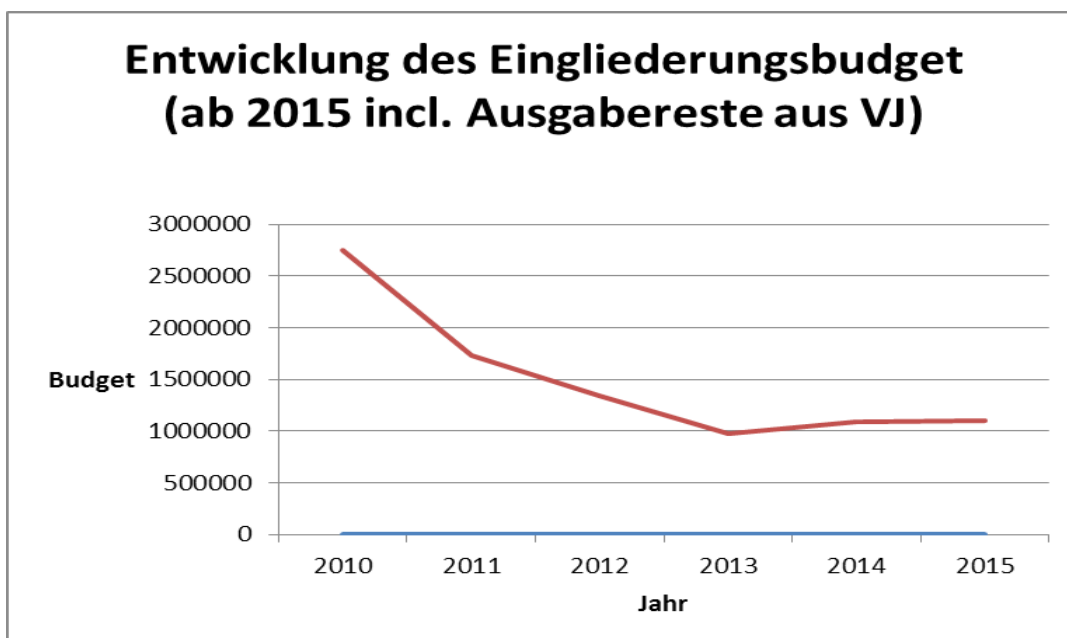
Zum Erreichen der geschäftspolitischen Ziele ist es unumgänglich, dass alle operativen Teams entsprechend personalisiert sind.

Im Zuge des Flüchtlingsmanagements wurden dem Jobcenter seitens der BA weitere Personalressourcen zur Verfügung gestellt (s. Teil 2 Nr. 2 des Geschäftsplans)

4.2 Eingliederungsbudget (ohne Zusatzbudget Asyl-Flucht)

In 2016 stehen dem Jobcenter Trier-Saarburg laut vorliegender Schätzwerttabelle des BMAS 1.660.040,-€ (Vorjahr: 1.579.511,- €) zur Eingliederung zur Verfügung.

Abzüglich des notwendigen Umschichtungsbetrags in den Verwaltungshaushalt in Höhe von 533.780,-€ stehen in 2016 aktuell 1.127.660,- € für Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Dieser Betrag entspricht dem gleichen Niveau des Vorjahres. Die Steigerungen im Umschichtungsbetrag resultieren aus Steigerungen der Personalkosten bei beiden Anstellungsträgern (Tarifsteigerungen, Spitzabrechnungen BA-Personal ab 2016).



Vorläufig erfolgt die Verteilung der zu beplanenden Maßnahmen wie hier dargestellt:

Integrationsorientierte Instrumente	Vorbindungen	Neugeschäft 2016	Gesamt
Förderung der beruflichen Weiterbildung	20.594	137.020	157.614
Eingliederungszuschüsse	16.906	113.400	130.306
Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 46 SGB III)	135.700	360.145	495.845
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen			
FAV §16e SGB II	41.000	0	41.000
Spezielle Maßnahmen für Jüngere			
Förderung Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender	5.905	7872	13.777

Daraus folgernd sieht die Eintrittsplanung für das Jahr 2016 wie folgt aus:

Maßnahmen	Planung gesamt	Dauer (durchschnittlich)
Aktivierung u. berufliche Eingliederung § 46 SGB III	421 Eintritte	individuell
Förderung der beruflichen Weiterbildung §§ 77 ff SGB III	59 Eintritte	individuell
Eingliederungszuschüsse § 218 SGB III	62 Förderungen	3-12 Monate

5. Steuerungsziele 2016:

Summe der passiven Leistungen

Abgeleitet aus §1 SGB II sind nach §48b SGB II die Steuerungsziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende wie in den Vorjahren festgelegt:

- Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben.

Die Summe der passiven Leistungen wird sich entsprechend der Entwicklung der eIB zwangsläufig erhöhen.

Die bis Ende 2015 veranschlagten Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung – LUH) werden zum Ende des Jahres auf 9,2 Mio € prognostiziert (Vorjahresendwert 8,6 Mio €).

Die zentral errechnete Schätzgröße für 2016 liegt noch nicht vor.

Leistungen für Unterkunft und Heizung

Die kommunalen Leistungen für Unterkunft und Heizung werden voraussichtlich in 2015 den Wert von 7.000.000,-€ überschreiten. Dies ist gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um ca. 7%.

Erhöhung Wohngeldgesetz + Unwägbarkeiten teurer Wohnungen + Steigendes schlüssiges Konzept
Entsprechend der Steigerungen der passiven Bundesleistungen muss auch bei den LUH in 2016 mit weiteren Steigerungen gerechnet werden.

Die Summe der LUH wird mit ca. 7,6 Mio € errechnet.

Integrationsquoten

Die Integrationsquote als Messgröße des Ziels 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ wird den Erwartungswert für 2015 im laufenden Geschäftsjahr deutlich übersteigen. Es wird bei einer Integrationsquote von 37,5% mit über 1000 Integrationen gerechnet.

Mit diesem Jahresendergebnis liegt das Jobcenter Trier-Saarburg sowohl im Vergleichstyp bundesweit als auch im Bezirk der Regionaldirektion auf einem vorderen Platz.

Im Zielplanungsprozess mit dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur sowie der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz wurde für das folgende Jahr ein Zielwert Integrationsquote von 34,4% vereinbart. In diesem Zielwert sind die Steigerungen der eIB durch Flüchtlinge enthalten. Dies entspricht einem absoluten Wert von 1090 Integrationen insgesamt.

Die detaillierte Planung ist dem Geschäftsplan als Anlage beigefügt.

Wie bereits im geschäftspolitischen Handlungsfeld 2 beschrieben, ist eine Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erkennen.

Veränderung des Bestands von Langzeitbeziehern

Die Aufnahmefähigkeit des Marktes für viele unserer Kunden ist begrenzt; darüber hinaus lässt das Integrationsbudget es nicht zu, in notwendige kostenintensive und langfristige Eingliederungsmaßnahmen zur Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit im ersten Schritt für eine Vielzahl unserer Kunden zu investieren.

Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Langzeitbezieher weiterhin steigen wird.

Ausgehend von einem zu erwartenden Jahresendwert 2015 von 1418 Personen wird in 2016 mit einer Steigerung von 2,7% auf 1456 Langzeitbeziehern gerechnet.

Teil 2

Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

1. Aktuelle Eckdaten SGB II

Die Zuständigkeit des SGB II zur Sicherstellung des Lebensunterhalts und der Integration in Beschäftigung ist bei allen Asylberechtigten (25 AufenthG) und Kontingentflüchtlingen (§§23-26 AufenthG) gegeben.

Dies führte bereits im Jahr 2015 zu einer Steigerung der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLB) um rund 100.

Fakt ist, dass die Zahlen nach Beschleunigung der Asylverfahren im 1. Halbjahr 2016 deutlich ansteigen werden.

Die Zentrale der BA prognostiziert für 2016 einen Jahresdurchschnittswert von 491 eLB, die aus den 8 zugangsstärksten nicht europäischen Asylherkunftsländern stammen (Afghanistan, Syrien, Iran, Irak, Pakistan, Eritrea und Somalia).

Die Herkunftsländer der aktuell im Jobcenter gemeldeten Kunden:

Staat	Feb 13	Feb 14	Feb 15	Apr 15	Jun 15	Jul 15	Sep 15	Nov 15
Pakistan								0
Eritrea								0
Somalia								4
Nigeria								4
Afghanistan	0	11	6	6	6	5	4	4

Irak	14	16	9	13	13	14	17	15
Iran	17	17	11	11	13	16	15	17
Syrien	12	22	44	68	80	93	104	122
	43	66	70	98	112	128	140	158

Unter Zugrundelegung der vorgenannten Prognosen steigt die Zahl der eIB von rd. 2800 auf 3170 in 2016 an (+ 13,5%).

Zunächst wird die Gewährung der passiven Leistungen einschließlich KdU im Vordergrund stehen; die komplexeste Aufgabe stellt sicherlich die Integration in den regionalen Arbeitsmarkt dar.

Die Geschäftsführung bereitet sich unter Einbindung einer Fachgruppe „Asyl“ (bestehend aus allen Führungskräften Mitarbeitern aller Fachbereiche) auf die **Schwerpunktaufgabe 2016** intensiv vor.

2. Aufpersonalisierung „Asyl und Flüchtlinge“

Bundesweit werden bei den Jobcentern 2000 Stellen für Plankräfte (SfP) ausschließlich für das Thema Asyl und Flüchtlinge zusätzlich eingeplant. Davon wurden 700 SfP vorerst gesperrt.

Über diese SfP hinaus stehen noch 700 (Bund) Ermächtigungen zur Verfügung.

Auf Basis der voraussichtlichen Zugänge und der notwendigen Betreuung der Kunden wurden von der Geschäftsführung 4,0 SfP (3 Stellen TE IV sowie 1 Stelle TE V) beantragt.

Zugewiesen wurden dem Jobcenter Trier-Saarburg 2,0 SfP TE IV und 1,0 SfP TE V sowie 1,0 Ermächtigung.

49 SfP wurden von der Regionaldirektion zurückgehalten, um in 2016 eine zusätzliche Verteilung nach der Entwicklung der Zugänge in den Jobcentern vorzunehmen.

Im Hinblick auf den hohen Befristungsanteil im Jobcenter (20%) ist vorgesehen, geeigneten befristet beschäftigten Mitarbeitern eine dauerhafte Anstellungsperspektive ab dem 1.1.2016 zu geben. Mit diesen Personalmaßnahmen reduziert sich der Befristungsanteil auf 13,2%.

In Abstimmung mit der Personalvertretung des Jobcenters erfolgt derzeit eine Interessensbekundung mit anschließender fachlicher Bewertung der Mitarbeiter zwecks Vorlage zur Entscheidung beim Anstellungsträger BA.

Da letztendlich zur Bewältigung der deutlichen Zugänge mehr Personal notwendig ist, werden weitere Mitarbeiter Anfang 2016 zu akquirieren sein.

Zunächst steht die Aufpersonalisierung des Leistungsbereichs im Vordergrund; die Sicherstellung des Lebensunterhalts ist die Grundlage jeglicher anschließender Integrationsbemühungen.

Unabdingbar wird außerdem die Beschäftigung eines Mitarbeiters aus dem Kulturkreis der Flüchtlinge bzw. mit einschlägigen Arabisch-Kenntnissen sein.

Zunächst sind jedoch die Mittelzuweisungen durch den Bund abzuwarten. Der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages hat im Rahmen der Bereinigungssitzung vom 12.11.2015 für das SGB II nun folgende zusätzlichen Bundesmittel vorgesehen:

Arbeitslosengeld II (ohne KdU)	+ 1,3 Mrd. € (insg. nun 20,5 Mrd. €)
KdU-Bundesbeteiligung	+ 400 Mio. € (insg. nun 5,1 Mrd. €)
Verwaltungskosten	+ 325 Mio. € (insg. nun 4,37 Mrd. €)
Eingliederungsmittel	+ 243 Mio. € (insg. nun 4,15 Mrd. €).

Die endgültige Zuteilung soll zeitnah vor Jahreswechsel nach Verabschiedung des Bundeshaushalts 2016 erfolgen.

3. Organisatorische Vorbereitungen

Zur Unterbringung zusätzlicher Mitarbeiter ist die Erweiterung der Bürofläche am Standort Trier dringend notwendig.

Die Geschäftsführung hat einen entsprechenden Flächenbedarf beim Internen Service-Infrastruktur angemeldet.

Die zusätzlichen Kosten sind über das zusätzliche Verwaltungsbudget abzudecken.

Durch die dezentrale Struktur des Jobcenters – die sich im Übrigen bei der Bearbeitung der Flüchtlingsintegration sicherlich positiv auswirken wird – bestehen weitere Unterbringungsmöglichkeiten für neues Personal.

Die zügige Einführung der elektronischen Akte (s. TOP 9) kommt dem Flächenbedarf sehr entgegen.

Es ist vorgesehen, den Erstkontakt mit dem Jobcenter (Datenaufnahme/ Antragsausgabe-/ Annahme) zentral am Standort Trier durchzuführen.

Damit werden die Außenstandorte zunächst entlastet und können sich auf das „Regelgeschäft“ konzentrieren.

Zur Überbrückung von Sprachbarrieren steht beim Erstkontakt ein Mitarbeiter mit Englisch- und Arabisch-Kenntnissen der Sachbearbeitung zur Verfügung.

Unter Beteiligung der Abteilung 8 der Kreisverwaltung wurden bzw. werden noch mit allen Sozialämtern aller 7 Verbandsgemeinden Abstimmungsgespräche hinsichtlich der frühzeitigen Information und des Übergangs in die Zuständigkeit des Jobcenters nach Erhalt des Bewilligungsbescheides durch das BAMF geführt.

4. Vorbereitungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern werden in den nächsten Jahren große Aufgaben zukommen.

Neben der zusätzlichen Belastung, die sicherlich nur teilweise durch neues Personal ausgeglichen werden kann, sind Sprachprobleme und vor allem interkulturelle Probleme nicht zu vermeiden sein.

So wie die Flüchtlinge sich auf Deutschland und die Spielregeln in unserem Land einstellen müssen, so ist es auch notwendig, dass die Belegschaft sich mit den Menschen und ihren Einstellungen und insbesondere Qualifikationen sehr intensiv beschäftigt.

Folgendes Qualifizierungsprogramm ist vorgesehen:

- ½- tägiger Workshop „interkulturelle Kompetenz“ (7.10.15 MGH HK)
- 1-tägige Schulung IQ-Netzwerk „interkulturelle Kompetenz“ (Jan. 16)
- 3-stündige Schulung „Integration Flüchtlinge“ (IvAF-Netzwerk (Jan. 16)
- Englisch-Training (auf freiwilliger Basis) – Freitags 14-16h (ab 3/16)
- 1 Mitarbeiterin lernt Arabisch

Über die Schulungen hinaus werden die Spielregeln zum Verhalten im Jobcenter erneut intensiv behandelt.

Das im Herbst von einem externen Trainer durchgeführte Deeskalations- und Sicherheitstraining ist ebenfalls in diesem Kontext zu sehen.

5. Netzwerkarbeit

Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit den handelnden Akteuren zur Bewältigung der Flüchtlingskrise ist enorm wichtig.

Das Jobcenter ist in diversen Arbeitskreisen im gesamten Landkreis, aber auch in Rheinland-Pfalz involviert.

Das Potential der Flüchtlingsnetzwerker und des Beschäftigungspiloten muss für die Integrationsarbeit der Kunden im SGB II genutzt werden.

Auch wird die Zusammenarbeit mit den karitativen Einrichtungen und Ehrenamtsstellen im Einzelfall intensiv zu pflegen sein.

6. Arbeitsmarktprogramm „Flucht/ Asyl“

Für Eingliederungsleistungen stehen den Jobcentern bundesweit voraussichtlich 243 Mio. € zur Verfügung.

Unter Zugrundelegung des Verteilungsschlüssels der Eingliederungsmittelverordnung (ca. 0,6%) stehen dem Jobcenter Trier-Saarburg 145.800€ zur Verfügung.

Folgende zusätzliche Maßnahmen sind z.Zt. unter dem Finanzierungsvorbehalt in Planung:

- a. Maßnahmen der Aktivierung in einem Aktivierungs- und Qualifizierungscenter „Flüchtlinge“ mit Berufsorientierung in diversen Berufsfeldern und flankierendem Deutschunterricht (öffentliche Ausschreibung)
 - b. Einbindung der berufsbildenden Schulen an den Standorten Hermeskeil und Schweich zur Nutzung der Werkstattbereiche für berufspraktische Qualifizierung in den unterrichtsfreien Zeiten unter Beteiligung des Lehrpersonals sowie ehrenamtlicher Lehrkräfte aus der Region
 - c. Externes Intensiv-Coaching für Kunden, die dem Arbeitsmarkt zugeführt werden können
 - d. Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II (sofern rechtliche Kriterien eine Beschäftigung in den Kommunen zulassen)
 - e. Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Betrieben in allen 7 VG im ersten Halbjahr 2017 zur Akquirierung von Helferstellen für Flüchtlinge in Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen AG-S (regionale Arbeitsmarkt-Konferenzen)
 - e. intensive Durchführung von betrieblichen Praktika in den Betrieben gem. §45 SGB III, gekoppelt mit Inhouse-Coaching zur Vorbereitung auf die Praxis
 - f. Realisierung eines Fahrdienstes zur Teilnahme an Arbeitsförderungsmaßnahmen (Bundesfreiwilligendienst)
7. **Operatives Konzept zur Antragstellung, Erstberatung und weiteren strategischen Fallbearbeitung**

(wird z.Zt. in Workshops konkretisiert)