

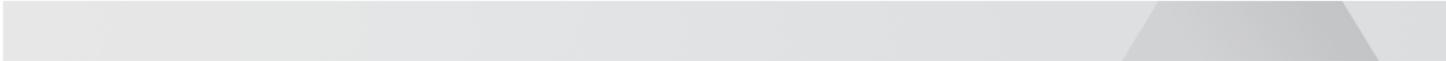
16. März 2018

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018 JC Landkreis Tübingen



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unterstützt die Kommunikation innerhalb des Jobcenters und gegenüber unseren Partnern.



Impressum

Jobcenter Landkreis Tübingen
Geschäftsführung

Ellen Klaiber - Geschäftsführerin
+49 (07071) 5652 - 120
mit allen Führungskräften
und dem Fachbereich Controlling im JC Tübingen

Inhalt

1.	Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung.....	5
1.1.	Konjunkturelle Rahmenbedingungen	5
1.2.	Struktur der Betriebe	5
1.3.	Beschäftigtenstruktur.....	5
1.4.	Ausbildungsmarkt.....	5
1.5.	Struktur der Arbeitslosen im SGB II Landkreis Tübingen.....	5
1.6.	Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.....	6
1.7.	Einschätzungen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes.....	6
2.	Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen	7
2.1.	Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	7
2.2.	Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen.....	8
2.3.	Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern	10
2.4.	Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren.....	11
2.5.	Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	12
2.6.	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	12
3.	Investitionen	13
3.1.	Personalressourcen.....	13
3.2.	Budget	13
4.	Performancepotenzial.....	15
5.	Wirkung / Ziele.....	16

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch im Jahr 2017 stand das Jobcenter Tübingen vor großen Herausforderungen verbunden mit vielen Veränderungen.

Zu unseren anspruchsvollen Aufgaben,

- Hilfebedürftigkeit zu verringern
- die Integration in Erwerbstätigkeit zu verbessern und
- langfristigen Leistungsbezug zu vermeiden

ist die Verantwortung für die Geflüchteten möglichst ohne Unterbrechung Beschäftigungschancen nach den Integrationskursen zu erschließen, hinzugekommen. Intern hat uns das Projekt Einführung eAkte stark beschäftigt.

Mit ihrer Arbeit und ihrem Engagement haben Sie die Aufgabenstellungen sehr erfolgreich gemeistert und sowohl die gute wirtschaftliche Lage als auch unsere finanziellen Ressourcen für unsere Kundinnen und Kunden genutzt – dafür sage ich Ihnen besten Dank!

Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung werden für unsere Region weiterhin positiv eingeschätzt. Eine auskömmliche finanzielle und personelle Ausstattung ist für die zukünftigen Aufgaben unerlässlich.

Das Zielsystem in der Grundsicherung bleibt in 2018 unverändert. Dabei sollen die Menschen immer im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Unsere operativen Schwerpunkte haben Kontinuität:

- Verbesserung des Überganges Schule und Beruf
- Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfes
- Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit

Sie haben sich mit Ihren Führungskräften auch für 2018 mit den konkreten Chancen und den Bedarfen ihrer Kundinnen und Kunden auseinandergesetzt. Im vorliegenden lokalen Planungsdokument haben wir die daraus entwickelten Strategien und operativen Handlungsansätze zusammengefasst und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt.

Mit ihrer Fachkompetenz, ihrer Kreativität und ihrem Engagement werden wir auch die Herausforderungen des Jahres 2018 meistern. Lassen Sie uns gemeinsam die gute Arbeit fortsetzen.

Es grüßt Sie herzlichst

Ihre Ellen Klaiber

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die Einschätzung zur Konjunktur und Arbeitsmarktlage ist Basis des lokalen Planungsdokuments. Die Markteinschätzung setzt die Leitplanken für die notwendigen Strategien zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags und erfolgt in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit.

1.1. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Die guten Rahmenbedingungen bleiben. Die Prognosen für 18 gehen von einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 1,7% aus. Die regionale Wirtschaft läuft. 61% der Betriebe bezeichnen ihre Lage als gut. In allen Branchen sind die Optimisten vorne. Der Bau boomt, ebenso der Einzelhandel. Regionales Sorgenkind ist das Gastgewerbe, nur 35% der Betriebe sind dort positiv gestimmt. Als größtes Risiko wird überall der Fachkräftemangel gesehen.

1.2. Struktur der Betriebe

Der Fokus bleibt auf den kleineren und mittleren Betrieben. Der Agenturbezirk Reutlingen ist gekennzeichnet durch einen besonders hohen Anteil kleiner und mittlerer Unternehmen. 97,5% der Unternehmen beschäftigen unter 100 Mitarbeiter, 0,4% über 500 Mitarbeiter. Fluktuationsstarke und damit integrationsstarke Branchen wie Tourismus und insbesondere Zeitarbeit sind stark unterrepräsentiert.

1.3. Beschäftigtenstruktur

Es bestehen tendenziell gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Alle. Das Risiko arbeitslos zu werden, bzw. in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben ist ohne berufliche Qualifizierung am höchsten.

1.4. Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt bleibt ein Bewerbermarkt. Mehr Bewerberinnen und Bewerber für die duale Ausbildung zu gewinnen, bleibt auch in 2018 die größte Herausforderung.

Auf dem Ausbildungsmarkt wird mit einem Plus an Bewerbern von rund 4% gerechnet.

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen wird voraussichtlich 2% über dem Vorjahr liegen. Der Anteil der SGB II- Bewerberinnen und Bewerber wird voraussichtlich nicht über 20% steigen. Weiteres Potenzial für die Besetzung der Ausbildungsstellen wird bei der Personengruppe „Junge Erwachsene (25-34-Jährige)“ und der Geflüchteten gesehen. Betriebe zeigen weiterhin nur sehr verhalten Bereitschaft, „Jungen Erwachsenen“ einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten.

1.5. Struktur der Arbeitslosen im SGB II Landkreis Tübingen

Die Arbeitslosigkeit bleibt trotz der hohen Zuwanderung auf niedrigem Niveau. Trotz Reduzierung um knapp 20% sind 45% der Arbeitslosen im SGB II langzeitarbeitslos. Ungelernte haben die geringsten Aussichten auf dauerhafte Integration.

Bestand an Arbeitslosen	September	Delta VJ	
		abs.	in %
Insgesamt	1.925	-335	-14,8
58,9% Männer	1.134	-185	-14,0
41,1% Frauen	791	-150	-15,9
7,4% 15 bis unter 25 Jahre	142	-29	-17,0
1,2% dar. 15 bis unter 20 Jahre	24	-14	-36,8
30,0% 50 Jahre und älter	578	-118	-17,0
16,7% dar. 55 Jahre und älter	322	-63	-16,4
44,9% Langzeitarbeitslose	864	-199	-18,7
32,7% dar. 25 bis unter 55 Jahre	629	-170	-21,3
11,6% dar. 55 Jahre und älter	223	-28	-11,2
4,2% Schwerbehinderte Menschen	81	-23	-22,1
39,4% Ausländer	758	-61	-7,4

Die Zahl der Arbeitslosen im SGB II hat sich bis zum September 2017 um fast 15% auf unter 2.000 Arbeitslose reduziert. Die Arbeitslosenquote von 1,6% liegt ganzjährig unter Landesniveau. Die günstige Lage am Arbeitsmarkt mit rund 10% mehr Stellen im Zugang als im Vorjahr lässt für Kunden und Kundinnen mit guten Sprachkenntnissen die Integrationschancen steigen. Sprachkenntnisse sind für die Geflüchteten unabdingbare Voraussetzung für Ausbildung und Arbeit.

Im Vergleich zum Vorjahr profitieren alle Personengruppen vom guten Arbeitsmarkt.

1.6. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Bestand eLb	JC Tübingen		RD BW	
	Ist-Ist VJ		Ist-Ist VJ	
	Ist	in %	Ist	in %
Bestand eLb	5.613	8,9	233.910	5,6
Bestand eLb Asyl/Flucht	1.268	103,4	39.074	98,4
Anteil Bestand eLb Asyl/Flucht an Bestand eLb	22,6	86,7	16,7	88,0
Anteil Bestand eLb Frauen - an Bestand eLb Gesamt	48,2	-2,2	50,6	-2,7
Anteil Bestand eLb Alo an Bestand eLb Gesamt	34,6	-17,9	35,2	-11,6
Anteil Bestand eLb ohne abgeschlossene Berufsausbildung an Bestand eLb Gesamt	55,0	-13,4	57,1	-12,1
Anteil Bestand eLb Akademische Ausbildung an Bestand eLb Gesamt	8,7	1,6	4,9	6,8
Anteil Bestand eLb ohne Schulabschluss an Bestand eLb Gesamt	10,3	16,0	14,1	9,0
Anteil Bestand eLb Alleinerziehende - an Bestand eLb Gesamt	12,8	-4,9	14,2	-5,8
Anteil Bestand eLb §10 SGB II - an Bestand eLb Gesamt	22,7	16,2	23,8	7,1
Anteil Bestand eLb SB - an Bestand eLb Gesamt	4,0	-7,0	6,1	-7,9

Anstieg der eLb um knapp 10%:
Die Zuwanderung hat die
Kundschaft im Jobcenter
Tübingen stark geprägt.

Mit 22,6% übersteigt der Anteil
Flucht/Asyl deutlich den
Landesschnitt. Rund 75% der
Geflüchteten sind unter 35
Jahre alt, überwiegend sind es
männliche Bewerber aus Syrien.
55% der eLb haben keine
Berufsausbildung.

1.6.1. Prognose zur Entwicklung der eLb 2018

Bei guten Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten wir durch den kontinuierlichen Anstieg der eLb mit Fluchthintergrund knapp 6.000 eLb.

Prognose eLb (JFW), 2017 und 2018

Berichtsmonat (Stand: BM September 2017)

Region	eLb JDW VM Insgesamt			eLb JDW VM Asyl/Flucht			eLb JDW VM ohne Asyl/Flucht		
	2018	2017	Ist-Ist (T0) VJ) in %	2018	2017	Ist-Ist (T0) VJ) in %	2018	2017	Ist-Ist (T0) VJ) in %
	Deutschland gE	3.315.300	3.318.621	-0,1	578.513	468.169	23,6	2.736.788	2.850.452
600 RD Baden-Württemberg	240.197	236.337	1,6	53.251	41.835	27,3	186.946	194.502	-3,9
SGB II Typ Id	168.384	164.012	2,7	42.544	33.260	27,9	125.840	130.752	-3,8
66404 JC Tübingen	5.902	5.705	3,5	1.721	1.359	26,6	4.182	4.345	-3,8

1.7. Einschätzungen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes

Jobcenter Tübingen	Abgang aus Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt		Abgang gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen
	Insgesamt	dar. SGB II	
Juli 2016 bis Juni 2017 (12-Monatssummen)			
Wirtschaftszweig	3.338	754	4.350
78 Vermittl. u. Überlassung v. Arbeitskräften	428	126	1.612
81 Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau	156	81	73
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	265	66	257
56 Gastronomie	135	53	143
85 Erziehung und Unterricht	222	36	103
86 Gesundheitswesen	226	29	162
88 Sozialwesen (ohne Heime)	105	27	63
46 Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	123	24	143
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	45	19	6
43 Vorber.Baust.arb., Bauinst., so. Ausbaugew.	141	18	90
84 Öffentl. Verw alt., Verteidigung; Soz. vers.	83	18	524
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	87	18	53
10 Hrst. von Nahrungs- und Futtermitteln	56	17	40
49 Landverkehr u. Transp.i.Rohrfernleitungen	63	17	32
25 Herstellung von Metallzeugnissen	73	12	47
70 Verw. u. Führ. v. Untern.u.Betr.; Unt.berat.	56	11	151
94 Interessenvertr., kirchl. u. sonst. Verein	39	10	89

Der regionale Arbeitsmarkt wird
aufnahmefähig bleiben.

Arbeitslose im SGB II profitieren vom
guten Markt nicht in vollem Umfang.

Fehlende Qualifizierung, mangelnde
Bereitschaft zur Mobilität und multiple
Vermittlungshemmnisse sind
ursächlich dafür. Beschäftigung in
niedrig entlohnten

Arbeitsverhältnissen führt nicht aus
der Grundsicherung heraus.

Für geflüchtete Menschen mit guten
Sprachkenntnissen eröffnen sich
Chancen für Qualifizierung und erste
Integrationsfolge.

SGB II-Bewerber sind in Branchen mit
guten Beschäftigungsaussichten
unterrepräsentiert.

2. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte aus 2017 haben weiterhin Bestand. Unsere Anstrengungen, Hilfedürftigkeit abzubauen, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und das Integrationsergebnis zu verbessern, setzen wir mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen fort.

2.1. Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Ziel der Vermittlungsfachkräfte ist die frühzeitige Einmündung der jungen Geflüchteten nach absolviertem Sprachkurs in Anschlussmaßnahmen wie „Perspektive für jungen Flüchtlinge“ (PerjuF), verschiedene Berufsfeldorientierungen und Grundqualifizierungen, sowie eine Einstiegsqualifizierung (EQ) mit Sprachkurs. Solche mit Berufsorientierung können einen höherwertigen Sprachkurs belegen, den wir durch eine Kooperation mit der Universität Tübingen anbieten. Mit insgesamt 5 Jugendlichen führen wir unsere eigene Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in Kooperation mit der gewerblichen Schule Rottenburg fort.

Das Team U25 erfragt bei allen Jugendlichen in den Abschlussklassen im Rahmen unserer Schüleraktion frühzeitig die berufliche Planung. Im laufenden Jahr waren es – auch bedingt durch steigende Zahlen der jugendlichen Flüchtlinge – fast 400 Schulabgänger. Etwa 240 davon planen den Besuch weiterführender Schulen. Alle ausbildungswilligen Jugendlichen werden durch unsere Integrationsfachkräfte an die Berufsberatung der Agentur für Arbeit verwiesen.

Weiterhin stellen wir Jugendlichen ohne aktuelle Ausbildungsperspektive unser Beschäftigungsprojekt „Job On“ zur Verfügung.

Als Mitglied des Bündnisses „Jugend und Beruf“ hat das Jobcenter Tübingen im September 2017 eine große Auftaktveranstaltung für alle Beratungsfachkräfte der Bündnispartner durchgeführt. Das Ziel für 2018 ist, die Vernetzung und fallbezogene Zusammenarbeit der beteiligten Mitarbeiter/innen durch Hospitationen auch in den neu geschaffenen Beratungszentren für Jugendliche und Familien voranzubringen. Ebenfalls wird ein Flyer zum Thema „Berufsschulpflicht“ zum Halbjahreswechsel an den Schulen in der Zuständigkeit des Landkreises verteilt. Weiterhin werden die Institutionen des Bündnisses künftig mit einem gemeinsamen Laufzettel arbeiten, um „schwarze Löcher“ zu vermeiden, in denen Jugendliche ohne Verbleibperspektive verschwinden.

Chancen und Risiken

Die frühe und konsequente Betreuung der jungen Geflüchteten soll den Übergang in Ausbildung und Qualifizierung oder Arbeit zielgerichtet unterstützen. Höherwertige Sprachkurse, etwa bei einem realistischen Wunsch nach einem Studium, werden finanziell unterstützt.

Durch die bereits im Vor-Abgangsjahr einsetzende Identifizierung des jugendlichen Kundenpotenzials erhöhen wir die Chance auf einen Übergang ins berufliche Bildungswesen. Die nach wie vor starke Tendenz zum weiteren Schulbesuch können wir nicht beeinflussen, wengleich zu beobachten ist, dass manche Schüler/innen den höheren Anforderungen nicht gewachsen sind.

Meilensteine

Wir stellen den Kontakt zu allen Schulabgängern bis spätestens Juni/Juli 2018 her und setzen mit der beruflichen Planung zu den Sommerferien ein.

Wir stellen den Übergang aller Teilnehmer der Maßnahme PerjuF zur Berufsberatung oder in Anschlussmaßnahmen der Berufsfeldorientierung bzw. Grundqualifizierung sicher.

Die Maßnahme AsA wird bis März 2018 mit gleicher Auslastung besetzt und dann erneut mit der Vorschaltphase begonnen.

Die Hospitationen in den neugeschaffenen Beratungszentren für Jugend und Familie in den Städten des Landkreises werden im ersten Halbjahr 2018 durchgeführt.

2.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen

Langzeitarbeitslose Menschen profitieren immer noch zu wenig von der positiven Entwicklung auf unserem lokalen Arbeitsmarkt. Langzeitleistungsbezug geht zunehmend mit multiplen Vermittlungshemmnissen einher. In kleinen Schritten müssen die Hürden wie fehlende Motivation, Suchtprobleme, gesundheitliche Einschränkungen, Verlust an Qualifikation, fehlender Berufsabschluss, Schulden oder Wohnungslosigkeit abgebaut werden.

Mit enger Begleitung und fallangemessener Kontaktdichte werden arbeitslose Kundinnen und Kunden durchgängig unterstützt, um Langzeitarbeitslosigkeit zu beenden bzw. nicht entstehen lassen.

Alle verfügbaren Instrumente und Angebote werden genutzt (Fallmanagement, das Projekt ABC, weitere Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, kommunale Eingliederungsleistungen).

2.2.1. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem Projekt Job'n Coach – entfällt 2018

Das ESF Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose wurde in der beantragten Laufzeit mit 15 geplanten Eintritten besetzt. Leider haben wir 3 Abbrüche aus unterschiedlichen Gründen zu verzeichnen, wie Krankheit, nicht lösbare Schwierigkeiten bei den Rahmenbedingungen und eine betriebsbedingte Kündigung. 2 Personen erhielten bis jetzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Chancen

Nach wie vor können wir durch die engmaschige Betreuung Erfahrungen hinsichtlich der Erfolgsfaktoren bei der Integration von Langzeitarbeitslosen sammeln. Gerade bei den Abbrüchen zeigen sich die „Stolpersteine“, die es zu vermeiden gilt.

Risiken

Die geförderten Arbeitsverhältnisse werden im Jahre 2018 enden und es droht eine erneute Arbeitslosigkeit bei den Beschäftigten.

Meilenstein

Unser Ziel ist es, Dauerarbeitsverhältnisse beim bisherigen Arbeitgeber zur verwirklichen oder eine Anschlussbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu schaffen.

Von den 15 geförderten Arbeitsverhältnissen sollen 7 Arbeitsverhältnisse in ein Dauerarbeitsverhältnis „überführt“ werden.

2.2.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem Projekt ABC

Mit dem Projekt „Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen“ richten wir unsere Aktivitäten auf Erwachsene bis 45 Jahre und Jugendliche ab 24 Jahre (bei Minijobbern schon ab 18 Jahre), die am Übergang zur Langzeitarbeitslosigkeit stehen. Wir legen unseren Schwerpunkt auf Minijobber, Single-BGs und Partner-BGs. Bei den Partner-BGs geht es uns darum, den im Jahr 2017 eingeübten familienzentrierten Ansatz auszubauen. Wir werden ständig pro Vollzeitkraft 10 Familien in der Betreuung haben.

Mit intensiver monatlicher Beratung werden Handlungsbedarfe erkannt, passgenau Netzwerkpartner eingeschaltet (z.B. Schuldenberatung, Suchtberatung, Berufspsychologischer Dienst etc.), rasch und zielgerichtet Qualifizierungsbedarfe eingeleitet oder eine passende Arbeitsstelle gefunden. Ein Vermittler aus diesem Projekt kümmert sich um die Arbeitsplatzakquise und Arbeitgeberkontakte.

Chancen

Das Projekt ABC hat sich weiterentwickelt und unsere Erfahrungen sind sehr positiv. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten durch die engmaschige Begleitung einen frischen Blick auf ihre derzeitige Situation und es eröffnen sich dadurch neue berufliche Möglichkeiten.

Risiken

Die Schnittstellen sind jetzt definiert. Daher ist das Risiko, Zeit im Prozess zu verlieren, minimiert: Die Übergabe in das ABC-Projekt erfolgt frühzeitig bevor die Aufnahmekriterien erreicht sind.

Meilenstein

2016 haben wir 120 Integrationen erreicht. Dieses sehr gute Ergebnis haben wir im Oktober 2017 übertroffen. Wir planen im Jahr 2018 unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung des familienorientierten Ansatzes mit 130 Erfolgen, sofern sich keine Änderungen im zugewiesenen Personal ergeben.

Damit wir nachvollziehen können, was unser ABC Projekt ausmacht, werden wir einen Projektbericht verfassen.

2.2.3. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement

Unsere Integrationsfachkräfte im beschäftigungsorientierten Fallmanagement koordinieren und strukturieren bestehende Hilfeangebote. Potenziale werden identifiziert und für den Integrationsfortschritt genutzt. 75 motivierte Kundinnen und Kunden pro Fallmanager, insgesamt rund 350 Menschen erhalten in 2018 Unterstützung. In diesem kooperativen Aushandlungsprozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen mit unseren Netzwerkpartnerschaften geplant. Der individuelle Bedarf der Kundinnen und Kunden wird mit dem Ziel der mittel- oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt, ihre Mitwirkung eingefordert und mittels kleiner Schritte erfolgreich begleitet. Mittelpunkt der Arbeit sind die Ziele und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. Die Betreuung ist auf einen Zeitraum von 2 Jahren ausgelegt.

Unsere ESF-Maßnahmen „JOIN“ und „Bildung, Tüfteln, Arbeitsmarkt“, unsere Arbeitsgelegenheiten, unsere kommunalen Eingliederungsmaßnahmen (Psychosoziale Angebote, Schuldner- und Suchtberatung) und eine Gesundheitsmaßnahme werden den Stabilisierungsprozess begleiten

Chancen

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement trägt zu der Integration von Kundinnen und Kunden in den Arbeitsmarkt bei, indem die physische und psychische Gesundheit gestärkt und Hemmnisse abgebaut werden. Für das Team selbst stellen die kollegiale Fallberatung und weiterqualifizierende Kurse gute Instrumente zur Selbstreflexion und Kompetenzerweiterung dar.

Risiken

Die Schnittstellen sind auch hier definiert. Daher werden auch im bFM die Prozesse schneller: 75% aller Fallmanagementneukundinnen und -kunden sollen vor Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit von der Arbeitsvermittlung dem Fallmanagement zugewiesen werden. Nur so kann das beschäftigungsorientierte Fallmanagement erfolgreich integrativ wirken.

Meilenstein

Im Zeitraum vom Januar 2017 bis Oktober 2017 wurden 24 Integrationen erreicht und bei zusätzlich 23 Personen der Leistungsbezug beendet. 39 Personen wurden aus unterschiedlichen Gründen, wie erfolgreiche Wiederherstellung der Vermittelbarkeit, wegen fehlender Motivation oder Erreichens der Betreuungsdauer von 24 Monaten erneut der Arbeitsvermittlung zugewiesen, davon 5 Kunden auf eigenen Wunsch.

Im Jahr 2018 planen wir mit 70 erfolgreich abgeschlossenen Fallmanagement-Fällen.

2.2.4. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, hier Alleinerziehende und Erziehende

Wie auch in den vergangenen Jahren gilt es, im Rahmen des Fachkräftebedarfs das Potenzial der Alleinerziehenden zu aktivieren und zu fördern. Das Angebot der BCA für 2018:

- Ansprache der Alleinerziehenden und Erziehenden während der Elternzeit
- Ansprache von geflüchteten Frauen ohne Spracherwerb während der Elternzeit
- Ansprache von geflüchteten Frauen und Männern zum Thema Kopftuch (Infoveranstaltung), „familienzentrierter“ Ansatz
- Beratung und Integration in Teilzeitausbildungen durch Gruppenveranstaltungen
- Aktivierung in Gruppeninformationsveranstaltungen unter Beteiligung von Netzwerkpartnerschaften

Vielfältige Maßnahmen, u.a. Vorschaltmaßnahmen zur Aufnahme einer Teilzeitausbildung begleiten unsere Alleinerziehenden und Erziehenden.

Chancen

Wir aktivieren Alleinerziehende und Erziehende frühzeitig und fortlaufend, um eine Integration in eine existenzsichernde Arbeit zu erreichen. Parallel dazu motivieren wir, eine Aus- oder Weiterbildung auch in Teilzeit aufzunehmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt.

Risiken

Arbeitgeber erwarten oft ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität. In vielen Fällen steht diese Forderung dem gewünschten bzw. möglichen Arbeitszeitrahmen der Alleinerziehenden und Erziehenden konträr gegenüber. Daher ist diese Personengruppe im Besonderen auf eine verlässliche Kinderbetreuung angewiesen.

Job, Ausbildung, Bedarfe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und eine funktionierende Kinderbetreuung gut und zielgerichtet zu koordinieren, bleibt ein Risiko bei der Integration von Alleinerziehenden und Erziehenden und erfordert eine umfassende Beratungskompetenz unserer Vermittlungsfachkräfte.

Meilenstein

Der Bestand aller Alleinerziehenden-BGs lag in Baden-Württemberg bei 14,2% (Sept 17) und in Tübingen lag dieser im gleichen Zeitraum bei 12,8%. Wir wollen dieses gute Ergebnis 2018 halten.

2.3. Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern

2.3.1. Schwerbehinderte

Im Jobcenter Landkreis Tübingen sind derzeit 81 schwerbehinderte arbeitslose Kundinnen und Kunden gemeldet. Die Kundinnen und Kunden sind in die Vermittlungsaktivitäten einbezogen. Qualifizierungsmaßnahmen und regelmäßige Beratungsgespräche werden angeboten.

Chancen

Der derzeit gute Arbeitsmarkt bietet Chancen, Markt und schwerbehinderte Menschen zusammen zu bringen. Beschäftigungsbegleitende Leistungen, wie z.B. Eingliederungszuschüsse oder MAG, werden Arbeitgebern und Kundinnen und Kunden offensiv angeboten und beworben.

Risiken

Gerade bei langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten gilt es, wirksame Präventionsansätze zum Abbau der Vermittlungshemmnisse zu entwickeln. Neben der gesundheitlichen Situation behindern oft auch Schulden, Wohnprobleme, geringe Deutschkenntnisse, fehlender Schul- oder Berufsabschluss die Arbeitsaufnahme. Hier bietet sich die Beratungsform Fallmanagement an, die notwendige Maßnahmen zur Bearbeitung der Problemlagen strukturiert initiiert, um mittelfristig eine Integration zu erreichen.

Meilenstein

Im vergangenen Jahr wurden der Bestand der arbeitslosen schwerbehinderten Kundinnen und Kunden um fast 25% reduziert. Durch die Fortführung der Integrationsaktivitäten soll der Bestand um weitere 10% verringert werden.

2.3.2. Arbeitgeber erschließen

Der hohe Anteil nichtqualifizierter eLB macht eine verstärkte Arbeitgeberansprache erforderlich, damit auch für diese Personen ein Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen werden kann.

Damit die Vermittlung nach Maß gelingt, planen wir für 2018:

- Überstellung marktgängiger Kundinnen und Kunden an den AGS, wöchentliche „TRIO“-Gespräche im Jobcenter
- Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) und Nachhaltung durch AGS
- Vorstellungsgespräche für Kundinnen und Kunden des Jobcenters bei PDL Präsenztagen
- Bewerbertage und Messen, nach dem Motto - Arbeitgeber vor Ort (zusammen mit dem AGS)
- Außendienste bei Arbeitgebern zur „Direktakquise“ von Arbeitsstellen für unsere Kund_innen
- Austausch zwischen den Teamleitungen M&I und AGS Teamleitung, incl. Planung der gemeinsamen Aktivitäten

Chancen

Von einer intensiven Zusammenarbeit zwischen dem AGS und dem Jobcenter profitieren die Bewerberinnen und Bewerber, sowie die Arbeitgeber. Die Zufriedenheit beider Kundengruppen wird durch passgenaue Vermittlung erhöht.

Bei Kontaktaufnahme der Arbeitgeber durch den AGS kurz vor der Beendigung einer „MAG“ werden Arbeitgeber kompetent über Fragen der Vermittlung, Stellenbesetzung und Förderung (EGZ) beraten. So kann eine überganglose Aufnahme einer Beschäftigung klappen.

Risiken

Durch den fortschreitenden digitalen Umbau der Arbeitswelt werden Arbeitsplätze für Ungelernte wegfallen. Es bleibt zu hoffen, dass wir dennoch Arbeitgeber für die Beschäftigung unserer Nichtqualifizierten gewinnen können, z.B. im Dienstleistungssektor.

Meilenstein

Durch den verstärkten Fokus auf o. g. Kundenkreis erwarten wir einen Anteil der erfolgreich besetzten Stellen mit SGB II-Bewerberinnen und Bewerbern von 20%.

2.4. Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Unser Ziel, Langzeitarbeitslose zu aktivieren und ihre Integrationschancen zu erhöhen, verfolgen wir auch 2018, indem wir einen unserer Förderschwerpunkte auf Qualifizierung und Fortbildung legen. Geplant sind für das kommende Jahr insgesamt 180 Förderungen der beruflichen Weiterbildung, darunter 30 abschlussorientierte. Weiterhin wollen wir 190 individuelle Coachingmaßnahmen, die z.B. die Optimierung der Bewerbungsstrategie zum Ziel haben und 230 betriebliche Erprobungen durchführen.

Wir nutzen weiterhin die Maßnahme „Grundkompetenzen“ zur Gewinnung eines höheren Kundenpotenzials für eine abschlussorientierte Förderung.

In Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AGS) und der Ausbildungsstellenvermittlung der Agentur für Arbeit wollen wir vermehrt Arbeitgeber gewinnen, die bereit sind, auch jungen Erwachsenen die Chance auf einen qualifizierten Abschluss zu ermöglichen. Dazu nutzen wir auch das Format der Direktüberstellung von marktfähigen Kundinnen und Kunden an den Arbeitgeberservice.

Chancen und Risiken

Eine Berufsausbildung verbessert deutlich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit die Aussicht, dauerhaft ohne Leistungen der Grundsicherung auszukommen. Allerdings bedeutet dies für junge Erwachsene, die teilweise bereits eigene Familien zu versorgen haben, die große Herausforderung, sich wieder an Unterricht und Lernen zu gewöhnen. Wir unterstützen dies bei Bedarf während einer betrieblichen Umschulung durch „umschulungsbegleitende Hilfen“ (ubH), die gezielte Lernhilfen und sozialpädagogische Begleitung bieten.

Durch konsequentes Absolventenmanagement bereiten wir frühzeitig die Arbeitsaufnahme nach der Qualifizierung vor, z.B. auch durch Überstellung an den AGS.

Meilensteine

Ab dem Jahresbeginn 2018 steht allen Vermittlungsfachkräften die gemeinsame Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit und des Jobcenter Tübingen über förderbare Qualifizierungen zur Verfügung.

Weiter an Bedeutung gewinnen wird auch die Möglichkeit einer geförderten Teilqualifizierung (TQ), wie sie jetzt bereits für den Bereich Lager und Logistik angeboten wird.

2.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Für unsere geflüchteten Menschen gilt es neben dem Spracherwerb, möglichst rasch die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Deshalb ist es uns wichtig, mit einem ausgewogenen Maßnahmenportfolio Förderketten zu realisieren, nämlich:

- Begrüßung zu Beginn des SGB II Bezugs in einer „Welcome-Veranstaltungen“ in arabischer Sprache (Infos zur Antragsstellung und zur beruflichen Eingliederung)
- Begleitung und Beratung beim Spracherwerb in entsprechenden Sprachkursen
- „Berufliche Kompetenzerfassung“, wir waren 2017 am Modellprojekt beteiligt
- Vielfältige begleitende Maßnahmen (z.B. PerF, PerF-W, KompAS, KomBer etc.)
- Beratung und Integration in Ausbildung
- Beratung und Integration in Arbeit (mit Vorschaltmaßnahmen wie MAT und MAG)
- Zusammenarbeit im Netzwerk NIFA

Chancen

Mit 22,6% übersteigt der Anteil Flucht/Asyl deutlich den Landesschnitt. Rund 75% der Geflüchteten sind unter 35 Jahre alt, überwiegend sind es männliche Bewerberinnen und Bewerber aus Syrien. Wir aktivieren unsere Geflüchteten deshalb frühzeitig und fortlaufend, um eine Integration in eine existenzsichernde Arbeit zu realisieren. Hier steht die Anerkennung von Abschlüssen im Heimatland im Vordergrund, die Nutzung des Instruments „Berufliche Kompetenzen erkennen“ – BKE, der Zugang zu unseren weiteren vielfältigen Qualifizierungsangeboten und die Nutzung und Beratung unseres NIFA-Netzwerkes.

Risiken

Die Themen „Integration und Fluchterfahrung“ können auf Seiten der Geflüchteten einen Mix aus Ängsten, gesundheitlicher Einschränkung, Unkenntnis und Kommunikationsschwierigkeiten beinhalten. Dies drückt sich oft in scheinbar mangelnder Motivation und gelebtem Unverständnis aus. Auch bei Kopftuch tragenden Frauen besteht ein erschwelter Zugang zum Arbeitsmarkt.

Meilenstein

Wir wollen im Jahr 2018 140 Integrationen erzielen. Auch werden wir 2018 den Zeitpunkt und den Übergang vom eigens eingerichteten Flüchtlingssteam in den Bereich Markt&Integration operationalisieren.

2.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Durch stringente fachliche Führung und Fachaufsicht, insbesondere zu Auswahl, Begründung und Dokumentation von Maßnahmen, wird die Qualität weiterentwickelt.

- Fachlichkeit unserer Beschäftigten und Führungskräfte durch Qualifizierung und Austausch in Expertenrunden sowie durch regelmäßige Kommunikation von Fachthemen erhöhen; ebenso Fortsetzung und Bewertung der „Dreier-Gespräche“ beim Personenkreis der Selbständigen mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Konzeptes
- Die Identifizierung von Reha-Fällen wird durch weitere Inhouse-Schulungen der IFK verbessert
- Risikoorientierte Fachaufsicht und operative Führung sicherstellen, neu aufgelegtes Internes Kontrollsystem (IKS) stringent anwenden und weiterentwickeln
- Die beim Einführungsprozess Interkulturelle Öffnung erworbene Fachkompetenz wird kontinuierlich ausgebaut: Weiterführung der Schulung jeden neuen Mitarbeiters, Seminare Leichte Sprache und Englisch für die Beratungsarbeit werden auch 2018 angeboten. Das neue Leitsystem und die regelmäßig stattfindende Welcomeveranstaltung legen einen Grundstein für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

3. Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Arbeitsbelastung in den Bereichen Markt & Integration, Leistung und den übrigen Einheiten ist ein entscheidender Faktor, der bei der Wirkungsplanung mit einzubeziehen ist. Die Eintrittsplanung erfolgte dieses Jahr bottom up. Sie wird wie die Budgetplanung mit einer höheren Verbindlichkeit und konsequenter Nachhaltung umgesetzt.

3.1. Personalressourcen

Zum Jahresende 2017 sind im JC Landkreis Tübingen 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit rund 95 Vollzeitäquivalenten beschäftigt. Die Einarbeitungen der neuen Kräfte ist gut gelungen, sodass mit Übernahmen in ein Dauerarbeitsverhältnis der Befristungsanteil von über 20% auf derzeit 13% gesenkt werden konnte. Für das Jahr 2018 sind 101,5 Beschäftigungsmöglichkeiten von der Trägerversammlung genehmigt. Die aktuellsten Entwicklungen und Prognosen bestätigen den Personalansatz, der der Haushaltsaufstellung im April 2017 zugrunde gelegt wurde.

Tübingen hat mit 13,2% den niedrigsten Anteil kommunalen Personals im VT Id (Median 28,7%, Median Bund 29,3%). Ziel ist für 2018 den kommunalen Anteil auf mindestens 15,2% zu erhöhen. Mit weiteren Dauerstellen kann die Qualität der Aufgabenerledigung im Bereich Markt und Integration und Leistung weiter ausgebaut werden. Ressourcenentzüge durch immer wiederkehrende zeitaufwendige Einarbeitungen werden vermieden.

Bereich	Funktion	Soll 2018	Soll 2017	Delta	Bereich	Funktion	Soll 2018	Soll 2017	Delta
sonstiges operatives Personal					Leistungsgewährung				
	GF	1,00	1,00	0,00		Teamleiter	2,00	2,00	0,00
	Stellvertretung	1,00	0,80	0,20		Leistungssachbearbeiter/Fach	32,00	33,50	-1,50
	Bereichsleiter	1,00		1,00		Unterhalt	3,00	3,00	0,00
	SGG	3,00	3,00	0,00		AAS	3,00	3,00	0,00
	Aussendienst	0,50		0,50					
sonstiges administratives Personal						M&I			
	BGF	2,00	2,00	0,00		Teamleiter	2,50	2,50	0,00
	Controlling/Finanzen	1,00	1,00	0,00		Integrationsfachkräfte U25	7,00	6,00	1,00
	Fachexperte	1,00	1,00	0,00		Integrationsfachkräfte Ü25	25,00	26,00	-1,00
	BCA	0,50	0,50	0,00		AGS IFK	2,00	1,00	1,00
	PR	0,50	0,50	0,00		Abrechnungsbüro	5,00	4,40	0,60
	Gleib	0,50	0,50	0,00		Eingangszone ohne Telefonie	7,00	6,80	0,20
	Telefonie	1,00	1,00	0,00		Summe	101,50	99,50	2,00

3.2. Budget

Gesamtbudget

Auf Grundlage der vorliegenden, noch nicht belastbaren Schätzwerte steht dem JC LK Tübingen im Jahr 2018 ein Gesamtbudget von 10.713.210 € zur Verfügung. Das sind rund eine Viertel Million Euro weniger als im Vorjahr. Durch geplante Personalmehrungen und durch allgemeine Kostensteigerungen wie Tariferhöhungen starten wir ins Jahr 2018 mit einem Umschichtungsbetrag von 590.000 € vom Eingliederungsbudget ins Verwaltungskostenbudget. 2017 war ein Umschichtungsbetrag von 480.000 € erforderlich. Die Reduzierung des Gesamtbudgets in Kombination mit den Kostensteigerungen erschwert die Aufgabenerledigung und die erforderliche Mittelbewirtschaftung in 2018.

Eingliederungsbudget

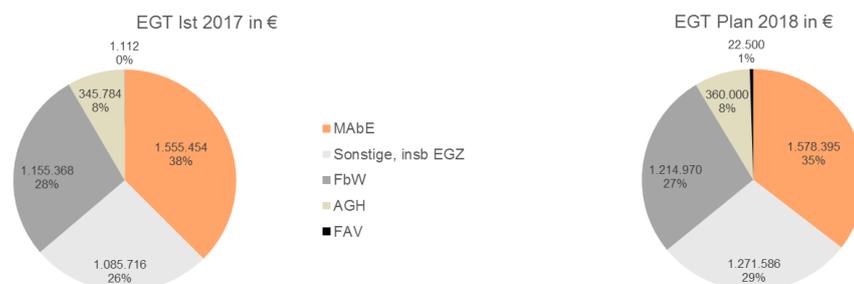
Um die guten Integrationsergebnisse auch im nächsten Jahr weiterhin zu verbessern, benötigen wir zur Aktivierung und Qualifizierung 1.790 Eintritte in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.



Der Instrumentenmix bleibt nahezu unverändert. Der Fokus bleibt auch in 2018 bei Qualifizierung und Aktivierung.

Zur Finanzierung der in 2018 geplanten Eintritte und zur Deckung der bereits in den Vorjahren begonnenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen errechnet sich für das Haushaltsjahr 2018 ein Mittelbedarf von insgesamt 4.447.451 €. Die zur Verfügung stehenden Mittel im Eingliederungsbudget belaufen sich auf 3.606.625 € (Schätzwert von 4.196.625 € abzüglich des Umschichtungsbetrags von 590.000 €). Zur Realisierung der notwendigen Eintritte entsteht mit diesem vorläufigen Schätzwert eine Deckungslücke von 840.826 €.

Die Verteilung des Budgets im Vorjahresvergleich:



Auch bei der Budgetverteilung lässt sich die Schwerpunktsetzung bei den Instrumenten der Aktivierung und Qualifizierung ablesen. Finanzielle Aufwendungen für die Qualifizierung von geflüchteten Menschen führen zu einer Mehrbelastung des Budgets.

Kommunale Leistungen

2018 werden voraussichtlich 120 Kundinnen und Kunden die Beratung der Schuldnerberatung in Anspruch nehmen, davon ca. 20 aus dem Bereich U25. Für Drogenberatung steht unseren Kundinnen und Kunden derzeit ein ausreichendes Kontingent von 720 Fachkraftstunden pro Jahr zur Verfügung. Bei Bedarf an psychosozialer Betreuung können sie am Angebot „Zuverdienst“ des Landkreises teilnehmen.

Verwaltungskostenbudget

Im Verwaltungskostenbudget 2018 stehen insgesamt 7.106.585 € zur Verfügung (Schätzwert 6.516.585 € + Umschichtungsbetrag 590.000 €). 2017 waren es 6.797.517 € (Zuweisungsbetrag 6.317.517 € + Umschichtungsbetrag 480.000 €). Die Steigerung für 2018 beträgt 309.068 € bzw. 4,5 %.

Die im Vergleich zu 2017 zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel dienen insbesondere der Finanzierung von Personalzuwächsen, von Tarifsteigerungen und von Kosten für die eAkte.

Die von der Trägerversammlung genehmigten 101,5 Beschäftigungsmöglichkeiten können im Jahr 2018 nicht ausgeschöpft werden, da der Stellenhaushalt für das Jobcenter Tübingen im Jahr 2018 nur mit 98,1 Vollzeitäquivalente (79 BA-Stellen + 1 Ermächtigung + 15,6 kommunale Stellen + 1 Ermächtigung für ESF + 1,5 Amtshilfen) ausgestattet ist.

Das Budget wurde unter Berücksichtigung der regelmäßig eintretenden Freirechnungen durch Personalfuktuation geplant. Wir gehen hierbei von einem Wert von 24 Monaten einer TE-IV-Stelle aus.

4. Performancepotenzial

Ansatzpunkte für Verbesserungen bestehen gerade nach der Neuorganisation im Februar 2016. Die als mögliche Hebel identifizierten Maßnahmen sollen zur Leistungssteigerung beitragen und damit helfen, die auf den Markt ausgerichteten Strategien bestmöglich umzusetzen.

Prozesse

- In Mitarbeiter- und Führungskräfteworkshops wurde ein gemeinsames Verständnis für Führung und Zusammenarbeit und ein Leitbild für das JC Tübingen entwickelt. Über 6 Monate hinweg wird je ein Themenschwerpunkt des Leitbildes vertieft.
- Ziele transparent für alle Mitarbeiter gestalten: Fokus der Mitarbeiterworkshops in 2018
- KV-Prozesse zur Verstetigung der eAkte und Bearbeitung der wesentlichen Schnittstellen / Kommunikation im Bereich M&I – Eingangszone - Leistungsgewährung
- Verlaufsbezogene Kundenbetrachtung wird zur Qualitätssteigerung in der Vermittlungsarbeit beitragen
- Einführung BBetSy
- Gute Entwicklungen in der Zusammenarbeit mit dem AGS fortsetzen

Mitarbeiter/innen

- Einarbeitung und Qualifizierung der neuen Mitarbeiter/innen sicherstellen; Fortbildung der erfahrenen Mitarbeiter/innen fördern, Wissenstransfer in der Leistungsgewährung sicherstellen. Nach erfolgter Schulung im Bereich FbW und 4PM werden die begonnenen Reha/SB-Schulungen und die Matching-Schulungen mit dem AGS fortgesetzt
- Regelmäßige Hospitationen in allen Einheiten

Netzwerke

Die Präsenz in allen wichtigen Netzwerken der Region soll intensiv fortgeführt werden:

- Regelmäßig stattfindende Bewerbertage in Zusammenarbeit mit dem AGS im Jobcenter werden auch in 2018 das Integrationsgeschäft beleben
- Die begonnene enge Zusammenarbeit mit den Aufnahmebehörden, karitativen Einrichtungen und weiteren Netzwerkpartnern im Rahmen der Flüchtlingshilfe wird fortgesetzt
- Die regionale Lehrstelleninitiative soll vermehrt zum direkten Einstieg in Ausbildung führen
- Die zur erfolgreichen Integrationsarbeit, insbesondere von benachteiligten Jugendlichen, abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Jugendämtern, staatlichen Schulämtern, Agentur und Jobcentern wurde bereits durch eine Kooperationsvereinbarung im Sinne einer Jugendberufsagentur manifestiert
- Die Teilnahme an der Inklusionskonferenz des Landkreises unterstützt die Teilhabechancen unserer benachteiligten Kunden

Schnittstellen

- Die Zusammenarbeit mit den Serviceeinheiten ist auf Führungs- und Ausführungsebene eng und vertrauensvoll
- Die intensive Zusammenarbeit der BCA von Agentur, Jobcenter Landkreis Tübingen und Jobcenter Landkreis Reutlingen wird fortgesetzt

5. Wirkung / Ziele

Ausgehend von der Arbeitsmarktanalyse, den geschäftspolitischen Schwerpunkten, den festgelegten Strategien und den zur Umsetzung vereinbarten operativen Maßnahmen ergibt sich folgende Wirkungserwartung, **die nur mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen realisiert werden kann.**

- Integrationsquote (ohne Flucht/Asyl) +0,5%
- Bestand Langzeitleistungsbezieher +13,0 %

Die Entwicklung Zahl der Langzeitleistungsbezieher ohne Flucht/Asyl konnte in den letzten beiden Jahren kontinuierlich verringert werden. Der lange Weg zur Integration der Geflüchteten und die lange Verweildauer in Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung werden die Zahl der Menschen im Langzeitleistungsbezug erheblich erhöhen, mittel- und langfristig aber auch aus der Hilfebedürftigkeit herausführen.

Die Wirkungsangebote aus der Planung sind in vollem Umfang akzeptiert worden und führen für das Jahr 2018 aufbauend auf dem Jahresergebnis 2017 zu folgenden absoluten Werten:

Zielindikator	Ist Ende 2017	Veränderung	Ziel Ende 2018
LLU mit Flucht	20,3 Mio €	+6,1%	21,6 Mio €
LLU ohne Flucht	14,4 Mio €	-1,4%	14,2 Mio €
IQ mit Flucht	25,8%	-2,4%	25,2%
IQ ohne Flucht	29,9%	+0,5%	30,0%
IQ nur Flucht	12,1%	+11,7%	13,5%
LZB	2.813	+13,0%	3.179

Abkürzungsverzeichnis

ABC	Projekt Aktivierung Beratung Chancen für Minijobber und Single-BGen
AGH	Arbeitsgelegenheit
AGS	Arbeitgeber Service der Agentur für Arbeit
AsA	Maßnahme Assistierte Ausbildung
AV	Arbeitsvermittlung
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Kunden
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BBetSy	BfdH Beteiligungssystem Software zur Organisation der vorgeschriebenen Beteiligung des Beauftragten für den Haushalt (BfdH, Finanzverantwortliche/r des Jobcenters) bei Entscheidungen mit finanziellen Auswirkungen
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
bFM	beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
BG	Bedarfsgemeinschaft: zusammen lebende Personen (Familien), die leistungsrechtlich als eine Einheit betrachtet werden
BKE	Berufliche Kompetenzen erkennen, Verfahren der Bundesagentur für Arbeit zum Erkennen von Kompetenzen der Kunden
eAkte	elektronische Akte, Dokumente werden digital gespeichert
EGT	Eingliederungstitel
EGZ	Eingliederungszuschuss bei Aufnahme einer Beschäftigung
eLb	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
EQ	Maßnahme Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
IFK	Integrationsfachkraft; Vermittlerinnen und Vermittler
IKS	Internes Kontrollsystem im Jobcenter
JC LK	Jobcenter Landkreis
JFW	Jahresfortschrittswert, Gesamtwert seit Jahresbeginn
KomBer	Maßnahme Kombination berufsbezogene Sprachförderung für Geflüchtete
KompAS	Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb für Geflüchtete
M&I	Markt und Integration, Vermittlungsteams
MAbE	Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAG	Maßnahme bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahme bei einem Träger
NIFA	Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit
PDL	Personal Dienstleister, Zeitarbeitsfirmen
PerF	Maßnahme Perspektiven für Flüchtlinge
PerF-W	Maßnahme Perspektiven für weibliche Flüchtlinge
PerJuF	Maßnahme Perspektiven für jugendliche Flüchtlinge
Reha	Maßnahme der Rehabilitation
SB	Schwerbehinderte
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Buch
TQ	Teilqualifizierung
TRIO	Maßnahme Tübinger Initiative zur Orientierung; Eingangsmaßnahme für Neukunden
U25	Kunden im Alter von 15 bis 24 Jahren (unter 25 Jahre alt)
ubH	umschulungsbegleitende Hilfen
VKT	Verwaltungskostentitel
VT	Vergleichstyp; Jobcenter sind bundesweit nach Strukturähnlichkeit des Arbeitsmarktes in Vergleichstypen eingeteilt, Tübingen ist in Vergleichstyp Id
VZÄ	Vollzeitäquivalent; äquivalente Anzahl von Personen mit Vollzeitarbeitszeit