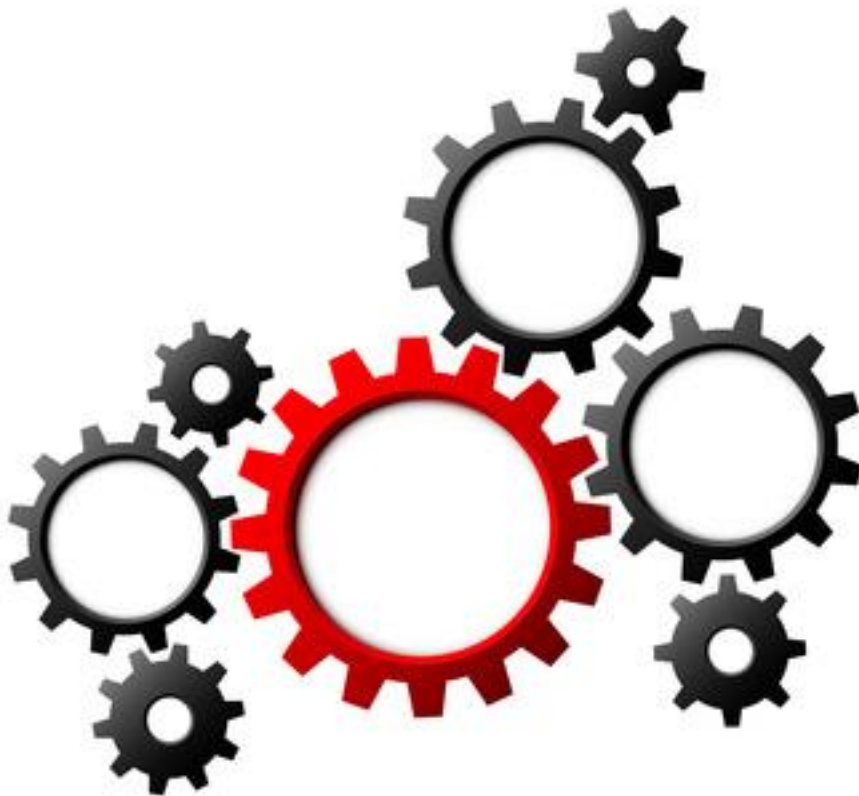




ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM

2016 - 2020



Impressum

Herausgeber:

Jobcenter Halle (Saale)
Geschäftsführung
Neustädter Passage 6
06122 Halle (Saale)

© Jobcenter Halle (Saale) 2016

Stand: 15.04.2016

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) stellt die mittelfristigen Strategien und Maßnahmeansätze des Jobcenters Halle (Saale) für die Jahre 2016 bis 2020 dar. Es beschreibt die marktbezogenen Rahmenbedingungen, die übergreifenden Zielstellungen unseres Hauses sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen. Es bildet damit den strategischen Rahmen für die jährliche Untersetzung der geschäftspolitischen Ziele (Lokales Planungsdokument + Operatives Programm), welche durch die Träger des Jobcenters Halle formuliert und vereinbart werden. Damit wird für die Öffentlichkeit und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderliche Transparenz über die Arbeit des Jobcenters hergestellt.



Zehn Jahre nach Einführung des Sozialgesetzbuches II kann die gemeinsame Einrichtung in Halle auf gute Erfolge zurückblicken. So stand neben dem Aufbau wirksamer Strukturen die rechtzeitige und rechtmäßige Gewährung der Grundsicherungsleistungen zu Beginn für ca. 25.000 Bedarfsgemeinschaften und die Implementierung einer wirkungsvollen Integrationsarbeit für ca. 33.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Vordergrund. Durch veränderte Marktbedingungen und die engagierte Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es zwischenzeitlich gelungen, die Zahl der Bedarfsgemeinschaften auf (Stand jeweils 12/2015) 19.030 und die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf 24.067 zu senken. Dabei ist die Reduzierung der jugendlichen Leistungsberechtigten unter 25 Jahre um 72 (Stand: 09/2015 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum) als besonderer Erfolg der Integrationsarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Halle (Saale) zu werten.

Alle Aktivitäten unseres Hauses sind darauf ausgerichtet, die Bedarfsgemeinschaften nachhaltig darin zu unterstützen, möglichst dauerhaft unabhängig von Leistungen der Grundsicherung zu werden. Dabei bindet sich das Jobcenter Halle (Saale) als aktiver Partner in die lokalen Aktivitäten und Netzwerke ein. Vor dem Hintergrund der sich verändernden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, insbesondere des wachsenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft einerseits und des sich verstärkenden demografischen Wandels andererseits, steht auch das Jobcenter Halle (Saale) in den kommenden Jahren vor besonderen Herausforderungen. So ist in den vergangenen Jahren ein steigender Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verzeichnen, die über keine bzw. keine verwertbare Berufsausbildung verfügen. Gleichzeitig verfestigt sich der Anteil derer, welche gesetzlich als langzeitarbeitslos gelten. Andererseits beklagen Arbeitgeber in fast allen Branchen einen wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften, ergeben sich im Kontext der Zuwanderung neue Chancen für die Region und vertiefen sich die Erkenntnisse, dass bestimmte Personengruppen kaum noch Nähe zum Arbeitsmarkt aufweisen.

Diesem Widerspruch muss sich das Jobcenter gemeinsam mit seinen Netzwerkpartnern stellen. Dabei gilt es, neben der Weiterführung bewährter Instrumentarien neue individuelle und nachhaltige Förderansätze zu entwickeln, personelle und finanzielle Ressourcen zu bündeln sowie gemeinsame Strategien mit den Partnern am Arbeitsmarkt umzusetzen.

In diesem Sinne freue ich mich auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Jan Kaltofen (Geschäftsführer)

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche und organisatorische Einordnung des Jobcenters Halle.....	5
2.	Die Stadt Halle (Saale) als Standort des Jobcenters.....	5
3.	Entwicklung des Arbeitsmarktes.....	6
3.1	Rahmenbedingungen.....	6
3.2	Entwicklung der Beschäftigung nach ausgewählten Merkmalen.....	7
3.3	Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage.....	9
3.4	Arbeitskräfteangebot in der Grundsicherung – Kundenstruktur.....	10
3.5	Chancenbewertung.....	11
4.	Ressourcen für die Aufgabenerledigung.....	11
4.1	Grundsatz.....	11
4.2	Eingliederungs- und Verwaltungskostenbudget.....	11
4.3	Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II.....	12
4.4	Kosten der Unterkunft.....	13
4.5	Bildung und Teilhabe.....	13
4.6	Einbeziehung von Drittmitteln.....	13
4.7	Personalressourcen.....	14
4.8	Ressourcenplanung.....	15
5.	Arbeiten nach Zielen und strategische Einordnung.....	15
6.	Aktuelle Handlungsfelder.....	16
6.1	Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren.....	16
6.2	Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen.....	16
6.3	Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern.....	17
6.4	Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren.....	18
6.5	Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen.....	19
6.6	Überregionale Beschäftigungsmöglichkeiten gezielt zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit nutzen.....	19
6.7	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen.....	20
6.8	Flucht und Asyl.....	20
6.9	Professionelle Presse- und Marketingarbeit.....	20
7.	Zusammenarbeit mit Dritten / Netzwerkpartnern.....	21
7.1	Zusammenarbeit mit der Stadt Halle (Saale).....	21
7.2	Übergabemanagement Rechtskreiswechsel.....	22
7.3	Nutzung von Netzwerken für das Integrationsergebnis.....	22

Vorbemerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden teilweise darauf verzichtet, jeweils die weibliche und die männliche Bezeichnung zu verwenden. Soweit neutrale oder männliche Bezeichnungen verwendet werden, sind darunter jeweils weibliche und männliche Personen zu verstehen.

1. Rechtliche und organisatorische Einordnung des Jobcenters Halle

Das Jobcenter Halle ist eine gemeinsame Einrichtung i.S. des §44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und handelt im Auftrag der beiden Träger der Grundsicherung i.S. des §6 Abs. 1 SGB II (Agentur für Arbeit Halle und Stadt Halle). Die gemeinsame Einrichtung nimmt die Aufgaben des jeweiligen Trägers nach dem SGB II wahr und bekommt von diesen das erforderliche Personal im Rahmen der jährlichen Zuteilung des Verwaltungskostenbudgets zur Verfügung gestellt.

Die Träger der Grundsicherung entscheiden im Rahmen der Trägerversammlung über wesentliche organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung nach §44c Abs. 2 SGB II und bestimmen letztlich die Person des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin der gemeinsamen Einrichtung nach §44d SGB II, welcher / welche der Trägerversammlung rechenschaftspflichtig ist.

Hauptaufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Halle ist damit die Erbringungen der Leistungen der Grundsicherung nach §4 Abs. 1 SGB II als Dienst-, Geld- bzw. Sachleistungen für beide Träger. Dazu gehört neben der Sicherung des Lebensunterhaltes und angemessenen Wohnraums ein umfassendes (Wieder-) Heranführen der Arbeitsuchenden an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, um eine Beendigung der Bedürftigkeit zu erreichen. Existenzsicherung und Integrationsfähigkeit hängen damit untrennbar zusammen und sind in diesem Kontext handlungsleitend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Die Stadt Halle (Saale) als Standort des Jobcenters

Mit 238.321 Einwohnern (Statistische Quartalsbericht 2015) zählt die Stadt Halle (Saale) zu den fünf größten Städten in den neuen Bundesländern. Zentral in Mitteldeutschland gelegen, bildet Halle mit dem nur 38 km entfernten Leipzig einen urbanen Pol in einem Marktraum mit 1,7 Millionen Menschen im 50 Kilometer-Radius und 9 Millionen Menschen in einem 150 Kilometer-Radius.

Dank einer exzellenten Anbindung an den internationalen Flugverkehr und eines engmaschigen Autobahn-, Schienen- und Wasserstraßennetzes finden immer mehr Ideen und Produkte ihren Weg von Halle in alle Welt. Die regionale, hochmoderne Verkehrsinfrastruktur schafft Verbindungen über Kontinente hinweg. Halle ist auf den Gebieten Wissenschaft und Bildung von jeher eine Stadt der Exzellenz. Im 17. Jahrhundert legte August Hermann Francke mit den nach ihm benannten Stiftungen den Grundstein für eine Stätte der Aufklärung und des Pietismus von europäischem Rang. Heute hat die Nationale Akademie der Wissenschaft Leopoldina ihren Sitz in Halle, die über 1.500 Forscher – unter ihnen 32 aktuelle Nobelpreisträger – zu ihren Mitgliedern zählt. Die über 500 Jahre alte Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit über 260 Studienangeboten in Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften hat rund 20.000 Studenten sowie 340 Professoren.

Die Kunsthochschule Halle mit Design-Studiengängen, die Institute renommierter Forschungsgemeinschaften wie Max Planck, Fraunhofer, Leibniz und von Helmholtz, sowie die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und die in Halle ansässigen Technologieunternehmen komplettieren das wissenschaftliche Leistungsprofil. Über 50 Weiterbildungsunternehmen kümmern sich am Standort Halle

um die Entwicklung des Humankapitals mit gezielten Angeboten für den individuellen Bedarf der Unternehmen vor Ort.

Halle gehört zu den überwiegend in den neuen Bundesländern liegenden Städten mit geringem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Risiko zur Verfestigung des Langzeitleistungsbezugs, die weiterhin gekennzeichnet sind durch:

- einen hohen Anteil an erwerbsfähigen SGB II-Beziehern
- einen hohen Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) mit verfestigtem Langzeitbezug
- einem hohen Anteil an alleinerziehenden eLb
- einem geringen Anteil an großen Bedarfsgemeinschaften (mit 5 und mehr Personen)
- einem tendenziell steigendem Ausländeranteil
- einem hohen Anteil von Kindern unter 15 Jahren in Bedarfsgemeinschaften
- leichter Anstieg des durchschnittlichen Bestandes an Schwerbehinderten

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und Statistisches Bundesamt, Kinderarmutsbericht der Stadt Halle 2012

3. Entwicklung des Arbeitsmarktes

3.1 Rahmenbedingungen

In der Stadt Halle (Saale) hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten Jahren verringert; hingegen konnte in Sachsen Anhalt eine leichte Zunahme und in Deutschland eine deutliche Zunahme beobachtet werden.

In der Entwicklung der Beschäftigungsquote (Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren) zeichnet sich insgesamt ein steigender Trend ab. Diese Größe, die die Auslastung des Arbeitsmarktes beschreibt, ist in Halle (Saale) maßgeblich durch das Absinken der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beeinflusst (erhöhte Abgänge in die Altersrente). Dass die Gesamtheit der Beschäftigten deutlich altert, kann man an der Zunahme der Beschäftigungsquote Älterer (50 bis 64 Jahre) beobachten.

Neben einem auch Demografie bedingten Rückgang der Arbeitslosigkeit fällt auf, dass insgesamt die Erwerbsbeteiligung der Frauen ansteigt, jedoch liegt sie in Halle (Saale) sowohl unter dem Landes- als auch dem Bundesdurchschnitt.

Auch die Teilzeitbeschäftigung hat einen deutlichen und gegenüber Bund und Land überdurchschnittlichen Anteil. Hier spielt u. a. auch der Trend zu einer stärkeren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben eine Rolle. Gleichsam ist bei einem nicht geringen Anteil der Teilzeitbeschäftigten der Wunsch vorhanden, auskömmlich mehr Stunden zu arbeiten.

Bei weiterhin rückläufigem Erwerbspotenzial und guter konjunktureller Lage ist ein Ansatz zur mittel- bis langfristigen Arbeitskräftesicherung in der Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung zu sehen.

Strukturindikatoren des Arbeitsmarktes im Stadtgebiet Halle (Saale) im Vergleich zu Sachsen-Anhalt und Deutschland (2011 zu 2015)¹:

	Deutschland					Sachsen-Anhalt					Halle (Saale), Stadt				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	6				7
Wirtschaftliche Situation (Arbeitsmarkt)															
W1 Beschäftigungsquote insgesamt	52,5	54,7	55,1	55,9	56,9	55,2	57,0	57,6	58,5	59,4	50,8	52,6	52,5	53,2	54,3
W2 Beschäftigungsquote der Älteren (50 bis unter 65 Jahre)	47,7	49,7	51,1	52,6	53,7	50,8	52,3	53,7	55,3	56,1	49,7	51,7	52,7	54,3	54,9
W3 Anteil älterer Beschäftigter (50 bis unter 65 Jahre)	27,5	28,5	29,8	30,9	31,6	31,9	33,4	35,1	36,7	37,4	29,4	29,9	30,8	31,7	31,6
W4 Beschäftigungsquote der Frauen	48,8	50,6	51,3	52,2	53,4	53,9	55,5	56,3	57,3	58,7	50,2	51,7	51,9	52,4	53,5
W5 Entwicklung der Beschäftigung (2005 - 20xx)	8,8	11,1	12,3	14,3	16,6	4,5	4,7	4,3	4,9	5,4	9,9	12,3	12,3	13,5	15,3
W6 Arbeitslosenquote (bzgl. auf alle ziv. Erw. erbspersonen)	7,1	6,8	6,9	6,7	6,4	11,6	11,5	11,2	10,7	10,2	12,1	12,5	12,1	11,9	11,4
W7 Unterbeschäftigungsquote (ohne Kurzarbeit)	9,9	9,1	8,9	8,6	8,2	17,2	16,1	15,5	14,5	13,5	19,0	18,0	17,4	16,0	14,6
W8 Unterbeschäftigungsquote der Jüngeren (15 bis unter 25 Jahre)	8,0	7,5	7,5	7,2	6,8	14,1	13,3	13,1	12,5	12,0	15,6	13,8	12,9	12,4	11,1
W9 Tertiärisierungsgrad	69,2	69,4	69,6	69,8	70,2	69,4	69,5	69,4	69,4	69,5	87,7	88,0	88,0	87,6	87,8
W11 Teilzeitquote ¹⁾	.	.	25,1	25,6	26,6	.	.	26,1	26,5	27,5	.	.	29,9	30,1	31,6
W12 Ependlerquote ²⁾	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	7,6	7,6	7,7	7,7	8,8	44,3	43,3	43,0	42,5	42,9
W13 Auspendlerquote ²⁾	x	x	x	x	x	16,0	16,1	16,2	16,3	16,6	33,5	33,6	33,9	34,4	34,8
W14 Saisonfaktor der Arbeitslosigkeit	123,3	113,0	112,7	115,5	115,1	124,1	122,9	125,7	123,9	120,8	114,4	114,2	111,6	113,8	110,1
W15 Anteil d. sv.-pfl. Beschäftigten in Großbetrieben (250 SvB u. mehr)	32,0	32,3	32,4	32,5	32,5	25,0	25,2	24,9	25,1	25,1	38,4	38,4	38,8	38,5	40,0
W16 Bruttoarbeitsentgelt (Median in €) ³⁾	.	2.889	2.960	2.167	2.235	2.489	2.581
W17 Anteil d. sv.-pfl. Beschäftigten im unteren Entgeltbereich ³⁾	.	20,6	20,4	20,0	19,9	18,9	18,4

Datenquellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Das jeweils angegebene Jahr bezieht sich auf den Zähler. Der konkrete Zeitbezug sowie die exakten Definitionen und Aussagen zu den einzelnen Indikatoren können den methodischen Hinweisen entnommen werden.

¹⁾ Aufgrund einer Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung ist beim Merkmal Arbeitszeit kein Datenausweis für Stichtage nach dem 31.12.2010 und vor dem 31.12.2012 möglich. Beim Vergleich von Daten ab dem Stichtag 31.12.2012 mit denen vorangegangener Stichtage ist zu

²⁾ Regional nicht zuordenbare Fälle sind in den Pendlerangaben nicht enthalten.

³⁾ Nicht revidierte Daten.

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.2 Entwicklung der Beschäftigung nach ausgewählten Merkmalen

Der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Stadtgebiet Halle seit Jahren insgesamt rückläufig. Einen deutlichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verzeichnete der Dienstleistungsbereich.

Die Gründe für diese Entwicklungen sind vielfältig; dazu zählen u. a. demografische, soziale und auch (unternehmens-)politische Faktoren, wie Abgänge in Altersrente, die Haushaltskonsolidierung der öffentlichen Hand und der Rückgang an Fachkräften.

Region	Wirtschaftsabteilungen der WZ 2008 Beschäftigungsaufbau	Differenz 2015 zu 2012	Wirtschaftsabteilungen der WZ 2008 Beschäftigungsabbau	Differenz 2015 zu 2012
(Saale), Stadt	82 Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	1.313	84 Öffentl. Verw alt.,Verteidigung;Soz.vers.	-903
	53 Post-, Kurier- und Expressdienste	893	85 Erziehung und Unterricht	-646
	86 Gesundheitswesen	846	88 Sozialwesen (ohne Heime)	-644
	49 Landverkehr u.Transp.i.Rohrfernleitungen	257	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	-410
	62 DL der Informationstechnologie	228	46 Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	-279
	66 M.Finanz-u.Versicherungs-DL verb.Tätigk.	220	93 DL d.Sports,d.Unterhaltg.u.d.Erholung	-274
	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	202	68 Grundstücks- und Wohnungswesen	-250
	56 Gastronomie	202	78 Vermittl. u.Überlassung v.Arbeitskräften	-250
	81 Gebäudebetreuung;Garten-u.Landschaftsbau	184	91 Bibl.,Archive,Museen,zoolog.u.ä.Gärten	-218
	24 Metallerzeugung und -bearbeitung	*	94 Interessenvertr.,kirchl.u.sonst.Verein	-215

Erstellungsdatum: 15.03.2016, Statistik-Service Ost, Auftragsnummer 221792

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹ Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit (Bezirk der Agentur für Arbeit Halle; aktuellste Werte 2014)

Der Schwerpunkt begonnener Beschäftigung als Ausdruck für die Bewegungen/Fluktuationen am Arbeitsmarkt, konzentriert sich in Halle (Saale) mit einem Anteil von ca. 75% auf die folgenden 15 Wirtschaftszweige (jeweils im Vergleich der Jahre 2012 und 2015):

Wirtschaftsabteilungen WZ 2008	Juni 2012	Strukturanteil 2012	Juni 2015	Strukturanteil 2015	Veränderung des Strukturanteil von 2012 zu 2015
	1	2	3	4	
Gesamt	93.078		93.262		
86 Gesundheitswesen	10.671	11,5	11.517	12,3	0,9
84 Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz. vers.	8.901	9,6	7.998	8,6	- 1,0
85 Erziehung und Unterricht	8.073	8,7	7.427	8,0	- 0,7
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	5.811	6,2	6.013	6,4	0,2
82 Dienstleistg.f. Untern.u.Privatpers.ang	3.682	4,0	4.995	5,4	1,4
88 Sozialwesen (ohne Heime)	5.544	6,0	4.900	5,3	- 0,7
78 Vermittl. u.Überlassung v.Arbeitskräften	4.047	4,3	3.797	4,1	- 0,3
43 Vorber.Baust.arb.,Bauinst.,so.Ausbaugew.	3.666	3,9	3.625	3,9	- 0,1
49 Landverkehr u.Transp.i.Rohrfernleitungen	2.642	2,8	2.899	3,1	0,3
81 Gebäudebetreuung;Garten-u.Landschaftsbau	2.519	2,7	2.703	2,9	0,2
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	2.325	2,5	2.440	2,6	0,1
62 DL der Informationstechnologie	2.197	2,4	2.425	2,6	0,2
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	1.113	1,2	2.006	2,2	1,0
56 Gastronomie	1.721	1,8	1.923	2,1	0,2
71 Architektur-, Ingenieurbüros; Labore	1.799	1,9	1.802	1,9	- 0,0

Erstellungsdatum: 06.04.2016, Statistik-Service Ost, Auftragsnummer 222666

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bereiche Zeitarbeit/Personaldienstleister und Callcenter sind und bleiben in der Region mit Abstand die wichtigsten Branchen für den (Wieder-) Einstieg in Beschäftigung.

Die Struktur der Betriebe in Halle und Saalekreis weist einen deutlichen Schwerpunkt bei Kleinunternehmen aus. Auch wenn die Anzahl der Großbetriebe relativ gering ist, muss man bemerken, dass in beiden Kreisen fast ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Großbetrieben ab 250 Mitarbeitern (z. B. Universität, Medizin, Öffentliche Verwaltung, Chemiestandort Leuna, Call-Center und Lager/Logistik/Verkehr) beschäftigt sind – damit liegen die Stadt Halle und der Saalekreis insgesamt mit einem Anteil von 30,6% weit über dem Land Sachsen-Anhalt (24,6%).²

Ausgehend von der Bewerberstruktur des Jobcenters Halle (Saale) ergeben sich damit insbesondere gute Integrationschancen in den Bereichen Lager/Logistik/Verkehr und Call-Center, wo sich Unternehmen mit hoher Beschäftigungswirkung neu ansiedeln oder bestehende Unternehmen expandieren.

Zahl der Betriebe und ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) nach Betriebsgrößenklassen insgesamt

Region	Insgesamt		Betriebsgrößenklassen									
			1 bis 9 Beschäftigte		10 bis 99 Beschäftigte		100 bis 249 Beschäftigte		250 - 499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte	
	Betriebsstätten	SvB	Betriebsstätten	SvB	Betriebsstätten	SvB	Betriebsstätten	SvB	Betriebsstätten	SvB	Betriebsstätten	SvB
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sachsen-Anhalt- Thüringen	117.139	1.562.298	91.326	275.133	23.181	627.614	1.886	282.337	532	182.745	214	194.469
Halle	10.075	161.352	7.736	23.415	2.059	56.809	183	27.344	63	21.404	34	32.380
Saalekreis	4.726	68.090	3.576	11.044	1.033	28.389	83	12.215	23	7.956	11	8.486

Erstellungsdatum: 05.01.2016, Statistik-Service Ost, Auftragsnummer 55536

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

² Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA (Stand: 12/2015)

3.3 Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage

Der Arbeitsmarkt in Halle und dem Saalekreis war im Jahr 2015 von einer hohen Nachfrage gekennzeichnet. Die Gesamtzahl der zur Vermittlung durch den gemeinsamen Arbeitgeber-Service von Agentur für Arbeit und Jobcenter Halle (Saale) gemeldeten Stellen (Zugang) belief sich auf insgesamt 2.658.

Die größte Nachfrage nach Arbeitskräften wurde für Mitarbeiter im Bereich Verkehr und Logistik verzeichnet. Darüber hinaus bestand auch eine erhöhte Nachfrage im Bereich Werbung und Marketing (Callcenter) und im Kraftfahrtbereich, um nur die Wichtigsten zu nennen.

Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufsbereichen und Berufshauptgruppen (Klassifizierung der Berufe 2010); Stand: 12/2015

Berufsbereiche/Berufshauptgruppen	Bestand						Zugang			
	Berichtsmonat	Vormonat	Veränderung gegenüber				Berichtsmonat	Summe seit Jahresbeginn	Veränderung in % gegenüber	
			Vormonat		Vorjahresmonat				Vormonat	Vorjahressumme
			absolut	in %	absolut	in %				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Insgesamt	2.658	2.692	- 34	- 1,3	594	28,8	687	8.882	- 8,8	5,8
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	245	264	- 19	- 7,2	141	135,6	62	933	- 34,0	65,4
92 Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	254	262	- 8	- 3,1	- 72	- 22,1	50	868	- 40,5	- 30,5
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	102	132	- 30	- 22,7	10	10,9	34	675	- 27,7	0,9
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	138	152	- 14	- 9,2	- 1	- 0,7	32	517	- 41,8	- 9,6
81 Medizinische Gesundheitsberufe	152	147	5	3,4	17	12,6	57	517	29,5	- 1,1
62 Verkaufsberufe	114	102	12	11,8	51	81,0	53	514	23,3	7,8
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	179	186	- 7	- 3,8	- 1	- 0,6	21	432	- 40,0	16,4
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpf., Medizint.	136	152	- 16	- 10,5	39	40,2	21	384	- 25,0	5,5
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	183	192	- 9	- 4,7	83	83,0	26	370	160,0	6,3
83 Erziehung, soz., hausw. irt. Berufe, Theologie	82	79	3	3,8	35	74,5	28	361	16,7	8,1
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	68	76	- 8	- 10,5	29	74,4	21	317	- 25,0	8,9
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	128	120	8	6,7	20	18,5	32	287	33,3	22,1
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	100	108	- 8	- 7,4	8	8,7	18	272	- 14,3	10,1
72 Finanzdienstl., Rechnungsw., Steuerberatung	80	83	- 3	- 3,6	31	63,3	17	259	- 26,1	26,3
54 Reinigungsberufe	64	73	- 9	- 12,3	22	52,4	9	247	- 57,1	- 3,1
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	60	63	- 3	- 4,8	- 29	- 32,6	25	245	31,6	- 18,9
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	98	82	16	19,5	65	197,0	27	233	- 27,0	94,2
33 (Innen-)Ausbauberufe	80	82	- 2	- 2,4	38	90,5	7	228	- 65,0	12,3
73 Berufe in Recht und Verwaltung	57	49	8	16,3	34	147,8	20	203	- 35,5	51,5
32 Hoch- und Tiefbauberufe	34	40	- 6	- 15,0	- 8	- 19,0	6	183	- 40,0	13,0
84 Lehrende und ausbildende Berufe	83	30	53	176,7	72	x	58	123	x	101,6
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	54	59	- 5	- 8,5	21	63,6	12	119	33,3	43,4
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	38	39	- 1	- 2,6	*	*	10	115	100,0	- 8,7
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	26	23	3	13,0	4	18,2	5	98	- 44,4	18,1
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	24	22	2	9,1	- 4	- 14,3	6	80	100,0	37,9
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	*	17	*	*	*	23,1	*	72	- 16,7	38,5
27 Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	25	19	6	31,6	3	13,6	7	68	133,3	30,8
12 Gartenbauberufe, Floristik	13	12	1	8,3	- 6	- 31,6	*	53	- 66,7	- 54,7
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	3	3	-	-	- 2	- 40,0	*	27	-	22,7
91 Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftsweisen	*	12	*	*	-	-	*	22	75,0	46,7
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	8	*	*	*	- 1	- 11,1	5	18	x	- 45,5
21 Rohstoffgewinn., Glas-, Keramikverarbeitung	*	*	-	-	*	50,0	*	14	-	75,0
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	*	*	-	-	*	- 87,5	*	9	x	- 70,0
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	*	*	*	- 50,0	*	- 50,0	-	7	- 100,0	- 53,3
28 Textil- und Lederberufe	*	-	*	x	-	-	*	6	x	- 53,8
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	*	3	*	*	*	x	-	6	x	100,0

Erstellungsdatum: 18.12.2015, Statistik-Service Ost

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.4 Arbeitskräfteangebot in der Grundsicherung – Kundenstruktur

Merkmal	Berichts- monat	Vor- monat	Vorjahres- monat	Veränderung gegenüber Vormonat		Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		Anteil an jew eiliger Gruppe in %
				absolut	in %	absolut	in %	
				1	2	3	4	
Bestand Bedarfsgemeinschaften (BG)	19.062	19.293	19.801	- 231	- 1,2	- 739	- 3,7	100,0
Personen pro Bedarfsgemeinschaft	1,8	1,8	1,7	-	-	0,1	5,9	x
dar.: Single-BG	11.000	11.145	11.352	- 145	- 1,3	- 352	- 3,1	57,7
Alleinerziehende-BG	3.717	3.744	3.791	- 27	- 0,7	- 74	- 2,0	19,5
Partner-BG ohne Kinder	1.703	1.735	1.935	- 32	- 1,8	- 232	- 12,0	8,9
Partner-BG mit Kindern	2.316	2.328	2.365	- 12	- 0,5	- 49	- 2,1	12,1
Bestand Personen in Bedarfsgemeinschaften	33.938	34.291	34.556	- 353	- 1,0	- 618	- 1,8	100,0
dav.: Männer	17.096	17.254	17.246	- 158	- 0,9	- 150	- 0,9	50,4
Frauen	16.842	17.037	17.310	- 195	- 1,1	- 468	- 2,7	49,6
dar.: unter 18 Jahren	10.865	10.927	10.676	- 62	- 0,6	189	1,8	32,0
dav.: unter 25 Jahren	13.086	13.281	13.022	- 195	- 1,5	64	0,5	38,6
25 bis unter 50 Jahren	14.243	14.368	14.647	- 125	- 0,9	- 404	- 2,8	42,0
50 bis unter 55 Jahren	2.485	2.516	2.657	- 31	- 1,2	- 172	- 6,5	7,3
55 Jahre und älter	4.124	4.126	4.230	- 2	- 0,0	- 106	- 2,5	12,2
dar.: Ausländer	4.335	4.285	3.437	50	1,2	898	26,1	12,8
dav.: Männer	2.373	2.356	1.848	17	0,7	525	28,4	7,0
Frauen	1.962	1.929	1.589	33	1,7	373	23,5	5,8
Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	24.153	24.469	24.897	- 316	- 1,3	- 744	- 3,0	100,0
dav.: Männer	12.094	12.232	12.329	- 138	- 1,1	- 235	- 1,9	50,1
Frauen	12.059	12.237	12.568	- 178	- 1,5	- 509	- 4,0	49,9
dar.: 15 bis unter 18 Jahren	1.246	1.267	1.195	- 21	- 1,7	51	4,3	5,2
dav.: 15 bis unter 25 Jahren	3.459	3.611	3.531	- 152	- 4,2	- 72	- 2,0	14,3
25 bis unter 50 Jahren	14.186	14.320	14.596	- 134	- 0,9	- 410	- 2,8	58,7
50 bis unter 55 Jahren	2.457	2.484	2.619	- 27	- 1,1	- 162	- 6,2	10,2
55 Jahre und älter	4.051	4.054	4.151	- 3	- 0,1	- 100	- 2,4	16,8
dar.: Arbeitslose	10.266	10.622	10.583	- 356	- 3,4	- 317	- 3,0	42,5
dav.: Männer	5.660	5.832	5.765	- 172	- 2,9	- 105	- 1,8	23,4
Frauen	4.606	4.790	4.818	- 184	- 3,8	- 212	- 4,4	19,1
dav.: 15 bis unter 25 Jahren	770	931	807	- 161	- 17,3	- 37	- 4,6	3,2
50 bis unter 65 Jahren	3.060	3.076	3.084	- 16	- 0,5	- 24	- 0,8	12,7
dar.: Alleinerziehende	3.620	3.657	3.686	- 37	- 1,0	- 66	- 1,8	15,0
dav.: Männer	260	273	248	- 13	- 4,8	12	4,8	1,1
Frauen	3.360	3.384	3.438	- 24	- 0,7	- 78	- 2,3	13,9
dav.: 15 bis unter 25 Jahren	304	315	348	- 11	- 3,5	- 44	- 12,6	1,3
25 Jahre und älter	3.316	3.342	3.338	- 26	- 0,8	- 22	- 0,7	13,7
dar.: Erwerbstätige ¹⁾	6.705	6.802	7.633	- 97	- 1,4	- 928	- 12,2	27,8
dav.: Männer	3.262	3.303	3.629	- 41	- 1,2	- 367	- 10,1	13,5
Frauen	3.443	3.499	4.004	- 56	- 1,6	- 561	- 14,0	14,3
dav.: 15 bis unter 25 Jahren	390	408	532	- 18	- 4,4	- 142	- 26,7	1,6
50 Jahre und älter	1.846	1.853	2.104	- 7	- 0,4	- 258	- 12,3	7,6
dar.: Aufstocker ²⁾	512	548	467	- 36	- 6,6	45	9,6	2,1
dav.: Männer	261	287	215	- 26	- 9,1	46	21,4	1,1
Frauen	251	261	252	- 10	- 3,8	- 1	- 0,4	1,0
dar.: Ausländer	3.316	3.285	2.749	31	0,9	567	20,6	13,7
dav.: Männer	1.847	1.835	1.500	12	0,7	347	23,1	7,6
Frauen	1.469	1.450	1.249	19	1,3	220	17,6	6,1
Bestand an nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	9.785	9.822	9.659	- 37	- 0,4	126	1,3	100,0
dar.: unter 15 Jahren	9.586	9.627	9.417	- 41	- 0,4	169	1,8	98,0
unter 18 Jahren	9.619	9.660	9.481	- 41	- 0,4	138	1,5	98,3
dar.: Ausländer	1.019	1.000	688	19	1,9	331	48,1	10,4

Erstellungsdatum: 06.01.2016, Statistik-Service Ost

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.5 Chancenbewertung

Grundsätzlich können sich aus der stabilen wirtschaftlichen Lage verbunden mit einem Beschäftigungsaufbau in Wirtschaftszweigen mit guten Einstellungsvoraussetzungen für Kunden des Jobcenters nach entsprechender Vorbereitung der Kunden gute Chancen für eine dauerhafte Einmündung am Arbeitsmarkt ergeben. Dies gilt auch nach entsprechenden Anpassungsprozessen für Kunden mit Migrationshintergrund und gleichfalls für die besonderen Zielgruppen des Jobcenters Halle (Ältere, Schwerbehinderte, Alleinerziehende, Jugendliche).

Die Unternehmensstruktur in der Stadt Halle (überwiegend kleinere und mittlere Unternehmen) bedarf einer regelmäßigen Unterstützung bei der Rekrutierung und Qualifizierung von Personal, welche durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zu leisten ist. Dabei werden sowohl Unternehmen im Ansiedlungsprozess begleitet, als auch Ersatz- bzw. Erweiterungsbedarfe schon ansässiger Unternehmen vorrangig mit dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial beider Rechtskreise unterstützt.

Es gilt der Grundsatz, dass bei nicht vollständig passgenauer Besetzungsmöglichkeit offener Stellen eine sich daraus ergebende Minderleistung über geeignete Förderinstrumente zeitlich befristet ausgeglichen wird und notwendige Erprobungen im Vorfeld einer Beschäftigung obligatorisch sind. Die regionalen Unternehmen werden dabei gezielt über den gemeinsamen Arbeitgeberservice mit der Agentur für Arbeit, die gezielte bewerberorientierte Akquise von Stellen und ein umfassendes Beratungsangebot zu besonderen Förderinstrumenten für Zielgruppen unterstützt.

4. Ressourcen für die Aufgabenerledigung

4.1 Grundsatz

Alle Ressourcen werden nach den Grundsätzen von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eingesetzt. Im Fokus steht jeweils die Maximierung der Wirkung bei gleichzeitiger Ausnutzung des Handlungsspielraumes.

4.2 Eingliederungs- und Verwaltungskostenbudget

Dem Jobcenter Halle steht jährlich ein zugewiesener Betrag als Gesamtbudget für die Aufgabenerledigung zur Verfügung. Daraus sind sowohl die Personalausgaben, sämtliche sächlichen Aufwendungen (inklusive eingekaufter Dienstleistungen) und die Eingliederungsleistungen zu erbringen. Nicht enthalten sind in diesem Budget die Leistungen zum Lebensunterhalt, die Kosten der Unterkunft, die Leistungen zur Bildung und Teilhabe sowie ergänzend in Anspruch genommene Förderprogramme des Bundes (ggf. aus dem Europäischen Sozialfonds).

Nachfolgend werden die die Zuteilungsbeträge aus der sog. Eingliederungsmittelverordnung aus den letzten Jahren dargestellt:

Jahr	Zuteilung EGT	Zuteilung VKB	Gesamtbudget	Umschichtung zum VKB
2012	26.005.648,00 €	23.889.557,00 €	49.895.205,00 €	1.658.500,00 €
2013	22.944.006,25 €	23.473.381,00 €	46.417.387,25 €	2.301.777,05 €
2014	24.052.513,00 €	24.579.949,00 €	48.632.462,00 €	2.119.405,99 €
2015	23.813.769,00 €	24.568.227,00 €	48.381.996,00 €	3.011.531,32 €
2016*	24.809.782,00 €	26.658.630,00 €	51.468.412,00 €	3.567.632,48 €
2016: zusätzlich für Flüchtlinge 1. Tranche*	1.135.500,00 €	1.476.150,00 €	2.611.650,00 €	

* für 2016 sind weitere Mittel für Flüchtlinge möglich

Aus der vorstehenden Übersicht ist ein tendenzieller Rückgang der Zuteilungsbeträge erkennbar, welcher sich erst im Geschäftsjahr 2016 geringfügig durch Sonderzuteilungen im Kontext der Flüchtlingsbetreuung relativiert. Die jeweiligen Zuteilungsbeträge werden im jährlichen lokalen Planungsdokument jeweils ausführlich dargestellt.

4.3 Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II

Die flankierenden kommunalen Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II stehen jährlich zur Verfügung und werden vollumfänglich zur Erzielung von Integrationsfortschritten genutzt.

Zu den Leistungen zählen:

- Kinderbetreuung
- Schuldnerberatung
- Suchtberatung und
- psychosoziale Beratung

4.4 Kosten der Unterkunft

Die nachfolgende Übersicht stellt die Entwicklung dieser Kostenposition in den letzten 6 Jahren dar:

lfd. Nr		2010	2011	2012	2013	2014	2015*
1	Ist-Ausgaben p.a. in T€	72.992.110	73.069.747	71.784.318	72.641.000	73.206.757	71.661.786
2	Ausgaben/BG/Monat (JDW) in €	274,85	286,18	289,85	296,08	304,00	307,14
3	Bestand BG (kumuliert)	265.604	255.374	247.662	245.364	240.867	233.329
4	Ausgaben (in T€) p.a. rechnerisch (Z2*Z3)	73.001.259	73.082.931	71.784.831	72.647.373	73.223.022	71.664.697

Nachrichtlich:

5	Regelsatz pro Monat in €	359,00	364,00	374,00	382,00	391,00	399,00
6	Bestand eLb (kumuliert)	344.539	328.635	313.802	308.918	303.160	295.297
7	Bedarfsgemeinschaften (JDW)	22.134	21.282	20.639	20.447	20.072	19.444

* für 2015 - Daten bis November (Hochrechnung auf 12 Monate)

4.5 Bildung und Teilhabe

Im Zuge der SGBII-Reform trat im März 2011 das Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) rückwirkend zum 01.01.2011 in Kraft. Die Umsetzung des Bildungspaketes obliegt den Kommunen. In der Stadt Halle (Saale) griff man hierbei auf bewährte Strukturen zurück, so dass die Antragsbearbeitung für die Antragsteller des Rechtskreises SGB II im Jobcenter Halle (Saale) erfolgt.

Innerhalb des Bildungspaketes gibt es sechs BuT-Leistungen, die für anspruchsberechtigte Kinder und Jugendliche beantragt und in Anspruch genommen werden können. Hierzu zählen: Klassenfahrten und Tagesausflüge, Schulbedarf, Schülerbeförderung, Lernförderung, Gemeinschaftliches Mittagessen sowie Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben.

Ziel des Bildungspaketes ist die Eröffnung besserer Bildungs- und Entwicklungschancen für Kinder und Jugendliche sowie die Möglichkeit der Teilnahme an Lern- und Freizeitangeboten. Dabei liegt der Fokus auf einer maximalen Inanspruchnahme durch die Leistungsberechtigten.

4.6 Einbeziehung von Drittmitteln

Auch in der Förderperiode 2014-2020 beteiligt sich das Jobcenter Halle (Saale) an der Durchführung von Bundesprojekten und begleitet aktiv Maßnahmen mit Finanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Folgende Projekte werden durch- bzw. weitergeführt:

- „Phönix“ zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung oder Behinderung
- „GAJL – gegen Abwanderung junger Landeskinder“
- „Integration durch Qualifizierung“
- „XENOS – Jobchance und Jobbrücke“ Beratungsstelle und Arbeitsvermittlung für Bleibeberechtigte
- Eingliederungsunterstützung für schwerbehinderte Menschen (50 Mio.-Programm)
- Beteiligung am Projekt „Familien stärken - Perspektiven eröffnen“ (Familienintegrationscoach), welches federführend und hinsichtlich der Verantwortung der Umsetzung bei der Stadt Halle (Saale) liegt
- ESF-Bundesprogramm Langzeitarbeitslose (LZA)
- Implementierung der „Joblinge“ - Initiative (BMW-Stiftung)
- Programm zur Sozialen Teilhabe am Arbeitsmarkt

4.7 Personalressourcen

Zur Erfüllung der gesetzlichen und geschäftspolitischen Ziele beider Träger stellen diese dem Jobcenter Halle das erforderliche Personal gegen Kostenerstattung aus dem Verwaltungskostenbudget zur Verfügung. Ausgehend von den Regelungen in der gründungsbegleitenden Vereinbarung der gemeinsamen Einrichtung stellt die Agentur für Arbeit 2/3 und die Stadt Halle 1/3 des Personalbestandes, der aktuell bei rund 500 Vollzeitäquivalenten liegt. Laufende Anpassungen werden jeweils im jährlichen Planungsdokument berücksichtigt.

Das Jobcenter Halle ist im Sinne eines kundenorientierten Organisationsaufbaus in 6 Geschäftseinheiten gegliedert, wobei 5 Geschäftseinheiten ausschließlich am und für die Kunden des Hauses arbeiten. Innerhalb dieser Einheiten sind die Mitarbeiter in Teams organisiert, welche nach fachlichen Schwerpunktaufgaben ausgerichtet sind.

Führungsseitig werden die Geschäftseinheiten durch Bereichsleiter und die Teams durch Teamleiter geführt, wobei durchgängig der Drittelparität (s.o.) Rechnung getragen werden soll.

Im Jobcenter Halle werden regelmäßig Evaluierungen vorgenommen, um die bestehende Organisationsstruktur weiter zu optimieren und effektiver zu gestalten. Dabei werden spezifische Anforderungen für besondere Personengruppen (Bsp. Ältere, Jugendliche, Alleinerziehende etc.) entsprechend berücksichtigt.

4.8 Ressourcenplanung

Ausgangspunkt der jährlichen Planung aller Ressourcen sind die gesetzlichen Aufträge und vereinbarten geschäftspolitischen Ziele. Durch die unterschiedlichen Zeithorizonte der Haushaltsaufstellung des Bundes und der Kommune beginnen die Planungen für das Folgejahr jeweils im 2. Quartal unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Prognosen zur Entwicklung des Kundenbestandes und des daraus resultierenden Budget- und Personalbedarfs. Ziel ist jeweils zum 30.06. eine belastbare Aussage zur jeweiligen Entwicklung für das Folgejahr abgeben zu können. Dies schließt jeweils die Vorüberlegungen zu ggf. erforderlichen Strukturanpassungen im Haus ein.

5. Arbeiten nach Zielen und strategische Einordnung

Gemäß dem Zielsystem des Bundes ist das Jobcenter Halle (Saale) zu folgenden Zielen verpflichtet:

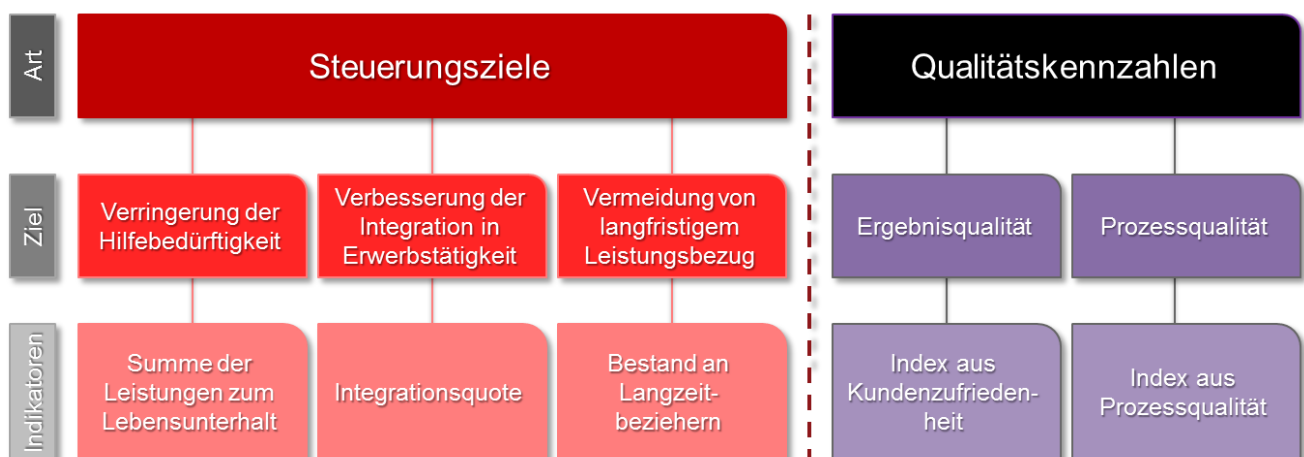


Abbildung: Zielsystem des Bundes für den Rechtskreis SGB II

Die Geschäftspolitischen Handlungsfelder für die Arbeit der Jobcenter bleiben ausgehend vom gesetzlich definierten Auftrag (voraussichtlich) weitgehend unverändert. Das bietet die erforderliche Kontinuität in der Arbeit des Jobcenters Halle (Saale). Bereits in den Vorjahren begonnene und als erfolgreich bewertete Maßnahmen können so verstetigt und weiterentwickelt werden.

Erstmalig ab 2016 wird für das Jobcenter Halle (Saale) ein eigenständiges kommunales Ziel vereinbart, welches im besonderen Fokus der städtischen Gremien steht. Inhaltlich soll und wird danach die deutliche Steigerung der Inanspruchnahme von Leistungen zur Bildung und Teilhabe für Kinder und Jugendliche festgeschrieben und entsprechend nachgehalten. Dieses stellt damit ein gleichberechtigtes Handlungsfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters dar.

Durch die nahtlose Einordnung der geschäftspolitischen Ziele in die gesetzlich definierten Aufträge ist es zwingend, auch mittel- und langfristige Strategien zu deren Untersetzung zu formulieren.

So laufen gegenwärtig die Vorbereitungen, nachfolgende Themenfelder mittelfristig für das Jobcenter Halle näher zu untersetzen bzw. weiter zu entwickeln:

- Beteiligung bzw. eigene Ausrichtung an Sozialräumen
- Verstärkung der aktuellen Aktivitäten zur Reduzierung der Kinderarmut
- Initiierung von Aktivitäten der Gesundheitsprävention für Empfänger von Grundsicherungsleistungen
- Initiierung und ggf. Pilotierung von langfristigen Maßnahmen zur sozialen Teilhabe am (Arbeits-)leben
- Vorbereitung einer eigenen Onlinestrategie in Vorbereitung einer künftigen papierlosen Verwaltung

6. Aktuelle Handlungsfelder

6.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Die Zielgruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren steht im Bereich der Grundsicherung weiterhin im Fokus der Integrationsbemühungen. Zur Verbesserung der Vermittlungsarbeit werden folgende Maßnahmen geplant und umgesetzt:

1. Stabilisierung und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der Bündnispartner im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf im „Haus der Jugend“
2. Evaluierung des Projektes „Train4Job“ und Prüfung einer ggf. externen Durchführung mit dem Ziel einer schnellen Integration von Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit sowie Stärkung der Eigeninitiative
3. Ausbau der Zusammenarbeit mit der AA Halle im Rahmen der eingekauften Dienstleistung „Ausbildungsvermittlung“
4. Beteiligung und Mitgestaltung des ESF-Projekts „RÜMSA“ in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Halle (Saale)

6.2 Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen

Fast die Hälfte der im Jobcenter Halle (Saale) betreuten Arbeitslosen ist langzeitarbeitslos. Ein nicht unerheblicher Teil dieser Kundengruppe ist älter als 50 Jahre alt (ca. 33% LZB Ü50 im Mittelwert 2015). Ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt dieser Personengruppe häufig nicht, weil die Mehrzahl der Arbeitgeber eine Einstellung dieser Personen auf Grund der oftmals multiplen Vermittlungshemmnisse nicht in Betracht zieht.

Dieser Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit soll mit folgenden Maßnahmen entgegengewirkt werden:

1. vertiefte und regelmäßige Analyse der Kundengruppe hinsichtlich des notwendigen Förderbedarfs
2. Konzentration der Vermittlungsbemühungen auf marktnähere Profillagen unter Nutzung der zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktinstrumente und Projekte (z.B. AzR+, BP 50+, Phönix, GAJL etc.)
3. Beteiligung am ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II 2016-2020
4. Weiterführung des Projektes „Jahresringe“ im Rahmen des Bundesprogrammes „Perspektive 50plus“ im Regelgeschäft durch Schaffung eigener Ressourcen kombiniert mit externem Dienstleistungseinkauf

6.3 Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern

Für eine nachhaltige Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist die Erschließung neuer Arbeitgeber eine grundlegende Voraussetzung. Der wachsende Fachkräftebedarf der Unternehmen einerseits sowie der hohe Anteil von Bewerbern mit teilweise multiplen Vermittlungshemmnissen andererseits, stellen hierbei die Vermittlungsfachkräfte vor besondere Herausforderungen. Durch folgende strategische Ansätze sollen Arbeitgeber stärker für die Einstellung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen aufgeschlossen werden:

1. Umstrukturierung des gemeinsamen Arbeitgeber-Service (AG-S) in „Mischteams“ aus beiden Rechtskreisen (bereits in Umsetzung)
2. Konzentration der Arbeitgeber-Ansprache auf Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern in Branchen mit Beschäftigungsaufbau (Lager / Logistik, Verkehr, Call-Center)
3. Ausbau der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung von Unternehmen
4. Aktive Stellenakquise auf Basis der vorhandenen Bewerberbestände
5. Assistierte Vermittlung für Zielgruppen (z. B. Schwerbehinderte) auch über externe Anbieter
6. Ausbau der jobcentereigenen Akquise - Kapazitäten für Zielgruppen wie Langzeitarbeitslose und Ältere

Das Thema Inklusion wird in den Folgejahren weiter im Fokus der Arbeit stehen.

Durch folgende Maßnahmen sollen die Potenziale der betroffenen Menschen noch besser erschlossen und gefördert werden, um ihnen den Zugang zum regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen:

1. Weitere Nutzung der fachlichen und personellen Ressourcen durch die Spezialisierung im Reha-Team
2. Identifizierung marktnäherer schwerbehinderter Kunden zur Übergabe an den gemeinsamen AG-S und gezielte Arbeitgeber-Ansprache zur Einstellung dieser Personengruppe
3. Verstärkte Einbeziehung dieser Personengruppe in das Team „ProJob“ zur Erhöhung des bewerberorientierten Integrationsansatzes
4. Beteiligung am regionalen Projekt „Intensivierte Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“ in enger Zusammenarbeit mit der AA Halle (Saale) („50 Mio.-Programm“) Das Förderprogramm eröffnet zusätzliche Möglichkeiten, schwerbehinderte Menschen in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren.
5. Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Inklusion gemeinsam mit den Trägern
Ein wesentlicher Faktor für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist die verstärkte Sensibilisierung von Arbeitgebern. Das gilt insbesondere für Unternehmen und Betriebe, die noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden und beschäftigen. Sie sollen gezielt angesprochen werden, bei ihrer Personalsuche vermehrt auch auf diesen Personenkreis zu setzen.

6.4 Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Da im Jobcenter Halle (Saale) der Anteil der Geringqualifizierten im Vergleich zum Land Sachsen-Anhalt und im Bereich der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen nach wie vor sehr hoch ist, wird die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ auch weiterhin ein zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit sein. Die gewonnene Kontinuität sowie die Etablierung der Prozesse im Jobcenter Halle (Saale) helfen dabei, Kundinnen und Kunden zu identifizieren und auf eine abschlussorientierte Weiterbildung vorzubereiten. Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive werden folgende Handlungsansätze geplant:

1. Verstetigung der Beratungskonzeption SGB II zur qualitativen Verbesserung der Beratungsarbeit.
2. Nutzung der Investitionen aus dem Alt- und Neugeschäft durch ein zielgerichtetes Absolventenmanagement, insbesondere aus abschlussorientierten FbW.
3. Weiterführung der Qualifizierungsoffensive durch Eintritte in (abschlussorientierte) Bildungsmaßnahmen auf hohem Niveau

6.5 Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Der Anteil der BG-Alleinerziehende beträgt im Jobcenter Halle (Saale) fast 19,0%. Hierbei ist über die Jahre hinweg eine Verfestigung des Bestandes zu konstatieren. Ein besonderes Hemmnis in der Integrationsarbeit stellt dabei die oftmals fehlende Akzeptanz der Arbeitgeber für diese Personengruppe dar. Mit den im Folgenden dargestellten strategischen Ansätzen will das Jobcenter im kommenden Jahr dieser Zielgruppe widmen:

1. Gezielte AG-Ansprache durch den gemeinsamen AG-S und Nutzung des Jobpoints
2. Konzentrierte Betreuung und Sicherung einer engmaschigen Beratung durch das Team „Alleinerziehende“
3. Intensivierung der Netzwerkarbeit unter enger Einbeziehung der Beauftragen für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) zur Erschließung weiterer Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende
4. Bündelung der vielfältigen Einzelaktivitäten durch Initiierung einer regelmäßigen „Alleinerziehendenkonferenz“ unter Einbeziehung von Netzwerkpartnern und Arbeitgebern

6.6 Überregionale Beschäftigungsmöglichkeiten gezielt zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit nutzen

Die Analyse der Struktur der betreuten Bedarfsgemeinschaften hat einen Anteil von ca. 58% Single-BG ergeben. Davon sind ca. 36% arbeitslos und verfügen über einen Berufsabschluss in arbeitsmarktrelevanten Branchen. Dieses Fachkräftepotenzial soll ab 2016 und Folgejahren verstärkt auch überregional zur Deckung des Fachkräftebedarfs genutzt werden.

Maßnahmen:

1. Regelmäßige Tiefenanalyse des Bewerberpotenzials, Überprüfung des Profilings und der Integrationsstrategien.
2. Gezielte Integrationsbemühungen in enger Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen AG-S für marktnahe Kunden
3. Zeitnaher Instrumenteneinsatz für Kunden mit Förderbedarfen, insbes. Qualifizierung, Eingliederungszuschuss und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)
4. Überprüfung der alleinstehenden Kunden mit Profillage „I“ auf Möglichkeiten der Beendigung der Hilfebedürftigkeit

6.7 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Der Sicherstellung der Rechtmäßigkeit und Qualität des operativen Handelns auf allen fachlichen Ebenen wird weiterhin große Bedeutung beigemessen. Es gilt, die guten Ergebnisse aus den externen Prüfungen der vergangenen Jahre auch in den Folgejahren wieder zu erreichen. Die Instrumente der Fachaufsicht einerseits, sowie der gezielten und nachhaltigen Qualifizierung der Mitarbeiter andererseits, sind entsprechend der identifizierten Schwerpunkte und Bedarfe fortzuentwickeln.

Ein qualitativ hochwertiges Kundenreaktionsmanagement verbunden mit einer regelmäßigen Risikoanalyse über alle Kennziffernbereiche ist dabei selbstverständlich.

Durch regelmäßige Prüfung und Anpassung von Prozessen an aktuelle Bedarfe richtet sich das Jobcenter Halle auch langfristig an den Bedarfen der Auftraggeber aus. Technische Veränderungen (Bsp. mittelfristige Einführung der elektronischen Akte) werden mit ausreichender Vorlaufzeit und im Rahmen einer Projektorganisation umgesetzt.

Mit der bereits erfolgten Einführung von sog. KV – Prozessen zur Mitarbeiterbeteiligung, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sowie die Vorbereitung / Durchführung formaler Gefährdungsbeurteilungen wird den berechtigten Interessen der Belegschaft zur Mitwirkung Rechnung getragen.

6.8 Flucht und Asyl

Das Jobcenter Halle hat beginnend mit dem Jahreswechsel 2015 / 2016 einen deutlichen Kundenaufwuchs aus dem Personenkreis bleibeberechtigter Flüchtlinge zu verzeichnen. Die erforderlichen organisatorischen Veränderungen wurden bzw. werden bedarfsgerecht vorgenommen und bilden die Grundlage, diese Kundengruppe nach der Sicherung des Lebensunterhalts zeitnah in den Integrationsprozess einmünden zu lassen.

6.9 Professionelle Presse- und Marketingarbeit

Pressarbeit und Marketing gewinnen auch für den Öffentlichen Dienst immer mehr an Bedeutung. Informationen werden schneller und über die verschiedensten Kommunikationskanäle verbreitet. Damit einher geht eine immer größere Reichweite und daraus folgend auch eine Steigerung der öffentlichen Beachtung.

Ziel der Pressearbeit ist es, das positive Gesamtbild des Jobcenters Halle (Saale) weiter auszubauen. Dabei soll die gute Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch deutlicher in den Fokus gerückt werden. Alle Tätigkeitsfelder sollen dabei gleichermaßen in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einbezogen werden, um das breite und verantwortungsvolle Aufgabenspektrum des Hauses nach außen objektiv und verständlich darzustellen.

Eine gute interne Kommunikation (z.B. durch das monatlich erscheinende JC-Journal) soll sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuell anstehende Themen gut und im notwendi-

gen Umfang informiert sind. Auch dient sie dazu, ihnen eine Plattform anzubieten, eigene Themen zu setzen.

Als Impulsinstrument wird hierbei das Marketing eingesetzt. Ziel dieses ist es, die Marke „Jobcenter Halle (Saale)“ durch ein einheitliches, kontinuierliches und positives Auftreten in der Öffentlichkeit weiter zu festigen. Dabei werden die sog. klassischen Verbreitungswege (Printmedien, Rundfunk, Online- und Außenwerbung) ebenso, wie die neueren Kommunikationswege (soziale Medien, Online-Portale, Homepage, Messen) bedient, um den sich ändernden Bedürfnissen und Gewohnheiten der Kundinnen und Kunden des Jobcenters Rechnung zu tragen.

Durch ein stringent umgesetztes „corporate design“ soll die „corporate identity“ weiter geschärft werden. Nicht zuletzt soll damit auch die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber und dessen Unternehmenszielen befördert werden.

Um diese Aufgaben zu erfüllen und die vorgestellten Visionen zu erreichen, ist der Bereich „Presse und Marketing“ in ständiger Evaluation, seine Kernkompetenzen und -verantwortungen zu schärfen, um die bestehenden Ressourcen zielführend einsetzen zu können.

Gesamtziel soll es sein, das Jobcenter Halle (Saale) noch stärker als verlässlichen und kompetenten Ansprechpartner auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung in die öffentliche Wahrnehmung zu rücken, der gemeinsam und auf Augenhöhe mit seinen Kundinnen und Kunden innovative Wege beschreitet, um ihnen ein selbstbestimmtes und von staatlichen Transferleistungen unabhängiges Leben zu ermöglichen.

7. Zusammenarbeit mit Dritten / Netzwerkpartnern

7.1 Zusammenarbeit mit der Stadt Halle (Saale)

Das SGB II zielt auf die Überwindung und Vermeidung von Hilfebedürftigkeit sowohl durch die Eingliederung in Arbeit als auch durch soziale Integration ab (§1 SGB II).

Sozialintegrative Leistungen sind erforderlich, um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplem Vermittlungshemmnissen zu unterstützen und so die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Umsetzung wird in enger Zusammenarbeit mit vorhandenen Netzwerken der Stadt Halle (Saale) und der Unterbreitung der Angebote nach § 16a SGB II durchgeführt.

Für die gemeinsame Aufgabenerledigung an Schnittstellen wurden mit dem Fachbereich Soziales (incl. Wohngeldstelle), den Suchberatungsstellen, Schuldnerberatungsstellen, dem Fachbereich Bildung und dem Dienstleistungszentrum Familie Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fallmanagern des Jobcenters Halle (Saale) und den Mitarbeitern der Kommune bzw. der Freien Träger, die im Auftrag der Stadt diese Angebote sicherstellen.

Diese Zusammenarbeit mit dem kommunalen Partner zur Qualitätssicherung der Leistung gemäß § 16a SGB II wird weiter ausgebaut.

7.2 Übergabemanagement Rechtskreiswechsel

In der Phase des Rechtskreisübertritts aus dem SGB III in den Zuständigkeitsbereich des SGB II kommt der durchgehenden Aktivierung und Betreuung der Kunden eine hohe Bedeutung zu. Das „Übergabemanagement“ zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Halle (Saale) ist gemeinschaftlich organisiert und dient dem Ziel, den Übertritt zu vermeiden bzw. den Verbleib im Rechtskreis SGB II integrationsorientiert stark zu verkürzen.

Zielstellung bleibt in erster Linie die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Vermeidung des Eintretens der Hilfebedürftigkeit.

7.3 Nutzung von Netzwerken für das Integrationsergebnis

Netzwerkarbeit bedeutet das Einbeziehen von sozialen und institutionellen Netzwerken und die intensive Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern.

Zur optimalen Nutzung der vorhandenen institutionellen Netzwerke ist die stetige Fortschreibung von Kooperationsvereinbarungen mit Netzwerkpartnern durch die Geschäftsführung unverzichtbar, um Einfluss auf die positive Entwicklung von wirksamen Hilfsangeboten nehmen zu können. Weiterhin ist ein regelmäßig stattfindender Austausch mit Netzwerkpartnern, externen Fachdiensten und Dritten für eine gelungene Integrationsarbeit zwingend erforderlich.

Für eine zielführende Arbeit mit unseren Kunden ist der individuell geplante Einsatz von arbeitsmarkt- und sozialintegrativen Mitteln im Rahmen des SGB II und SGB III erforderlich, um die in der Integrationsplanung festgestellten Handlungsbedarfe zu beseitigen oder zu minimieren, um das Ziel der Heranführung an Erwerbstätigkeit, eine soziale Integration und eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dabei bedarf es einer regelmäßigen Evaluation der bestehenden Netzwerke hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bei der Erfüllung der geschäftspolitischen Aufgaben des Jobcenters sowie der Optimierung der Zusammenarbeit mit bewährten Netzwerkpartnern, insbesondere im Bereich der Zielgruppenarbeit (z.B. Alleinerziehende, Ausländer/Migranten, Langzeitarbeitslose, Ältere).