



## **Arbeitsmarktprogramm 2021 - Eckpunktepapier**

ASGA am 03.09.2020

Kathleen Machmer – Sachgebietsleitung Eingliederung

# Inhalt

## **Präambel**

### **1 Landkreis Uckermark als Standort des Jobcenters Uckermark**

- 1.1 konjunkturelle Entwicklung
- 1.2 Bevölkerungsentwicklung

### **2 Eckwerte des Arbeitsmarktes**

- 2.1 Regionaler Arbeitsmarkt
- 2.2 Regionaler Ausbildungsmarkt
- 2.3 Kundenstruktur

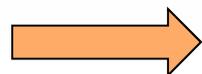
### **3 Strategische Ausrichtung**

### **4 Operative Schwerpunkte**

### **5 Finanzielle Ressourcen zur Aufgabenerledigung**

## Präambel

- Die zurückliegenden Programme wurden regelmäßig für einen Zwei-Jahres-Zeitraum entwickelt.
- Die Programme basierten auf einer Analyse der konjunkturellen Entwicklung des LK UM sowie einer Einschätzung zur Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und einer detaillierten Kundenstammanalyse.
- Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Folgejahre lassen sich gegenwärtig nicht abschließend einschätzen, unterschiedliche Szenarien sind denkbar (Einschätzung der Wirtschaftsweisen!).
- Unsicherheiten bestehen insbesondere hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigungsentwicklung (auch branchenspezifisch), Betriebsschließungen, Entwicklung der Fallzahlen im SGB II sowie der Arbeitslosenzahlen.
- Sicher ist, dass ein Großteil der Kunden im Jobcenter auch zukünftig sehr arbeitsmarktfremd sein wird.



**Modifizierung und Verlängerung des AMP 19/20 um ein weiteres Jahr**

## **Arbeitsmarktprogramm 2021**

# 1 Landkreis Uckermark als Standort des Jobcenters Uckermark

## 1.1 Konjunkturelle Entwicklung (aktueller Stand)

- stabile wirtschaftliche Entwicklung mit leichtem Beschäftigungszuwachs
- Schwerpunktbranchen: Mineralölverarbeitung/Kunststoffe/Chemie, Papierindustrie, Metallverarbeitung/Maschinenbau, Energietechnik, Ernährungswirtschaft, Holzgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Landwirtschaft und Tourismus
- Kurzfristig sind keine wesentlichen Verbesserungen der infrastrukturellen Bedingungen zu erwarten. Zwar wird der Breitbandausbau weiter vorangetrieben, damit werden aber lediglich Standortnachteile der UM reduziert.
- Eine Einschätzung zu möglichen Erweiterungsinvestitionen von bereits ansässigen Unternehmen sowie zu kleineren Neuansiedlungen fällt gegenwärtig schwer.
- 3.455 Unternehmen in UM (Stand 2018), davon 88 % Kleinunternehmen (bis 10 Beschäftigte) → Tendenz abnehmend

## 1.1 Konjunkturelle Entwicklung im Landkreis Uckermark

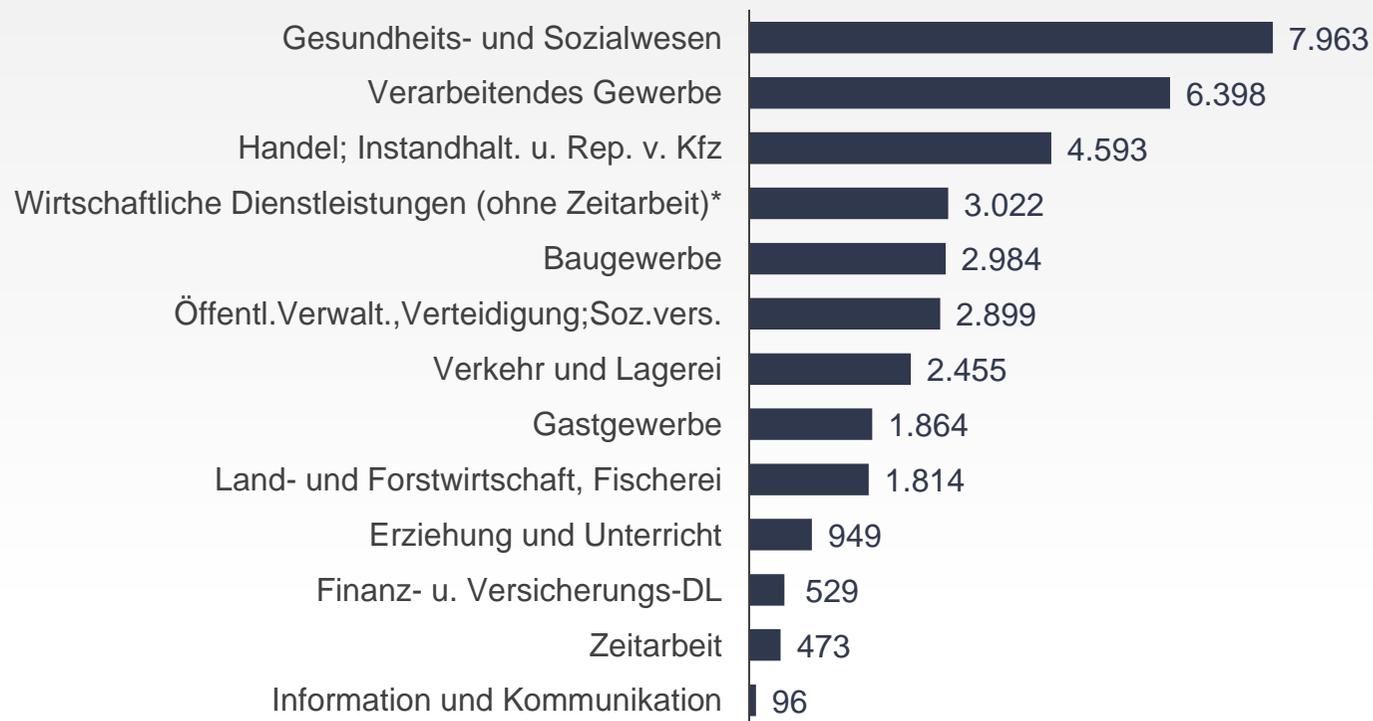
**Beschäftigungsentwicklung** (Beschäftigung am Arbeitsort, Zeitreihe zum Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Stichtag jeweils 31.12.)



## 1.1 Konjunkturelle Entwicklung im Landkreis Uckermark

### Beschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen

(Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2019)



## 1.2 Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Uckermark

### Arbeitskräftepotential

- Die Einwohnerzahl im LK UM bewegt sich zuletzt auf relativ konstantem Niveau (ca. 120.000).
- Die Altersstruktur sorgt weiterhin für stark sinkendes Erwerbspersonenpotential. In den Jahren 2018 – 2022 werden ca. 8.000 Ew des LK Uckermark das Rentenalter von 67 Jahren erreichen.
- 18-29 Jährige: weiterhin negatives Wanderungssaldo
- insgesamt aber Zuzugsplus
- Überhäufung gering Qualifizierter
- hoher Anteil Schulabgänger ohne Schulabschluss
- Verschärfung der Fachkräfteengpässe auch aufgrund sinkenden Erwerbspersonenpotentials

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

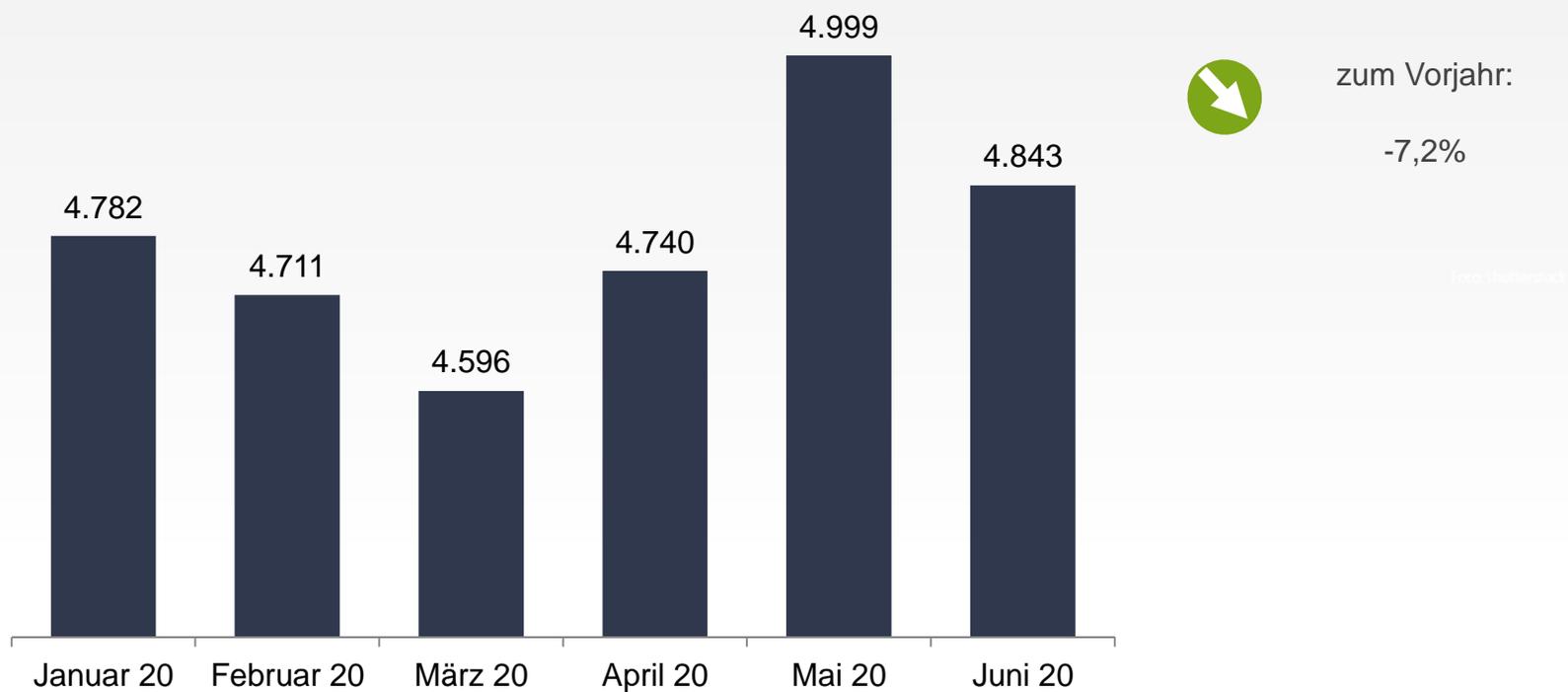
### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

- Insgesamt profitiert der Arbeitsmarkt von seiner bisher erworbenen Robustheit und umfassenden Unterstützungsmaßnahmen. Dennoch wird er unter Druck geraten.
- Die Arbeitslosenzahlen sind bisher nur leicht angestiegen.
- Die langfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind schwer einschätzbar:
  - ungewisse Entwicklung im Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie in angrenzenden touristisch geprägten Branchen
  - ungewisse Entwicklung im Einzelhandel, Schließung einzelner Geschäfte
  - Beeinträchtigungen im Bereich der Zeitarbeit
  - Beschäftigungszuwachs bei Gesundheit und Soziales (Alterung der Gesellschaft), Erziehung (Ausbau der Kinderbetreuung), Informations- und Kommunikationsdienstleistungen (coronabedingt)
- Im ersten Halbjahr 2020 war coronabedingt ein Einbruch bei den Arbeitskräftenachfragen zu verzeichnen.
- Unsicherheiten bestehen auch im Hinblick auf die Empfänger von Kurzarbeitergeld. Kehren sie in Beschäftigung zurück oder folgen Entlassungen im größeren Umfang?

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

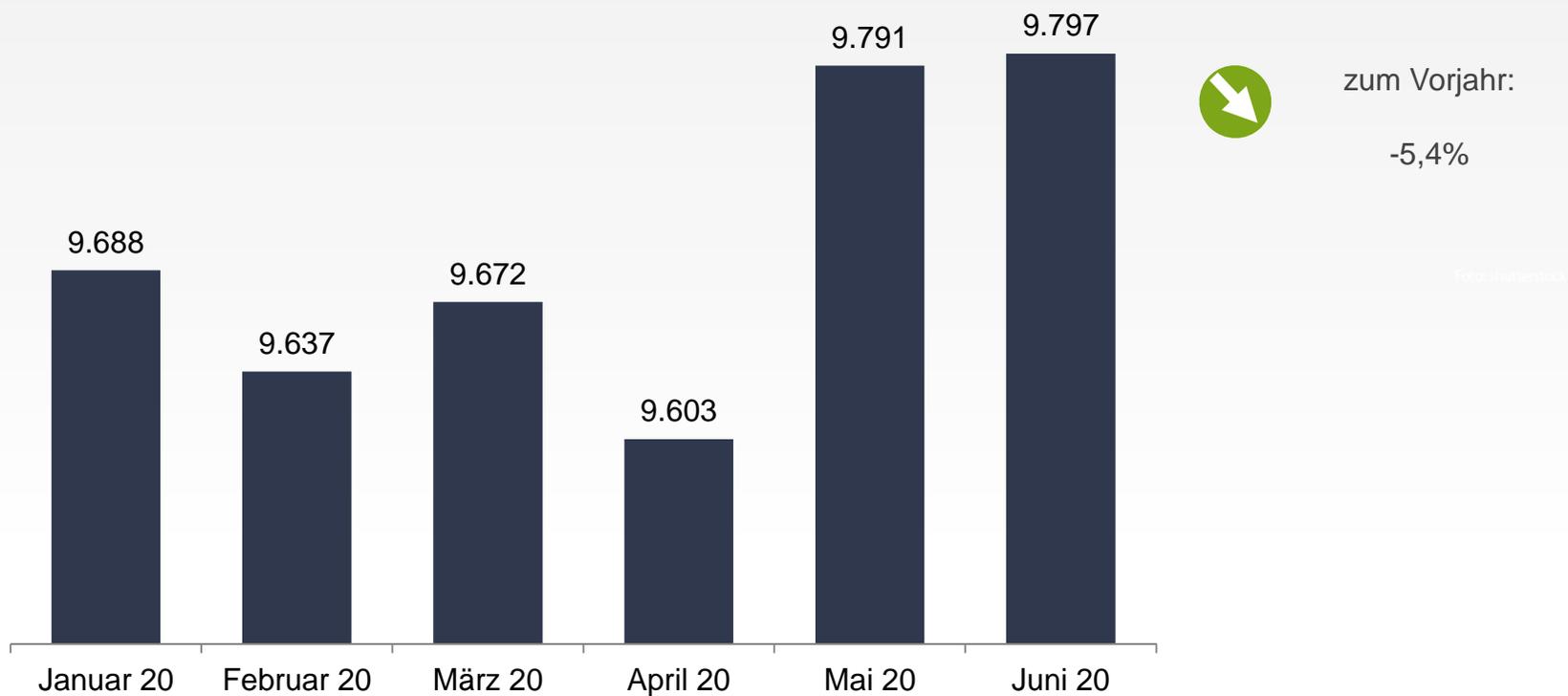
Entwicklung der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II im ersten Halbjahr 2020



## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

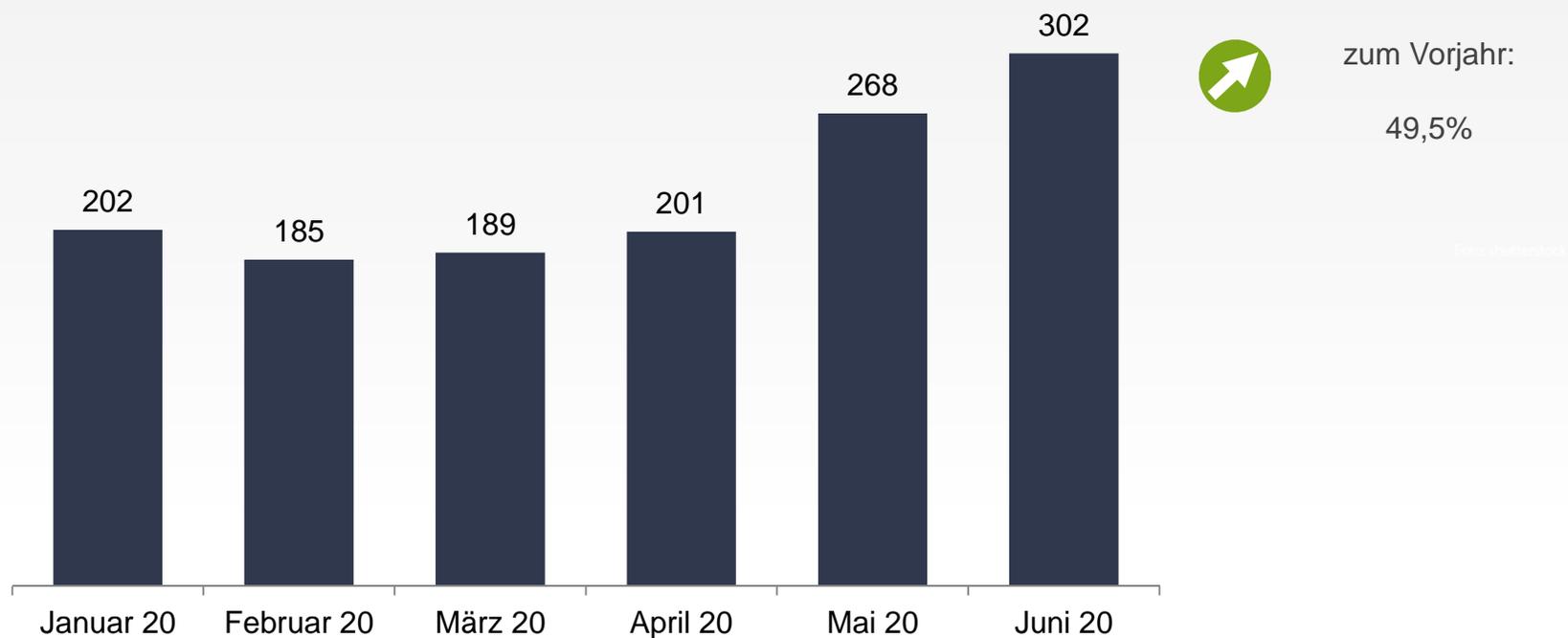
Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im ersten Halbjahr 2020



## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

Entwicklung der selbständigen Leistungsberechtigten im ersten Halbjahr 2020



## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

Entwicklung der Integrationsquote / Integrationsquote Frauen



(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, Stand März 2020 )

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.2 Ausbildungsmarkt – Rückblick (Stand 30.09.2019)

- Zum Ende des Berichtsjahres (30.09.2019) standen im Landkreis Uckermark 85 unversorgten Bewerbern 15 unbesetzte Berufsausbildungsstellen gegenüber. Die gemeldeten Berufsausbildungsstellen in der Region waren im zurückliegenden Jahr nicht ausreichend um alle Bewerber zu versorgen.
- Insgesamt hatte das Jobcenter Uckermark im zurückliegenden Berichtsjahr 217 Schulabgänger zu betreuen. Dazu zählen jeweils unversorgte Schulabgänger des Vorjahres sowie Schulabgänger aus dem aktuellen Jahr. Hiervon standen 106 Jugendliche für die Ausbildungsvermittlung zur Verfügung, von denen 44 in eine betriebliche Ausbildung einmünden konnten. Für weitere 44 Schulabgänger konnte das Jobcenter eine Alternative wie beispielsweise eine schulische Ausbildung, ein Studium, eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder eine Einstiegsqualifizierung vorhalten.
- Die meisten Ausbildungsaufnahmen erfolgten im Sozial- und Gesundheitswesen, dicht gefolgt vom kaufmännischen Bereich sowie dem Einzelhandel und dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

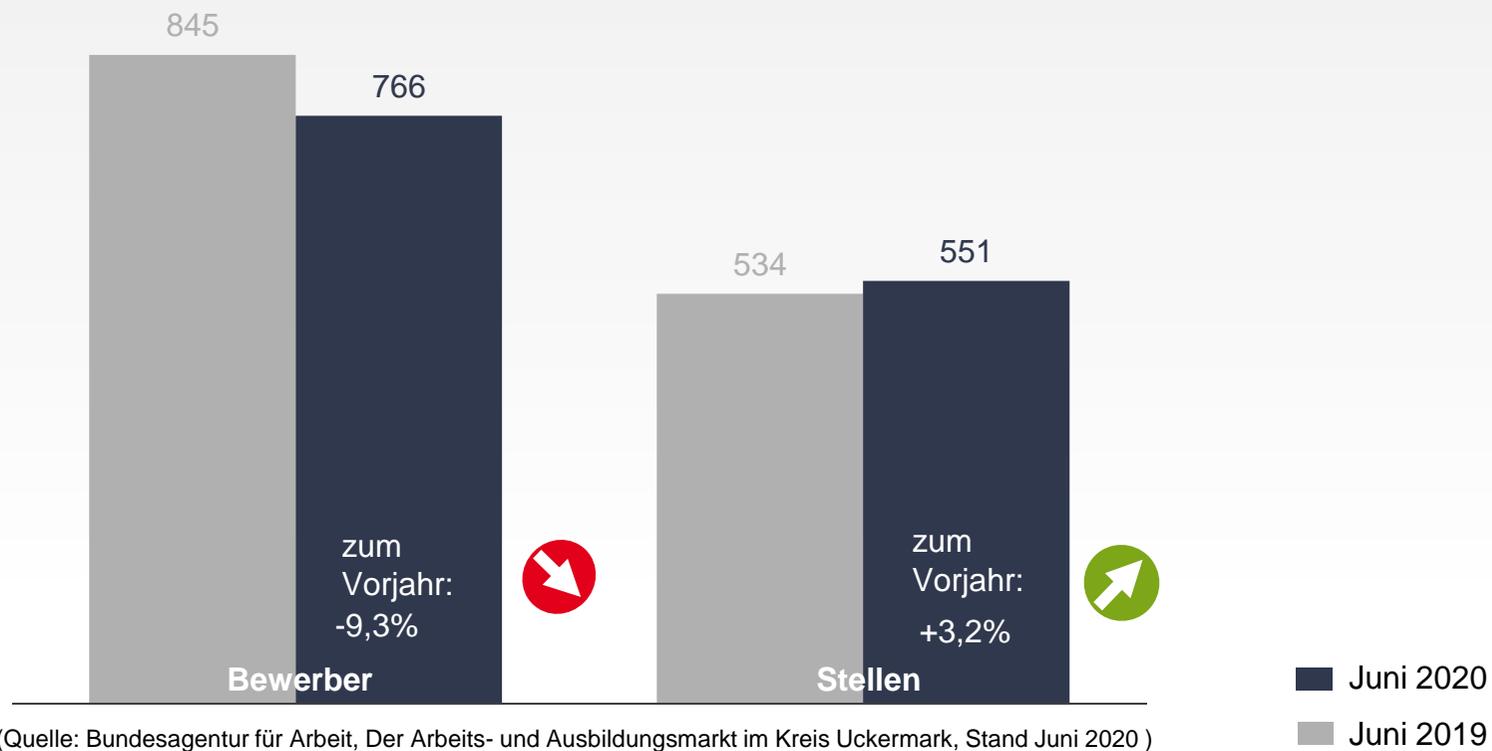
## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.2 Ausbildungsmarkt – Aktuell (Stand Juni 2020)

- rückläufige Bewerberzahlen bei leichtem Zuwachs gemeldeter Ausbildungsstellen
- Verhältnis Bewerber – Ausbildungsstellen nach wie vor nicht ausgeglichen, aber mit positiver Tendenz (0,72 Berufsausbildungsstellen pro Bewerber)
- Zunahme der Ausbildungsbereitschaft in 2019: IHK und HWK meldeten Zuwächse bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im zurückliegenden Ausbildungsjahr.
- Problematisch gestaltet sich die Begleitung der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe in den grünen Berufen. Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF) ist in Verantwortung und leistet nur ungenügende Unterstützung.
- Passungsprobleme zw. Angebot und Nachfrage bzw. den Interessen der jungen Menschen → 25 % der Ausbildungsuchenden sind sehr jung (16 Jahre oder jünger)
- nach wie vor großer Anteil nicht ausbildungsbereiter Jugendlicher im Jobcenter Uckermark

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.2 Ausbildungsmarkt – Aktuell (Stand Juni 2020)



## 2.3 Kundenstruktur

### Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Statistik der BA, revidierte Daten Stand Oktober 2019)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte									
Landkreis Uckermark									
Oktober 2019									
gesamt	darunter		Deutsche	Ausländer	Allein- erziehende	unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter	
	Männer	Frauer							
9.832	4.995	4.836	9.032	789	1.292	1.284	5.603	2.945	
100%	51%	49%	92%	8%	13%	13%	57%	30%	

**SGB II – Quote** (Jahresdurchschnitt 2018):  
Land Brandenburg 9,7 % | Uckermark 16,6 %

**SGB II – Quote der unter 15-Jährigen** (Jahresdurchschnitt 2018):  
Land Brandenburg 13,4 % | Uckermark 22,3 %

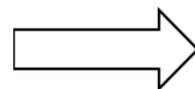
## 2.3 Kundenstruktur

### Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand Oktober 2019)

Top 5 Vermittlungshemmnisse der ELB Landkreis Uckermark Oktober 2019		
Hemmnisse	Anzahl ELB	Anteil an allen ELB
Mobilität	4.869	49,5%
Arbeitsentwöhnung	4.166	42,4%
Gesundheitliche Einschränkung	3.933	40,0%
Berufsabschluss	3.647	37,1%
Qualifikation	3.131	31,8%

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte - Bildungsstand Landkreis Uckermark Oktober 2019	
ohne Schulabschluss	17%
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	39%

Ein Großteil der ELB weist nach wie vor mehrere Vermittlungshemmnisse gleichzeitig auf.



**komplexe Profillagen**

## 2.3 Kundenstruktur

### Kundenkategorisierung (Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand Dezember 2019))

Bewerbertypen		A	B	C	D	E	X	Y	Z
LK gesamt	Anteil in %	0,0	0,3	6,9	25,6	36,6	3,0	23,2	2,2
GS Prenzlau	Anteil in %	0,0	0,2	4,8	20,2	40,6	4,1	25,3	2,2
GS Angermünde	Anteil in %	0,0	0,2	8,4	28,3	32,7	1,7	24,1	3,1
GS Schwedt	Anteil in %	0,0	0,2	7,0	31,7	31,7	2,8	22,7	2,2
GS Templin	Anteil in %	0,0	0,8	9,5	23,3	40,2	2,4	19,7	1,7

- Der Anteil an arbeitsmarktfernen Kunden (D und E) macht 62,2 Prozent aus.
- Lediglich 7 Prozent gehören noch zu den integrationsnahen Kunden (A - C). Der Anteil an B- und C-Kunden hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen.
- Rund 28 Prozent der eLb (X,Y,Z) waren/sind für die Integrationsarbeit nicht verfügbar. (Erziehung von Kindern unter 3 Jahren, Pflege von Angehörigen, Zweifel an Erwerbsfähigkeit, massive gesundheitliche Einschränkungen usw.)

## 2.3 Kundenstruktur

### Struktur der Bedarfsgemeinschaften (Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand Oktober 2019)

Bestand an Bedarfsgemeinschaften						
Landkreis Uckermark						
Oktober 2019						
insgesamt	mit 1 Person	mit 2 Personen	mit 3 Personen	mit 4 Personen	mit 5 und mehr Personen	
7.879	4.720	1.796	714	382	267	
100%	60%	23%	9%	5%	3%	

© Jobcenter Uckermark

Bestand an Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren			
Landkreis Uckermark			
Oktober 2019			
insgesamt	BG mit 1 Kind	BG mit 2 Kindern	BG mit 3 und mehr Kindern
2.047	1.047	614	386
100%	51%	30%	19%

## 3 Strategische Ausrichtung

**Die strategische Ausrichtung der vergangenen zwei Jahre wird fortgeführt:**

- ganzheitlich ausgerichtete, kontinuierliche und bedarfsgerechte Integrationsarbeit mit dem Ziel der nachhaltigen Beschäftigung
- Netzwerken – fundierte und nachhaltige Gestaltung der Zusammenarbeit mit allen Partnern des regionalen Arbeitsmarktes
- Qualitätsarbeit – hohe Qualität der Dienstleistungserbringung in allen Bereichen sicherstellen

**Es gilt die Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie in die Weiterentwicklung des Jobcenter Uckermark einfließen zu lassen.**

## 4 Operative Schwerpunkte

1. Kontinuierliche Begleitung junger Menschen am Übergang Schule-Beruf

2. Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung

3. Sicherung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit

4. Qualitätsarbeit – konsequente und zielführende Fallmanagementarbeit

5. Soziale Teilhabe ermöglichen und langfristig an Arbeit heranzuführen

## 4 Operative Schwerpunkte

### 4.1 Kontinuierliche Begleitung junger Menschen zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf mit Hilfe:

- **einer erfolgreichen Umsetzung der „Ausbildungsinitiative Uckermark“ – rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule-Beruf**
- qualifizierter Berufsberatung an den Schulen in Kooperation mit AA
- **einer Neuausrichtung** der Unterstützungsangebote in Vorbereitung auf und während der Ausbildung – asA, abH (Gute-Arbeit-von-Morgen-Gesetz)
- intensiver Zusammenarbeit mit den Kammern, z. B. gemeinsame Gestaltung der jährlichen „Herbstaktion“
- intensiver Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Generierung von Ausbildungsplätzen, Förderung mit Ausbildungsbonus
- kooperativer Zusammenarbeit mit dem OSZ

## 4 Operative Schwerpunkte

### 4.1 Kontinuierliche Begleitung junger Menschen zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf mit Hilfe von:

- geförderten Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen im kooperativen Modell
- Angeboten zur Nachholung des Schulabschlusses
- speziellen Jugendmaßnahmen zur Heranführung von Jugendlichen mit multiplen Vermittlungshemmnissen an den Ausbildungsmarkt – MOVE, Jugendcoaching
- aufsuchender Tätigkeit im Rahmen des Projektes „Gemeinsam zum Ziel“ auf der Grundlage von § 16h SGB II

## 4 Operative Schwerpunkte

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

- bewerberorientierte Arbeitgeber- und Stellenakquise
- Aktivitäten des AGS um Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammen zu bringen: Aktionstage, Stellenbörsen, Messen
- **die Optimierung des Regionalen Stellenmarkt** - Veröffentlichung aktueller Beschäftigungsmöglichkeiten in der Uckermark
- die intensive Begleitung und Unterstützung ausländischer ELB
- **stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Integrationsarbeit**

## 4 Operative Schwerpunkte

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

- **die erfolgreiche Umsetzung der „Bildungsoffensive Uckermark“ – bessere Bildungschancen für Kinder und Jugendliche im frühkindlichen und schulischen Bereich durch frühzeitige Förderung führen langfristig zu mehr ausbildungsfähigen Schulabgängern**
- die bedarfsorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung – ausgerichtet an Potentialen der Kunden und den Bedarfen des Arbeitsmarktes
- ein umfassendes Absolventenmanagement vor dem jeweiligen Maßnahmeende (FbW, BaE)

## 4 Operative Schwerpunkte

### 4.3 Die Erwerbsfähigkeit unserer Kunden erhalten wir durch:

- eine erfolgreiche Umsetzung eines Modellprojektes im Rahmen von „rehapro“
- die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung
- eine konsequente Nutzung der Begutachtungsinstrumentarien zur Ermittlung von Unterstützungsbedarfen
- gesundheitsspezifische Aktivierungs- und Stabilisierungsangebote z. B. „Fit in Arbeit“
- den zielführenden Einsatz kommunaler Eingliederungsleistungen z. B. Suchtberatung

## 4 Operative Schwerpunkte

### 4.4 Wir stellen eine hohe Qualität der Eingliederungsarbeit sicher durch:

- die konsequente Umsetzung des Handlungskonzeptes Fallmanagement
- eine ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften
- eine gute fachliche Anleitung der Teamleiter in kleinen Teams
- **die Erhöhung der Beratungsqualität mit Hilfe von Fortbildungen und Workshops sowie einer konzeptionellen Begleitung**
- die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Fallmanagement Ü25 und U25
- **einen modernisierten Internetauftritt, der perspektivisch ein Angebot von Online-Dienstleistungen (z. B. Antragstellung, Terminvergabe) ermöglicht**

## 4 Operative Schwerpunkte

### 4.4 Wir stellen eine hohe Qualität der Eingliederungsarbeit sicher durch:

- die fortschreitende Professionalisierung der Netzwerkarbeit
- die Optimierung der Maßnahmeangebote (Flexibilisierung) mithilfe einer engen Zusammenarbeit mit den Trägern
- die Fortführung eines professionellen Maßnahme- und Absolventenmanagements („warme“ Übergaben, Fallkonferenzen, konkrete Handlungsaufträge als Mindeststandards)
- **intensive Begleitung selbständiger Leistungsberechtigter im spezialisierten Team am Standort Templin**

## 4 Operative Schwerpunkte

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

- den zielführenden Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- die Förderung und Nutzung sozialbetrieblicher Strukturen
- die Unterbreitung passgenauer Unterstützungsangebote insbesondere durch die Nutzung von Bundes- und Landesprogrammen
- den zielführenden Einsatz der Eingliederungsinstrumente, insbesondere §16e und §16 i SGB II
- **Projektförderung zur Gewährleistung sozialer Teilhabe älterer ELB auf der Grundlage von § 16f SGB II**

## 5. Finanzielle Ressourcen zur Aufgabenerledigung

Nr.	Bezeichnung	Plan 2020	Plan 2021
1	BaE - außerbetriebliche Ausbildung	530.000	768.499
2	ausbildungsbegleitende Hilfen	135.000	90.000
3	assistierte Ausbildung	1.000	60.000
4	Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III	300.000	250.000
5	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	5.564.678	5.107.291
6	Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung	10.000	10.000
7	Berufliche Weiterbildung (FbW)	1.200.000	1.100.000
8	Eingliederungszuschüsse	1.800.000	1.800.000
9	Einstiegsgeld und begleitende Hilfen § 16 b und c SGB II	150.000	200.000
10	Mehraufwandsentschädigung MAE	2.300.000	2.000.000
11	Reisekosten nach § 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III	8.000	5.000
12	§ 16 e SGB II Förderung von Arbeitsverhältnissen (a.F. bis 31.12.2018)	38.836	
13	§ 16 e SGB II n.F. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	400.000	450.000
14	§ 16 f SGB II Freie Förderung	300.000	500.000
15	§ 16 h SGB II Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	150.000	200.000
16	§ 16 i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt	1.735.000	2.000.000
	<b>§ 16 Leistungen zur Eingliederung</b>	<b>14.622.514</b>	<b>14.540.790</b>
17	Beschäftigungszuschuss § 16 e	67.912	78.484
	<b>§ 16 e gesamt (in der Fassung vom 31.03.2012)</b>	<b>67.912</b>	<b>78.484</b>
	<b>Eingliederungsbudget (gesamt)</b>	<b>14.690.426</b>	<b>14.619.274</b>
	<b>voraussichtl. Umschichtung zum Verwaltungskostenbudget</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- **vorläufige** Planung des EGT 2021 ausgehend von den Mittelansätzen des Vorjahres
- Vom BMAS gibt es aktuell noch keine Aussagen zum EGT für 2021.
- Es ist noch nicht abzusehen, ob Umschichtungen in den Verwaltungskostenhaushalt erforderlich werden. Die Auswirkungen der KoA-VV-Änderungen auf die Personalkosten sind gegenwärtig noch nicht abzusehen.

## Kontakt Daten

Kreisverwaltung Uckermark  
Jobcenter Uckermark  
Karl-Marx-Straße 1  
17291 Prenzlau

(Hausanschrift: Stettiner Straße 21,  
17291 Prenzlau)

Tel.: 03984 70 - 10 52  
Fax: 03984 70 - 49 52  
E-Mail: [Jobcenter@uckermark.de](mailto:Jobcenter@uckermark.de)  
Internet: [www.uckermark.de](http://www.uckermark.de)