

# Arbeitsmarktprogramm 2021

**SGB II – Optionskommune**  
**Landkreis Uckermark**

Stand:06.10.2020

## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Der Landkreis Uckermark als Standort des Jobcenters Uckermark</b> .....	<b>4</b>
1.1 Konjunkturelle Entwicklung.....	4
1.2 Bevölkerungsentwicklung.....	6
<b>2 Eckwerte des Arbeitsmarktes</b> .....	<b>6</b>
2.1 Arbeitsmarktentwicklung .....	6
2.2 Ausbildungsmarkt.....	8
2.3 Kundenstruktur.....	8
<b>3 Strategische Ausrichtung</b> .....	<b>11</b>
<b>4 Operative Schwerpunkte</b> .....	<b>12</b>
4.1 Kontinuierliche Begleitung junger Menschen am Übergang Schule-Beruf .....	12
4.2 Beitrag zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs.....	14
4.3 Sicherung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit.....	17
4.4 Qualitätsarbeit – konsequente und zielführende Fallmanagementarbeit.....	18
4.5 Soziale Teilhabe ermöglichen und langfristig an Arbeit heranführen.....	19
<b>5 Finanzielle Ressourcen zur Aufgabenerledigung</b> .....	<b>20</b>

### 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 Bürger bei der Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit und Integration in den Arbeitsmarkt im kommenden Jahr aufzeigen.

Das vorliegende Programm wurde für einen Zeitraum von einem Jahr entwickelt und ist im Wesentlichen die Fortschreibung des Arbeitsmarktprogramms 2019/2020. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie ließen sich zum Entwicklungszeitpunkt noch nicht abschließend einschätzen; unterschiedliche Szenarien waren denkbar. Insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage, der Fallzahlen im Rechtskreis SGB II und der Arbeitslosenzahlen in der Region insgesamt, die aus Betriebsschließungen resultieren könnten, bestanden große Unsicherheiten. Eine seriöse Prognose für die kommenden zwei Jahre war damit ausgeschlossen. Sicher war hingegen, dass nach wie vor ein Großteil, der im Rechtskreis des SGB II verorteten Kunden, überwiegend komplexe Profillagen aufweist, die nur mit langfristigen Integrationsstrategien aufgebrochen werden können. Das einjährige Arbeitsmarktprogramm trägt dem Rechnung .

Die Entwicklung des Arbeitsmarktprogramms sowie dessen strategische Ausrichtung basieren auf einer Analyse der konjunkturellen Entwicklung des Landkreises Uckermark unter Berücksichtigung der wahrscheinlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie und 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. Das Eckpunktepapier zum Arbeitsmarktprogramm wurde mit den betroffenen Fachämtern der Kreisverwaltung 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 km<sup>2</sup> ist er einer der größten Landkreise Deutschlands.

Die Uckermark gehört mit 119.552 Einwohnern (Stand 31.12.2018) zu den dünn besiedelten Regionen Deutschlands (39 Einwohner/km<sup>2</sup>). Sie 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 29.920 Einwohner (Stand 31.12.2018) zählt.

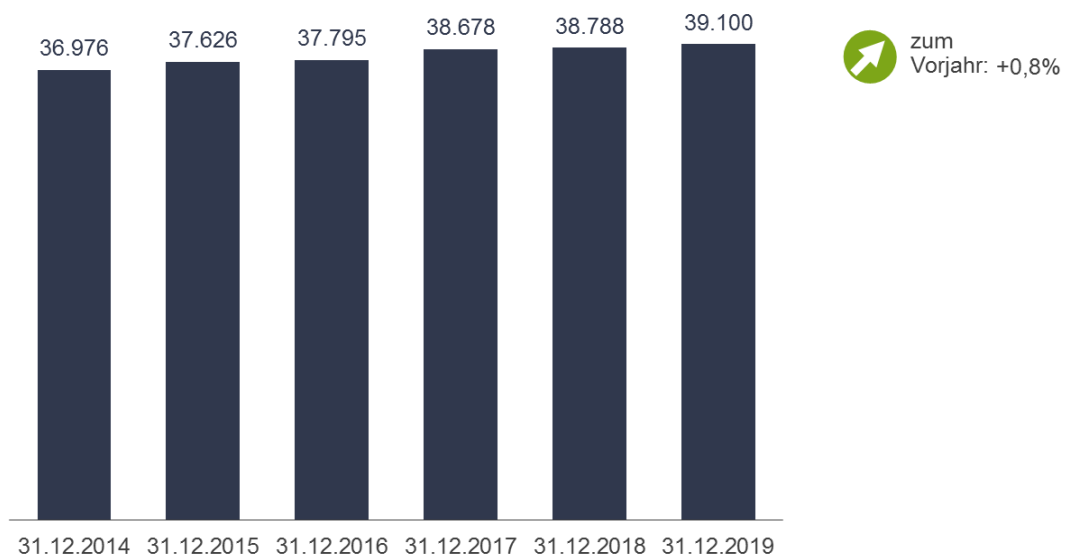
### 1.1 Konjunkturelle Entwicklung

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. Das Unternehmensregister wies für 2018 insgesamt 3.455 bestehende Unternehmen mit jeweils weniger als 10 Beschäftigten aus. Darüber hinaus waren 383 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, 88 Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und lediglich 8 Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten registriert. Insgesamt ist die Anzahl der Unternehmen leicht rückläufig. Gleichzeitig ist seit 2015 ein stetiger Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen, der bis zum Jahresende 2019 anhielt.

### Beschäftigungsentwicklung in der Uckermark

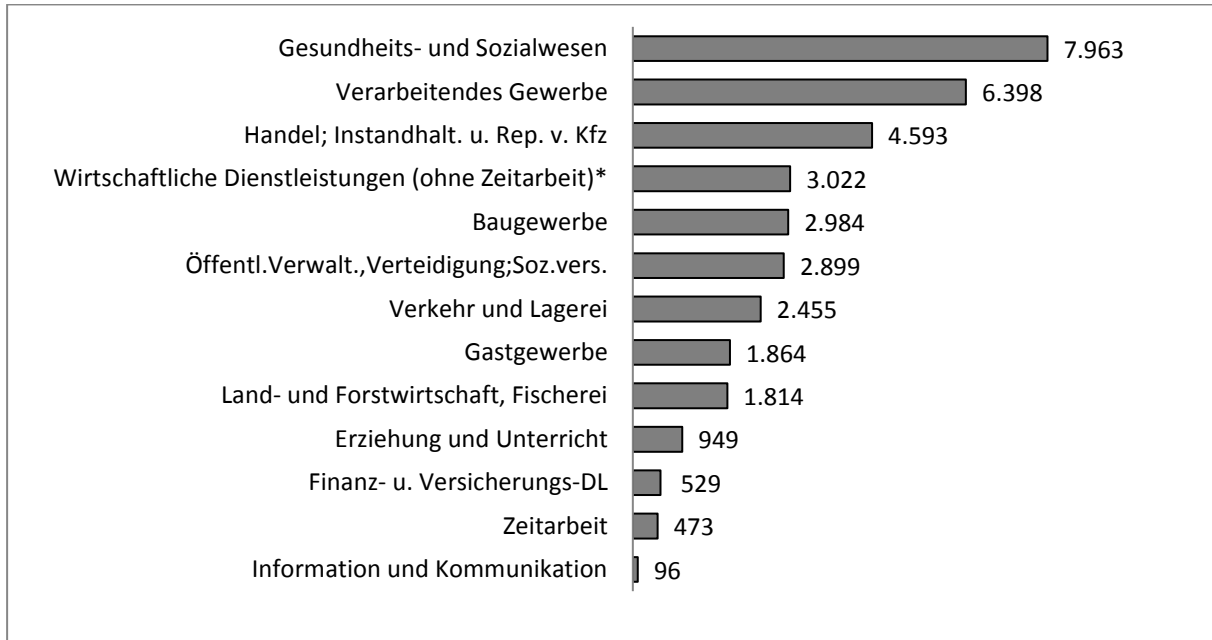
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung am Arbeitsort, Zeitreihe zum Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Stichtag jeweils 30.09.)



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 31.12.2019)



\* z. B. Rechts-, Unternehmens-, Steuerberatung; Werbeagenturen, Reisebüros; Wach-, Sicherheits- und Reinigungsdienste

Ungewiss ist, ob sich diese langfristigen Entwicklungstrends fortsetzen oder in einzelnen Branchen pandemiebedingt ein Einbruch der Beschäftigungszahlen erfolgen wird.

## 1.2 Bevölkerungsentwicklung

Die Einwohnerzahl bewegt sich landkreisweit in den letzten Jahren 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 – Die Uckermark im Vergleich mit anderen brandenburgischen Landkreisen

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2018)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Uckermark	Barnim
<b>Demografie</b>					
Bevölkerung	2.511.917	99.087	76.508	<b>119.552</b>	182.760
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-1,9%	-8,3%	-13,4%	<b>-14,2%</b>	+3,4%
Bevölkerung U25	20,7%	19,5%	18,4%	<b>18,9%</b>	21,0%
Bevölkerung ab 55	41,9%	44,5%	47,3%	<b>46,8%</b>	41,3%
Ausländeranteil	4,7%	3,6%	4,1%	<b>4,2%</b>	4,2%
Bevölkerungsdichte	85	39	36	<b>39</b>	124
Wanderungssaldo 18–24 Jahre	-1,5%	-3,5%	-3,5%	<b>-6,7%</b>	-0,6%

## 2 Eckwerte des Arbeitsmarktes

### 2.1 Arbeitsmarktentwicklung

Der regionale Arbeitsmarkt profitiert in der Pandemie von seiner bisher erworbenen Robustheit und umfassenden Unterstützungsmaßnahmen. Im gesamten Jahresverlauf 2019 bestand eine durchschnittliche Arbeitskräftenachfrage. Von den an das Jobcenter Uckermark gemeldeten 897 Arbeitskräftebedarfen im Jahresverlauf 2019 konnten 58 Prozent bedient werden. Nachgefragt wurden Arbeitskräfte vorrangig in den Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen, Dienstleistung, Handel, Handwerk und Gastgewerbe. Im ersten Halbjahr 2020 war dann aber coronabedingt ein Einbruch bei den Arbeitskräftenachfragen zu verzeichnen, der bis August anhielt, aber deutlich geringer als in anderen Regionen ausfiel. Der ungewisse Fortgang des Pandemiegeschehens ließ viele Arbeitgeber zurückhaltend agieren. Einstellungen erfolgten nur in wenigen Fällen und dann überwiegend befristet. Stark betroffen waren das Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie angrenzende touristisch geprägte Branchen. Auch in der Zeitarbeit und im Einzelhandel wurden Beeinträchtigungen spürbar. Einzelne Geschäfte wurden geschlossen. Existenzgrundlagen brachen weg. Für die weitere Entwicklung dieser Branchen bestehen nach wie vor große Unsicherheiten. Viel hängt vom Fortgang der Pandemie ab.

Die Stellenbesetzung gestaltet sich zunehmend schwerer. Das Jobcenter Uckermark kann nur auf wenig geeignete und passgenaue Bewerber zurückgreifen. Fachkräfteengpässe in einzelnen Berufsfeldern, z. B. in Bauberufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen sind seit geraumer Zeit 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. Die pandemiebedingte Unterbrechung zahlreicher Aktivierungs- und Stabilisierungsangebote verstärkt die Besetzungsproblematik. ...

Nach wie vor 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 2018)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
<b>Arbeitsmarkt</b>					
Beschäftigte in Großbetrieben	22,4%	18,1%	14,4%	17,6%	15,7%
Medianentgelt	2.593 €	2.411 €	2.367 €	2.483 €	2.444 €
Beschäftigte im unteren Entgeltbereich	16,8%	18,7%	19,2%	18,3%	19,3%

Mit einer Arbeitslosenquote von 10,5 Prozent (September 2020) ist die Arbeitslosigkeit in der Uckermark im deutschlandweiten Vergleich nach wie vor auf einem hohen Niveau. Wenngleich sie auch nicht mehr einen der letzten Plätze in der Arbeitslosenstatistik der Bundesrepublik belegt.

Nach einem vorübergehenden coronabedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit im April und Mai 2020 sanken die Zahlen wieder ab Juni 2020. Im Rechtskreis des SGB II lagen die Zahlen dann sogar unter dem Vorjahresniveau.

Im September 2020 sind im Landkreis Uckermark 6.297 Menschen arbeitslos gemeldet, davon gehören allein 4.558 Personen dem Rechtskreis SGB II an und sind somit vom Jobcenter Uckermark zu betreuen.

Der Anteil Langzeitarbeitsloser ist nach wie vor mit 64,5 % im Rechtskreis SGB II sehr hoch, während der Anteil ausländischer Arbeitsloser im Vergleich zu anderen Regionen eher gering ausfällt.

### Arbeitslose im Rechtskreis SGB II

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020)

ausgewählte Merkmale	Bestand im September 2020	Arbeitslosenquote im September 2020
Im Rechtskreis SGB II		
<b>Bestand an Arbeitslosen</b>	<b>4.558</b>	<b>7,6 %</b>
Männer	2.419	53,1 %
Frauen	2.139	46,9 %
15 bis unter 25 Jahre	371	8,1 %
50 Jahre und älter	1.657	36,4 %
Langzeitarbeitslose	2.941	64,5 %
Schwerbehinderte	236	5,2 %
Ausländer	429	9,4 %

## 2.2 Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt in der Region ist noch immer gekennzeichnet durch einen Überhang auf der Bewerberseite. Zugleich lässt sich aber eine positive Tendenz erkennen. Im aktuellen Ausbildungsjahr konnte ein leichter Anstieg der gemeldeten Ausbildungsstellen bei gleichzeitig rückläufigen Bewerberzahlen registriert werden. Im Ergebnis verbessert sich damit das Verhältnis zwischen Ausbildungsstellen und Bewerbern. Es steht aber dennoch nicht jedem Ausbildungsuchenden ein Ausbildungsplatz in der Region zur Verfügung. Für das zurückliegende Jahr 2019 meldeten IHK und HWK Zuwächse bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Für 2020 ist pandemiebedingt ein leichter Rückgang zu befürchten.

Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage bzw. Interessen der Ausbildungsuchenden führen immer noch zu unbesetzten Berufsausbildungsstellen. 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 2019/2020, Stand August 2020)

Merkmale	2019/2020	Veränderung gegenüber Vorjahr	2018/2019
<b>Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen</b>			
seit Beginn des Berichtsjahres	843	-85	928
versorgte Bewerber	643	-63	706
einmündende Bewerber	402	-21	423
andere ehemalige Bewerber	204	-36	240
Bewerber mit Alternative zum 30.09.	37	-6	43
<b>unversorgte Bewerber</b>	200	-22	222
<b>Gemeldete Berufsausbildungsstellen</b>			
Seit Beginn des Berichtsjahres	570	16	554
betriebliche Berufsausbildungsstellen	570	16	554
außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen	-	-	-
<b>Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen im Monat</b>	170	53	117
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,68		0,60

## 2.3 Kundenstruktur

Im September 2020 wurden vom Jobcenter Uckermark 8.079 Bedarfsgemeinschaften betreut, darunter sind gut 60 Prozent 1-Personen-Bedarfsgemeinschaften. In den Bedarfsgemeinschaften leben insgesamt 12.216 Personen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 9.509. In gut einem Viertel der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 18 Jahren. Mit diesen Werten besteht in der Uckermark immer noch eine überdurchschnittlich hohe SGB II – Quote. Im Land Brandenburg ist es mit Abstand die höchste SGB II – Quote.



## Strukturindikatoren

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2018)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
<b>Soziales</b>					
SGB II – Quote	9,7%	10,7%	13,2%	8,6%	16,6%
SGB II – Quote U15	13,4%	13,9%	20,5%	11,7%	22,3%

Die Profillagen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stellen sich wie folgt dar:

Der Anteil arbeitsmarktferner Kunden macht 62 Prozent aus und ist damit deutlich höher als noch vor zwei Jahren. 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 7 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. A-Kunden sind die absolute Ausnahme.

Rund 28 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)

## Kundenkategorisierung

(Quelle: Jobcenter Uckermark, Stand Dezember 2019)

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

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

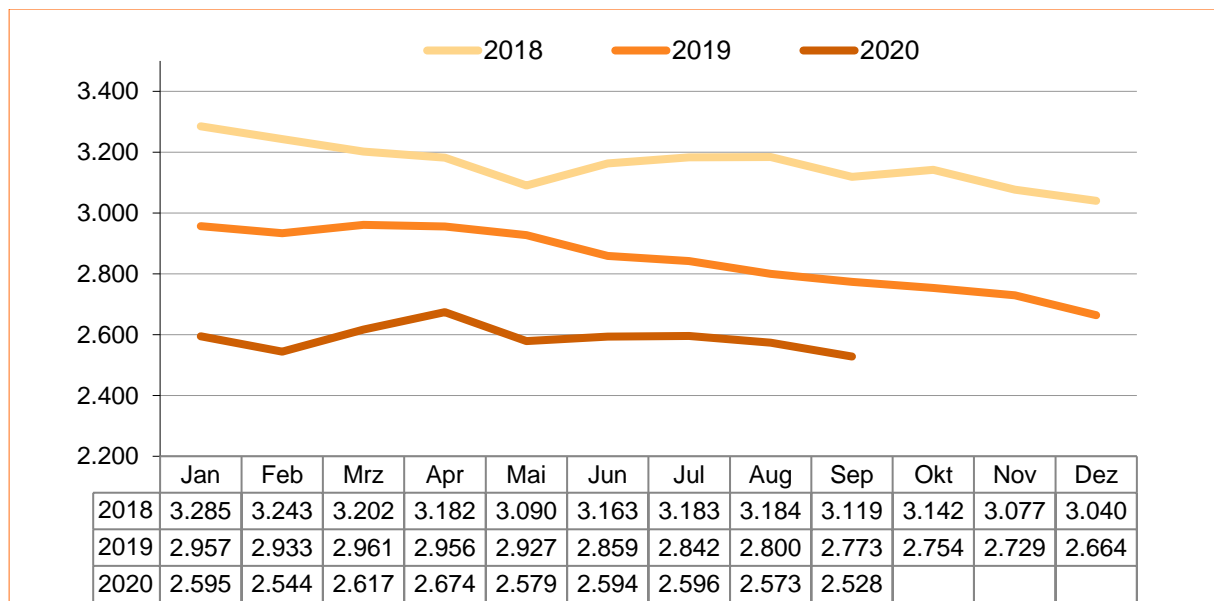
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor 2017)

	Brandenburg	Ostprignitz-Ruppin	Prignitz	Barnim	Uckermark
<b>Bildung</b>					
Ausbildungsquote	3,6%	4,0%	3,7%	3,9%	3,5%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss	7,3%	9,7%	10,6%	6,8%	11,1%
Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung	7,9%	8,3%	7,3%	8,0%	8,5%

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

### Entwicklung der erwerbstätigen Leistungsbezieher mit aufstockenden SGB II-Leistungen in den Jahren 2018, 2019 und 2020

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, revidierte Daten bis Mai 2020, vorläufige Daten ab Juni 2020)



Im Frühjahr 2020 haben die Folgen der Corona-Pandemie für einen vorübergehenden Aufwuchs bei den sogenannten Aufstockern gesorgt. Vor allem Selbständige waren stark betroffen und mussten ihren Lebensunterhalt zum Teil vorübergehend mit Leistungen nach dem SGB II sichern. Es ist noch nicht abzusehen, ob alle Betroffenen kurzfristig den Leistungsbezug wieder beenden werden. Nach dem deutlichen Anstieg im Frühjahr 2020 sind die Fallzahlen der selbständigen Leistungsberechtigten aber seit Juli 2020 wieder rückläufig.

### **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. Die ganzheitliche Fallbetrachtung ist maßgebliches Erfolgskriterium für die Beschäftigungssicherung sehr arbeitsmarktferner Menschen.

#### **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. Das Jobcenter Uckermark agiert als aktiver Partner in vorhandenen Netzwerkstrukturen bzw. baut neue Kooperationen auf. Zugleich setzt es Impulse für eine gemeinsame Strategie zur Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktes.

#### **3. Qualitätsarbeit – Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung**

Wir verstehen Qualitätsarbeit als einen stetigen und kontinuierlichen Veränderungsprozess mit dem Ziel den gesetzlichen Auftrag auf einem hohen Qualitätsniveau zu erfüllen. Qualität ist kein einmal erreichter unverrückbarer Zustand. Eine sich wandelnde Arbeitswelt (Digitalisierung) oder neue (gesetzliche) Rahmenbedingungen führen zu Veränderungen. Um vor diesem Hintergrund eine hohe Arbeitsqualität langfristig abzusichern, werden im Jobcenter Uckermark Know-how und Abläufe weiterentwickelt und Ergebnisse kritisch hinterfragt. Qualität hat viele Facetten, die alle zur Leistungsfähigkeit des Jobcenters und zur Akzeptanz seiner Arbeit beitragen.

Für das Folgejahr 2021 wird die Implementierung digitaler Angebote und die Erprobung anderer Beratungsmodelle auch unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie im Vordergrund stehen.

## 4 Operative Schwerpunkte

Auf Grundlage der zuvor analysierten Rahmenbedingungen insbesondere unter Berücksichtigung der Kundenstruktur und unter Zugrundelegung der prognostizierten Konjunktur- und Bevölkerungsentwicklung wird das Jobcenter Uckermark im kommenden Jahr die nachfolgend aufgeführten operativen Schwerpunkte weiterhin umsetzen. Diese sind jeweils mit zahlreichen Handlungsansätzen untersetzt. Die Fortführung der operativen Schwerpunkte der Vorjahre rechtfertigt sich aus einer kaum veränderten Kundenstruktur, die einem gegenwärtig noch robusten und aufnahmefähigen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gegenübersteht. Unsicherheiten bestehen im Hinblick auf die langfristige konjunkturelle Entwicklung, weshalb die Fortführung der Schwerpunkte zunächst auf ein Jahr begrenzt wird.

### 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 Selbstständigkeitsprozess junger Menschen und zugleich Voraussetzung für ihre berufliche und soziale Integration. Nach wie vor gelingt einer erheblichen Zahl junger Menschen der Eintritt in das Erwerbsleben nicht oder nur stark verzögert.

#### Bestand an arbeitslosen Jüngeren von 15 bis unter 25 Jahren nach Personenmerkmalen (Rechtskreis SGB II)

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand September 2020)

Ausgewählte Merkmale	Berichtsmonat	Vormonat	Vorjahresmonat	Veränderung gegenüber			
				Vormonat		Vorjahresmonat	
				abs.	in %	abs.	in %
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Insgesamt (15 bis unter 25 Jahre)</b>	371	426	371	-55	-12,9	-	-
<b>Alter</b>							
15 bis unter 20 Jahre	110	134	96	-24	-17,9	14	-14,6
20 bis unter 25 Jahre	261	292	275	-31	-10,6	-14	-5,1
<b>Staatsangehörigkeit</b>							
Deutsche	310	368	314	-58	-15,8	-4	-1,3
Ausländer	59	56	55	3	5,4	4	7,3
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit</b>							
Nicht langzeitarbeitslos	232	286	257	-54	-18,9	-25	-9,7
unter 6 Monate	142	178	173	-36	-20,2	-31	-17,9
6 bis unter 12 Monate	90	108	84	-18	-16,7	6	7,1
Langzeitarbeitslos	139	140	114	-1	-0,7	25	21,9
1 bis unter 2 Jahre	88	88	71	-	-	17	23,9
2 Jahre und länger	51	52	43	-1	-1,9	8	18,6
3 Jahre und länger	21	21	13	-	-	8	61,5
<b>Schulbildung</b>							
Kein Schulabschluss	174	191	189	-17	-8,9	-15	-7,9
Hauptschulabschluss	113	132	111	-19	-14,4	2	1,8
Mittlere Reife	42	49	37	-7	-14,3	5	13,5
Fachhochschulreife	*	5	*	*	*	*	*
Abitur / Hochschulreife	*	8	*	*	*	*	*
Keine Angabe / keine Zuordnung möglich	30	41	26	-11	-26,8	4	15,4

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

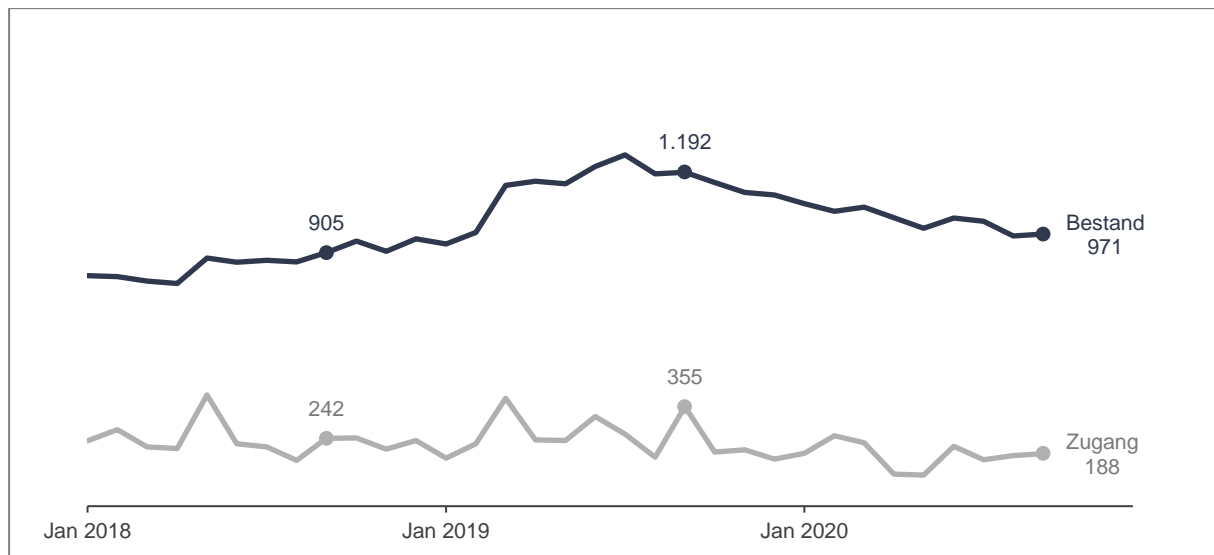
- einer erfolgreichen Umsetzung der „Ausbildungsinitiative Uckermark“ und der damit verbundenen engen rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aller Akteure am Übergang Schule-Beruf.
- qualifizierter Berufsberatung an den Schulen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit.
- einer Neuausrichtung der Unterstützungsangebote in Vorbereitung auf und während der Ausbildung: Assistierte Ausbildung, Assistierte Ausbildung Brandenburg.
- intensiver Zusammenarbeit mit den Kammern, u.a. durch die gemeinsame Gestaltung der jährlichen „Herbstaktion“.
- intensiver Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Generierung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie dem gezielten Instrumenteneinsatz (z.B. Förderung mit Ausbildungsbonus oder Eingliederungszuschuss).
- einer kooperativen Zusammenarbeit mit dem Oberstufenzentrum Uckermark und den Lokalen Koordinatorinnen im Projekt „Türöffner: Zukunft Beruf“.
- von geförderten Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen im kooperativen Modell.
- von Angeboten zur Nachholung des Schulabschlusses.
- von verschiedenen Jugendmaßnahmen zur Aktivierung, Stabilisierung und Heranführung von Jugendlichen mit multiplen Vermittlungshemmnissen an den Ausbildungsmarkt.
- von aufsuchender Jugendarbeit und niedrigschwelligen Angebote im Rahmen des Projektes „Gemeinsam zum Ziel“ auf der Grundlage von § 16h SGB II.

## 4.2 Beitrag zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

Die Robustheit des regionalen Arbeitsmarktes sorgt trotz Corona-Pandemie für eine stetige Arbeitskräftenachfrage. Für vereinzelte Branchen wie beispielsweise Gesundheit und Soziales ist aufgrund der Alterung der Gesellschaft sogar mit Beschäftigungszuwachs zu rechnen. Auch bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen könnte sich pandemiebedingt ein Aufwuchs entwickeln.

### Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen in der Uckermark


(Statistik der BA, Stand September 2020)



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 Arbeiterproben oder auch Kompetenzvermittlungen und Qualifizierungsangebote vorgeschaltet werden. Das Jobcenter Uckermark schöpft alle Möglichkeiten aus, um dennoch den Bedarf der Unternehmer decken zu können.

### 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 sowohl 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. Darüber hinaus gilt es Arbeitgeber für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen aufzuschließen.
- verschiedene Aktivitäten und Aktionen des Arbeitgeberservices mit dem Ziel Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammen zu bringen.

- die Optimierung des Regionalen Stellenmarktes Uckermark ([www.joe-uckermark.de](http://www.joe-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. Nach einer nunmehr vierjährigen Laufzeit steht die Optimierung des Stellenportals im Fokus. Zusätzliche Filtermöglichkeiten sollen neben zahlreichen anderen Funktionserweiterungen die Nutzbarkeit des Stellenportals verbessern.
- 
- die intensive Begleitung und Unterstützung unserer ausländischen Leistungsberechtigten. Geflüchtete Menschen werden im Jobcenter Uckermark von spezialisierten Vermittlungsfachkräften betreut und intensiv auf dem langwierigen Weg des Spracherwerbs bis hin zur Integration in Arbeit oder Ausbildung betreut. Alle Sprachfördermöglichkeiten werden ausgeschöpft, Folgesprachkurse frühzeitig im Anschluss an Integrationskurse initiiert bzw. Überbrückungsangebote unterbreitet. Auch informeller Spracherwerb wird beispielsweise über Aktivierungsangebote gefördert.
  - die Unterstützung der „Bildungsoffensive Uckermark“, mit der bessere Bildungschancen für Kinder und Jugendliche in der Region angestrebt werden. Gezielte Fördermaßnahmen im frühkindlichen und schulischen Bereich sollen langfristig die Zahl der Schulabgänger ohne die erforderliche Ausbildungsreife reduzieren. Das Jobcenter Uckermark unterstützt die Ansätze der Bildungsoffensive im Rahmen eines gemeinsam mit dem Jugendamt initiierten Projektes, in dem Elternbildung im Vordergrund steht.
  - 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 gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern im Jobcenter Uckermark und die Unterbreitung von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Startbahn in die Zukunft“).
  - intensive Fallmanagementarbeit, die mithilfe von zielgerichteten Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung („Job-Neustart“) flankiert wird.

**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.:** Arbeits- und Leistungsdiagnostik  
Berufs- und Lebenswegeorientierung  
berufsfeldspezifische Eignungsfeststellung und Aktivierung mittels Projektarbeit  
modulare Kenntnisvermittlung in verschiedenen Berufsfeldern  
sozialpädagogische und psychologische Begleitung  
Integrationscoaching

**Startbahn in die Zukunft**

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 unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen und familiären Lebenssituation
- Zielgruppe:** alleinerziehende Männer und Frauen sowie Familienbedarfsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern im Leistungsbezug des Jobcenters Uckermark
- Teilnehmer:**
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| Geschäftsstelle Prenzlau | 10 Teilnehmer |
| Geschäftsstelle Schwedt  | 10 Teilnehmer |
- Inhalt u.a.:** Profiling mit Hilfe der ABC-Messung, Ressourcenanalyse  
Berufs- und Lebenswegeplanung  
sozialpädagogische und psychologische Begleitung  
Unterstützung im Umgang mit Behörden sowie bei der Organisation von Kinderbetreuung  
Arbeitsmarktanalyse und Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining und Simulieren von Vorstellungsgesprächen  
Berufspraktische Erprobung z.B. durch Praktika  
Mutter-Kind-Projekte und Workshops zu unterschiedlichen Themen



### 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 Oktober 2019)

Top 5 Vermittlungshemmnisse		
Hemmnisse	Anzahl eLb	Anteil
Mobilität	4.896	49,5%
Arbeitsentwöhnung	4.166	42,4%
<b>Gesundheitliche Einschränkung</b>	<b>3.933</b>	<b>40,0%</b>
Berufsabschluss	3.647	37,1%
Qualifikation	3.131	31,8%

#### 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. Der Start der 1. Phase des Modellprojektes hat sich stark verzögert, so dass eine Beteiligung des Jobcenters Uckermark nunmehr erst in 2020 möglich wurde. Soweit die Projektskizze des Jobcenters Uckermark Berücksichtigung findet, ist der Start für das Modellprojekt zum 1. November 2021 avisiert.

**Unterstützend wirkt folgende Maßnahme:**

<b>Fit in Arbeit</b>									
Maßnahme nach § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 SGB III									
<b>Zielsetzung:</b>	Heranführen an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt mittels gezielter, bedarfsorientierter Hilfeleistungen und individueller Aktivierungsstrategien; Verbesserung der Integrationsfähigkeit								
<b>Zielgruppe:</b>	erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit in der Person begründeten multiplen Vermittlungshemmnissen sowie erheblichen arbeitsmarktrelevanten physischen und/oder psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen								
<b>Teilnehmer:</b>	<table> <tr> <td>Geschäftsstelle Angermünde</td> <td>15 Teilnehmer</td> </tr> <tr> <td>Geschäftsstelle Prenzlau</td> <td>15 Teilnehmer</td> </tr> <tr> <td>Geschäftsstelle Schwedt</td> <td>15 Teilnehmer</td> </tr> <tr> <td>Geschäftsstelle Templin</td> <td>15 Teilnehmer</td> </tr> </table>	Geschäftsstelle Angermünde	15 Teilnehmer	Geschäftsstelle Prenzlau	15 Teilnehmer	Geschäftsstelle Schwedt	15 Teilnehmer	Geschäftsstelle Templin	15 Teilnehmer
Geschäftsstelle Angermünde	15 Teilnehmer								
Geschäftsstelle Prenzlau	15 Teilnehmer								
Geschäftsstelle Schwedt	15 Teilnehmer								
Geschäftsstelle Templin	15 Teilnehmer								
<b>Inhalt u.a.:</b>	<p>Eingangs- und Arbeitsdiagnostik sowie Integrationsplanung            Bearbeitung der persönlichen Einstellung zur Erkrankung            Aktivierungs- und Stabilisierungsangebote, die auf die Krankheitsbilder des einzelnen Teilnehmers ausgerichtet sind            arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmodule (z. B. Kommunikationsförderung)            betriebliche Erprobung            Nachbetreuung zur Stabilisierung der Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsaufnahme</p>								

**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. Dabei hat Qualität viele Facetten, die alle zur Leistungsfähigkeit und zur Akzeptanz der Jobcenterarbeit beitragen.

**Wir stellen eine hohe Qualität der Eingliederungsarbeit sicher durch:**

- eine konsequente Umsetzung des Handlungskonzeptes Fallmanagement im Jobcenter Uckermark.
- eine ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften und die damit notwendigerweise verbundene gute Zusammenarbeit zwischen Fallmanagement Ü25 und U25.
- die Überprüfung der Beratungsprozesse und –methoden sowie ggf. der Definition von neuen Anforderungen an die Beratung unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie und digitaler Medien.
- einen modernisierten Internetauftritt, der perspektivisch ein Angebot von Online-Dienstleistungen wie beispielweise Antragstellung und Terminvergabe ermöglicht.

- 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 Optimierung und Flexibilisierung unserer Maßnahmeangebote mithilfe einer engen Zusammenarbeit mit den ausführenden Trägern. Dabei stehen im kommenden Jahr in erster Linie die Maßnahmen für die jungen Menschen auf dem Prüfstand.

#### **4.5 Soziale Teilhabe ermöglichen und langfristig an Arbeit heranzuführen**

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). Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gelten weiterhin als wichtiges Instrument zur Ermöglichung sozialer Teilhabe für sehr arbeitsmarktferne Menschen. Zugleich bieten sie einen Einstieg in die Stabilisierungsarbeit. Das Jobcenter Uckermark wird im kommenden Jahr durchschnittlich 470 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. Im geschützten Raum und mit engmaschiger Begleitung und Anleitung haben langzeitleistungsbeziehende Menschen die Möglichkeit Beschäftigungen, die sich am Arbeitsmarkt orientieren, auszuüben und damit langfristig an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.
- 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 das Jahr 2021 Leistungen zur Eingliederung in Höhe von rund 14,6 Mio. Euro zur Verfügung stehen werden. Damit würde sich der Eingliederungstitel auf dem Vorjahresniveau bewegen.

Neben den zugeteilten Mitteln gemäß Eingliederungsmittelverordnung wird das Jobcenter Drittmittel zur Aufgabenerfüllung nutzen. Auch in der neuen Förderperiode 2021-2027 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 2021

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 Förderung von Arbeitsverhältnissen (in der Fassung bis 31.12.2018)	38.836	0
13	§ 16 e Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (in der Fassung ab 01.01.2019)	400.000	450.000
14	§ 16 f Freie Förderung	300.000	500.000
15	§ 16 h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	150.000	200.000
16	§ 16 i 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 § 16e	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>voraussichtliche Umschichtung zum Verwaltungskostenbudget</b>		<b>0</b>	<b>0</b>