

15. März 2019

## Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 JC Landkreis Tübingen



# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019

---

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

**Wir ziehen alle an einem Strang**

---



## **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 .....	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.	Verbesserung des Übergangs Schule - Beruf.....	7
2.2.	Fachkräftesicherung .....	8
2.3.	Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit.....	9
2.4.	Die Vermittlung intensivieren und durch bewerberorientierte AG-Ansprache stärken....	12
2.5.	Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren .....	13
2.6.	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen .....	14
3.	Investitionen .....	15
3.1.	Personalressourcen.....	15
3.2.	Budget .....	15
4.	Performancepotenzial.....	17
5.	Wirkung / Ziele.....	18

# Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2018 haben Sie mit guter Arbeit viel erreicht. Sie haben mehr Menschen in Arbeit und in Ausbildung gebracht als im Vorjahr. Dabei hat die Integration von Schutzsuchenden deutlich an Fahrt aufgenommen.

Mit Ihrer Arbeit und Ihrem Engagement haben Sie die Aufgabenstellungen sehr erfolgreich gemeistert und die gute wirtschaftliche Lage genutzt – dafür sage ich Ihnen besten Dank!

Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung werden für unsere Region weiterhin positiv eingeschätzt.

Unsere anspruchsvollen Aufgaben bleiben, werden aber an Komplexität weiterhin zunehmen. Die Anforderungen an unsere Beratungsaufgaben sowohl im Bereich Markt & Integration als auch im Bereich Leistung steigen weiter an. Unsere Kundinnen und Kunden zu qualifizieren, verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit aufzubrechen und die erforderlichen individuellen Lösungen, auch für die vielen geflüchteten Menschen, zu erarbeiten, wird uns weiterhin fordern.

Wir werden dazu eine noch bessere finanzielle Situation haben als im vergangenen Jahr, die uns ermöglicht das Teilhabechancengesetz gut umzusetzen und gute Qualifizierungsarbeit zu leisten.

Durch einen sehr geringen Anteil an befristeten Verträgen werden wir mehr Stabilität im Personalbereich und Sicherheit für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Das Zielsystem in der Grundsicherung hat in 2019 weiterhin Kontinuität. Dabei wird der Mensch immer im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Unsere operativen Schwerpunkte haben Kontinuität:

- Verbesserung des Übergangs Schule - Beruf
- Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

Sie haben sich mit Ihren Führungskräften auch für 2019 mit den konkreten Chancen und den Bedarfen ihrer Kundinnen und Kunden auseinandergesetzt.

Unser Planungsdokument gibt uns einen Fahrplan für das kommende Jahr. Unsere Handlungsschwerpunkte, unsere Ressourcen und unsere Potenziale zur weiteren Verbesserung sind darin beschrieben.

Mit ihrer Fachkompetenz, ihrer Kreativität und ihrem Engagement werden wir auch die Herausforderungen des Jahres 2019 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 den Agenturen für Arbeit.

## 1.1. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Die guten Rahmenbedingungen bleiben. Aufgrund der konjunkturellen Entwicklung ergeben sich keine neuen Impulse. Der Markt ist weiterhin dynamisch und bietet günstige Beschäftigungsaussichten. Die Stellenbestände steigen an, dabei gibt es einen hohen Bedarf an Fachkräften (rund 70%) und Spezialisten/Experten (rund 15% aller Stellen) und zu wenig Angebote für Helfer (ebenfalls 15%). Aufnahmebranchen sind vor allem Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Zeitarbeit und der Dienstleistungssektor.

## 1.2. Struktur der Betriebe

Der Fokus für unsere Integrationsfachkräfte bleibt auf den kleineren und mittleren Betrieben, die unseren Markt prägen.

## 1.3. Beschäftigtenstruktur

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

## 1.4. Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt bleibt ein Bewerbermarkt. Es besteht auch für 2019 ein sehr attraktives Angebot an weiterführenden Schulen und Nicht-BBiGAusbildungen. Die Auswirkungen der Zuwanderung auf den Ausbildungsmarkt sind noch schwer quantifizierbar. Schon dieses Jahr zeichneten sich mehr Ausbildungen von jungen Geflüchteten ab. Es gibt eine verhaltene Bereitschaft der Unternehmen, „Junge Erwachsene“ als gut geeignete Bewerber zu akzeptieren. Passungsprobleme (gemeldete Stellen vs. Interessen und Kompetenzen der Bewerber) bleiben wie in den Vorjahren bei der Ausbildungsstellenvermittlung eine Herausforderung.

## 1.5. Struktur der Arbeitslosen im SGB II

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 Jahr	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 Jahr	629	-170	-21,3
11,6% dar. 55 Jahre und älter	223	-28	-11,2
4,2% Schwerbehinderte Mens	81	-23	-22,1
39,4% Ausländer	758	-61	-7,4

Die Zahl der Arbeitslosen im SGB II hat sich bis zum September 2018 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 als im Vorjahr im Zugang 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

Berichtsmonat September 2018

Bestand eLb	JC Tübingen		RD BW	
	Ist-Ist VJ		Ist-Ist VJ	
	Ist	in %	Ist	in %
Bestand eLb	5.466	-2,6	223.789	-4,3
Anteil Bestand eLb Asyl/Flucht	27,1	20,1	19,4	16,2
Anteil Bestand eLb Frauen	48,5	0,6	50,9	0,6
Bestand eLb ohne Schulabschluss U25	112	-8,1	5.396	-4,0
Bestand eLb ohne Berufsausbildung	3.876	25,5	156.746	17,4
Bestand eLb ohne Berufsausbildung Frauen	1.893	28,4	80.660	16,2
Bestand eLb Betriebliche / schulische Ausbildung	1.097	-8,7	54.436	-7,4
Bestand eLb Akademische Ausbildung	461	-5,2	11.195	-2,3
Anteil Bestand eLb mit Erwerbseinkommen	45,3	2,4	44,8	0,9
Anteil Bestand eLb Alleinerziehende	12,4	-3,2	14,1	-0,4
Anteil LZB an eLb	57,4	15,0	59,8	8,5
Anteil LZB an eLb Frauen	57,5	6,7	62,8	3,9

Die Struktur der eLb zeigt gute geleistete Arbeit und Handlungsbedarfe für die Zukunft auf:

Hoher Anteil an Geflüchteten Jugendliche ohne Schulabschluss

Zahl der Ungelernten, auch der ungelerten Frauen steigt an

Hoher Anteil an Geflüchteten

Potenzial an akademischen eLb

### 1.6.1. Prognose zur Entwicklung der eLb 2019

Die aktuelle Prognose geht von einer überdurchschnittlichen Reduzierung des eLb-Bestandes im überregionalen Vergleich aus.

Region	eLb JDW VM Insgesamt			eLb JDW VM Asyl/Flucht			eLb JDW VM ohne Asyl/Flucht		
	2019	2018	Ist-Ist in %	2019	2018	Ist-Ist in %	2019	2018	Ist-Ist in %
Deutschland gE	3.004.894	3.134.098	-4,1	540.100	505.339	6,9	2.464.794	2.628.759	-6,2
Baden-Württemberg	215.301	223.423	-3,6	47.686	44.645	6,8	167.615	178.778	-6,2
SGB II Typ Id	148.083	154.438	-4,1	36.932	35.307	4,6	111.150	119.131	-6,7
JC Tübingen	5.122	5.422	-5,5	1.489	1.474	1,0	3.633	3.948	-8,0

## 1.7. Einschätzungen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes

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.

Für geflüchtete Menschen mit guten Sprachkenntnissen eröffnen sich Chancen für Qualifizierung und weitere Integrationserfolge.

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

## **2. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen**

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte aus 2018 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. Verbesserung des Übergangs Schule - Beruf**

Das Team U25 im Jobcenter Landkreis Tübingen hat für das Ausbildungsjahr 2018/2019 auch für den Kundenkreis der jugendlichen Geflüchteten mit über 40 Ausbildungsaufnahmen sehr gute Integrationsergebnisse erreicht. Es hat sich gezeigt, dass die Jugendlichen in der Regel hoch motiviert und gut orientiert sind, so dass sie die Integrationskurse zügig und mit gutem Erfolg abgeschlossen haben.

Organisatorisch haben wir darauf reagiert und die Betreuung der geflüchteten Jugendlichen in die allgemeine Vermittlung U25 integriert. Wir gehen davon aus, dass eine spezielle Beratung vor allem hinsichtlich der Sprachkompetenzen zusehends weniger erforderlich sein wird.

Personell wird das Team deutlich gestärkt ins neue Geschäftsjahr starten. Mit zwei weiteren Integrationsfachkräften wird auf die erforderliche intensive Betreuung der vielen geflüchteten Jugendlichen und der Begleitung der Jugendlichen in den neuen Projekten mit guten Betreuungsschlüsseln reagiert. Ziel ist, den Jugendlichen die Vorteile einer betrieblichen (oder schulischen) Ausbildung zu vermitteln. Unser besonderes Augenmerk liegt dabei wiederum auf den „Schüleraktionen“ für die Jugendlichen in den Vor- und Entlassklassen der allgemeinbildenden Schulen. Durch den frühzeitigen Kontakt – vermittelt durch Brief- und Telefonaktionen – erheben wir den Beratungsbedarf und machen auf die Angebote der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Reutlingen aufmerksam. Es hat sich gezeigt, dass auf diesem Weg deutlich mehr Jugendliche den Start ins Berufsleben mit professioneller Unterstützung der Beratungsfachkräfte unternehmen.

Ergänzend dazu setzt das U25 Team auf Vernetzung mit Fachkräften im Sozialraum. Hervorzuheben sind hier die Schulsozialarbeiter der beruflichen Schulen und die Kooperation mit den Projekten Rückenwind (Martin-Bonhoeffer-Häuser) und Kompass (Sophienpflege). Die ESF-Projekte wenden sich an Schülerinnen und Schüler, welche die Schule nicht oder nicht regelmäßig besuchen. In 2019 wird versucht, am Standort Rottenburg ein weiteres Projekt gegen Schulabsentismus umzusetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt beim Ausbau und Weiterentwicklung des Bündnisses „Jugend und Beruf“. Wir engagieren uns bei der Realisierung der virtuellen Jugendberufsagentur „JubaTÜ“, eine Internetplattform, die einen jugendgerechten und niederschweligen Zugang zu den Beratungsangeboten für junge Menschen im Landkreis ermöglicht. Jede/r Hilfesuchende gelangt z.B. über Handy oder Tablet mit seinen Fragen oder Themen an einen der Bündnispartner und erhält entweder direkt die erforderliche Beratung oder wird an Kollegen/innen der anderen Häuser weitergeleitet. So wird sichergestellt, dass Jugendliche den Zugang zum Hilfesystem bekommen.

### **Chancen und Risiken**

Sowohl bei den Geflüchteten als auch bei den Schulabgängern ist unser oberstes Ziel, die Beratungsarbeit so früh wie möglich zu beginnen. Daher laden wir die einen noch während des Besuchs des Integrationskurses, die andern noch vor den Sommerferien im Schulabgangsjahr ein. Die individuelle Integrationsplanung wird konsequent an den vereinbarten Zielen orientiert und in kleinen und für die Jugendlichen machbaren Schritten organisiert. Der anhaltende Trend zum Besuch weiterführender Schulen steht nach wie vor „quer“ zu den gegenwärtig sehr guten Chancen durch die Aufnahme einer Berufsausbildung.

## **Meilensteine**

Die gute personelle Ausstattung ermöglicht uns, Jugendlichen mit einer noch höheren Kontaktdichte engmaschig zu beraten und zu betreuen. Vereinbarte Schritte werden mindestens alle 4 Wochen besprochen und weiterentwickelt oder angepasst. Mit der Einführung von JubaTÜ wollen wir in 2019 vermehrt auch marginalisierte Jugendliche erreichen, die den Weg ins Hilfesystem bisher nicht gefunden haben.

Die 40 Ausbildungsintegrationen junger Geflüchteter sind das Wiederholungsziel für 2019. Ebenso die vollständige Anschreibeaktion für unsere Schüler in der (Vor-)Entlassklasse bis Ostern 2019 inklusive frühzeitiger Übergabe an die Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung.

## **2.2. Fachkräftesicherung**

Der kontinuierlichen Qualifizierung der Arbeitskräfte kommt eine besondere Bedeutung zu. Der Anteil an Ungelernten hat erneut zugenommen. Wir nutzen die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose, für Beschäftigte und für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen in den Beruf.

Langzeitarbeitslosigkeit/Langzeitleistungsbezug begegnen wir auch in 2019 präventiv, indem wir einen Förderschwerpunkt auf berufliche Qualifizierung legen.

Wir beraten frühzeitiger und noch intensiver als bisher Frauen, junge Erwachsene, Ungelernte und Wiederungelernte.

Geplant sind für das kommende Jahr insgesamt 150 Förderungen der beruflichen Weiterbildung, darunter 30 abschlussorientierte Qualifizierungen.

Wir nutzen neben der Maßnahme „Grundkompetenzen“ auch das Konzept „Erfolgreich durchstarten“ zur Gewinnung eines höheren Kundenpotenzials für berufliche Weiterbildung und abschlussorientierte Förderungen.

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. Das große Angebot an gemeldeten Ausbildungsstellen bietet Chancen, die wir durch die Direktüberstellung von marktfähigen Kundinnen und Kunden an den Arbeitgeberservice erschließen wollen.

## **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. Der gemeinsame Arbeitgeberservice wird ebenfalls frühzeitig eingebunden.

## **Meilensteine**

Ab dem Jahresbeginn 2019 steht allen Integrationsfachkräften die gemeinsame Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Tübingen über förderbare Qualifizierungen zur Verfügung.

Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden, die für eine Vollausbildung aus unterschiedlichsten Gründen noch nicht in Frage kommen, in stärkerem Umfang die Teilnahme an Teilqualifizierungen (TQ) ermöglichen, die in den Bereichen Metall, Lager und Logistik bzw. für die Fachkraft im Gastgewerbe angeboten werden.



### **2.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit**

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.

Inbesondere für den Personenkreis, der schon lange vergeblich nach Arbeit suchte, wird mit dem geplanten Teilhabechancengesetz eine neue Perspektive eröffnet und ein Weg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen geebnet.

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

#### **2.3.1. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt fördern**

Mit den neuen Fördermöglichkeiten nach §§ 16i und 16e SGB II werden wir die Aufgabe angehen, 60 Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose wieder in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Wir richten damit ein besonderes Augenmerk darauf, Teilhabe am Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verwirklichen.

Auch zu diesem Zweck realisieren wir das Projekt „Erfolgreich durchstarten“ mit den Modulen „individuelles Coaching“ – „Berufsfeldorientierung in 7 Berufsfeldern“ – „betriebliches Praktikum“, um den Übergang in angemessenen und individuell auswählbaren Schritten zu ermöglichen.

Darüber hinaus stehen für alle Kundinnen und Kunden individuelle Coachingangebote mit dem Ziel, die Bewerbungsstrategie zu optimieren und mindestens 250 betriebliche Erprobungen zur Verfügung.

Das Projekt „erfolgreich Durchstarten“ steht allen Kunden/innen offen, die bereit sind, an einer neuen Orientierung und Perspektive für sich mitzuarbeiten. Einen wichtigen Beitrag leistet der Betriebsakquisiteur, der in Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice am regionalen Arbeitsmarkt tätig sein wird, um Unternehmen dafür zu gewinnen, auch Menschen mit einer brüchigen Berufsbiographie zu beschäftigen.

Wir haben eine gemeinsame Verantwortung. Für den Erfolg ist die Bereitschaft der Unternehmen, der Kommunen, der Städte und sozialen Träger diese Menschen einzustellen, unerlässlich. Wir steuern gute Beratungsleistung, beschäftigungsbegleitendes Coaching und unkomplizierte Antragsverfahren dazu bei.

#### **2.3.2. 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, Jugendliche ab 24 Jahre und Minijobbern schon ab 18 Jahre, die am Übergang zur Langzeitarbeitslosigkeit stehen. Zu dieser Zielgruppe gehören nun auch geflüchtete Männer und Frauen, bei denen der Spracherwerb abgeschlossen ist.

Im Projekt ABC liegt unser Schwerpunkt auf Minijobbern, Single-BGs und Partner-BGs (25 - 35 J. mit 1 bzw. 2 Kind(ern)). Bei den Partner-BGs geht es uns darum, den in den Jahren 2017 und 2018 begonnenen familienzentrierten Ansatz auszubauen. Wir werden weiterhin pro Vollzeitkraft 10 Familien in der Beratung und Betreuung haben.

Um eine intensive und qualitativ hochwertige Beratung und Vermittlung zu ermöglichen, sind die guten Betreuungsrelationen von 1:120 je Vermittlungsfachkraft der Schlüssel zum Erfolg. Im Rahmen monatlicher Beratungsgespräche werden Handlungsbedarfe erkannt, passgenau Netzwerkpartner eingeschaltet (z.B. Schuldenberatung, Suchtberatung, Berufspsychologischer Dienst etc.), Qualifizierungsbedarfe rasch und zielgerichtet eingeleitet oder eine passende Arbeitsstelle gefunden. Die enge Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice trägt zum Erfolg bei.

### **Chancen**

Das Projekt ABC hat sich insbesondere im Bereich der Vermittlungsarbeit i. e. S. weiterentwickelt. Auch bei Kunden mit verfestigter Beschäftigungslosigkeit ergeben sich Integrationschancen. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten im Rahmen der intensiveren Begleitung einen veränderten Blick auf ihre derzeitige Situation und es eröffnen sich neue berufliche Möglichkeiten.

### **Risiken**

Die Schnittstellen sind jetzt definiert. Daher ist das Risiko, Zeit im Integrationsprozess zu verlieren, minimiert. Die Übergaben in das ABC-Projekt erfolgen frühzeitig bevor die Aufnahmekriterien erreicht sind.

### **Meilenstein**

Wir planen im Jahr 2019 unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung des familienorientierten Ansatzes mit 130 Integrationen.

Ein Projektbericht wird auch in diesem Jahr die Arbeit des ABC Projekt transparent machen.

### **2.3.3. 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 erhalten in 2019 Unterstützung. In diesem kooperativen Aushandlungsprozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen mit unseren Netzwerkpartnerschaften geplant.

Netzwerkpartnerschaften bedeuten den Dreh- und Angelpunkt im Fallmanagement. 2018 fand erstmalig unser „Markt der Möglichkeiten!“, ein neues Format der Zusammenarbeit der Eingliederungshilfe des Landratsamtes und des Teams Fallmanagement statt. 15 Netzwerkpartner traten in einen fachlichen Austausch. Ziel war, die individuellen Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden noch besser abzustimmen, damit die Angebote der Netzwerkpartner genutzt werden können.

Ziel des Fallmanagements ist die mittel- oder unmittelbare Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen. Von unseren Kundinnen und Kunden wird zielgerichtet Mitwirkung eingefordert, damit mittels kleiner Schritte das Ziel der Arbeitsaufnahme gelingen wird.

Hier stellen wir immer wieder fest, dass das Thema Gesundheit im Vordergrund steht. Langzeitarbeitslose Personen haben ein deutlich höheres Risiko körperlich oder psychisch zu erkranken. Ein Schwerpunkt im beschäftigungsorientierten Fallmanagement ist daher die Gesundheitsförderung und die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen. Wir haben 2018 einen Gesundheitstag mit Gesundheitschecks (Körperfettmessung, Lungenfunktion, Rückentest sowie Gesundheitsvortrag) angeboten und das Angebot der Kasse beworben.

Das Thema Gesundheitsorientierung, Ernährungsberatung und Stressbewältigung werden wir 2019 intensivieren.

Stabilisierend wirken sich die ESF-Maßnahmen „JOIN“, unsere Arbeitsgelegenheiten und unsere kommunalen Eingliederungsmaßnahmen (Psychosoziale Angebote, Schuldner- und Suchtberatung) aus.

## **Chancen**

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement trägt zu der Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt bei, indem die physische und psychische Gesundheit gestärkt und Hemmnisse abgebaut werden. Mit dem geplanten Teilhabechancengesetz gehen wir davon aus, dass mit dieser weitreichenden Förderung von Arbeitgebern Kundinnen und Kunden des beschäftigungsorientierten Fallmanagements auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Aber es geht auch um Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

## **Risiken**

Dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement ist es wichtig, Kundinnen und Kunden vor Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit zu betreuen. Deshalb sollen 50% aller Fallmanagementneukundinnen und -kunden vor Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit von der Arbeitsvermittlung dem Fallmanagement zugewiesen werden. Die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit wird verhindert

## **Meilenstein**

Im Zeitraum vom Januar 2018 bis Oktober 2018 wurden 25 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 2019 planen wir mit 70 erfolgreich abgeschlossenen Fallmanagement-Fällen sowie 5 erfolgreiche §16i-Integrationen.

### **2.3.4. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, hier Alleinerziehende und Erziehende**

Wie auch in den vergangenen Jahren gilt es, im Rahmen des Fachkräftebedarfs das Potenzial der (Allein-)Erziehenden zu aktivieren und zu fördern. Das Angebot der BCA für 2019:

- Ansprache der Alleinerziehenden und Erziehenden während der Elternzeit
- Ansprache von geflüchteten Frauen ohne Spracherwerb während der Elternzeit
- Aktivierung in Gruppeninformationsveranstaltungen unter Beteiligung von Netzwerkpartnerschaften

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

Da die Integrationsarbeit vor allem bei den Integrationsfachkräften liegt, gilt es, die Gender-Kompetenz zu stärken. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn der Auf- und Ausbau entsprechender fachlicher Qualifikationen erfolgt. Damit sind Fortbildungen gemeint, die das Thema Gleichstellung und veränderte Rollenbilder von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt explizit adressieren, so dass es den Vermittlungsfachkräften mit ergänzendem fachlichem Know-how möglich wird, systematisch gleichstellungsorientiert zu arbeiten.

### **2.3.5 Auf Bedarfsgemeinschaften mit Kindern fokussieren**

Bei Langzeitleistungsbeziehern/Langzeitarbeitslosen haben die Vermittlungsfachkräfte immer den ganzheitlichen familienzentrierten Ansatz als Querschnittsaufgabe im Blick. Von Beginn an und durchgängig wird im fortlaufenden Beratungsprozess die familiäre Situation berücksichtigt. Insbesondere gilt dies in einer engeren Kontaktdichte bei unseren Zielgruppen im Projekt ABC-Netzwerk und bFM.

Im Jobcenter Landkreis Tübingen erfolgt die Zuordnung der Kundinnen und Kunden seit Anfang an BG-orientiert. Dabei erfolgt eine enge Einbeziehung der BCA und eine verzahnte Zusammenarbeit mit den Trägern und dem kommunalen Partner (insbesondere mit den Jugend- und Familienberatungszentren). Die familienbezogene Netzwerkarbeit wird insbesondere durch die Netzwerkarbeit des Fallmanagementteams unterstützt.

## **Chancen**

Wir beraten und aktivieren Alleinerziehende, Erziehende und Familien 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. Die Vermittlungsfachkräfte nutzen Fortbildungsangebote zum Thema Gleichstellung.

## **Risiken**

Arbeitgeber erwarten 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 19,2% (Juni 18) und in Tübingen lag dieser im gleichen Zeitraum bei 17,0%. Wir wollen dieses gute Ergebnis 2019 halten.

## **2.4. Die Vermittlung intensivieren und durch bewerberorientierte AG-Ansprache stärken**

### **2.4.1. Schwerbehinderte**

Im Jobcenter Landkreis Tübingen sind nahezu unverändert zum Vorjahr 82 schwerbehinderte arbeitslose Kundinnen und Kunden gemeldet. Die Kundinnen und Kunden sind in die Vermittlungsaktivitäten einbezogen. Qualifizierungsmaßnahmen und regelmäßige Beratungsgespräche werden bedarfsorientiert angeboten.

## **Chancen**

Der derzeit gute Arbeitsmarkt bietet Chancen, Arbeitgeber 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**

Durch die Fortführung der Integrationsaktivitäten wollen wir den Bestand um weitere 10% verringern.

## 2.4.2. 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, setzen wir die gute Zusammenarbeit mit dem AGS fort:

- Überstellung marktgängiger Kundinnen und Kunden an den AGS, wöchentliche gemeinsame Gespräche mit Integrationsfachkraft + Kunde + AGS im Jobcenter fort.
- Maßnahmen bei Arbeitgebern und enger Kontakt zum Arbeitgeber 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 Kundinnen und Kunden
- regelmäßiges Austauschformat zwischen den Teamleitungen M&I und AGS

### 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 beraten.

### Risiken

Durch den fortschreitenden digitalen Umbau der Arbeitswelt werden Arbeitsplätze für Ungelernte wegfallen.

### 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%.

## 2.5. 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-Veranstaltung“ in arabischer Sprache (Infos zur Antragsstellung und zur beruflichen Eingliederung)
- Begleitung und Beratung beim Spracherwerb in entsprechenden Sprachkursen
- „Berufliche Kompetenzerfassung“, „MySkills“ bedarfsorientiert nutzen.
- Vielfältige begleitende Maßnahmen (z.B. PerF, Einfach in Arbeit für Frauen, Einfach in Arbeit für Männer, 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 27,1% übersteigt der Anteil Flucht/Asyl deutlich den Landesschnitt. Rund 69 % der Geflüchteten sind unter 35 Jahre alt, überwiegend sind es männliche Bewerberinnen und Bewerber aus Syrien. Wir aktivieren unsere Geflüchteten 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“ – MySkills, 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 2019 300 geflüchtete Menschen in Arbeit und Ausbildung integrieren.

### **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 wird durch das in 2018 eingeführte Interne Kontrollsystem sichergestellt und risikoorientiert angepasst.
- 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 2019 angeboten. Das Leitsystem im Haus und die Welcomeveranstaltung legen einen Grundstein für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leistungsbereiches werden in 2019 zum Thema Leistungsberatung intensiv geschult.

### 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

Für das Jahr 2019 plant das JC Landkreis Tübingen mit 100,5 Vollzeitäquivalenten. Der Personalhaushalt bietet dazu 81 BA-Stellen, 15,6 kommunale Stellen und die Möglichkeit von 3,3 Ermächtigungen. Der Befristungsanteil konnte von einst über 20% im Jahresdurchschnitt 2018 auf 6,6% gesenkt werden. Um unsere operativen Aufgaben mit den erforderlichen Betreuungsschlüsseln umsetzen zu können, muss dieser Personalstand gehalten werden können. Tübingen hat in seinem Vergleichstyp Id immer noch einen niedrigen Anteil an kommunalem Personal, hat aber im Dezember 2018 den Anteil auf 16,0% erhöht. Der kommunale Personalanteil spreizt im VT von 14,8% bis 45,6%. Der durchschnittliche Wert liegt 29,3%. 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 2019	Ist Dez 18	Delta Soll 19 - Ist 18	Bereich	Funktion	Soll 2019	Ist Dez 18	Delta Soll 19 - Ist 18
<b>sonstiges operatives Personal</b>					<b>Leistungsgewährung</b>				
	GF	1,0	1,0	0,00		Teamleiter	2,0	2,0	0,00
	Stellvertretung	1,0	1,0	0,00		Aufgabenträger Leistung	32,0	32,4	0,35
	Bereichsleiter	1,0	1,0	0,00		Unterhalt	3,0	3,0	0,00
	SGG	2,0	2,0	0,00		AAS	3,0	3,0	0,00
	OWI / Aussendienst	1,0	1,0	0,00					
<b>sonstiges administratives Personal</b>					<b>M&amp;I</b>				
	BGF	2,0	2,0	0,00		Teamleiter	3,0	3,0	0,00
	Controlling/Finanzen	1,0	1,0	0,00		Integrationsfachkräfte U25	7,0	7,1	0,10
	Fachexperte	1,0	1,0	0,00		Integrationsfachkräfte Ü25	24,0	24,3	0,30
	BCA	0,5	0,5	0,00		AGS IFK	2,0	2,0	0,00
	PR	0,5	0,5	0,00		Abrechnungsbüro	5,0	4,9	-0,10
	Gleib	0,5	0,5	0,00		Eingangszone mit roll. Telefonie	8,0	7,3	-0,70
						Summe	100,5	100,5	-0,05

#### 3.2. Budget

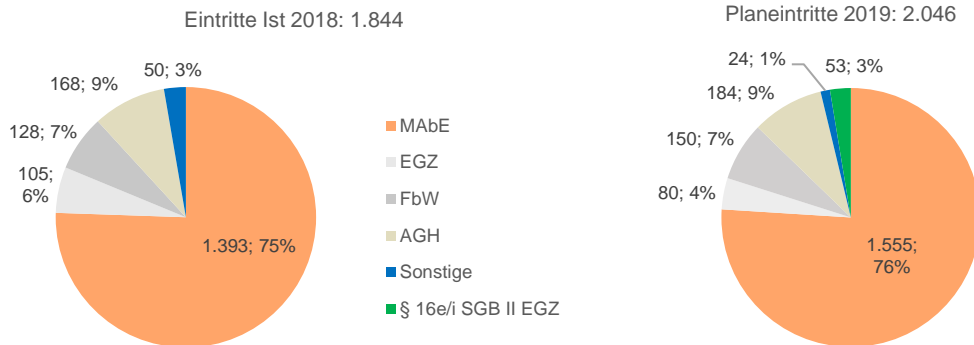
##### Gesamtbudget

Dem JC LK Tübingen wurde für das Jahr 2019 ein Gesamtbudget von 12.830.423 € zugewiesen. Zum Vorjahr entspricht dies einer Steigerung um 1.749.296 € bzw. um 15,8 %. In der Mittelzuteilung für 2019 sind Mittel zur Umsetzung des neuen Teilhabechancengesetzes enthalten. Durch geplante Personalmehrungen und durch allgemeine Kostensteigerungen wie Tarifierhöhungen starten wir ins Jahr 2019 mit einem Umschichtungsbetrag von 332.000 € vom Eingliederungsbudget ins Verwaltungskostenbudget. 2018 war ein Umschichtungsbetrag von 250.000 € erforderlich.

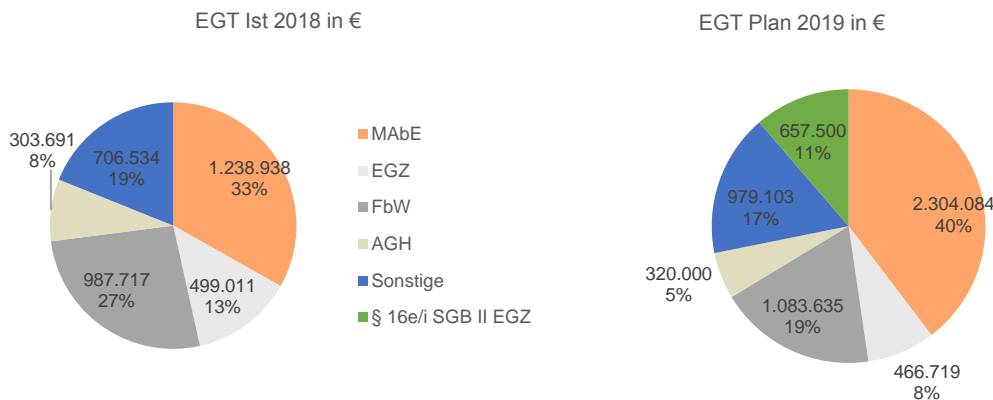


## Eingliederungsbudget

Um die guten Integrationsergebnisse auch im nächsten Jahr weiterhin zu verbessern, benötigen wir zur Aktivierung und Qualifizierung 2.046 Eintritte in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.



Der Instrumentenmix bleibt nahezu unverändert. Der Fokus liegt auch im Jahr 2019 auf Aktivierung und Qualifizierung. Neu hinzugekommen sind die Fördermöglichkeiten nach dem Teilhabechancengesetz im Sinne der §§ 16i, e SGB II und die Maßnahmen für Jugendliche nach dem § 16h SGB II. Zur Finanzierung der in 2019 geplanten Eintritte und zur Deckung der bereits in den Vorjahren begonnenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen steht im Haushaltsjahr 2019 ein Budget von insgesamt 5.477.240 € zur Verfügung (Mittelzuteilung von 5.809.240 € abzüglich des Umschichtungsbetrags von 332.000 €). Diesen Betrag wollen wir 2019 vollständig zur Förderung unserer Kunden einsetzen.



Die Schwerpunktsetzung bei den Instrumenten der Aktivierung und Qualifizierung bleibt. Ins Jahr 2019 starten wir mit einer unbedenklichen Überplanung des Budgets von gut 300.000 €.

## Kommunale Leistungen

2019 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 kompakt“ des Landkreises teilnehmen.

## Verwaltungskostenbudget

Im Verwaltungskostenbudget 2019 stehen insgesamt 7.353.183 € zur Verfügung (Mittelzuteilung 7.021.183 € + Umschichtungsbetrag 332.000 €). 2018 waren es 6.829.976 € (Zuweisungsbetrag 6.579.976 € + Umschichtungsbetrag 250.000 €). Die Steigerung für 2019 beträgt 523.207 € bzw. 7,7 %. Die im Vergleich zu 2018 zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel dienen insbesondere der Finanzierung von Personalzuwächsen und von Tarifsteigerungen. Bei den Personalkosten planen wir die erforderlichen 100,5 VZÄ. 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

Die als mögliche Hebel identifizierten Maßnahmen sollen zur Leistungssteigerung beitragen und damit helfen, die auf den Markt ausgerichteten Strategien bestmöglich umzusetzen.

### Prozesse

- Im Führungskräfteworkshop 2018 wurde für das Leitbild des Jobcenters Landkreis Tübingen die konkrete Umsetzung zur Weiterentwicklung für die Schwerpunktthemen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden festgelegt. Über 6 Monate hinweg wird je ein weiterer Themenschwerpunkt des Leitbildes vertieft.
- Ziele transparent für alle Mitarbeiter gestalten: 2019 gibt es, wie bereits im Vorjahr, eine Jahresauftaktveranstaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Landkreis Tübingen
- Verstetigung der eAkte unter Berücksichtigung der Entwicklung des Scanvolumens durch Nachsteuerung bei den seitherigen Festlegungen
- KV-Prozesse zur Verstetigung der eAkte und Bearbeitung der wesentlichen Schnittstellen / Kommunikation im Bereich M&I – Eingangszone - Leistungsgewährung
- Verlaufsbezogene Kundenbetrachtung wird weiterhin zur Qualitätssteigerung in der Vermittlungsarbeit beitragen
- Einführung der Leistungsrechtlichen Beratung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Leistungsgewährung, Eingangszone, Unterhalt, SGG/OWiG bis 07/2019
- 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.
- Fortführung der Expertenrunde zur Verbesserung in der Umsetzung von leistungsrechtlichen Fachthemen. 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
- Handlungsfelder aus der Gesundheitsbefragung aufgreifen und umsetzen, Betriebliches Gesundheitsmanagement durch entsprechendes Angebot intensivieren

### 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 2019 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.

- Integrationsquote +0,2 %
- Bestand Langzeitleistungsbezieher +3,8 %

Die Entwicklung Zahl der Langzeitleistungsbezieher ohne Flucht/Asyl konnte in den letzten 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 auch weiterhin erhöhen, mittel- und langfristig aber auch aus der Hilfebedürftigkeit herausführen.

Kennzahl	Ist Ende 2018	Ziel Ende 2019	Veränderung
IQ insgesamt	28,8%	28,9%	+0,2%
IQ ohne Flucht	31,6%	31,3%	-1,0%
IQ Flucht	21,4%	22,5%	+5,0%
LLU insgesamt	19.871.201 €	19.493.648 €	-1,9%
LLU ohne Flucht	13.339.477 €	13.112.706 €	-1,7%
LZB insgesamt	3.167	3.287	+3,8%

## Abkürzungsverzeichnis

AAS	Antragsausgabeservice
ABC	Projekt Aktivierung Beratung Chancen für Minijobber und Single-BGen
AG	Arbeitgeber
AGH	Arbeitsgelegenheit
AGS	Arbeitgeber Service der Agentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
bFM	beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
BG	Bedarfsgemeinschaft: zusammen lebende Personen (Familien), die leistungsrechtlich als eine Einheit betrachtet werden
BGF	Büro der Geschäftsführung
BW	Baden-Württemberg
eAkte	elektronische Akte, Dokumente werden digital gespeichert
EGZ	Eingliederungszuschuss bei Aufnahme einer Beschäftigung
eLb	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfonds
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
gE	gemeinsame Einrichtung
GF	Geschäftsführung
GleiB	Gleichstellungsbeauftragte
IFK	Integrationsfachkraft; Vermittlerinnen und Vermittler
IQ	Integrationsquote
JC LK	Jobcenter Landkreis
JDW	Jahresdurchschnittswert
JuBA Tü	Jugendberufsagentur Tübingen
KomBer	Maßnahme Kombination berufsbezogene Sprachförderung für Geflüchtete
KompAS	Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb für Geflüchtete
LLU	Leistungen zum Lebensunterhalt
LZB	Langzeitleistungsbezieher
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
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
PDL	Personal Dienstleister, Zeitarbeitsfirmen
PerF	Maßnahme Perspektiven für Flüchtlinge
PM	Phasen-Modell (4PM = 4-Phasen-Modell)
PR	Personalrat
RD	Regionaldirektion
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Buch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
TE	Tätigkeitsebene
TQ	Teilqualifizierung
U25	Kunden im Alter von 15 bis 24 Jahren (unter 25 Jahre alt)
ubH	umschulungsbegleitende Hilfen
VJ	Vorjahr
VM	Vormonat
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