

## Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm für das Jobcenter Coburg Stadt

---

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm legt das Jobcenter Coburg Stadt fest, mit welchen Strategien und ausgewählten Maßnahmen der gesetzliche Auftrag und die vereinbarten Ziele im Jahr 2022 erreicht werden sollen.

Die systematische Darstellung von Zielen, operativen Strategien und Maßnahmen soll es den Beschäftigten ermöglichen, das eigene Handeln mit übergeordneten gesetzlichen und geschäftspolitischen Zielen zu verknüpfen und einzuordnen. Darüber hinaus dient das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm als Informationsgrundlage für die Öffentlichkeitsarbeit und die Unterrichtung weiterer Akteure der lokalen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik.

### **Gender-Erklärung:**

Das Arbeitsmarktprogramm wurde unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) erstellt. Es wurde, so weit möglich, auf eine angemessene, geschlechtsneutrale Bezeichnung Wert gelegt. Jedoch konnte diese Schreibweise nicht immer eingehalten werden. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung von männlichen, weiblichen und diversen Sprachformen verzichtet.

## **Impressum**

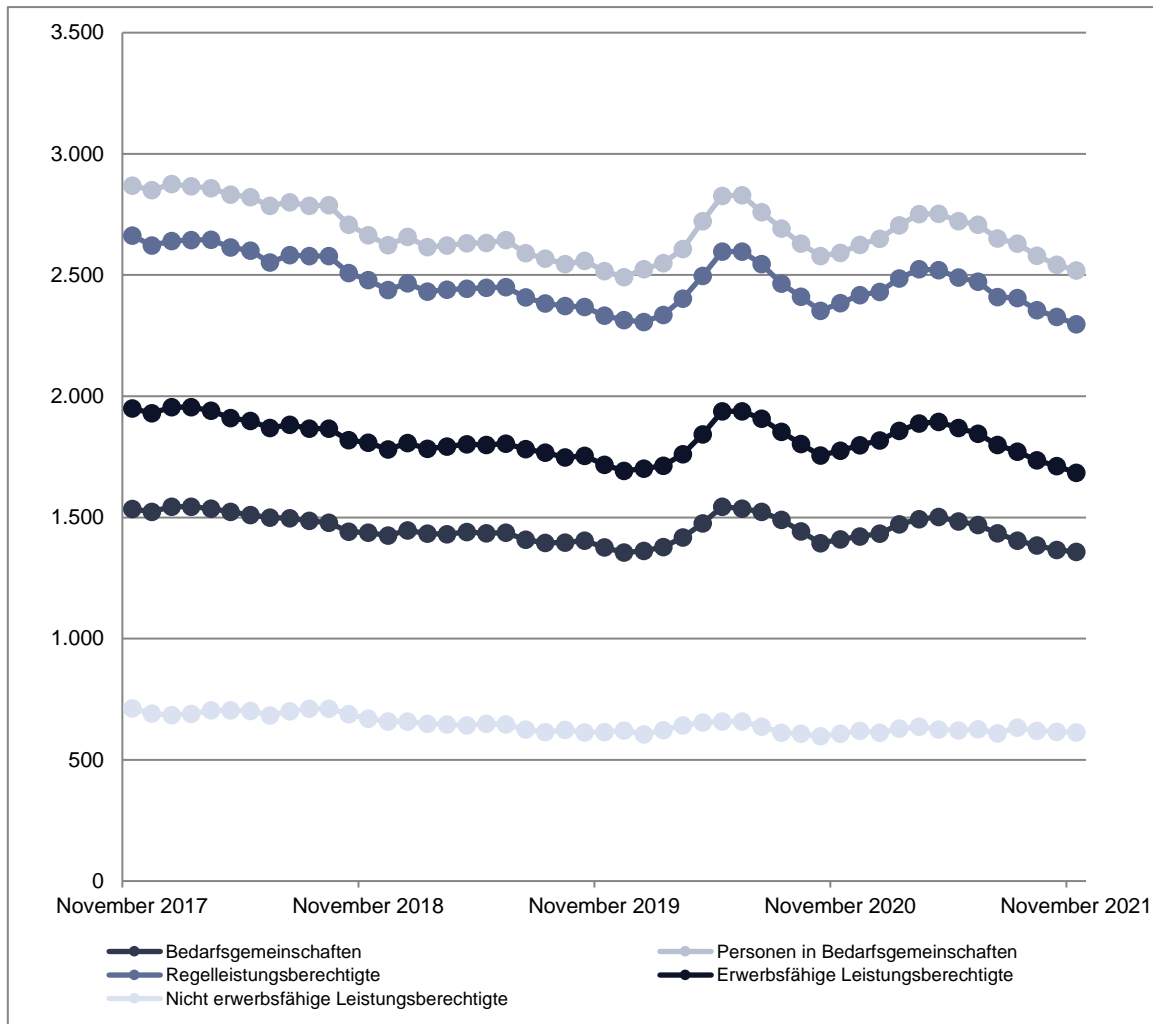
**Jobcenter Coburg Stadt  
Hinterer Floßanger 10  
96450 Coburg**

Telefon: 09561/2365-100  
E-Mail: [Jobcenter-Coburg-Stadt@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Coburg-Stadt@jobcenter-ge.de)  
Internet: [www.jobcenter-coburg-stadt.de](http://www.jobcenter-coburg-stadt.de)

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende .....	4
Allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage .....	5
Finanzsituation 2022 .....	6
Ausrichtung der Organisation .....	7
Ziele 2022.....	8
Geschäftspolitische Handlungsfelder .....	9
Rechtmäßige und zeitnahe Leistungserbringung.....	9
Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren .....	9
Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden und beenden .....	9
Junge Menschen an den Übergängen unterstützen .....	10
Menschen mit Migrationshintergrund integrieren .....	10
Schwerpunkte des Jobcenters Coburg Stadt .....	11
Qualifizierung und Weiterbildung .....	11
Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.....	11
Sofort- und Intensivvermittlung .....	12
Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen .....	12
Inklusion voranbringen.....	13
Zusammenarbeit mit Jugendlichen .....	13
Weiterentwicklung digitaler Angebote .....	14

# Die Grundsicherung für Arbeitssuchende

Die Anzahl der Haushalte, die auf Unterstützungsleistungen durch das Jobcenter Coburg Stadt angewiesen sind, liegt im November 2021 (hochgerechnete Datengrundlage) bei 1.358. Während der Corona-Pandemie erreichte die Anzahl mit 1.544 im Mai 2020 den höchsten Wert seit Januar 2018.



Statistik der Bundesagentur für Arbeit \*Tabellen, Eckwerte der Grundsicherung SGB II (Monatszahlen), Nürnberg, November 2021\*

Die Zahl der Arbeitslosen in der Stadt Coburg (SGB II und SGB III) beträgt im November 2021 insgesamt 1.088. Im Jobcenter sind davon 641 und in der Agentur für Arbeit 447 arbeitslos gemeldet. In den letzten zwölf Monaten verringerte sich die Arbeitslosigkeit im Bereich SGB II um 30 Personen (-4,5 Prozent) und im Bereich SGB III um 182 Personen (-28,9 Prozent). Die Arbeitslosenquote auf alle zivilen Erwerbspersonen beläuft sich im Stadtgebiet Coburg auf 4,7 Prozent. (vgl. [Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Statistik nach Regionen, Coburg-Stadt](#))

Im Kontext von Fluchtmigration sind im November 2021 insgesamt 73 Personen beim Jobcenter arbeitslos gemeldet. Die Anzahl verringerte sich im Vorjahresvergleich um 10 Personen. Mit einem Anteil von 11,4 Prozent liegt die Stadt Coburg unter dem bayernweiten Jobcenter-Durchschnitt von 12,2 Prozent. (vgl. [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Personen im Kontext von Fluchtmigration](#))

# Allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage

In der Stadt Coburg haben ca. 34.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ihren Arbeitsort. Gut zwei Drittel der Beschäftigungen sind dem Bereich Dienstleistungen und Handel, hier überdurchschnittlich der Versicherungsbranche, zugeordnet. Zu den Hauptbranchen im Bereich des produzierenden Gewerbes gehören der Maschinenbau, die Kunststoffverarbeitung und die Elektrotechnik sowie die Automobilzulieferindustrie.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Stadtgebiet reduzierte sich, nach den zuletzt verfügbaren Daten von März 2021, im Vergleich zum Vorjahresmonat um -0,2 Prozent. Dies entspricht einem Rückgang um 60 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen.

Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten verringerte sich im Vorjahresvergleich um -7,6 Prozent. Mit insgesamt 3.973 geringfügig Beschäftigten liegt die Anzahl im März 2021 um 325 unter dem Vorjahreswert.

Im Vorjahresvergleich erhöhte sich die Anzahl der Beschäftigten insbesondere in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung und wirtschaftliche Dienstleistungen. Weniger Beschäftigte als im Vorjahr sind im März 2021 im produzierenden Gewerbe tätig. (vgl. [Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, September 2021](#)).

Lieferprobleme und die Einschränkungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie dämpfen die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Insgesamt sind die Prognosen zur Entwicklung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage allerdings sehr positiv. Der Arbeitsmarkt befindet sich weiter auf Erholungskurs.

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist im November 2021 um 0,8 Punkte auf 104,0 Punkte gesunken. Obwohl der Frühindikator den dritten Monat in Folge zurückgegangen ist, bleibt dieser im Zeitvergleich auf einem hohen Niveau. Die Beschäftigungskomponente lag im November 2021 bei 106,5 Punkten und somit um 0,3 Punkte niedriger als im Oktober 2021. Der Beschäftigungsausblick bleibt damit aber weiterhin sehr positiv und erreicht ähnlich hohe Werte wie in guten Zeiten vor der Krise.

Das ifo Beschäftigungsbarometer ist im November 2021 leicht gegenüber dem Vormonat um 0,1 Punkte auf 103,8 Punkte gestiegen. Im Vorjahresvergleich ein Plus von 7,1 Punkten. Der Indikator erreicht damit wieder die hohen Werte aus dem Jahr 2019. Insbesondere im Baugewerbe und in der Elektroindustrie ist der Beschäftigungsbarometer gestiegen. Im restlichen verarbeitenden Gewerbe und im Handel werden ebenfalls Mitarbeitende gesucht. Im Gastgewerbe und in der Touristik ist eine große Vorsicht mit Blick auf die Personalplanung eingeleitet.

Der GfK-Konsumklima-Index liegt im November 2021 bei 1,0 Punkten. Nach den Angaben der GfK wirken die vierte Welle der Corona-Pandemie mit sehr hohen Inzidenzen, einer drohenden Überbelastung des Gesundheitswesens sowie der Furcht vor weiteren Einschränkungen und die hohe Inflationsrate negativ auf die Konsumneigung der Privathaushalte.

Die Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg prognostiziert für das Jahr 2022 eine weitere Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse um 2.654. (vgl. 21. Brancheneinschätzung Herbst 2021 - Arbeitsmarktmonitor).

Die IHK zu Coburg beschreibt im Konjunkturbericht Herbst 2021 eine Belebung der Coburger Wirtschaft trotz vieler Hemmnisse. Der IHK-Konjunkturklimaindex steigt auf 127 Punkte und liegt damit erstmals wieder über dem langjährigen Durchschnitt von 114 Punkten. Über alle Branchen hinweg bezeichnet die Hälfte der Unternehmen ihre wirtschaftliche Lage wieder als „gut“. Grund zur Sorge für die Unternehmen sind die unkalkulierbaren Aussichten bzgl. des weiteren Pandemieverlaufes, Lieferschwierigkeiten bei Rohstoffen und Vorprodukten sowie Preissteigerungen durch hohe Energiepreise und Frachtraten.

Im oberfränkischen Handwerk liegt der Geschäftsklimaindex im III. Quartal 2021 bei einem Wert von 114 und damit 5 Punkte über dem Wert des Vorjahres. Nach dem Konjunkturbericht der HWK Oberfranken - III. Quartal 2021 bleibt die Handwerkskonjunktur in Oberfranken stabil. Die Geschäftslage wird positiv bewertet. Das Niveau vor der Corona-Pandemie wird noch nicht ganz erreicht. Kapazitätsengpässe und Preissteigerungen bremsen den Aufschwung aus. Der Geschäftsklimaindex befindet sich in einer Seitwärtsbewegung. Trotz der Materialengpässe brummt die Konjunktur in den Bau- und Ausbauhandwerken weiterhin und die Betriebe vermelden eine hervorragende Geschäftslage.

## Finanzsituation 2022

Die „Verordnung über andere und ergänzende Maßstäbe zur Verteilung der Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und der Verwaltungskosten der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2022 (Eingliederungsmittelverordnung 2022 – EinglMV 2022)“ bildet die Grundlage für die Finanzsituation. Die Veröffentlichung der Eingliederungsmittelverordnung 2022 erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Dezember 2021. Bis dahin sind die Schätzwerte des BMAS die Grundlage für die Finanzplanung 2022.

Als Globalbudget (Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten) stehen dem Jobcenter Coburg Stadt rund 4,75 Millionen Euro zur Verfügung.

Im Bereich der Eingliederungsleistungen werden im Jahr 2022 die Förderung der beruflichen Bildung, Aktivierungsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber sowie Einzelcoachings der Schwerpunkt der Investitionen sein. Für marktferne Kunden stehen ausreichend Finanzmittel zur Förderung von Arbeitsgelegenheiten und Maßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz zur Verfügung.

# Ausrichtung der Organisation

Unser gesetzlicher Auftrag nach dem SGB II umfasst zwei Aufgaben: Die Sicherung des Lebensunterhaltes und die berufliche Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Als bürgerfreundliche Organisation richten wir unser Handeln an den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Die Rückmeldungen aus den Gesprächen mit unseren Kunden sowie die Auswertung der standardisierten Kundenbefragungen nutzen wir zur weiteren Verbesserung der Dienstleistungen für unsere Kunden.

Wir streben nach guter Qualität. Bei der Weiterentwicklung des Qualitäts- und Risikomanagements orientieren wir uns an den Grundprinzipien der European Foundation for Quality Management (EFQM-Modell). Eine stetige Analyse und Verbesserung der Prozesse ist für uns eine essentielle Bedingung, um Risiken zu identifizieren und eine höhere Dienstleistungsqualität zu erreichen.

Mit einer wertorientierten Führung setzen wir klare Prioritäten in der Aufgabenerledigung. Unsere Kultur ist offen für Innovationen. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden neue Ideen gefördert. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von der Suche nach Lösungen und der Beteiligung der Beschäftigten.

Die Basis für unseren Erfolg sind gesunde und leistungsfähige Beschäftigte. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen dabei unsere Gesundheitsstrategie. Resilienz ist für uns alle wichtiger denn je. Zum Ausbau der Fachlichkeit wird die systematische und bedarfsorientierte Qualifizierung der Mitarbeitenden im Jahr 2022 fortgesetzt.

Als agile Organisation stellen wir uns aktiv auf geänderte gesetzliche Grundlagen bzw. neue Herausforderungen ein. Was in der Krise gut funktioniert hat, soll nach Möglichkeit beibehalten werden.

Unsere Ziele erreichen wir nur gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern. Die Netzwerkarbeit bietet die Basis für eine effiziente Zusammenarbeit, um soziale Probleme und Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Die Einbindung von weiteren Akteuren am Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird deshalb aktiv fortgesetzt.

Mobiles Arbeiten als moderne Arbeitsform nutzen wir individuell, flexibel und stets mit Blick auf die Kunden- sowie Mitarbeiterbedürfnisse.

Digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für ein modernes und zukunftsfähiges Jobcenter. Die stärkere interne und externe Nutzung der digitalen Angebote soll im Sinne unserer Kunden weiter fortgeführt und ausgebaut werden. U.a. stellen wir unseren Arbeitssuchenden mit der Videokommunikation einen zusätzlichen, ergänzenden Kommunikationskanal im Integrationsprozess zur Verfügung.

## Ziele 2022

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zusammen mit den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit eine gemeinsame Grundlage der Zielsteuerung im SGB II erarbeitet. Ziel ist es, einen gemeinsamen Rahmen für die Zielsteuerung zu schaffen, durch den ein möglichst hohes Maß an Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit für alle Jobcenter hergestellt wird. Das Bundesministerium für Arbeit hat dazu die Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II erlassen.

In Ableitung aus § 1 SGB II i.V.m. § 48a SGB II sind für die Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II im Aufgabenbereich der Bundesagentur für Arbeit die Steuerungsziele „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ maßgeblich. Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben.

Für die Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der Kennzahl beschreibt. Im Jahr 2022 wird im Bereich SGB II erstmals das Ziel der Chancengleichheit quantitativ geplant, vereinbart und nachgehalten. Intention ist, eine bessere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erreichen. Das Jobcenter möchte die negative Entwicklung bei der Integrationsquote Frauen beenden (Veränderungsrate 2022 = 0,0 Prozent) und gleichzeitig die Integrationsquote Männer im Jahr 2022 wieder steigern (Veränderungsrate 2022 = 4,8 Prozent).

Für die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der Kennzahl im Jahr 2022 beschreibt. Das Jobcenter möchte den Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden nicht um mehr als 2,4 Prozent anwachsen lassen.

Grundlage für die Steuerung des Ziels Verringerung der Hilfebedürftigkeit ist die Kennzahl „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“. Die Kennzahl wird in ihrem Verlauf beobachtet. Auf die Vereinbarung von Zielwerten wird bundesweit verzichtet.

Neben den drei Steuerungszielen bildet das Qualitätsmanagement die Grundlage für die Rechtmäßigkeit unseres Handelns, für die Prozessqualität sowie für die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Die kontinuierliche Qualitätssicherung in der operativen Aufgabenwahrnehmung wird durch die Verbindung systematischer Ansätze zur Einhaltung festgelegter Qualitätsstandards (Interne Kontrollsysteme) mit einem operativen Risikomanagement erreicht.



# Geschäftspolitische Handlungsfelder

## Rechtmäßige und zeitnahe Leistungserbringung

Durch eine qualitativ hochwertige und schnelle Bearbeitung der Anträge auf Grundsicherung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte stellen wir die existenzsichernde Leistungsgewährung für unsere Kunden sicher. Wir bieten unseren Kunden eine leistungsrechtliche Beratung und bauen diese adressatengerecht sowie effizient unter Nutzung digitaler Zugangswege aus. Wir verhindern konsequent Leistungsmissbrauch.

## Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren

Wir unterstützen den Ausgleich am Arbeitsmarkt zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Neben dem stetigen Strukturwandel haben sich durch die Pandemie Anforderungen und Berufsbilder, auch im Kontext einer beschleunigten Digitalisierung, schneller gewandelt. Eine zielgerichtete und vorausschauende Qualifizierung unserer Kunden ist daher von besonderer Bedeutung.

Unser Ziel ist die schnellstmögliche Vermittlung in bedarfsdeckende und nachhaltige Beschäftigungen. Berufliche Aus- und Weiterbildungen stärken die Beschäftigungschancen. Daher wollen wir alle Fördermöglichkeiten bestmöglich nutzen. Instrumente wie Teilqualifizierungen, modulare bzw. niedrighschwellige Qualifizierungsangebote ermöglichen es, Kunden an eine Qualifizierung heranzuführen.

Um den Herausforderungen zur Fachkräftesicherung gerecht zu werden und auch weiterhin den Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage herzustellen, legen wir einen Fokus auf die Qualität im Beratungs- und Vermittlungsprozess. Insbesondere zeitnahe Erstgespräche, matchingfähige Profile, angemessene Zeitabstände für Folgegespräche und aktuelle Eingliederungsvereinbarungen bilden dafür die Grundlage. Dem rechtzeitigen Absolventenmanagement kommt im Zuge dessen eine besondere Bedeutung zu.

## Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden und beenden

Hinter dem Begriff der Langzeitarbeitslosen verbergen sich Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen, Alleinerziehende, Ältere sowie junge Erwachsene, zunehmend auch Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge. Trotz umfangreicher Bemühungen hält sich der Anteil langzeitarbeitsloser Kunden auf einem hohen Niveau. Diese Entwicklung umzukehren stellt eine der größten Herausforderungen an die Jobcenter dar.

Mit den Säulen Prävention, Integration und Soziale Teilhabe begegnen wir der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug. In einer ganzheitlichen und rechtskreisübergreifenden Strategie geht es zunächst um die

Vermeidung längerer Arbeitslosigkeit durch eine frühzeitige und intensiviertere Aktivierung sowie Vermittlung. Durch die Schaffung bzw. den frühzeitigen Einsatz adäquater Unterstützungsangebote können Qualifizierungsmaßnahmen, Praktika (Maßnahmen bei Arbeitgebern) und zielgruppenorientierte Aktivitäten sinnvoll mit einzelfallbezogenen bzw. individuellen Coaching-Angeboten kombiniert werden.

In Anbetracht der langfristigen Entstehungsursachen von Langzeitarbeitslosigkeit und ihrer Verfestigung würden Maßnahmen und Aktivitäten mit einer jährlichen Wirkungsplanung zu kurz greifen. Für den Personenkreis der Integrationsfernen ist daher eine Arbeitsgelegenheit bzw. Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt häufig ein erster Schritt zurück in eine geregelte Tagesstruktur. Sie bietet Chancen zur Wiederherstellung bzw. Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit und Motivation. Auf dessen Grundlage können dann weitere Schritte in der Integrationsstrategie erarbeitet und verfolgt werden.

## **Junge Menschen an den Übergängen unterstützen**

Wir begleiten jungen Menschen in Abstimmung mit unseren Partnern sehr eng und handeln nach dem Prinzip "Keiner darf verloren gehen".

Für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Abschluss erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern neue und nachhaltige Perspektiven. Wir suchen junge Menschen auf und holen sie dort ab, wo sie sich aufhalten. Mit dem Ziel der nachhaltigen beruflichen Eingliederung nutzen wir vorhandene Fördermöglichkeiten, innovative Wege sowie digitale Möglichkeiten.

An der Ausgestaltung der Jugendberufsagentur (JBA) wirken wir auf strategischer wie auch auf Mitarbeitererebene aktiv mit. Ziel soll es hier sein, den Übergang von der Schule in die Ausbildungs- und Arbeitswelt für alle jungen Menschen bestmöglich zu unterstützen. Gemeinschaftlich mit allen Akteuren werden wir daher die bestehenden Prozesse der lokalen Zusammenarbeit überprüfen und bei Bedarf weiter anpassen.

## **Menschen mit Migrationshintergrund integrieren**

Durch die engmaschige Zusammenarbeit im gesamten Netzwerk wird eine rasche Sprachvermittlung realisiert und damit die Grundlage für die gesellschaftliche und berufliche Integration geschaffen.

Ein erheblicher Anteil von Teilnehmern erreicht nach den Integrationskursen noch nicht das gewünschte und für den Arbeitsmarkt in der Regel notwendige Sprachniveau B1. Diese Problematik wurde in der Corona-Pandemie durch wiederkehrende Unterbrechungen und Kursverschiebungen weiter verstärkt, da Lernfortschritte durch Pausen erneut verloren gingen. Der weitere Sprachausbau ist daher wesentlicher Bestandteil der individuellen Integrationsstrategien. Nach Wiederholungsintegrationskursen stehen die berufsbezogenen Sprachkurse ebenso zur Verfügung wie unterschiedliche arbeitsmarktorientierte Angebote, die den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund angepasst wurden.

# Schwerpunkte des Jobcenters Coburg Stadt

Die Akzentuierung auf regionaler Ebene richtet sich nach den identifizierten Stärken, Schwächen und Chancen im Jobcenter Coburg Stadt. Ausgehend von einer Markt- und Kundenstrukturanalyse sowie einer Stärken- und Schwächenanalyse ergeben sich folgende regionale Handlungsschwerpunkte.

## Qualifizierung und Weiterbildung

Um einen Arbeitsplatzverlust proaktiv vorzubeugen und das Fachkräftepotenzial am Arbeitsmarkt sicherzustellen, ist es auch 2022 die Aufgabe der Integrationsfachkräfte, den Kunden durch gute Beratung die notwendige Orientierung zu geben.

Mit Qualifizierung und Weiterbildung setzen wir da an, wo Berufsfelder verloren gehen oder neu entstehen. Wir schaffen Möglichkeiten der Beratung nicht nur an der Stelle, an der Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, sondern auch bei den Personengruppen, die durch Qualifizierung und Weiterbildung bessere Verdienstmöglichkeiten und Perspektiven erhalten. In der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung im Erwerbsleben bedienen wir eine Schnittstelle im Sinne unserer Kunden mit erweitertem Beratungsbedarf. Gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern wird eine zukunftsorientierte Berufsweg- und Qualifizierungsplanung erarbeitet und umgesetzt.

Der arbeitsmarktrechtliche Rahmen wird über die jährliche Bildungszielplanung abgesteckt, die gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg abgestimmt wurde.

Die Feststellung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses trägt zur qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration von ausländischen Bewerbern bei und unterstützt damit Unternehmen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit bieten wir unseren Kunden eine zielgerichtete und effiziente Beratung zu den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse.

## Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Um den Anforderungen des Arbeitsmarktes weiter gerecht zu werden, beteiligt sich das Jobcenter Coburg Stadt auch im Jahr 2022 personell am Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg für einen gemeinsamen Marktauftritt.

Regelmäßige bewerberorientierte Matching-Gespräche zwischen dem Arbeitgeber-Service und den Integrationsfachkräften des Jobcenters Coburg Stadt, in denen konkrete Vermittlungsmöglichkeiten besprochen werden und die Überprüfung der Datenqualität zur Optimierung der Stellenvermittlung vorgenommen werden, unterstützen die Integrationsarbeit. In Zusammenarbeit

mit der Agentur für Arbeit werden themenspezifische bzw. berufsfeldbezogene Veranstaltungen (z.B. Bewerbungstag) angeboten.

Bereits erwerbstätige Leistungsberechtigte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder mit Midi- bzw. Minijob beweisen Monat für Monat, dass sie auf dem ersten Arbeitsmarkt leistungsfähig sind. Insbesondere bei Minijobs wird mit den Arbeitgebern Kontakt aufgenommen um die Vorteile einer Aufstockung bzw. Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und entsprechende Lösungsansätze zu thematisieren.

## **Sofort- und Intensivvermittlung**

Die Corona-Pandemie hat den Arbeitsmarkt zusätzlich verändert. Dadurch bieten sich auch Chancen für Menschen, eine neue Arbeit zu finden. Es bleibt weiterhin wichtig, die Veränderungen zu erkennen und unser Handeln danach auszurichten. Hierfür müssen zeitnah qualifizierte Erstgespräche geführt und matchingfähige Stellengesuche angelegt werden. Durch die organisatorische Konzentration im Rahmen einer Sofort- bzw. Intensivvermittlung wird insbesondere für neue bzw. marktnahe Kunden, durch eine enge Kontaktdichte und verstärkte Vernetzung mit dem Arbeitgeber-Service, die zeitnahe und nachhaltige Integration forciert.

Möglicher Antriebslosigkeit und Motivationsdefiziten aber auch (unverschuldeten) individuellen Wettbewerbsnachteilen (z.B. gesundheitliche Situation) wird durch intensive und individuelle Betreuung gezielt entgegengewirkt.

## **Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen**

(Allein-) Erziehende Frauen sind durch die Corona-Pandemie und damit kurzfristig verbundenen Schulschließungen, Quarantäne der Kinder, Homeschooling und Fernunterricht in besonderer Weise von der Krise betroffen. Damit die Auswirkungen die Chancenungleichheit von Frauen und Mädchen nicht weiter vertiefen oder verfestigen, sind alle Anstrengungen zu unternehmen, diese Personengruppe verstärkt zu fördern und zu unterstützen.

Der Fokus der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) liegt besonders auf:

- dem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Zielgruppe
- im Aufzeigen von Perspektiven bei (Wieder-) Eingliederung unter besonderen Rahmenbedingungen
- der Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden bzw. Langzeitarbeitslosen unter den Alleinerziehenden, beschäftigten sowie geflüchteten Frauen
- der Abklärung und Umsetzung von Qualifizierungsbedarfen
- der Unterstützung beim Ausbau der Kinderbetreuung und der dazugehörigen Netzwerkarbeit

Im Jahr 2022 werden unsere Angebote für Erziehende inhaltlich flexibel den krisenabhängigen Rahmenbedingungen angepasst (Teilzeitangebote, Angebote

in virtueller Durchführung, etc.). Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf der individuellen Unterstützung durch die Integrationsfachkräfte bei der Begleitung und Problemlösung von Einzelfällen. Durch vermehrte Beratungsgespräche und gezielte Aktionen im Netzwerk sollen Herausforderungen frühzeitig erkannt und diesen entgegengesteuert werden.

Hierzu sollen besonders, zu den telefonischen Beratungsgesprächen, auch alternative Beratungsformate, wie gemeinsame Picknicks, Spaziergänge, Ausstellungen und Fachtage sowie die Erprobung von digitalen Beratungsmöglichkeiten für Einzel- oder Gruppeninformationen genutzt werden.

## **Inklusion voranbringen**

Das Jobcenter Coburg Stadt bekennt sich auch 2022 zu Inklusion und Diversität.

Die berufliche und gesellschaftliche Integration (schwer-) behinderter Menschen für die Integrationsarbeit spielt eine entscheidende Rolle, da es nicht nur gilt, diese Kunden in ihrer Leistungsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft zu bestärken, sondern auch Arbeitgeber von der Bedeutung gesundheitlich angemessener Beschäftigung, z.B. zur Fachkräftesicherung, zu überzeugen.

Am 01.01.2022 wird das Teilhabestärkungsgesetz in Kraft treten. Als Jobcenter werden wir deutlich stärker als bisher in den Rehabilitationsprozess einbezogen. Dies beinhaltet neben der größeren Verantwortung auch mehr Möglichkeiten zur Unterstützung von Rehabilitanden. Mit den Reha-Beratungsfachkräften der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg sowie den Reha-Trägern erfolgen enge Abstimmungen, um die gemeinsame Leistungserbringung und -koordinierung zu verbessern.

Die bereits 2019 eingeführte „Reha-Sprechstunde“, bei der Reha-Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg im Jobcenter anwesend sind, ebnet weiterhin den Weg für einen engen kollegialen Austausch. Dies soll auch 2022 fortgesetzt werden. Reha-Bedarfe können gemeinsam schneller identifiziert, notwendige Unterstützungsleistungen koordiniert und das weitere Vorgehen fokussiert werden.

Neben den finanziellen und beratenden Leistungen für Arbeitgeber und Bewerber ist die Einbindung des Jobcenters in das regionale Netzwerk von öffentlichen Institutionen, Rehabilitationsträgern, Fördereinrichtungen im Bereich der Behindertenarbeit ausschlaggebend für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit.

## **Zusammenarbeit mit Jugendlichen**

Die Erfahrungen zeigen, dass gerade junge Menschen unter 25 Jahren eine intensivere Betreuung und häufigere Kontakte benötigen. Als zuverlässiger Ansprechpartner in schweren Phasen wollen wir Jugendlichen Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer weiterführenden Schule bieten. Das Jobcenter Coburg Stadt ist hierfür im regelmäßigen Kontakt mit allen

begleitenden Stellen (z.B. der Berufsberatung, den Jugendämtern, den Berufsschulen). Unser Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Jugendlichen zu mehr Bildung zu verhelfen. Durch die erschwerte Berufsorientierung während der Pandemie (z.B. fehlender Zugang zu Praktika) besteht ein besonderer Unterstützungsbedarf beim Übergang Schule – Beruf. Daher werden wir im Jahr 2022 in Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger eine intensive Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und dem Bewerbungsmanagement anbieten. Wir wollen dazu beizutragen, dass es keinen „Corona-Jahrgang“ gibt.

Zur Vermeidung von generationsübergreifendem Leistungsbezug nehmen wir Bedarfsgemeinschaften mit Kindern ganzheitlich in den Fokus. Dazu soll insbesondere die spezifische Situation der Jugendlichen im Kontext ihres familiären Umfelds in den Blick genommen werden.

## **Weiterentwicklung digitaler Angebote**

Der Ausbau von jobcenter.digital und die Nutzungssteigerung dieser Plattform ermöglichen eine adressatengerechte Kommunikation. Diese Online-Angebote bieten eine wichtige Ergänzung im Beratungs- und Betreuungsbedarf unserer Kunden und leisten einen Beitrag zur Erfüllung der Anforderungen des Online-Zugangsgesetzes im SGB II.

Darüber hinaus erweitern wir mit der Einführung der Videoberatung im ersten Halbjahr 2022 unser digitales Angebot und damit unsere Möglichkeiten für eine kontaktfreie Beratung. Neben der bewährten Kommunikation über das persönliche Gespräch sowie der telefonischen Beratung soll die Videoberatung auf freiwilliger Basis und in Abhängigkeit von den technischen Möglichkeiten der Kunden ergänzend genutzt werden.

Im Austausch mit den regionalen Trägern erfolgt die Weiterentwicklung digitaler bzw. hybrider Bildungsformate. Es werden Angebote geschaffen und beworben, welche Kunden befähigen, die digitalen Herausforderungen der Arbeitssuche ebenso zu bewältigen, wie die Anforderungen welche die Arbeitswelt 4.0 fachlich mit sich bringt.