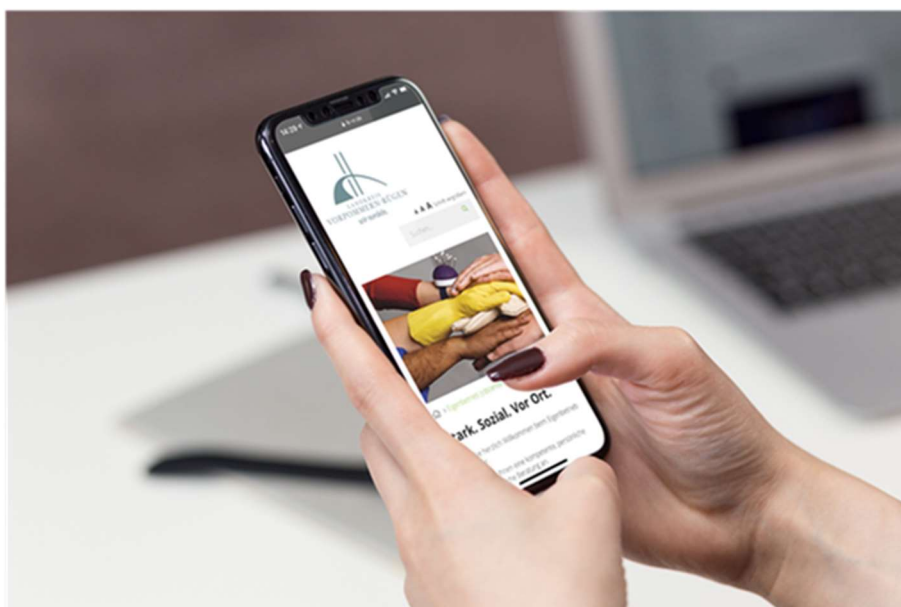


## Qualifizierung 2024



## 1 Vorwort

Trotz eines sehr aufnahmefähigen Arbeitsmarktes befinden sich immer Menschen auf der Suche nach Arbeit. Darunter sind auch erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Bürgergeld-Bezug. Diese können einer Beschäftigung durch Qualifizierung näher kommen. Deswegen wird mit dem Bürgergeld auch die berufliche Weiterbildung stärker gefördert: Wer eine Ausbildung oder Umschulung machen will, soll intensiver unterstützt werden. Mit Einführung des Weiterbildungsgeldes und des Bürgergeld-Bonus wurden weitere Anreize zur Aufnahme und Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen eingeführt. Dabei werden die Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen und Integrationsangeboten, die eine nachhaltige Eingliederung ermöglichen, mit zusätzlichen Geldleistungen unterstützt. Darüber hinaus soll die ganzheitliche Betreuung (Coaching) dem Ziel eines grundlegenden Aufbaus (und in der Folge Stabilisierung) der Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt werden. Die bereits bekannte Weiterbildungsprämie wird entfristet.

Diese neuen gesetzlichen Regelungen wird durch eine höhere Mittelplanung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung (+35,7 %) Rechnung getragen. Gleichwohl stehen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung in erheblichen Umfang weiter zur Verfügung. Auch hierfür werden ca. 4,8 % mehr Mittel für 2024 eingeplant.

Auch der Eigenbetrieb Jobcenter wird 2024 seinen Beitrag zur Umsetzung des Bürgergeldes leisten können, wenn die Qualifizierungs- und Aktivierungsangebote auf zukunfts- und beschäftigungssichere Perspektiven für die Bürger ausgerichtet sind.

Aber schon zum Jahresbeginn 2024 stehen wir gemeinsam von diesen Herausforderungen:

- Der Bundeshaushalt 2024 ist nun beschlossen und eine vorläufige Haushaltsführung wurde beendet. Jedoch erfolgte die endgültige Mittelzuteilung zeitverzögert.
- Die Weiterbildungsprämie (§87a SGB III) und der Bürgergeldbonus (§16j SGB II) stehen im Rahmen der Einsparungen im Bundeshaushalt zur Diskussion.
- Der Cyberangriff auf die IT-Infrastruktur des Landkreises Vorpommern-Rügen, der die digitale Erreichbarkeit des Landkreises und des Jobcenter Vorpommern-Rügen seit dem 28. November 2023 sehr eingeschränkt.

Die vergangenen Jahre haben uns gezeigt, welche Herausforderungen das arbeitsmarktorientierte Bildungssystem immer wieder erfolgreich bewältigt. Nur durch Flexibilität im Denken und Handeln aller Beteiligten war und ist es möglich, arbeitsmarktpolitische Angebote aufrecht zu erhalten und die Teilnehmenden entsprechend der jeweiligen Angebotsziele zu begleiten. Gemeinsam mussten wir in der Vergangenheit erfahren, wie Qualifizierungsplanungen und die tatsächliche Inanspruchnahme wegen objektiv schwieriger Umstände leicht auseinanderfallen können. Basierend auf diesen Erfahrungen werden wir auch die neuen Herausforderungen gemeinsam mit Ihnen meistern.

Unser Dank gilt Ihnen für Ihre geleistete Arbeit!

Ihr Eigenbetrieb Jobcenter

## 2 Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>VORWORT</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>INHALTSVERZEICHNIS</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>AKTUELLE RAHMENBEDINGUNGEN</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>AUSWERTUNG DER QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE 2023</b>	<b>5</b>
4.1	ANGEBOTE	6
4.1.1	Plätze und Platzkosten	9
4.2	ZUSAMMENFASSUNG	10
<b>5</b>	<b>AUSBLICK 2024</b>	<b>10</b>
5.1	UMSETZUNG DES BÜRGERGELDES	10
5.2	FINANZIELLE AUSSTATTUNG	11
5.3	ZIELVEREINBARUNG MIT DEM LAND	11
5.4	ARBEITSMARKTPROGRAMM 2024 - 2029	11
5.5	GANZHEITLICHE BETREUUNG NACH § 16k SGB II	12
5.6	INDIVIDUALISIERUNG VON ANGEBOTEN	12
5.7	FACH- UND ARBEITSKRÄFTESITUATION	12
5.7.1	Allgemein	12
5.7.2	Eigenbetrieb Jobcenter	13
<b>6</b>	<b>HANDLUNGSFELDER UND UMSETZUNGSSCHWERPUNKTE FÜR 2024</b>	<b>13</b>
6.1	DURCHFÜHRUNGSFORM	14
6.2	INHALTLICHE AUSRICHTUNG	14
6.2.1	Aus Sicht der Arbeitgeberberatung	14
6.2.2	Aus Sicht der Beratung und Integration	16
6.3	EINTRITTE 2024	17
<b>7</b>	<b>EINTRITTSPLANUNGEN 2024 - INSGESAMT</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>ENDNOTEN - QUELLENANGABEN</b>	<b>19</b>

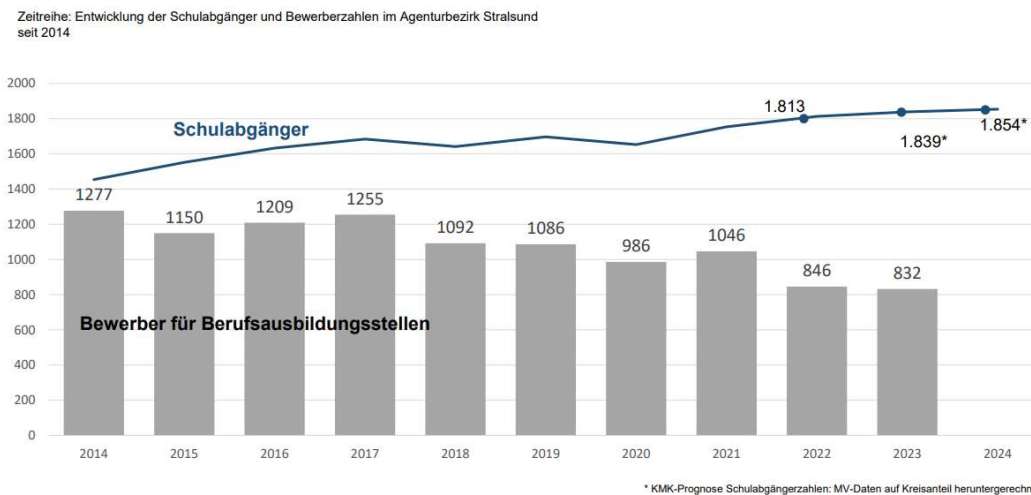
### 3 Aktuelle Rahmenbedingungen

Per 31. Dezember 2022 betrug die Einwohnerzahl im Landkreis Vorpommern-Rügen 227.683.<sup>2</sup> Das sind 71 Einwohnerinnen je km<sup>2</sup>. Seit 2018 steigt die Einwohnerzahl leicht, aber konstant an. Auch im Landkreis Vorpommern-Rügen ist der demographische Wandel (insbesondere hinsichtlich der Überalterung) evident. Es ist zu erkennen, dass 2022 erheblich mehr Menschen ab 65 Jahren (63.179) als unter 25 Jahren (46.112) im Landkreis wohnen. Die Bevölkerungswanderung ergab für den Landkreis einen Wanderungsgewinn in 2022 von 4.357 Personen<sup>3</sup>.

Im Schuljahr 2022/2023 (Stichtag 2022/2023) wurden 21.413 Schüler beschult.<sup>4</sup> Die Abschlussbilanz des Berufsberatungsjahres 2022/2023 der Agentur für Arbeit Stralsund lässt erkennen, dass die Anzahl der Schulabgänger weiterhin leicht ansteigt, aber die bei der Agentur gemeldeten Bewerber sinkt.

#### Der Ausbildungsmarkt in Vorpommern-Rügen

Schulabgängerzahl steigt wieder leicht an (aber nicht jeder geht in die Ausbildung)



Die Arbeitslosenquote insgesamt betrug für den Landkreis im Jahresdurchschnitt 2023 9,2 %, 0,5 % mehr als im Vorjahresdurchschnitt. Für den Rechtskreis des SGB II lag die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2023 höher (um 0,2 %) als im Vorjahr. Die leicht steigende Tendenz setzt sich fort.<sup>6</sup>

Im Jahresdurchschnitt waren 2023 insgesamt 10.376 Personen arbeitslos gemeldet, 674 mehr als in 2022. Davon gehörten in 2023 6.790 Personen zum Rechtskreis SGB II, 255 mehr als in 2022.<sup>7</sup>

Unter den arbeitslosen Personen insgesamt bzw. in der Zuständigkeit des SGB II im Dezember 2023 waren u.a.

- 3.938 Langzeitarbeitslose, davon 3.533 im SGB II,
- 6.238 Männer insgesamt, davon 3.951 im SGB II,
- 5.117 Frauen insgesamt, davon 3.061 im SGB II,
- 1.774 Ausländer insgesamt, davon 1.349 im SGB II,
- 1.140 Personen im Alter von 15 bis unter 25 Jahre insgesamt, davon 823 im SGB II,
- 3.461 Personen im Alter von 55 Jahren und älter insgesamt, davon 1.642 im SGB II.

Alle Kennzahlen sind im Vergleich zum Vorjahresmonat angestiegen.

Die Agentur für Arbeit verzeichnete im Dezember 2023 1.661 neue Personen als arbeitslos, 63 weniger als im Vorjahresmonat.

Der Bestand an, bei der Agentur für Arbeit gemeldeten, Arbeitsstellen betrug im Dezember 2023 1.804, 298 weniger als im Vorjahresmonat. Darunter befanden sich 1.795 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen, 273 weniger als im Vorjahresmonat.

Im September 2023 betreute der Eigenbetrieb Jobcenter:

- 9.342 Bedarfsgemeinschaften (-1,4% zum Vorjahresmonat),
- 15.894 Personen gehörten zu diesen Bedarfsgemeinschaften (-1,9 % zum Vorjahresmonat)
  - darunter waren 8.246 Männer (-0,3 % zum Vorjahresmonat),
  - 7.648 Frauen (-3,6 % zum Vorjahresmonat),
  - 15.259 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (- 1,4 % zum Vorjahresmonat), darunter befanden sich 1.857 Personen unter 25 Jahren (+4,9 % zum Vorjahresmonat).

Diese Kennzahlen sind im Vergleich zum Vorjahresmonat gesunken, nur die durch das SGB II betreute Personen unter 25 Jahren ist, wie im Vorjahr, angestiegen.

Die Arbeitslosenquote für den Rechtskreis des SGB II betrug im Dezember 2023 6,2 % (+0,3 zum Vorjahresmonat).<sup>8</sup> Für Mecklenburg-Vorpommern betrug sie 5,2 % und für die Bundesrepublik 3,8 %.<sup>9</sup>

1.661 Bedarfsgemeinschaften vom Typ „Alleinerziehend“ gab es im September 2023, 105 weniger als im Vorjahresmonat. Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte waren es im September 2023 1.655, 105 weniger als im Vorjahresmonat.<sup>10</sup>

Die Arbeitslosenquote bei den 15- bis unter 25jährigen betrug im Jahresdurchschnitt 2023 im Landkreis Vorpommern-Rügen 10,4 %, 0,3 % mehr als im Vorjahresmonat. Für Mecklenburg-Vorpommern betrug sie 8,5 % und somit 0,5 % mehr als im Vorjahresdurchschnitt. Im Jahresdurchschnitt 2023 betrug diese Quote für Deutschland 4,9 % und stieg vom Vorjahr um 0,5 % an.<sup>11</sup>

#### 4 Auswertung der Qualifizierungsangebote 2023

Mit der Umsetzung des Bürgergeldes zum 01. Januar 2023 richtete sich der Eigenbetrieb Jobcenter im Bereich der Qualifizierungs- und Bildungsplanung neu aus. Die Eigenverantwortung der Bürger sollte durch Beratung und Unterstützung gestärkt werden.

Ab dem 01. Juli 2023 wurden in einer zweiten Umsetzungsphase ein Weiterbildungsgeld und ein Bürgergeld-Bonus eingeführt. Dabei sollten die Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen und Integrationsangeboten, die eine nachhaltige Eingliederung unterstützen mit zusätzlichen Geldleistungen unterstützt werden. Darüber hinaus sollte eine ganzheitliche Betreuung (Coaching) als neues Angebot dem Ziel eines grundlegenden Aufbaus (und in der Folge Stabilisierung) der Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt werden. Die bereits bekannte Weiterbildungsprämie wurde entfristet.

Diesen neuen gesetzlichen Regelungen wurde durch eine höhere Mittelplanung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung Rechnung getragen. Gleichwohl standen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung in erheblichen Umfang weiter zur Verfügung.

Eine konkrete Qualifizierungsplanung für 2023 mit Hilfe von Eintrittszahlen in den jeweiligen thematischen Schwerpunktbereichen war wegen der sich stark wandelnden gesetzlichen Grundlagen Ende 2022 nur erschwert möglich. Als Orientierungshilfe für 2023 dienten uns die tatsächlichen Eintritte in Angebote der Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie der Fort- und Weiterbildung 2022.

Folgende verfügbare Haushaltsmittel standen 2022 und 2023 zur Verfügung:

	EB JC 2022[i]	EB JC 2023	Differenz
FbW	1.277.058,69 €	1.412.053,45 €	134.994,76 €
MAT	4.212.961,80 €	3.755.703,73 €	-457.258,07 €
Gesamt	5.490.020,49 €	5.167.757,18 €	-322.263,31 €
Eingliederungsleistungen insgesamt	14.210.151,54 €	12.112.106,77 €	-2.098.044,77 €

Die Herausforderung für 2023 bestand darin, mit den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln die finanziellen Auswirkungen der Bürgergeldeinführung (u.a. Schwerpunktverlagerung auf FbW, Weiterbildungsgeld, Bürgergeldbonus) zu bewältigen. Dies bestimmte maßgeblich die tatsächliche Inanspruchnahme der Angebote zur Aktivierung und beruflichen Wiedereingliederung und zur Fort- und Weiterbildung.

Insgesamt erfolgten nur 3 Eintritte weniger als geplant waren. Ca. 32,6 % Eintritte erfolgten weniger in Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung als geplant. In Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung waren 5,6 % mehr Eintritte zu verzeichnen.

	SOLL-Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz
FbW	193	256	63
MAT	1076	1016	-60
Gesamt	1269	1272	3

Somit steigerten sich die tatsächlichen Eintritte in Angebote der Fort- und Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr um 5,6 %, wofür ca. 10,6 % mehr Haushaltsmittel zur Verfügung standen.

Im, von zahlreichen gesetzlichen Änderungen geprägten, Jahr 2023 erwiesen sich die Eintrittsplanungen des Eigenbetriebs Jobcenters wiederholt als Orientierungsgrundlage zum Jahresbeginn.

#### 4.1 Angebote

Unzählige Angebote zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie zur Aktivierung und beruflichen Wiedereingliederung stehen den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bundesweit zur Verfügung. Aber nicht für all diese Angebote besteht eine Zusicherung der Übernahme der Kosten durch den Eigenbetrieb Jobcenter Vorpommern-Rügen. Durch das Einlösen von Bildungs- sowie Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen nehmen die Bürgergeldbeziehenden diese Angebote wahr.

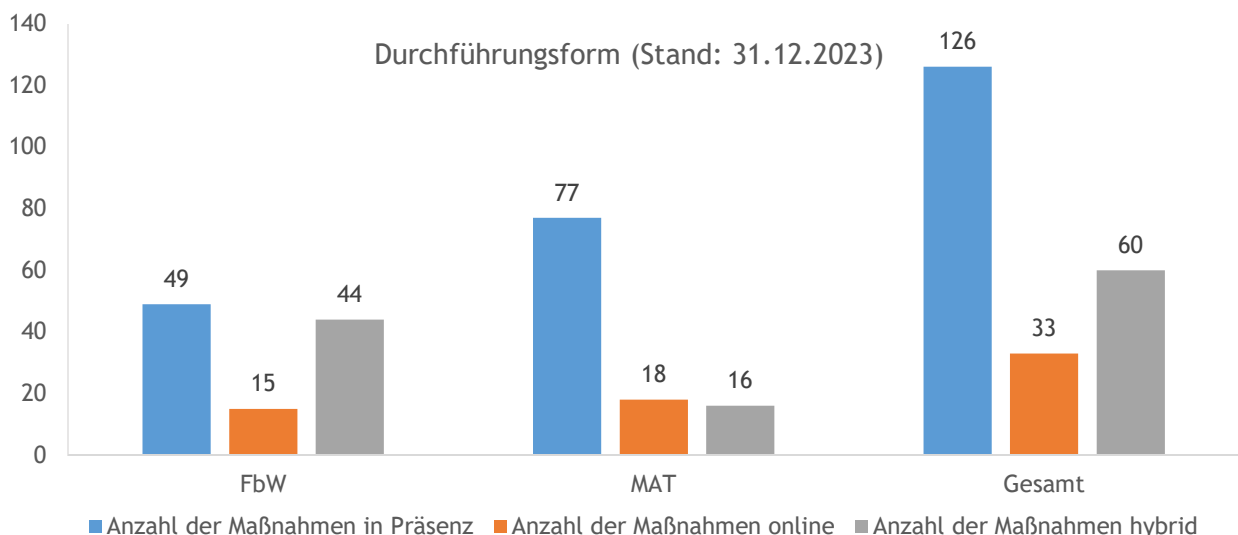
Das Spektrum der Angebote in Kostenträgerschaft des Jobcenters beschreiben die folgenden ausgewählten Kennzahlen, die erstmalig für 2021 erhoben wurden. Grundlage der Datenauswertung waren die Maßnahmezertifikate. Es wurden die Maßnahmen ausgewertet, die in 2023 über eine gültige Maßnahme-Nummer des Eigenbetriebs Jobcenter verfügten und für die der Eigenbetrieb für seine Teilnehmenden die Kosten trug. Entsprechend der Zulassungsdauer der Maßnahmen sind diese Angebote zeitlich befristet. Damit verändert sich die Datenlage wöchentlich und es kann hier nur ein Bild zu dem jeweils benannten Datum wiedergegeben werden.

	31. Dezember 2022			31. Dezember 2023			Veränderung		
	FbW	MAT	Gesamt	FbW	MAT	Gesamt	FbW	MAT	Gesamt
Anzahl der Maßnahmen	86	93	179	82	101	183	-4	8	4
Anzahl der Träger	30	31	61	26	28	54	-4	-3	-7
Anzahl der reinen Einzelmaßnahmen	0	66	66	0	76	76	0	10	10
Anzahl der reinen Gruppenmaßnahmen	80	19	99	78	15	93	-2	-4	-6

Zum 31. Dezember 2023 befanden sich, wie im Vorjahr auch, mehr Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung in Kostenträgerschaft des Jobcenters als Angebote zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Unter den zahlreichen Angeboten gab es am 31. Dezember 2023 insgesamt 74 Coachingangebote, 21 mehr als zum Vorjahreszeitraum. Am 31. Dezember 2023 betrug der Anteil der Coachingangebote an allen Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung 73,3 %, ein deutlicher Anstieg zu den 57 % im Vorjahreszeitraum.

Das Verhältnis von Gruppenangeboten zu Einzelangeboten ist je nach Angebotsart unterschiedlich. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt ausschließlich in Gruppenangeboten, wobei die Aktivierungsangebote fast nur in Einzelbetreuung stattfinden.

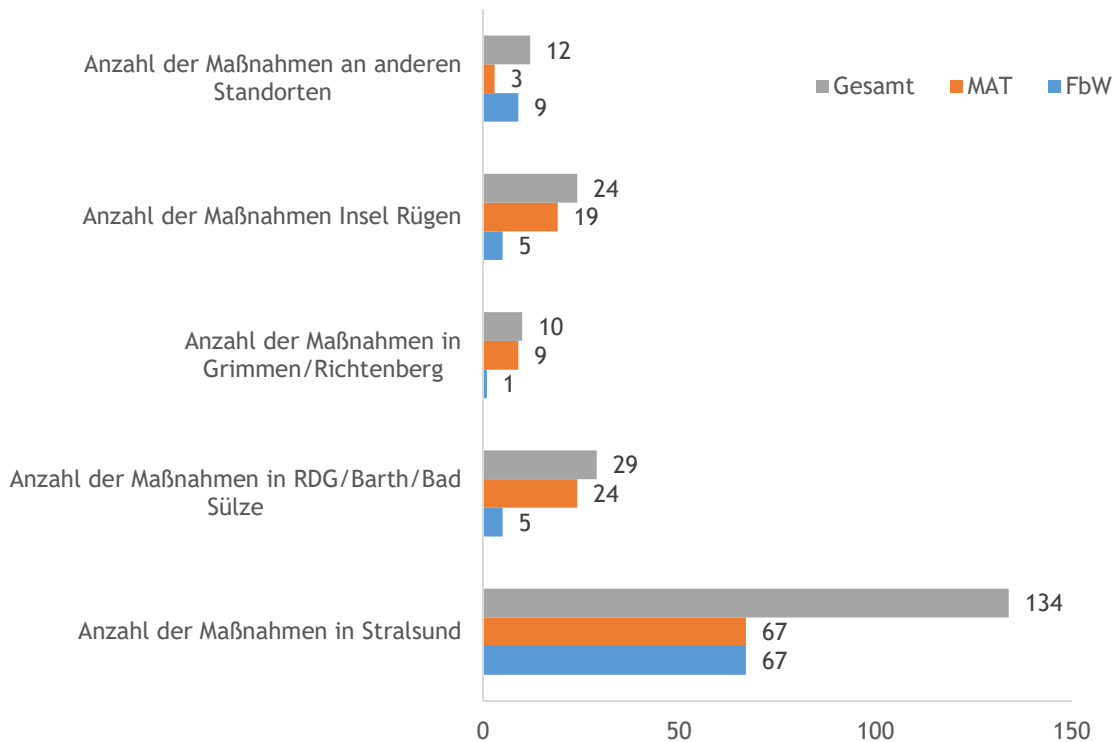




Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum sinken die Angebote, die laut Zertifizierungen in Präsenz durchgeführt werden müssen. Angebote in hybrider Durchführungsform sowie reine Online-Angebote nahmen weiter an Bedeutung zu. Diese Entwicklung ist bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ebenso zu beobachten wie im Bereich Förderung der Weiterbildung.

Durchführungsform	31. Dezember 2022			31. Dezember 2023			Veränderung		
	FbW	MAT	Gesamt	FbW	MAT	Gesamt	FbW	MAT	Gesamt
Präsenz	61	74	135	49	77	126	-12	3	-9
Online	5	4	9	15	18	33	10	14	24
Hybrid	19	13	32	44	16	60	25	3	28

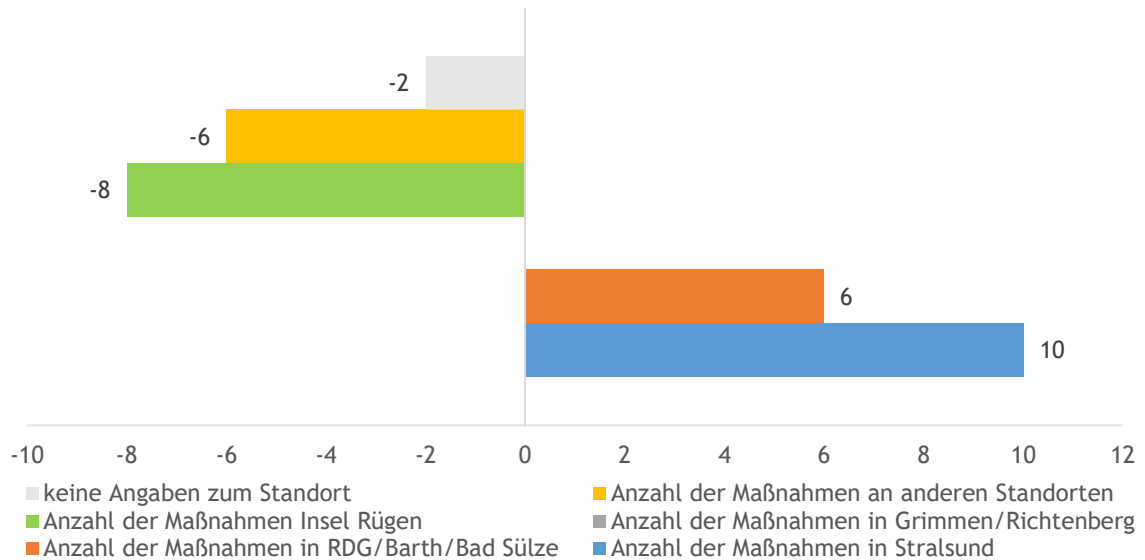
Durchführungsorte (Stand 31.12.2023)



Die Verteilung der Durchführungsorte verdeutlicht, dass sich die Konzentration der Standorte auf Stralsund verfestigt und ausweitet.



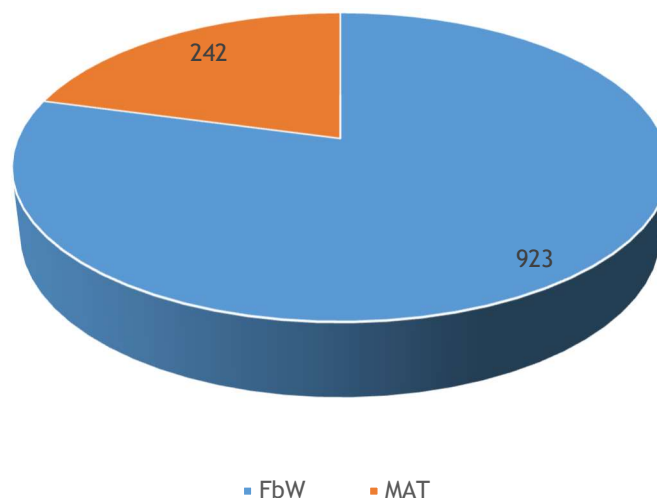
Veränderung zum Vorjahreszeitraum (Stand: 31.12.2023)



#### 4.1.1 Plätze und Platzkosten

Laut den vorliegenden Zertifikaten standen zum 31. Dezember 2023 insgesamt 1.165 Plätze (170 auswertbare Angebote ) zur Verfügung. Davon entfielen auf 76 FbW-Angebote 923 Plätze und auf 94 MAT-Angebote 242 Plätze. Zum Vorjahreszeitpunkt waren es in 78 FbW-Angeboten 1033 Plätze und in 89 MAT-Angeboten 287 Plätze.

zur Verfügung stehende Plätze lt. Zertifikat



Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gab es insgesamt 155 Plätze weniger.

Hinsichtlich der Platzkosten konnten insgesamt 152 Angebote (76 FbW und 94 MAT) zum 31. Dezember 2023 ausgewertet werden. Weitere 29 Angebote weisen individuelle Platzkosten aus. Die Reduzierung der Kosten pro Teilnehmenden erfolgte in Angeboten der beruflichen Weiterbildung stärker als bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

	31. Dezember 2023			Veränderung zum Vorjahreszeitraum		
	FbW	MAT	Gesamt	FbW	MAT	Gesamt
Kosten pro Platz im Mittelwert	10.405,81 €	4.907,47 €	15.313,28 €	-1.917,07 €	-657,68 €	-2.574,75 €
auswertbare Maßnahmen	60	92	152	4	10	14
Maßnahmen mit indiv. Platzkosten	20	9	29	-6	0	-6

## 4.2 Zusammenfassung

Zusammenfassend wurde im ersten Jahr des Bürgergeldes die Intention dessen vom Eigenbetrieb Jobcenter ansatzweise umgesetzt. Die Haushaltsmittel und die Eintrittszahlen (um 5,6 % zum Vorjahr) im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung sind gestiegen. Ein Rückgang war nur in der Anzahl der FbW-Angebote mit einer Maßnahmennummer des Eigenbetriebs Jobcenters zu verzeichnen.

Dagegen stiegen die Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung in Kostenträgerschaft des Jobcenter an. Coachingangebote verzeichneten einen Zuwachs von 16,3 %.

Insgesamt ist eine Tendenz zu Einzelmaßnahmen erkennbar, die dem Bedarf an individualisierten Angeboten folgt.

Es ist seit dem die Daten für den Eigenbetrieb ausgewertet werden, erstmalig eine Reduzierung der durchschnittlichen Teilnehmerkosten festzustellen. Die Kosten verringerten sich im Bereich FbW mehr als bei MAT. Ob im Zertifizierungsverfahren damit den immer weniger zur Verfügung stehenden Bundesmitteln für Eingliederungsleistungen Rechnung getragen wird, kann hier nicht beantwortet werden.

## 5 Ausblick 2024

### 5.1 Umsetzung des Bürgergeldes

Die weitere Ausgestaltung des Bürgergeldes steht im Rahmen der Einsparungen im Bundeshaushalt zur Diskussion. Konkret wird über Kürzungen bei der Weiterbildungsprämie (§ 87a SGB III) und dem Bürgergeldbonus (§16j SGB II) diskutiert.

Darüber hinaus wird eine gesetzliche Verlagerung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie der beruflichen Rehabilitation für Bürgergeldbeziehende in das SGB III in Erwägung gezogen.

Diese und bestimmt noch uns derzeit unbekannt Herausforderungen werden unsere Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktdienstleistern in 2024 prägen.

## 5.2 Finanzielle Ausstattung

Der Bundeshaushalt 2024 wurde nach anfänglicher vorläufiger Haushaltsführung beschlossen und die Mittel zeitverzögert zugewiesen

Die Planungen für 2024 wurden, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und einer Erhöhung der Eingliederungsleistungen um ca. 7%, erstellt. Erfahrungsgemäß werden diese Beträge im Jahresverlauf den tatsächlichen Bedarfen angepasst.

	EB JC 2023	Planung 2024	Differenz
FbW	1.303.081,58 €	1.768.517,30 €	465.435,72 €
MAT	3.638.375,58 €	3.814.372,19 €	175.996,61 €
Gesamt	4.941.457,16 €	5.582.889,49 €	641.432,33 €
Eingliederungsleistungen insgesamt	11.727.995,58 €	12.553.964,00 €	825.968,42 €

Im Vergleich zum Vorjahr wird sichtbar, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung mehr Mittel erhalten soll.

## 5.3 Zielvereinbarung mit dem Land<sup>12</sup>

Gemäß § 48b Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) schließt das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit mit dem Jobcenter Vorpommern-Rügen zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende hinsichtlich der Leistungserbringung für das Jahr 2024 eine Zielvereinbarung ab.

Ziele sind 2024:

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte bestreiten ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II aus eigenen Mitteln und Kräften, damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird.

Die Hilfebedürftigkeit ist zu vermeiden oder zu überwinden. Dies soll vor allem durch Integrationen in Erwerbstätigkeit erfolgen.

Die Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug ist ein weiteres Ziel. Der Prävention und Beendigung des Langzeitleistungsbezugs bzw. der Langzeitarbeitslosigkeit kommt weiterhin eine besondere Aufmerksamkeit zu. Die Erreichung dieses Ziels setzt zum Teil längerfristige Eingliederungsstrategien und darauf konzentrierte Ressourcen voraus.

## 5.4 Arbeitsmarktprogramm 2024 - 2029

Dieses Arbeitsmarktprogramm ist darauf ausgerichtet, möglichst viele Leistungsberechtigte dauerhaft in existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzugliedern, insgesamt die Hilfebedürftigkeit zu vermindern und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. ihr Ausmaß zu verringern. Dabei soll die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt durchgängig berücksichtigt werden.

## 5.5 Ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II

Mit der Einführung des Bürgergeldes wurde eine ganzheitliche und aufsuchende Betreuung gesetzlich verankert. Damit soll die Möglichkeit einer intensiveren Betreuung im Rahmen der Freiwilligkeit zwischen Bürger und Jobcenter angeboten werden. Durch eine gezielte Unterstützung auch außerhalb der behördlichen Räumlichkeiten, durch Beratungen nicht nur mit oder für einzelne Personen, sondern aller Familienangehöriger soll ein vertrauensvollerer Umgang zwischen Bürgern und Mitarbeiter herbeigeführt werden.

Die Umsetzung der ganzheitlichen Betreuung erfolgt grundsätzlich durch das Jobcenter mit einem eigenen Beratungs- und Betreuungskonzept.

## 5.6 Individualisierung von Angeboten

Durch das Bürgergeld wurde noch mehr der Schwerpunkt auf die Angebote gesetzt, die stärker als bisher die Einzigartigkeit jedes einzelnen Teilnehmenden mit seiner jeweiligen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie mit seiner Lebenswelt in den Mittelpunkt stellen. Entscheidend wird dabei sein, die multiplen Lebenslagen systemisch und wertschätzend zu betrachten sowie die subjektiven Wünsche und Bedürfnisse des Teilnehmenden in den jeweiligen Angeboten zu berücksichtigen.

Wichtig für die individualisierte Beratung hinsichtlich der Angebote sind ihre Konzepte. Von daher sind sie bei der Beantragung einer Maßnahmenummer mit einzureichen.

## 5.7 Fach- und Arbeitskräftesituation

### 5.7.1 Allgemein

In der Arbeitsmarktregion Greifswald/Stralsund

- leben 90,9 % der Bevölkerung in peripheren ländlichen Regionen.
- wird der Bevölkerungsstand zwischen 2021 und 2040 um 13,3 % sinken.
- werden sich die Personen im erwerbsfähigen Alter in diesem Zeitraum um 6,2 % verringern.
- werden bis 2040 rund 3.000 Arbeitsplätze entstehen, aber auch 31.000 wegfallen.
- entstehen bis 2025 im Bereich Gastgewerbe, Handel und Verkehr 1.100 neue Arbeitsplätze.
- wird die Anzahl der Erwerbstätigen im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen bis 2025 um 2.600 sinken.
- werden bis 2040 im Baugewerbe 6.100 Arbeitsplätze abgebaut.<sup>13</sup>

„Im Jahresdurchschnitt 2022/2023 fehlten in Mecklenburg-Vorpommern 16.369 qualifizierte Arbeitskräfte (Fachkräftelücke). Damit gab es für durchschnittlich 50,00 Prozent aller offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Die meisten qualifizierten Arbeitskräfte fehlten auf dem Anforderungsniveau Fachkraft.“<sup>14</sup> Engpassberufe bzw. zahlreiche offene Arbeitsstellen gibt es bei den Fachkräften in den Berufsgattungen

- Bauelektrik,
- Gesundheits- und Krankenpflege,
- Köche,
- Altenpflege und Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW).<sup>15</sup>

### 5.7.2 Eigenbetrieb Jobcenter

Die 2023 eingeläutete Trendwende auf dem Arbeitsmarkt setzt sich weiter fort. Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage wird auch 2024 geprägt sein von den Auswirkungen der Energiekrise, der Inflation, der Ukraine Krise, dem Fachkräftemangel und den strukturell schwierigen Rahmenbedingungen hinsichtlich des Erwerbspersonenpotentials und der regionalen Wirtschaft.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften übersteigt zwar weiterhin das Angebot an Erwerbspersonenpotential, geht jedoch spürbar zurück und lässt sich immer weniger erfolgreich matchen. Fachkräfte können im Einzelfall vermittelt werden, aber auch im Helferbereich ist der Mangel an geeigneten Arbeitskräften immer mehr sichtbar.

Insbesondere der gewerbliche Bereich verfügt noch über einen Auftragsvorlauf, zeigt sich jedoch deutlich zurückhaltender mit Blick auf die zukünftige Auftragsentwicklung und somit auch bei Nachfragen nach Personal. Auch in der Pflegebranche ist aufgrund der finanziellen Situation im Gesundheitswesen ein leichter Rückgang spürbar.

Gleichbleibend hoch über alle Standorte hinweg ist die Nachfrage nach Arbeitskräften im Dienstleistungs-, Handel- bzw. Hotel- und Gaststätten-Bereich.

Auf Rügen besteht eine hohe Nachfrage nach Fachkräften, z.B. in der Metallbranche, dem Pflegebereich und der Sozialbetreuung sowie in der Landwirtschaft

Die Notwendigkeit von Berufsabschlüssen/Qualifikationen gestaltet sich sehr unterschiedlich abhängig von den Stellenanforderungen. Im Dienstleistungsbereich, z.B. in der Reinigung, bei Helfer\*innen im Gastgewerbe sind Berufsabschlüsse nachrangig. Quereinsteinsteiger werden ohne bestimmte Qualifikationen eingestellt. Im Bereich Pflege/Gesundheit und Bau/Handwerk sind zumindest Berufserfahrungen bzw. berufliche Grundqualifikationen notwendig.

Zu welchen wirtschaftlichen Impulsen die Umsetzung der LNG-Versorgung auf Rügen führt und welche Berufe ggf. neu nachgefragt werden, kann derzeit keine konkrete Aussage getroffen werden.

Darüber hinaus ist eine Nachfrage nach Berufen im Bereich der erneuerbaren Energien, Installation / Wartung Solartechnik zu erkennen.

In der Region Ribnitz-Damgarten soll es Neuansiedlungen geben von

- Konverterbau für Offshore-Anlagen
- Marine-Arsenal Hohe Düne
- Center-Parcs-Ansiedlung in Pütnitz

In den Tourismusregionen entstehen trotz der schwierigen Personalsituation neue Hotels, Pensionen und gastronomische Einrichtungen.

In Stralsund sind die meisten Callcenter im Landkreis angesiedelt, die gekennzeichnet sind durch wenig dynamisches, jedoch stetiges Wachstum.

## 6 Handlungsfelder und Umsetzungsschwerpunkte für 2024

In Auswertung der vorangegangenen Ausführungen können für 2024 folgende Schlussfolgerungen für das Angebotsspektrum der Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie der Aktivierung und beruflichen Eingliederung gezogen werden:

- Schaffung von attraktiven, zeitgemäßen Angeboten, um die Eintritte in Angebote zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen
- Verschiebung des Fokus auf abschlussorientierte Angebote
- Individualisierung von Angeboten in der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung
- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen, die u. a. die Integration jungen Menschen erhöhen
- Vermittlung von sich veränderten Kompetenzprofilen in Angebote zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Optimierung der zeitlich flexiblen Ausgestaltung der Angebote, um den Qualifizierungsbedarfen unterschiedlicher Personen (Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Alleinerziehende, junge Menschen etc.) Rechnung tragen zu können
- Berücksichtigung von Anforderungen der Digitalisierung sowie die diesbezüglich erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen bei der inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten
- Orientierung an den regionalen Bedarfsplanungen eines Flächenlandkreises bei den Angeboten in Bezug auf Anzahl und Platzkapazität
- Berücksichtigung der Stärkung von Kompetenzen wie Motivation, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort

## 6.1 Durchführungform

Wünschenswert ist die Durchführung von FbW-Angeboten in Präsenz mit Gruppenangeboten. Hierunter kann auch verstanden werden, dass die Teilnehmenden beim Träger vor Ort in Präsenz begleitet und die Wissensinhalte online vermittelt werden. Die Wissensvertiefung sollte ergänzend vor Ort möglich sein.

Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollten ebenfalls in Präsenz mit dem Schwerpunkt auf eine aufsuchende Begleitung stattfinden, wobei Angebote zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses in hybrid vorstellbar wären.

## 6.2 Inhaltliche Ausrichtung

### 6.2.1 Aus Sicht der Arbeitgeberberatung

Aktuell fragen die Arbeitgeber bei potentiellen Mitarbeitenden folgende Kompetenzen (Fachkompetenzen, Personelle Kompetenz, Sozialkompetenz usw.) nach:

**Sprachkompetenz** - Hier insbesondere durch die Erweiterung des Bewerbermarktes durch ukrainische Flüchtlinge.

**Fachkompetenz** - Fachspezifische theoretische und praktische Kenntnisse je nach den individuellen Stellenprofilen.

**Sozialkompetenz** - Den Arbeitgebern ist bei potenziellen Arbeitnehmer vor allem die Motivation/Arbeitsbereitschaft wichtig. Daneben wünschen sich die Arbeitgeber Mobilität (PKW-Führerschein) und Flexibilität (Arbeitsort, Arbeitszeit - u.a. Absicherung der Kinderbetreuung, Schicht- und Wochenendarbeit), Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Teilqualifizierungen werden aus Sicht der Arbeitgeber in den Bereichen/Branchen/Berufen gewünscht

- Kaufmännischer Bereich/Buchhaltung: branchentypische Software/Buchhaltungsprogramme
- HOGA: Software für Reservierungsmitarbeiter/Empfangskräfte im Hotel

- Pflege: mobile Pflegehelfer/Schwesternhelfer/Alltagsbegleiter / Betreuungskraft
- Logistik (Führerschein für große LKW), Berechtigungsscheine für Arbeitsgeräte (Motorsäge, Baumaschinen, Stapler)
- Förderung der Medienkompetenzen der Bewerber fachspezifisch sowie in allen Bereichen (durch die zunehmende Digitalisierung in den Unternehmen)
- Darüber hinaus besteht ein Bedarf an Grundqualifizierung (Mathe, Deutsch,...) für Bewerber überwiegend ohne (verwertbaren) Berufsabschluss

Themen und Inhalten, für die Arbeitgeber eine Förderung der beruflichen Weiterbildung nachfragen, sind:

1. Weiterbildung im gewerblich-technischen Bereich:
  - Grundlagen HLS und Elektro
  - Gebäudereinigung/Glasreinigung (ggf. inkl. FS-Erwerb Kl. B)
  - Erwerb aktueller Schweißerpässe (MAG/WIG/E111)
2. Weiterbildung im Bereich Transport/Logistik:
  - Führerschein Klasse C/CE/DE
  - Busfahrer
  - Staplerschein
  - Baumaschinenführerschein
3. Weiterbildung für kaufmännische und verwaltende Berufe:
  - Digitale Grundkompetenzen
  - DATEV/SAP
  - Finanzbuchhaltung, Lohnbuchhaltung
  - Auffrischung Steuerrecht
4. Weiterbildung für Berufe aus den Bereichen Bildung und Soziales
  - Schwesternhelfer/Pflegediensthelfer
  - Betreuungskraft/Alltagsbegleiter\*innen
  - mobile Pflege (ggf. inklusive FS-Erwerb Kl. B)
  - Fachqualifizierung erzieherischer Bereich
5. Objektschutz
  - §34a GewO - Sachkundeprüfung
  - mobile Sicherheitskraft (mit FS-Erwerb)

Auf Grund des hohen Fachkräftemangels ist das Nachholen von Berufsabschlüssen in allen Bereichen wichtig und führt auch zu einer, u.a. durch Tarifverträge geregelten im Vergleich zum Mindestlohn deutlich höheren Entlohnung und somit nachhaltigen Reduzierung des Leistungsbezuges SGB II. Zu nennen sind hier z.B. Physiotherapeut/Masseur/Bademeister, zahnmedizinische bzw. medizinische Fachangestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte, Pflegefachkräfte, Koch, Hotelfachleute.

In der Betrachtung der Standorte bzw. regionale Räume des Landkreises, wäre dies zu berücksichtigen.

Ribnitz-Damgarten: Hier werden nur vereinzelt Qualifizierungen für eine Tätigkeit im IT-Bereich angefragt. Grundsätzlich besteht weiterhin Bedarf in Bereichen der medizinischen Versorgung, für sämtliche kaufmännische Tätigkeiten (insbesondere einschlägige im buchhalterischen Bereich/Büromanagement). Eine stetige Nachfrage existiert im touristischen Bereich. Vor allem auf dem Darß (Hoga und Dienstleistungen).



Rügen: Der Arbeitsmarkt ist von Tourismus und Dienstleistungen geprägt. Es bestehen kaum noch Industriearbeitsplätze (EURO-Baltic Fischverarbeitungs GmbH stellt ab 05/2024 die Produktion ein, Callcenter tricontes360 Rügen GmbH in Lietzow mit 130 Beschäftigten schließt ebenfalls zu 05/2024). Der Handwerks- und Baubereich ist fast ausschließlich von Klein- und Kleinbetrieben bestimmt. Die Mobilität bei der Nutzung des ÖPNV ist stark eingeschränkt.

Stralsund: Die Hansestadt kennzeichnet eine Vielzahl an Callcentern sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (u.a. HELIOS Krankenhaus). Der ÖPNV ist gut innerhalb der Stadt ausgebaut, jedoch nicht in Randzeiten (bei Schichtarbeit) 04:30 Uhr/05:00 Uhr und nach 22:00 Uhr. Fast alle kleinstadttypischen Branchen (gewerblich, kaufmännisch, HoGa, Pflege, IT) sind in überwiegend Klein- und mittelständischen Unternehmen vertreten mit einer maritimer Prägung.

Aus Sicht der Arbeitgeberberatung fehlen Maßnahmen, Angebote, wie z.B.

- Maßnahmen zur Förderung der Mobilität, Motivation, Selbstorganisation
- Coaching/Begleitung Geflüchteter zur Steigerung der persönlichen Flexibilität und zur Unterstützung im gesamten Bewerbungsverfahren

Der deutlich überwiegende Teil des aktiven Bewerberpotentials steht maximal für Helfer-/Anlernertätigkeiten zur Verfügung. Die Arbeitgeber gehen zunehmend Kompromisse bei der Eignung der gesuchten Arbeitskräfte ein. Trotzdem muss auch bei unterstützender Förderung die Wirtschaftlichkeit der Arbeitnehmer gegeben sein. Soziale Kompetenzen und Durchhaltevermögen stellen das Mindestmaß der Eignung dar und sollten stabil durch vorbereitende (niederschwellige) Maßnahmen auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung erlangt/erhalten bleiben.

Maßnahmen zur weiteren Festigung der Sprachkompetenzen im Anschluss an Integrationskurse wären sinnvoll.

## 6.2.2 Aus Sicht der Beratung und Integration

Schwerpunkte werden in der Förderung der beruflichen Weiterbildung gesehen für

### 1. Stralsund

- im gewerblichen-technischen Bereich
- Im Bereich Transport/Logistik
- für kaufmännische und verwaltende Berufe
- für Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Soziales
- für Berufe im Wach- und Sicherheitsdienst
- Nachholen von Berufsabschlüssen
- Weiterbildung für Verkaufsberufe/Buchhaltung
- Zum Erwerb von Grundkompetenzen zur Vorbereitung auf eine Umschulung

### 2. Ribnitz-Damgarten

- Erwerb von Grundqualifikationen Grundlagen Heizung/Sanitär und Elektro
- Glas- und Gebäudereinigung inkl. Erwerb des Führerscheins Klasse B
- Berufskraftfahrer Personenbeförderung
- Baumaschinenführerschein
- Gabelstapler-Schein
- mobile Schwesternhelfer/Pflegediensthelfer incl. Betreuungsassistent
- Sicherheitsfachkraft, Sachkunde nach § 34a GeWO

- mobile Sicherheitskraft (mit FS-Erwerb)
- Vorbereitung und Erwerb von beruflichen Kenntnissen und berufsbezogene Sprachvermittlung

Als bevorzugte Durchführungsform für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Wiedereingliederung sehen die Standorte Grimmen und Ribnitz-Damgarten die aufsuchende Arbeit.

Neue Bedarfe werden für Grimmen für eine Einzelcoaching mit fachärztlicher Begleitung für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die noch nicht in entsprechend fachärztlicher Behandlung sind, gesehen.

Ribnitz-Damgarten sieht Bedarf in der Aktivierung von Bürger im Alter von 50 bis 58 Jahren mit Hilfe eines mobilen, aufsuchenden Einzelcoaching.

### **6.3 Eintritte 2024**

Wie sich die in Aussicht gestellten gesetzlichen Änderungen beim Bürgergeld sowie die Haushaltsplanungen des Bundes auf die tatsächlichen Eintritte in Angebote der Aktivierung und beruflichen Eingliederung und in der Weiterbildung auswirken werden, kann derzeit nicht eingeschätzt werden.

Die Eintrittsplanung orientiert sich deshalb an den erfolgten Eintritten in 2023. Insgesamt werden 1.164 Eintritte, 182 davon in FbW und 982 MAT geplant.

Für 2024 geplante Eintrittszahlen für den Standort Grimmen werden nicht separat ausgewiesen. Sie wurden dem Standort Ribnitz-Damgarten zugeschlagen.

## 7 Eintrittsplanungen 2024 - insgesamt

	EB JC Insgesamt	EB JC Insgesamt	EB JC Insgesamt	EB JC Insgesamt	Stralsund	Stralsund	Stralsund	Stralsund	Bergen	Bergen	Bergen	Bergen	Grimmen	Grimmen	Grimmen	Grimmen	Ribnitz- Dagarte	Ribnitz- Dagarten	Ribnitz- Dagarte	Ribnitz- Dagarten	Sonstiges
	SOLL- Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz	geplante Eintritte insges. 2024	SOLL- Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz	geplante Eintritte insges. 2024	SOLL- Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz	geplante Eintritte insges. 2024	SOLL- Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz	geplante Eintritte insges. 2024	SOLL- Eintritte 2023	IST-Eintritte 2023	Differenz	geplante Eintritte insges. 2024	IST-Eintritte 2023
FbW	193	256	63	182	87	116	29	94	25	63	38	45	45	30	-15	0	17	40	23	43	7
MAT	1076	1016	-60	962	405	368	-37	537	297	289	-8	220	126	135	9	95	231	209	-22	130	15
Gesamt	1269	1272	3	1164	492	484	-8	631	322	352	30	265	171	165	-6	95	248	249	1	173	22

### IMPRESSUM:

Landkreis Vorpommern-Rügen  
Eigenbetrieb Jobcenter  
Vertreten durch Julia Kruske, Betriebsleiterin  
Carl-Heydemann-Ring 98  
18437 Stralsund  
Tel: +49 (3831) 357-3000  
Stand: 25. März 2024

## 8 Endnoten - Quellenangaben

---

<sup>1</sup> [Landkreis Vorpommern-Rügen, Eigenbetrieb Jobcenter](#)

<sup>2</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1183053/umfrage/entwicklung-der-gesamtbevoelkerung-im-landkreis-vorpommern-ruegen/>

<sup>3</sup> [Statistisches Jahrbuch 2023, Kapitel 1; https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-ft-Staat/Bevoelkerung](https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-ft-Staat/Bevoelkerung)

<sup>4</sup> [https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Bildung%2c%20Wissenschaft%20und%20Kultur/Dateien/Downloads/Schueler\\_je\\_Schule\\_ABS\\_SJ2223\\_BMHomepage.xlsx](https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Bildung%2c%20Wissenschaft%20und%20Kultur/Dateien/Downloads/Schueler_je_Schule_ABS_SJ2223_BMHomepage.xlsx)

<sup>5</sup> [Agentur für Arbeit, Aktuelles vom Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt, 07. November 2023, Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Stralsund](#)

<sup>6</sup> [Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitslosenquoten - Zeitreihe; Berichtsmonat Dezember 2023](#)

<sup>7</sup> [Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitslose - Zeitreihe, Berichtsmonat Dezember 2023](#)

<sup>8</sup> [Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitsmarktreport Vorpommern-Rügen, Berichtsmonat Dezember 2023](#)

<sup>9</sup> <https://Statistik.arbeitsagentur.de>

<sup>10</sup> [Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitsmarktreport Vorpommern-Rügen, Berichtsmonat Dezember 2023](#)

<sup>11</sup> [Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitslosenquoten - Zeitreihe; Berichtsmonat Dezember 2023](#)

<sup>12</sup> [Zielvereinbarung 2024](#)

<sup>13</sup> [UqbEqube-projekt.de; Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Arbeitsmarktregion:: Greifswald/Stralsund](http://UqbEqube-projekt.de)

<sup>14</sup> [Ländersteckbrief Mecklenburg-Vorpommern; KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung](#)

<sup>15</sup> [Ländersteckbrief Mecklenburg-Vorpommern; KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung](#)