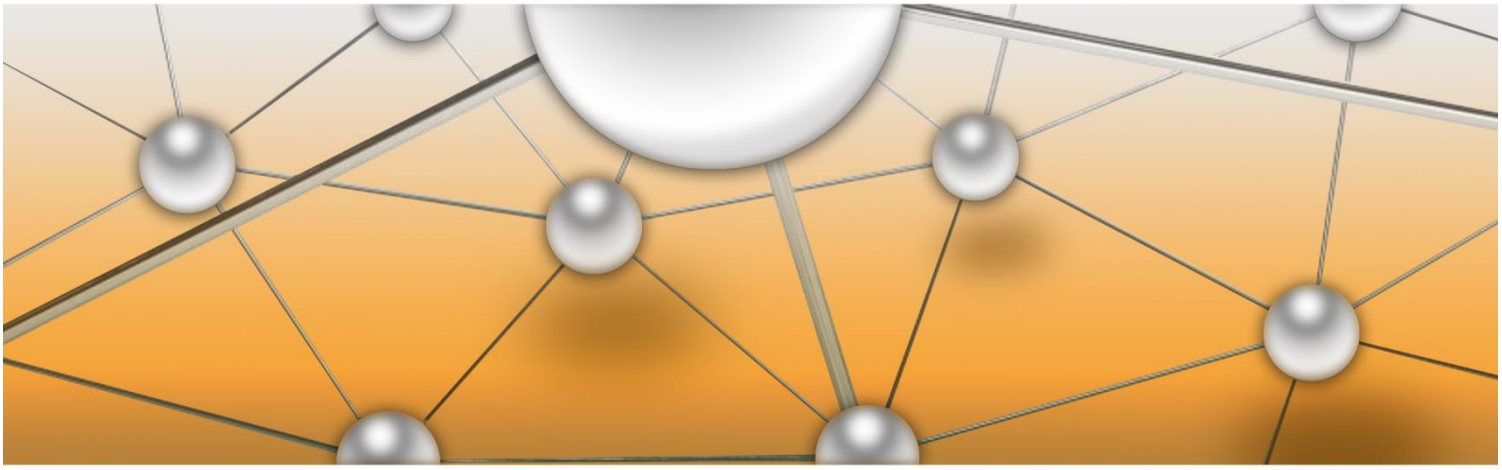
jobcenter UCKERMARK



Arbeitsmarktprogramm 2019/2020

SGB II – Optionskommune
Landkreis Uckermark

Stand: 20.11.2018

Inhaltsverzeichnis

Präambel **3**

1 Der Landkreis Uckermark als Standort des Jobcenters Uckermark **3**
1.1 Konjunkturelle Entwicklung 3
1.2 Bevölkerungsentwicklung 5

2 Eckwerte des Arbeitsmarktes **5**
2.1 Arbeitsmarktentwicklung 5
2.2 Ausbildungsmarkt 7
2.3 Kundenstruktur 7

3 Strategische Ausrichtung **10**

4 Operative Schwerpunkte **12**
4.1 Kontinuierliche Begleitung junger Menschen am Übergang Schule-Beruf 12
4.2 Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs 15
4.3 Sicherung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit 19
4.4 Qualitätsarbeit – konsequente und zielführende Fallmanagementarbeit 20
4.5 Soziale Teilhabe ermöglichen und langfristig an Arbeit heranführen 21

5 Finanzielle Ressourcen zur Aufgabenerledigung **22**

Redaktionelle Anmerkung:
In dem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die zusätzliche Ausformulierung in der weiblichen Form verzichtet. In jedem Fall ist sowohl die männliche als auch die weibliche Person angesprochen.

Präambel

Das vorliegende Arbeitsmarktprogramm soll einer breiten Öffentlichkeit die Ziele und die daran ausgerichtete Ausgestaltung der Aktivitäten und Beiträge des Jobcenters Uckermark zur Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger bei der Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit in den kommenden zwei Jahren aufzeigen.

Das vorliegende Programm wurde für einen Zwei-Jahres-Zeitraum entwickelt. Nach wie vor besteht im Rechtskreis des SGB II überwiegend verfestigte Arbeitslosigkeit, die nur mit langfristigen Integrationsstrategien aufgebrochen werden kann. Das zweijährige Arbeitsmarktprogramm trägt dem Rechnung.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktprogramms sowie dessen strategische Ausrichtung basieren auf einer Analyse der konjunkturellen Entwicklung des Landkreises Uckermark als auch auf einer Einschätzung zur Entwicklung des Arbeitskräftepotentials. Darüber hinaus wurde eine detaillierte Kundenstammanalyse mit der u. a. Altersstruktur, Qualifizierungsstand und Profillagen näher beleuchtet wurden, zugrunde gelegt. Ein Facharbeitskreis, bestehend aus erfahrenen Mitarbeitern des Jobcenters Uckermark, hat unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt operative Schwerpunkte herausgearbeitet und diese mit konkreten Handlungsstrategien untersetzt. Das Eckpunktepapier wurde in der Folge mit betroffenen Fachämtern diskutiert und im Beirat des Jobcenters sowie im Ausschuss für Arbeit Soziales und Gesundheit erörtert.

1 Der Landkreis Uckermark als Standort des Jobcenters Uckermark

Der Landkreis Uckermark liegt im Nordosten des Landes Brandenburg – nur 80 km von Berlin entfernt. Mit 3.077 km² ist er einer der größten Landkreise Deutschlands.

Die Uckermark gehört mit 120.878 Einwohnern (Stand 31.12.2016) zu den am dünnsten besiedelten Regionen Deutschlands (39 Einwohner/km²). Die Uckermark setzt sich aus den 3 amtsfreien Gemeinden Uckerland, Nordwestuckermark und Boitzenburger Land sowie aus 26 amtsangehörigen Gemeinden der Ämter Brüssow, Gramzow, Gartz (Oder), Oder-Welse und Gerswalde zusammen. Zur Uckermark gehören ebenfalls die Städte Angermünde, Lychen, Prenzlau, Schwedt/Oder und Templin, von denen die größte Stadt Schwedt/Oder gerade 30.182 Einwohner (Stand 31.12.2016) zählt.

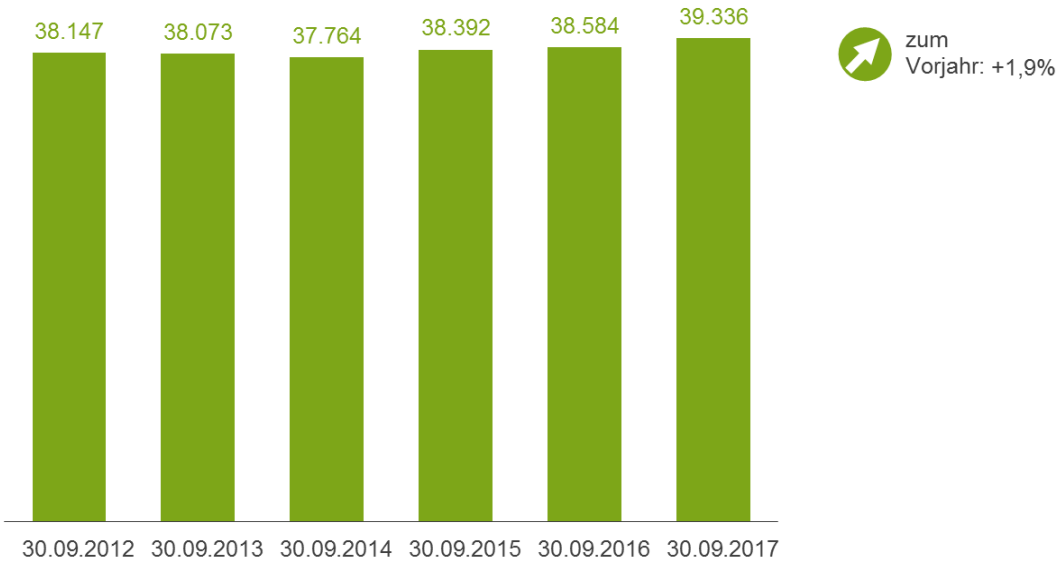
1.1 Konjunkturelle Entwicklung

Der Landkreis Uckermark hat in den zurückliegenden Jahren eine positive wirtschaftliche Entwicklung erfahren. Das Bruttoinlandsprodukt zeigt seit 2011 einen langfristigen Aufwärtstrend, der oberhalb des Landesdurchschnitts liegt. Wesentliche Ursache für diese Entwicklung ist die hohe Wertschöpfungstiefe im Industriepark Schwedt/Oder.

Den eigentlichen Schwerpunkt in der Unternehmenslandschaft der Uckermark machen jedoch die Kleinst- und Kleinunternehmen aus. Von den 3.236 bestehenden Unternehmen (Stand 06/2017) beschäftigen fast 80 Prozent weniger als 10 Beschäftigte. Insgesamt ist die Anzahl der Unternehmen leicht rückläufig. Gleichzeitig ist seit 2015 ein stetiger Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen.

Beschäftigungsentwicklung in der Uckermark

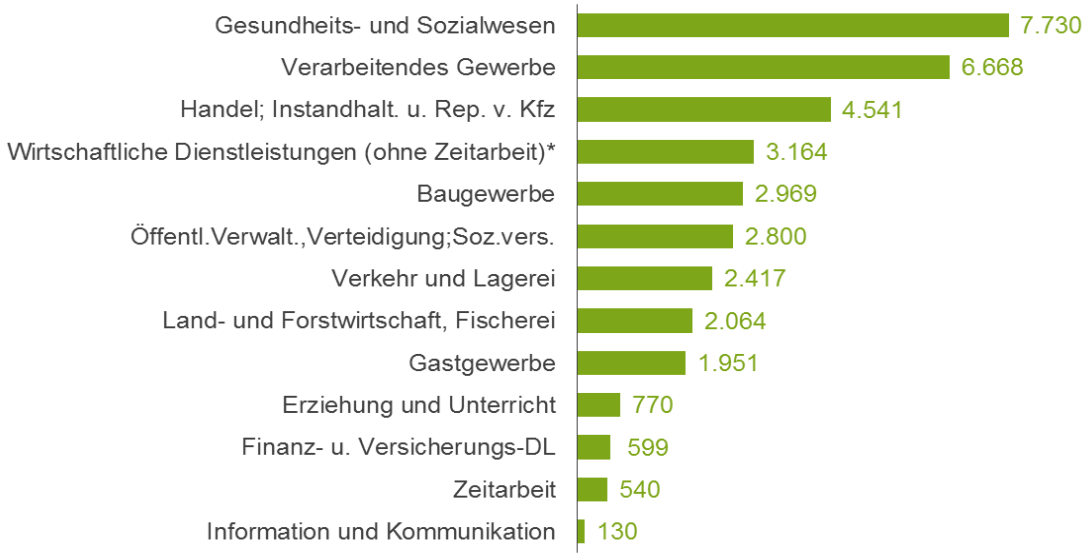
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung am Arbeitsort, Zeitreihe zum Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Stichtag jeweils 30.09.)



Zu den beschäftigungsintensivsten Branchen gehören das Gesundheits- und Sozialwesen, das verarbeitende Gewerbe sowie der Handel und die wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Beschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.09.2017)



Unabhängig von den Einflüssen konjunktureller Schwankungen ist für die Zukunft allgemein eine Fortsetzung dieser langfristigen Entwicklungstrends anzunehmen.

1.2 Bevölkerungsentwicklung

Die Einwohnerzahl bewegt sich landkreisweit in der jüngeren Vergangenheit auf einem relativ konstanten Niveau. Aufgrund der Altersstruktur und dem nach wie vor weitestgehend ausbleibendem Zuzug junger Menschen nimmt jedoch das Erwerbspersonenpotential kontinuierlich ab. Der Anteil der Bevölkerung unter 25 Jahren an der Gesamtbevölkerung liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig verlassen nach wie vor zu viele junge Menschen in der Uckermark die Schule ohne einen verwertbaren Schulabschluss. Diese Aspekte verschärfen die bestehenden Fachkräfteengpässe.

Strukturindikatoren
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2016)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Uckermark	Barnim
Demografie					
Bevölkerung	2.494.648	99.414	77.813	120.878	179.365
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-2,5%	-8,0%	-11,9%	-13,2%	+1,5%
Bevölkerung U25	20,1%	19,0%	18,0%	18,5%	20,2%
Bevölkerung ab 55	40,4%	42,7%	45,4%	44,9%	39,9%
Ausländeranteil	4,0%	3,1%	4,0%	3,8%	3,6%
Bevölkerungsdichte	84	39	36	39	121
Wanderungssaldo 18–24 Jahre	-1,4%	-0,5%	-1,2%	-2,3%	-0,8%

2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

2.1 Arbeitsmarktentwicklung

Der regionale Arbeitsmarkt befindet sich in einer anhaltend guten Grundverfassung. Im gesamten Jahresverlauf 2017 bestand eine durchweg hohe Arbeitskräftenachfrage, die im Sommer 2018 leicht rückläufig war. Von den an das Jobcenter Uckermark gemeldeten 1.169 Arbeitskräftebedarfen im Jahresverlauf 2017 konnten gut 63 Prozent bedient werden. Nachgefragt wurden Arbeitskräfte vorrangig in den Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen, Dienstleistung, Handel, Handwerk und Gastgewerbe.

Die Stellenbesetzung gestaltet sich zunehmend schwerer. Das Jobcenter Uckermark kann nur auf wenig geeignete und passgenaue Bewerber zurückgreifen. Fachkräfteengpässe in einzelnen Berufsfeldern, Bauberufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen werden zunehmend spürbar. In den überwiegenden Fällen muss einer Arbeitsaufnahme eine Aktivierung, Stabilisierung oder Qualifizierung vorgeschaltet werden. Diese Trendfortsetzung wird auch für die kommenden zwei Jahre erwartet.

Gleichzeitig arbeiten in der Uckermark überdurchschnittlich viele Beschäftigte im unteren Entgeltbereich. Zwar ist das Medianentgelt im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen, liegt aber in der Uckermark weiterhin deutlich unter dem Landesdurchschnitt.

Strukturindikatoren
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2016)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
Arbeitsmarkt					
Beschäftigte in Großbetrieben	22,3%	19,7%	14,2%	17,2%	15,7%
Medianentgelt	2.416 €	2.229 €	2.143 €	2.318 €	2.251 €
Beschäftigte im unteren Entgeltbereich	17,2%	19,4%	21,4%	18,9%	20,3%

Mit einer Arbeitslosenquote von 10,6 Prozent (September 2018) gehört die Uckermark nach wie vor deutschlandweit zu den Regionen mit der höchsten Arbeitslosigkeit.

Im September 2018 sind im Landkreis Uckermark 6.482 Menschen arbeitslos gemeldet, davon gehören allein 5.171 Personen dem Rechtkreis SGB II an und sind somit vom Jobcenter Uckermark zu betreuen.

Der Anteil Langzeitarbeitsloser ist nach wie vor mit 62,4 % im Rechtskreis SGB II sehr hoch, während der Anteil ausländischer Arbeitsloser im Vergleich zu anderen Regionen eher gering ausfällt.

Arbeitslose im Rechtkreis SGB II
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2018)

ausgewählte Merkmale	Bestand im September 2018	Arbeitslosenquote im September 2018
Im Rechtskreis SGB II		
Bestand an Arbeitslosen	**5.171**	**8,4 %**
Männer	2.704	52,2 %
Frauen	2.467	47,7 %
15 bis unter 25 Jahre	398	7,7 %
50 Jahre und älter	1.962	37,9 %
Langzeitarbeitslose	3.226	62,4 %
Schwerbehinderte	279	5,4 %
Ausländer	401	7,8 %

2.2 Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt in der Region ist gekennzeichnet durch einen Überhang auf der Bewerberseite. Im aktuellen Ausbildungsjahr konnte zwar ein leichter Anstieg der gemeldeten Ausbildungsstellen registriert werden. Gleichzeitig stiegen jedoch auch die Bewerberzahlen. Im Ergebnis fehlt es damit nach wie vor an ausreichend Ausbildungsstellen in der Region.

Darüber hinaus ist die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung junger Menschen insgesamt rückläufig; insbesondere Kleinstbetriebe ziehen sich zurück. Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage bzw. Interessen der Ausbildungsuchenden führen immer noch dazu, dass Berufsausbildungsstellen nicht besetzt werden. Ein weiterhin gravierendes Problem ist die bei vielen jungen Menschen fehlende Ausbildungsreife, die eine Ausbildungsaufnahme von vornherein ausschließt.

Gesamtübersicht zum Ausbildungsstellenmarkt im Landkreis Uckermark
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsjahr 2017/2018, Stand August 2018)

Merkmale	2017/2018	Veränderung gegenüber Vorjahr	2016/2017
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen			
Seit Beginn des Berichtsjahres	958	47	911
versorgte Bewerber	719	65	654
einmündende Bewerber	419	11	408
andere ehemalige Bewerber	250	46	204
Bewerber mit Alternative zum 30.09.	50	8	42
unversorgte Bewerber	239	-18	257
Gemeldete Berufsausbildungsstellen			
Seit Beginn des Berichtsjahres	535	21	514
betriebliche Berufsausbildungsstellen	535	21	514
außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen	-	-	-
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen im Monat	135	-3	138
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,56		0,56

2.3 Kundenstruktur

Im September 2018 wurden vom Jobcenter Uckermark 8.595 Bedarfsgemeinschaften betreut, darunter sind gut 58 Prozent 1-Personen-Bedarfsgemeinschaften. In den Bedarfsgemeinschaften leben insgesamt 14.772 Personen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 10.864, von denen 1.396 Personen zu den unter 25-Jährigen zählten. In knapp einem Drittel der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren. Mit diesen Werten besteht in der Uckermark immer noch eine überdurchschnittlich hohe SGB II – Quote.

Strukturindikatoren
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2017)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
Soziales					
SGB II – Quote	10,7%	12,2%	14,5%	9,6%	17,8%
SGB II – Quote U15	14,9%	16,5%	22,6%	13,2%	24,5%

Die Profillagen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stellen sich wie folgt dar:

Der Anteil arbeitsmarktferner Kunden macht fast 58 Prozent aus. Sie (Bewerbertyp D und E) weisen eine komplexe und damit integrationsferne Profillage auf. Eine Integration in den Arbeitsmarkt kommt lediglich langfristig und nur unter Zuhilfenahme verschiedener Unterstützungsangebote in Betracht. Aufeinander aufbauende individuelle Förderketten müssen den Weg in Beschäftigung ebnen.

Lediglich 12 Prozent der Kunden (Bewerbertyp A, B und C) gehören der Gruppe mit integrationsnahem Profil an. Bei ihnen erscheint die Arbeitsmarktintegration über kurz oder lang realistisch. Der Anteil an B- und C-Kunden hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen.

Rund 27 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Bewerbertyp X – Z) stehen für die Integrationsarbeit nicht zur Verfügung. Unterschiedlichste Ereignisse stehen einer Integration in Arbeit oder Ausbildung entgegen. Dazu zählen u. a.:

- Erziehung von Kindern unter 3 Jahren
- Pflege von Angehörigen
- massive gesundheitliche Einschränkungen
- Überprüfung der Erwerbsfähigkeit
- Erwerbstätige in Vollzeitbeschäftigung (Aufstocker)

Entwicklung der Bewerbertypen in den Jahren 2014 – 2017
(Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand September 2018)

Bewerbertypen		A	B	C	D	E	S	X	Y	Z
2017	Anteil in %	0,1	0,9	10,9	26,6	30,9	1,2	2,4	22,8	1,6
2016	Anteil in %	0,1	1,4	13,3	28,3	27,8	1,3	2,0	21,6	1,5
2015	Anteil in %	0,1	1,8	15,3	28,3	26,1	1,1	2,2	21,2	1,7
2014	Anteil in %	0,2	2,0	17,4	28,2	24,9	0,1	2,3	22,6	2,3

Ganz überwiegend treten bei den Kunden folgende Vermittlungshemmnisse auf:

- fehlende Mobilität
- Arbeitsentwöhnung, unzureichende Motivation/Eigeninitiative
- gesundheitliche Einschränkungen
- unzureichende oder nicht verwertbare Qualifikation

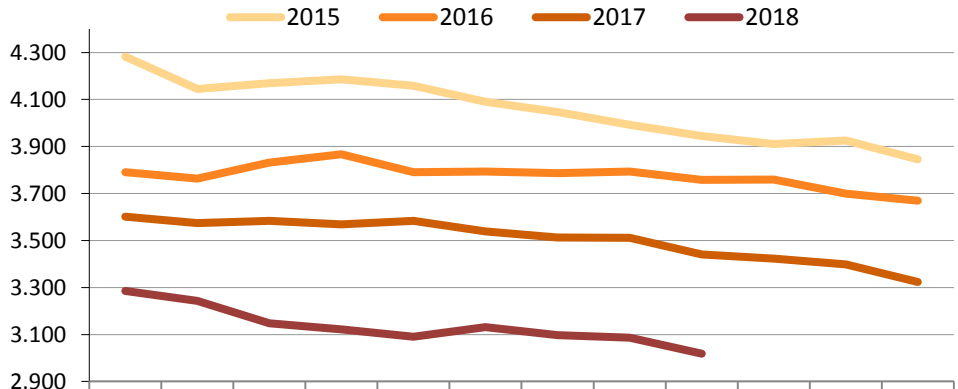
Ein Großteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weist mehrere Vermittlungshemmnisse parallel auf. Überdurchschnittlich viele Kunden verfügen nicht über einen Schul- oder Berufsabschluss.

Strukturindikatoren
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2016)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
Bildung					
Ausbildungsquote	3,6%	4,0%	3,8%	3,8%	3,6%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss	7,3%	10,0%	14,2%	6,4%	11,6%
Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung	7,8%	8,0%	7,5%	7,9%	8,3%

Bei der Entwicklung der erwerbstätigen Leistungsbezieher, die auf aufstockende SGB II – Leistungen angewiesen sind, ist in den zurückliegenden Jahren ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen gewesen.

Entwicklung der erwerbstätigen Leistungsbezieher mit aufstockenden SGB II-Leistungen in den Jahren 2015, 2016 und 2017 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, revidierte Daten bis Februar 2018, vorläufige Daten ab März 2018)



	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2015	4.282	4.145	4.169	4.186	4.158	4.090	4.047	3.992	3.945	3.911	3.925	3.845
2016	3.791	3.763	3.832	3.867	3.790	3.793	3.786	3.794	3.758	3.759	3.700	3.670
2017	3.601	3.574	3.584	3.569	3.583	3.538	3.513	3.511	3.440	3.423	3.398	3.323
2018	3.285	3.243	3.147	3.122	3.090	3.131	3.097	3.087	3.018			

Überdurchschnittlich viele Aufstocker sind lediglich geringfügig bzw. in Teilzeit beschäftigt, so dass unter Berücksichtigung der Gründe für die Teilzeitbeschäftigung im Einzelfall eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt und in der Folge der Leistungsbezug beendet werden könnte.
In vielen Fällen sind aber auch das niedrige Lohnniveau sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft ausschlaggebend für den aufstockenden SGB II – Leistungsbezug.

Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte
(Statistik der BA, Stand Januar 2018/ Oktober 2017 – Daten nach einer Wartezeit von 3 bzw. 6 Monaten)

Merkmal	Berichtsmonat	Veränderung zum Vorjahr		Anteile in %
		absolut	in %	
	1	2	3	4
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)		Januar 2018		
insgesamt	11.744	-948	-7,5	
erwerbstätige ELB	3.277	-306	-8,5	**100**
abhängig erwerbstätig	3.051	-276	-8,3	93,1
bis 450 Euro	1.594	-152	-8,7	48,6
über 450 bis 850 Euro	540	-18	-3,2	16,5
über 850 bis 1200 Euro	388	-93	-19,3	11,8
über 1200 Euro	529	-13	-2,4	16,1
selbständig erwerbstätig	234	-40	-14,6	7,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)		Oktober 2017		
insgesamt	11.909	-856	-6,7	
erwerbstätige ELB	3.411	-335	-8,9	**100**
abhängig erwerbstätig	3.168	-324	-9,3	92,9
in sozialvers.-pflichtiger Beschäftigung	1.608	-147	-8,4	47,1
in Vollzeit beschäftigt	559	-70	-11,1	16,4
in Teilzeit beschäftigt	1.049	-77	-6,8	30,8
ausschließlich geringfügig beschäftigt	1.255	-132	-9,5	36,8
ohne Beschäftigungsmeldung	305	-45	-12,9	8,9
selbständig erwerbstätig	255	-12	-4,5	7,5

3 Strategische Ausrichtung

Für die Laufzeit des Arbeitsmarktprogramms verpflichtet sich das Jobcenter Uckermark zur Erfüllung nachfolgend benannter strategischer Leitziele, die sich über sämtliche Handlungsfelder erstrecken und in den Prozessen wiederfinden.

1. ganzheitlich ausgerichtete, kontinuierliche und bedarfsgerechte Integrationsarbeit mit dem Ziel der nachhaltigen Beschäftigung

Die Profillagen der vom Jobcenter Uckermark betreuten Kunden erfordern zwingend eine individuelle Begleitung ausgerichtet an den Potentialen des Einzelnen als auch an den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Einzelne Integrationsschritte bauen kontinuierlich aufeinander auf; Übergänge werden unterstützend begleitet. Im gesamten Integrationsprozess gilt es die Rahmenbedingungen insbesondere die Bedarfsgemeinschaft des zu betreuenden Kunden mit zu betrachten.

2. Netzwerkarbeit – fundierte und nachhaltig gestaltete Zusammenarbeit mit allen Partnern des regionalen Arbeitsmarktes

Erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik in der Uckermark kann nicht allein vom Jobcenter gestaltet werden. Richtungsweisende Themen wie beispielsweise Bildung, Fachkräftegewinnung und Integration geflüchteter Menschen müssen weit über das SGB II hinaus gedacht werden. Es bedarf eines gemeinsamen zielgerichteten Handelns verschiedener Akteure. Hierzu zählen neben zahlreichen Wirtschafts- und Bildungspartnern sowie den Trägern von Arbeitsmarktdienstleistungen, die Agentur für Arbeit, die Kammern sowie verschiedene Fachämter des Landkreises Uckermark, insbesondere das Amt für Kreisentwicklung.

In den kommenden zwei Jahren wird es darum gehen, das bereits breit aufgestellte Netzwerk weiter auszubauen und die Netzwerkarbeit im Hinblick auf Transparenz und Verbindlichkeit weiter zu professionalisieren. Das Jobcenter Uckermark wird dazu seinen Beitrag leisten.

3. Qualitätsarbeit – Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung

Wir verstehen Qualitätsarbeit als einen stetigen, kontinuierlichen Prozess der kleinen Schritte mit dem Ziel den gesetzlichen Auftrag auf einem hohen Qualitätsniveau zu erfüllen. Dabei nähern wir uns der Qualitätsarbeit über die nachfolgend benannten Perspektiven an:

1. Themen (zum Beispiel: Beratungsqualität, Zielgruppenorientiertes Vorgehen)
2. Verfahren (zum Beispiel: Prozessmanagement, Internes Kontrollsystem)
3. Aufgaben (zum Beispiel: Fallarbeit mit den darunter fallenden Aufgaben Anamnese, Zieldefinition, Handlungsplanung etc.)

Die Steigerung der Beratungsqualität wird im Zeitraum 2019/2020 eine entscheidende Rolle spielen. Darüber hinaus werden Maßnahme- und Absolventenmanagement auf den Prüfstand gestellt.

4 Operative Schwerpunkte

Auf Grundlage der zuvor analysierten Rahmenbedingungen insbesondere unter Berücksichtigung der Kundenstruktur als auch aus der Prognose der Konjunktur- und Bevölkerungsentwicklung wird das Jobcenter Uckermark in den kommenden zwei Jahren die nachfolgend aufgeführten operativen Schwerpunkte umsetzen. Die operativen Schwerpunkte sind jeweils mit zahlreichen Handlungsansätzen untersetzt.

4.1 Kontinuierliche Begleitung junger Menschen am Übergang Schule-Beruf

Der erfolgreiche Übergang von der Schule in den Beruf ist eine wichtige Voraussetzung für ein unabhängiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe. Er ist ein wichtiger Schritt im Lebensverlauf und Verselbständigungsprozess junger Menschen und zugleich Voraussetzung für ihre berufliche und soziale Integration. Nach wie vor gelingt einer erheblichen Zahl junger Menschen der Eintritt in die Erwerbsarbeit nicht oder nur stark verzögert. Zwar ist es dem Jobcenter Uckermark zuletzt gelungen die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zu reduzieren; Unterstützungsbedarf besteht aber weiterhin.

Bestand an arbeitslosen Jüngeren von 15 bis unter 25 Jahren nach Personenmerkmalen (Rechtskreis SGB II)
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2018)

Ausgewählte Merkmale	Berichtsmonat	Vormonat	Vorjahresmonat	Veränderung gegenüber Vormonat		Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
				abs.	in %	abs.	in %
	1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt (15 bis unter 25 Jahre)	398	456	500	-58	-12,7	-102	-20,4
Alter							
15 bis unter 20 Jahre	124	157	170	-33	-21,0	-46	-27,1
20 bis unter 25 Jahre	274	299	330	-25	-8,4	-56	-17,0
Staatsangehörigkeit							
Deutsche	326	373	397	-47	-12,6	-71	-17,9
Ausländer	71	81	99	-10	-12,3	-28	-28,3
Dauer der Arbeitslosigkeit							
Nicht langzeitarbeitslos	272	326	361	-54	-16,6	-89	-24,7
unter 6 Monate	175	211	237	-36	-17,1	-62	-26,2
6 bis unter 12 Monate	97	115	124	-18	-15,7	-27	-21,8
Langzeitarbeitslos	126	130	139	-4	-3,1	-13	-9,4
1 bis unter 2 Jahre	78	83	89	-5	-6,0	-11	-12,4
2 Jahre und länger	48	47	50	1	2,1	-2	-4,0
3 Jahre und länger	22	21	16	1	4,8	6	37,5
Schulbildung							
Kein Schulabschluss	204	222	265	-18	-8,1	-61	-23,0
Hauptschulabschluss	115	135	134	-20	-14,8	-19	-14,2
Mittlere Reife	32	37	42	-5	-13,5	-10	-23,8
Fachhochschulreife	3	4	4	-1	-25,0	-1	-25,0
Abitur / Hochschulreife	10	10	9	-	-	1	11,1
Keine Angabe / keine Zuordnung möglich	34	48	46	-14	-29,2	-12	-26,1

Den Übergang von der Schule in den Beruf verbessern wir durch

- die Fortführung qualifizierter Berufsberatung an den Schulen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit
- die Organisation von vielseitigen Angeboten zur Berufs(früh)orientierung über den Arbeitskreis zur Berufsfrühorientierung
- die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten in Vorbereitung auf und zur Stabilisierung während der Ausbildung: Assistierte Ausbildung, Assistierte Ausbildung Brandenburg, ausbildungsbegleitende Hilfen
- die intensive Zusammenarbeit mit den Kammern, u.a. durch die gemeinsame Gestaltung der jährlichen „Herbstaktion“
- die intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Generierung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie dem gezielten Instrumenteneinsatz (z.B. Ausbildungsbonus, Eingliederungszuschuss)
- die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem regionalen Oberstufenzentrum mit dem Ziel insbesondere die Schüler im einjährigen Bildungsgang der Berufsfachschule zum Erwerb beruflicher Grundbildung (BFS-G) engmaschiger zu begleiten
- das Bereitstellen von Plätzen in der kooperativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- das Vermitteln in Angebote zur Nachholung des Schulabschlusses
- aufsuchende Jugendarbeit und niedrigschwellige Angebote u.a. im Rahmen des Projektes „Gemeinsam zum Ziel“ auf der Grundlage von § 16h SGB II.
- das Heranführen von Jugendlichen mit multiplen Vermittlungshemmnissen an den Ausbildungsmarkt mit Hilfe von speziellen Jugendmaßnahmen – MOVE, Jugendcoaching

Unterstützend wirken folgende Maßnahmen:

MOVE – Motivation, Orientierung, Vermittlung, Eingliederung
Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III

Zielsetzung:	persönliche Stabilisierung und Aktivierung als Basis für weiterführende Angebote (z. B. Jugendcoaching)	
Zielgruppe:	besonders benachteiligte junge erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit schwerwiegenden Problemlagen ohne Ausbildungsreife	
Teilnehmer:	Geschäftsstelle Angermünde	10 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Prenzlau	15 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Schwedt	15 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Templin	13 Teilnehmer
Inhalt u.a.:	Förderung der persönlichen, sozialen und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen Entwicklung der individuellen Belastbarkeit und lebensweltbezogener Handlungsfähigkeit Erhöhung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit u. a. durch fachpraktische Erprobung und Projektarbeit	

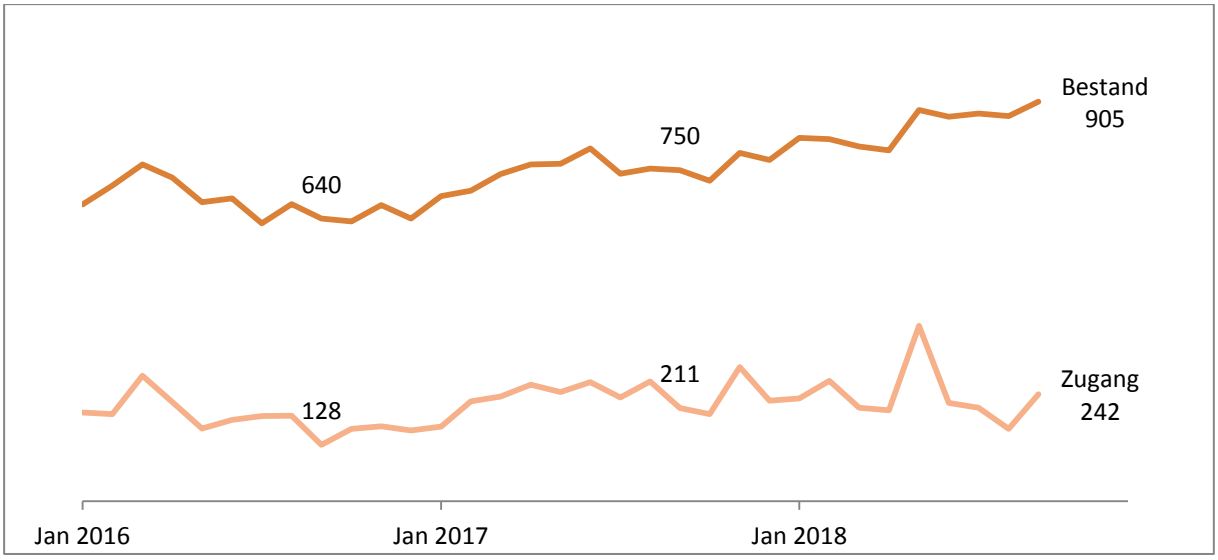
Jugendcoaching
Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III

Zielsetzung:	Vorbereitung und Vermittlung in ein stabiles Ausbildungsverhältnis	
Zielgruppe:	junge erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit erschwertem Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse	
Teilnehmer:	Geschäftsstelle Angermünde	10 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Prenzlau	20 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Schwedt	20 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Templin	10 Teilnehmer
Inhalt u.a.:	individuelles und intensives sozialpädagogisches (Einzel-)Coaching fachpraktische und betriebliche Erprobung sowie Projektarbeit Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme	

4.2 Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

Die positive wirtschaftliche Entwicklung in der Uckermark führt zu einer durchweg hohen Arbeitskräftenachfrage. Das bestätigen sowohl die kontinuierlich steigenden Beschäftigungszahlen als auch der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen.

Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen in der Uckermark
(Statistik der BA, Stand September 2018)



Gleichzeitig nimmt die Zahl direkt vermittelbarer erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Jobcenter Uckermark stetig ab. In den wenigsten Fällen kann der Arbeitgeberservice des Jobcenters Uckermark ad hoc auf Arbeitskräftenachfragen der Unternehmer reagieren. Regelmäßig müssen Arbeitsaufnahmen intensive Arbeitserprobungen oder auch Kompetenzvermittlungen und Qualifizierungsangebote vorgeschaltet werden.

Wir leisten einen Beitrag zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs durch

- bewerberorientierte Arbeitgeber- und Stellenakquise, vor allem für die Erschließung des Helfermarktes. Der hauseigene Arbeitgeberservice bietet persönliche Außendienste, Telefon-/Internetakquise sowie die Bereitstellung von Dienstleistungsangeboten sowohl für Arbeitgeber als auch für unsere Kunden an. Dazu gehören die gezielte Vorauswahl geeigneter Kunden, die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, ggf. Begleitung von Vorstellungsgesprächen als auch die Beratung zu verschiedenen Förderleistungen sowie die Organisation von Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Unternehmensausrichtungen.

- verschiedene Aktivitäten und Aktionen des Arbeitgeberservices mit dem Ziel Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammen zu bringen: Organisation von Aktionstagen, Stellenbörsen und branchenspezifischen Messen

- die Veröffentlichung aktueller Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Uckermark unter Regionaler Stellenmarkt Uckermark (www.ic-uckermark.de). Am 1. November 2016 brachte der Landkreis Uckermark den Regionalen Stellenmarkt Uckermark an den Start. Das Gemeinschaftsvorhaben der ICU Investor Center Uckermark GmbH und des Jobcenters Uckermark bündelt seit dem alle aktuellen Stellenanzeigen, Jobangebote und Ausbildungsstellen der gesamten Region und gibt damit regionalen Arbeitgebern die Möglichkeit, ihren Arbeitskräfte- und Azubibedarf sichtbar zu machen.



  Das Portal zielt darauf ab, alle Beschäftigungsmöglichkeiten der Region tagaktuell abzubilden und somit Perspektiven für Fachkräfte in der Uckermark aufzuzeigen. Das Stellenportal leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und effektiven Stellenbesetzung und erzielt in der Folge positive Effekte für die wirtschaftliche Entwicklung der Uckermark. Den Vermittlungsfachkräften sowie dem Arbeitgeberservice im Jobcenter Uckermark dient das Portal mit seinen unterschiedlichen Suchfunktionen als benutzerfreundliches Hilfsmittel im Integrationsprozess. Gern wird der Regionale Stellenmarkt auch von den Kunden des Jobcenters bei der Arbeitsuche genutzt.

- die Einrichtung einer Bewerberplattform für unsere arbeitsuchenden Kunden auf dem Portal des Regionalen Stellenmarktes. Die Kunden erhalten damit die Möglichkeit, sich mit ihrem Profil verschiedenen Arbeitgebern gleichzeitig vorzustellen.

- die intensive Begleitung und Unterstützung unserer ausländischen Kunden. Geflüchtete Menschen werden im Jobcenter Uckermark von spezialisierten Vermittlungsfachkräften betreut. Alle Sprachfördermöglichkeiten werden ausgeschöpft, in dem Folgesprachkurse frühzeitig im Anschluss an Integrationskurse initiiert werden. Auch informeller Spracherwerb kann ein gangbarer Weg sein. Falls eine Integration direkt im Anschluss nicht möglich ist, werden Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote aufeinander aufbauend in Gang gesetzt.

- die gemeinsame Entwicklung einer Bildungsstrategie für den Landkreis Uckermark. Im Anschluss an die Fertigstellung des Bildungsberichts im Frühjahr 2019 wird sich der Landkreis Uckermark mit Beteiligung des Jobcenters Uckermark um die Entwicklung einer Bildungsstrategie bemühen. In die Bildungsstrategie werden Themen wie gute frühkindliche Bildung, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie die langfristige Reduzierung von Schulabgängern ohne Schulabschluss einfließen.

- die bedarfsorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung – ausgerichtet an den Potentialen der Kunden und den Bedarfen des Arbeitsmarktes.

- ein umfassendes Absolventenmanagement rechtzeitig vor dem jeweiligen Maßnahmeende (FbW, BaE). Arbeitgeberservice und Fallmanagement bilden ein Arbeitsbündnis mit dem Ziel der nachhaltigen Vermittlung in Arbeit.

- die Begleitung erwerbstätiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (Aufstocker) mit dem Ziel geringfügige Beschäftigungen auszubauen oder im Rahmen der Betrachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft auch den Partner zu integrieren und in der Folge den Leistungsbezug zu beenden.

- intensive Fallmanagementarbeit, die mithilfe von zielgerichteten Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung („Job-Neustart“) flankiert wird.

- die Aktivierung von Alleinerziehenden als auch Familienbedarfsgemeinschaften mit Hilfe von einschlägigen Maßnahmen und Projekten („Startbahn für Alleinerziehende und Familien“, ESF-Landesprogramm zur Integrationsbegleitung von Langzeitarbeitslosen und Familienbedarfsgemeinschaften), Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Bewerben von Teilzeitausbildungen durch den Arbeitgeberservice.

Unterstützend wirken folgende Maßnahmen:

Job-Neustart

Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB III

Zielsetzung:	nachhaltige Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder in berufliche Weiterbildung mittels individueller Aktivierungsmodule	
Zielgruppe:	sowohl arbeitsmarktnahe erwerbsfähige Leistungsberechtigte als auch Teilnehmer mit multiplen Vermittlungshemmnissen bzw. komplexen Profillagen	
Teilnehmer:	Geschäftsstelle Angermünde	25 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Prenzlau	25 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Schwedt	25 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Templin	25 Teilnehmer
Inhalt u.a.:	Aktivierungs-, Feststellungs- und Erprobungscenter Berufs- und Lebenswegeplanung berufsfeldspezifische Aktivierung und Kenntnisvermittlung in zahlreichen Berufsfeldern sozialpädagogische und psychologische Begleitung Integrationscoaching beständige Nachbetreuung im Anschluss an die Beschäftigungsaufnahme	

Startbahn für Alleinerziehende und Familien
Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III

Zielsetzung: nachhaltige berufliche (Wieder-)Eingliederung

Zielgruppe: alleinerziehende Männer und Frauen sowie Partnerbedarfsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern im Leistungsbezug des Jobcenters Uckermark

Teilnehmer:

Geschäftsstelle Prenzlau	15 Teilnehmer
Geschäftsstelle Schwedt	15 Teilnehmer

Inhalt u.a.:
Berufsorientierung
individuelles Qualifizierungsprogramm zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
Unterstützung im Umgang mit Behörden sowie bei der Organisation von Kinderbetreuung
Arbeitsmarktanalyse und Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
Mutter-Kind-Projekte
Mobilitätsanalyse

Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften
Programm gefördert durch das MASGF aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Zielsetzung: Stärkung des Zusammenlebens der teilnehmenden Familien sowie Integration in Arbeit der Projektteilnehmenden

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose, die länger als 2 Jahre arbeitsuchend gemeldet sind
Bedarfsgemeinschaften mit mind. einem unterhaltspflichtigen Kind unter 18 Jahren und ohne Erwerbstätigkeit
Alleinerziehende

Laufzeit: 01.02.2018 – 31.07.2020

Teilnehmer: pro Projektstandort jeweils 100 Teilnehmer in gesamter Laufzeit
Standorte: Angermünde, Prenzlau, Schwedt, Templin

Inhalt u.a.:
Analyse der persönlichen Situation
Strategieentwicklung für den weiteren individuellen Lebensweg
Bewerbungstraining/Praktika/Fachliche Qualifizierung
gesunde Lebensführung
Mobilitätstraining
Stärkung des familiären Zusammenlebens
Unterstützung bei der Integration in Arbeit

4.3 Sicherung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit

Gesundheitszustand und Beschäftigungsfähigkeit stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang und beeinflussen essentiell die Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei einem nicht unerheblichen Anteil unserer Kunden bestehen gesundheitliche Beeinträchtigungen, die die Erwerbsfähigkeit massiv beeinträchtigen; in Einzelfällen reicht die Beeinträchtigung bis zu einer vollen Erwerbsminderung. Aus diesem Grund gilt es die Erwerbsfähigkeit durch verschiedene Angebote zu erhalten und zu verbessern.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Vermittlungshemmnissen im Jobcenter Uckermark
(Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand September 2017)

Top 5 Vermittlungshemmnisse		
Hemmnisse	**Anzahl eLb**	**Anteil**
Mobilität	5.393	46,5%
Arbeitsentwöhnung	4.617	39,8%
Gesundheitliche Einschränkung	**4.169**	**35,9%**
Berufsabschluss	3.851	33,2%
Qualifikation	3.620	31,2%

Die Erwerbsfähigkeit unserer Kunden erhalten wir durch

- gesundheitsspezifische Aktivierungs- und Stabilisierungsangeboten zum Beispiel „Fit in Arbeit“, mit denen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten langfristig auf die Arbeitswelt vorbereitet werden.
- den zielführenden Einsatz kommunaler Eingliederungsleistungen zum Beispiel Suchtberatung.
- eine konsequente Nutzung von Begutachtungsinstrumentarien zur Ermittlung von konkreten Unterstützungsbedarfen.
- die Unterstützung der spezialisierten Sachbearbeiterin Reha. Sie sensibilisiert das Fallmanagement zu Fragen der beruflichen Rehabilitation und unterstützt dabei, Rehabilitationsbedarfe rechtzeitig zu erkennen und Leistungen zur Teilhabe zu gewähren.
- eine gute Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern, der Agentur für Arbeit sowie der Deutschen Rentenversicherung, so dass Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zielführend erbracht werden.
- eine erfolgreiche Umsetzung eines Modellprojektes im Rahmen des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ soweit das Jobcenter Uckermark bei der Projektauswahl berücksichtigt wird.
- den Versuch Aufklärungsarbeit bei Ärzten und Krankenkassen zu leisten mit dem Ziel Langzeitkrankschreibungen zu vermeiden, um anstelle dessen gesundheitsspezifische Aktivierungs- und Stabilisierungsangebote einsetzen zu können.

Unterstützend wirkt folgende Maßnahme:

Fit in Arbeit

Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III

Zielsetzung:	Heranführen an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt mittels gezielter, bedarfsorientierter Hilfeleistungen und individueller Aktivierungsstrategien	
Zielgruppe:	erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit in der Person begründeten multiplen Vermittlungshemmnissen sowie erheblichen arbeitsmarktrelevanten physischen und/oder psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen	
Teilnehmer:	Geschäftsstelle Angermünde	15 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Prenzlau	20 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Schwedt	20 Teilnehmer
	Geschäftsstelle Templin	20 Teilnehmer
Inhalt u.a.:	Eingangs- und Arbeitsdiagnostik sowie Integrationsplanung Bearbeitung der persönlichen Einstellung zur Erkrankung gesundheitsspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmodule (z. B. Kommunikationsförderung) betriebliche Erprobung	

4.4 Qualitätsarbeit – konsequente und zielführende Fallmanagementarbeit

Für das Jobcenter Uckermark gehört die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Qualität zum eigenen Selbstverständnis. Dabei kann Qualität nicht einfach geplant und durch Standards definiert werden. Vielmehr ist Qualitätsarbeit ein stetiger, kontinuierlicher Prozess der kleinen Schritte. Folglich wird uns Qualitätsarbeit insbesondere in der Eingliederungsarbeit auch im Zeitraum 2019/2020 intensiv beschäftigen.

Wir stellen eine hohe Qualität der Eingliederungsarbeit sicher durch:

- eine ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften und die damit notwendigerweise verbundene Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Fallmanagement Ü25 und U25.
- die Erhöhung der Beratungsqualität mit Hilfe von Fortbildungen und Workshops, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Kunden mit psychischen Belastungen.
- die konsequente Realisierung des Handlungskonzeptes zur Umsetzung des Fallmanagements im Jobcenter Uckermark sowie dessen regelmäßige Fortschreibung.
- die Betreuung selbständiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in einem spezialisierten Team an einem zentralen Standort mit dem Ziel Arbeitsweisen zu vereinheitlichen, Doppelstrukturen zu verhindern, einheitliche Rechtsanwendung sicher zu stellen und die Fallbearbeitung in einer Hand effizient zu bündeln.
- eine gute fachliche Anleitung durch die Teamleiter mit angemessenen Teamgrößen.

- die weitere Professionalisierung der Netzwerkarbeit. Im Vordergrund steht an dieser Stelle der weitere Ausbau der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zur erfolgreichen Begleitung junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf.

- die Optimierung und Flexibilisierung unserer Maßnahmeangebote mithilfe einer engen Zusammenarbeit mit den ausführenden Trägern.

- die Optimierung des Maßnahme- und Absolventenmanagements („warme“ Übergaben, Fallkonferenzen, konkrete Handlungsaufträge als Mindeststandards).

- Angebote zum internen Zielgruppencoaching mit Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

4.5 Soziale Teilhabe ermöglichen und langfristig an Arbeit heranführen

Zugunsten derjenigen Leistungsberechtigten, für die eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr in Betracht kommt, sollen Möglichkeiten zur würdigen Teilhabe an der Gesellschaft geschaffen werden. Das Jobcenter Uckermark wird deshalb die ihm zur Verfügung stehenden Mittel zur Schaffung von öffentlich geförderter Beschäftigung vollumfänglich nutzen. Darüber hinaus müssen die noch vorhandenen Potentiale genutzt werden, um die Betroffenen langfristig an Arbeit heranzuführen.

Wir ermöglichen soziale Teilhabe und führen langfristig an Arbeit heran durch:

- den zielführenden Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE). Das Jobcenter Uckermark wird in den kommenden zwei Jahren jahresdurchschnittlich 550 AGH-MAE vorhalten. Näheres regelt der Orientierungsrahmen zur Durchführung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung.

- die Förderung und Nutzung sozialbetrieblicher Strukturen als ein Erfolgsmodell der letzten Jahre.

- den zielführenden Einsatz der Eingliederungsinstrumente, insbesondere derer des 10. SGB II-Änderungsgesetzes – Teilhabechancengesetz (§ 16e n. F. SGB II, § 16i SGB II).

- die Unterbreitung passgenauer Unterstützungsangebote insbesondere durch die Nutzung von Bundes- und Landesprogrammen.

5 Finanzielle Ressourcen zur Aufgabenerledigung

Die finanziellen Ressourcen werden nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eingesetzt. Das Jobcenter Uckermark geht gegenwärtig davon aus, dass ihm für die Jahre 2019 und 2020 Leistungen zur Eingliederung in Höhe von jeweils rund 14,3 Mio. Euro zur Verfügung stehen werden. Im Vergleich zum Vorjahr (2018 = 13,3 Mio. Euro) würde sich der Eingliederungstitel demzufolge um 1 Mio. Euro erhöhen.

Neben den zugeteilten Mitteln gemäß Eingliederungsmittelverordnung wird das Jobcenter Drittmittel zur Aufgabenerfüllung nutzen. Auch in der Förderperiode 2014-2020 beteiligen wir uns an der Durchführung von Bundes- und Landesprogrammen und begleiten aktiv Projekte mit Finanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sind vollständig für die Eingliederung und Stabilisierung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Menschen einzusetzen. Daher werden der Mitteleinsatz und –abfluss unterjährig regelmäßig nachgehalten und bei Bedarf im Rahmen der Deckungsfähigkeit innerhalb des Eingliederungstitels umgeschichtet. Übertragungen in den Verwaltungshaushalt sind gegenwärtig nicht vorgesehen.

Für die Umsetzung der zuvor beschriebenen Handlungsschwerpunkte zur beruflichen Eingliederung und sozialen Stabilisierung der Leistungsberechtigten im Jobcenter Uckermark verteilen sich die Mittelansätze wie in der nachfolgend dargestellten Übersicht.

Eingliederungsleistungen im Überblick – vorläufige Planung 2019/2020

Nr.	Bezeichnung	Plan 2018	Plan 2019/2020
1	BaE - außerbetriebliche Ausbildung	451.131	440.000
2	ausbildungsbegleitende Hilfen	31.812	85.000
3	assistierte Ausbildung	144.000	144.000
4	Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III	393.657	400.000
5	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	4.300.000	4.969.820
6	Berufliche Weiterbildung (FbW)	1.400.000	1.500.000
7	Eingliederungszuschüsse	2.419.436	2.500.000
8	Eignungsfeststellungen § 32 SGB III	15.000	15.000
9	Einstiegsgeld und begleitende Hilfen § 16 b und c SGB II	30.000	100.000
10	Mehraufwandsentschädigung MAE	2.300.000	2.500.000
11	Reisekosten nach § 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III		1.000
	§ 16 Leistungen zur Eingliederung	**11.485.036**	**12.654.820**
12	Beschäftigungszuschuss § 16 e	78.171	87.776
	§ 16 e gesamt (in der Fassung bis 31.03.2012)	**78.717**	**87.776**
13	§ 16 e Förderung von Arbeitsverhältnissen (in der Fassung bis 31.12.2018)	200.000	125.000
14	§ 16 e Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (in der Fassung ab 01.01.2019)	0	200.000
15	§ 16 f Freie Förderung	182.300	100.000
16	§ 16 h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	150.000	150.000
17	§ 16 i Teilhabe am Arbeitsmarkt	0	1.000.000
	§ 16 e (neue Fassungen), § 16 f, § 16 h, § 16 i	**532.300**	**1.575.000**
Eingliederungsbudget (gesamt)		**12.069.053**	**14.317.596**
voraussichtl. Umschichtung zum Verwaltungskostenbudget		**1.183.999**	**0**