

# Geschäftsplan 2014 – SGB III

07. OKTOBER 2013 – AA HAMBURG



INTERN

## Geschäftsplan 2014 – SGB III

---

---

## **Impressum**

Agentur für Arbeit Hamburg

Frau Bagger

Tel.: 040/2485-1000

Herr Heller und Herr Koerner

Tel.: 040/2485-4113 und -4114



# Inhalt

- 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**
- 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen**
- 3. Investitionen**
  - 3.1 Personalressourcen**
  - 3.2 Budget**
- 4. Performancepotenzial**
- 5. Wirkung / Ziele**
- 6. Anlage: Eingabemaske**



# 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die aktuelle Regionalprognose des IAB lässt für den **Hamburger Arbeitsmarkt** 2014 mit einem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um 1,7 % (Mittelwert) eine weitgehend stabile Entwicklung erwarten. Die neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind allerdings seit April 2013 gegenüber dem Vorjahr kontinuierlich rückläufig; so dass die positive Entwicklung im Bestand zunehmend geringer ausfällt (+1,6% in 09/13).

Auf der **Nachfrageseite** ist ausgehend von der Entwicklung im 2. Halbjahr 2013 für den Stellenmarkt eine moderate Steigerung der Stellenzugänge in 2014 zu erwarten. Dies wird nicht für die Personaldienstleister gelten, für die eine weitere leichte Schwächung aufgrund der u.a. neuen Branchentarifregelungen erwartet wird. Bedarfe äußern die Hamburger Unternehmen vorwiegend für Fach- und Führungskräfte, der Bedarf an ungelernten Kräften sinkt. Dies zeigt sich insbesondere bei Personaldienstleistern. Auch die Vakanzzeiten der Stellen auf gleichbleibend hohem Niveau weisen auf den bereits in einer zunehmenden Anzahl von Branchen vorhandenen Fachkräftebedarf hin.

Der Blick auf die Fokusbranchen am Hamburger Markt zeigt keine homogene Entwicklung. Branchen mit schwer zu bedienenden Fachkräftebedarfen sind die Bereiche Metall, Maschinenbau, Elektro, Gesundheit und Pflege, Logistik, Einzelhandel (Lebensmittelbereich) und IT. Qualifizierte Bewerber finden sich hier kaum, in der Regel sind vorgeschaltete Qualifizierungen nötig. Allerdings sinkt erkennbar auch das Potential der für eine Weiterbildung geeigneten Bewerber. Innerhalb des Wirtschaftsbereiches Logistik ist bei gleichbleibend hoher Nachfrage aufgrund rechtlicher Anpassungen (Berufskraftfahrer-QualifikationsG) mit einem erhöhten Bedarf an Anpassungsqualifizierungen zu rechnen.

In der Hafenwirtschaft werden die Qualifizierungsbestrebungen aus 2013 fortgesetzt. Dagegen signalisiert die Luftfahrtbranche in Hamburg für 2014 keine höheren Bedarfe.

Der Bedarf an Fach- und auch Hilfskräften in Hotels, Gaststätten und der Tourismusbranche ist weiterhin hoch. Da die Branche durchlässig für Quereinsteiger und Ungelernte ist, bestehen Vermittlungschancen auch für Geringqualifizierte.

Auf der **Angebotsseite** wird ein Anstieg des Kundenpotentials im Rechtskreis SGB III um 4,9% gegenüber 2013 (Übernahmebestand +14,6%, Zugänge +1,2%) prognostiziert. Die Steigerung wird sich auf Kunden mit komplexen und mit Förderprofilen konzentrieren. Ein hohes Bewerberpotential steht insbesondere in den Bereichen Büro- und Sekretariatsberufe, Verkauf (außer Lebensmittel) und Lagerwirtschaft zur Verfügung. Eine erhöhte Einschaltung ist für Fachkräfte und Helfer in diesen Bereichen erforderlich.

Im Rechtskreis SGB II werden nur 14 % der Kunden als arbeitsmarktnah eingestuft. Aufgrund der Erfolgserwartung der Jobagenda dürfte sich dieser Anteil in 2014 weiter reduzieren. Der Anteil der marktnahen SGBII-Kunden U25 hat sich dagegen leicht erhöht. Angesichts des rückläufigen Bedarfs an Helfern besteht die Herausforderung darin, arbeitsmarktfremde Kunden an den Arbeitsmarkt zunächst heranzuführen und zu qualifizieren. Mehr als 70% aller Kunden des JC t.a.h. verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung und sind daher in der Regel nicht kurzfristig – außer im Helferbereich - integrierbar.

Der **Ausbildungsmarkt in Hamburg** entwickelt sich auf stabil hohem Niveau hinsichtlich Quantität und Qualitätsanforderungen. Das Angebot an gemeldeten Ausbildungsstellen deckt für 2014 mit prognostizierten 11.000 gemeldeten Ausbildungsstellen den überwiegenden Teil an Ausbildungsberufen (ca. 240 von über 300 Ausbildungsberufen) ab. Ein großer Anteil von Unternehmen hat die

Notwendigkeit, junge Menschen im eigenen Unternehmen auszubilden, als einen Baustein zur Fachkräftesicherung erkannt. Die Ausbildungswünsche und Kompetenzen der Bewerber sind allerdings nicht deckungsgleich mit dem Ausbildungsstellenangebot und den Anforderungsprofilen der Unternehmen.

Bewerberseitig wird nach der KMK-Prognose das Gesamtpotenzial der Hamburger Schulentlassenen in 2014 gegenüber dem Vorjahr rückläufig sein (15.280 gegenüber 15.857 Schulabgängern in 2013). Auffällig ist der Anstieg der Absolventen mit Fachhochschulreife oder Abitur: Entgegen der KMK-Prognose für 2014 (8.080 Abgänger) rechnet die Hamburger Schulbehörde mit 9.049 Abgängern gegenüber 8.368 in 2013. Die steigende Studierneigung der Absolventen reduziert das Potential für die Besetzung dualer Ausbildungen. Angesichts der elfjährigen Schulpflicht in Hamburg steigen die Chancen schwächerer Schüler, einen ersten Bildungsabschluss zu erreichen oder den bereits erworbenen Abschluss zu verbessern. Es ist davon auszugehen, dass sich damit die Tendenz zu einem längeren Schulbesuch weiter verstärkt. Danach ist in 2014 insgesamt von einem geringeren Bewerberpotential für duale Ausbildungen auszugehen.

## 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

### 2.1 Strategisches Geschäftsfeld I und Va

Ein Fokus der **bewerberorientierten Vermittlung** liegt in der Straffung der Prozesse; insbesondere in der zeitnahen Identifikation, Beratung und Vermittlung marktnaher Kunden. Dazu gehört auch die zügige Identifizierung und Realisierung von Qualifizierungsbedarfen.

Abschlussbezogene Maßnahmen, insbesondere im Rahmen der Initiative „Ausbildung wird was“, stehen in 2014 weiter im Fokus. Das Teilnehmer- und Absolventenmanagement wird in Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service (AG-S) intensiviert.

Marktfernen Kunden wird das Produkt Interne ganzheitliche Integrationsberatung (INGA) angeboten; die bewerberorientierte Ansprache von Arbeitgebern und Vermittlung mit Hilfen in INGA wird verstärkt.

Mindeststandards zur Kontaktdichte werden für alle Kundengruppen neu justiert.

Im **AG-S** erfolgt eine noch stärkere Ausrichtung im Rahmen der regionalen Vertriebskonzepte auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Ziel ist es, in 2014 den Einschaltungsgrad in KMU-Betrieben sowie den Anteil erfolgreich besetzte Stellen (ebS) in diesem Marktsegment zu steigern. Mit der Qualifizierungsberatung hält der AG-S eine weitere individuelle Dienstleistung für KMU vor, die in 2014 ausgebaut wird, z.B. im Rahmen des gemeinsamen Projektes „LÜÜD“ mit der Handwerkskammer Hamburg.

Der AG-S wird seine Aktivitäten in der bewerberorientierten Vermittlung intensivieren. Vorgesehen ist eine Konzentration auf Förderkunden festgelegter Branchen und das Absolventenmanagement durch ein AG-S-Team. Im Gegenzug werden die Kapazitäten für die Arbeit mit Personaldienstleistern reduziert. Risiken hinsichtlich einer sinkenden Anzahl ebS (bei Personaldienstleistern - PDL) sind denkbar, werden angesichts der Erwartung nachhaltigerer Integrationen bei KMU aber als nachrangig bewertet.

In INGA und der Jobagenda sowie in Intensivvermittlungsprojekten des Jobcenters t.a.h. wird eine verstärkte bewerberorientierte Arbeitgeberansprache erfolgen. Für den AG-S entsteht damit ein zusätzliches Handlungsfeld in der Schnittstellenarbeit.

## 2.2 Strategisches Geschäftsfeld Vb

Die Akquise von **Ausbildungsstellen** wird zeitlich konsequent auf die Rekrutierungsprozesse bei Unternehmen ausgerichtet. Ein Risiko bei der Stellenbesetzung liegt in der häufig erst späten Entscheidung der Bewerber für einen Ausbildungsberuf. Ein hoher Einschaltungsgrad von über 75 % trägt zur Markttransparenz bei und bietet damit eine frühzeitige Unterstützung in den Beratungen und eine Entscheidungshilfe für Jugendliche.

Die hohen Anforderungen der Unternehmen an die Ausbildungsbewerber werden auch künftig nicht vollständig erfüllt. Hier gilt es, im Beratungsprozess Unternehmen für marktbenachteiligte Bewerber aufzuschließen. Besonders bei der Vermittlung schwächerer Bewerber ist die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen dem AG-S und der Berufsberatung ein wesentlicher Baustein.

Ein Schwerpunkt in der **bewerberorientierten Arbeit** ist weiterhin die frühzeitige Bewerbergewinnung, im Zeitablauf abgestimmt auf die Akquiseaktivitäten des AG-S. Die Fortschritte in der Zusammenarbeit im Rahmen der Jugendberufsagentur (JBA) werden den Datentransfer von Abgangsschülern zunehmend erleichtern.

Ein besonderer Fokus wird auf der frühzeitigen Unterstützung von Bewerbern mit und ohne Hauptschulabschluss liegen. Förderungen zur Eingliederung in den Ausbildungsmarkt werden zunehmend betriebsnah gestaltet; die Stadt Hamburg wird die Angebote außerbetrieblicher Ausbildungen weiter reduzieren. Um das Bewerberpotential von Absolventen der Sekundarstufe II intensiver zu nutzen, wird das duale Studium stärker beworben. Außerdem wird ein Angebot für Studien- und Oberstufenabbrecher entwickelt.

## 2.3 Strategisches Geschäftsfeld VI

Das Austarieren eines arbeitsmarktnahen, aber auch den Einschränkungen der Bewerber gerechten Maßnahmeangebots wird auch in 2014 ein zentraler Aufgabenschwerpunkt im Bereich Reha sein.

Zum Ende einer Hauptmaßnahme wird frühzeitig das Absolventenmanagement mit einer engen, individuellen Kontaktdichte eingeleitet. Den Trägern wird verstärkt eine aktive Rolle bei der Integration der Teilnehmer abverlangt.

Ein weiterer Fokus wird auf der frühzeitigen Feststellung der Reha-Bedarfe bei Kunden beider Rechtskreise liegen; dazu sind kontinuierliche Schulungen der Vermittlungsfachkräfte in der AA und im JC erforderlich.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit setzt die AA Hamburg das BMAS-Programm „Initiative Inklusion“ (bzw. das Nachfolgeprogramm) zur Integration von schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bzw. Ausbildung um.

## 3. Investitionen

### 3.1 Personalressourcen

Für das Jahr 2014 werden der AA Hamburg insgesamt 496 **Stellen für Plankräfte (SfP)** - inklusive der 66,5 SfP AG-S SGB II- zur Verfügung stehen. Die Verteilung nach Bereichen/Tätigkeiten ist wie folgt:



131007\_Daten\_fj  
\_Gesch%ftsplan...

Die tatsächlich zur Verfügung stehende Mitarbeiterkapazität (MAK) weicht nach regelmäßigen internen Auswertungen davon nicht unerheblich ab. So standen in 2012/2013 durchschnittlich (bezogen auf Soll VZÄ) für alle Bereiche nur 80 bis 84% MAK zur Verfügung.

Im Jahr 2014 werden Schulungsmaßnahmen u.a. zu Kontakt Plus; INGA und Verstärkung der Beratungskonzeption erhebliche Kapazitäten bei den 620 Mitarbeitern binden.

Die Vermittlungsfachkräfte in Hamburg sind im VT-Vergleich überproportional belastet (383 Vermittlerkapazität zu Kundenpotential (JEW) zu 345 im VT). Trotzdem sind die Hamburger Vermittler im Durchschnitt erfolgreicher als der VT (IQ 103,2 zu 91,6 Integrationen je AV; 23,0 zu 20,8 ebS je AV).

In 2013 werden alle 7 Standorte der JBA eröffnet sein. Jeder Standort hat einen eigenen EZ-Bereich, der regelmäßig mit 2 Mitarbeitern aus den vorhandenen Kapazitäten zu besetzen ist. Die Aufteilung von BB und EZ auf 7 Standorte bindet Personalressourcen.

Die Umsetzung der bewerberorientierten Vermittlung im AG-S führt zu einer Reduzierung der Kapazitäten der PDL-Vermittlung um 10 MAK (SGB II und SGB III).

### 3.2 Budget

Der höhere Budgetansatz für 2014 im Vergleich zum Vorjahr ist durch das steigende Kundenpotenzial und die Fokussierung auf die Qualifizierung der Kunden entsprechend der strategischen Ausrichtung („Fachkräftesicherung“) begründet.

Quantitativ soll das hohe Niveau der Eintritte in FbW und die Sonderprogramme (IFlaS/ WeGebAU) gehalten werden. Die Sonderprogramme stehen dabei für die abschlussorientierte Qualifizierung mit Schwerpunkt im Programm „AusBildung wird was“. Im Budget waren steigende Durchschnittskosten je Teilnehmer einzukalkulieren.

In Ergänzung der Maßnahmen beim Träger, die gegenüber 2013 in der Planung leicht reduziert werden, wird das Instrument Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) verstärkt eingesetzt. Zielgruppe sind vorrangig Akademiker und Führungskräfte, die mittels eines Coachings schneller integriert werden sollen. Da bis 09/2013 keine Erfahrungen mit diesem Instrument für die Zielgruppe vorliegen, kann die Erwartung bzgl. der Integrationsquote nur grob geschätzt werden.

Der Einkauf des Produkts GEmiA („Ganzheitliche Eingliederungsleistung mit integrativem Ansatz“) wird zugunsten des konkurrierenden und erfolgreicherem Produkts INGA auf das Angebot „Übergabemanagement“ reduziert.



## 4. Performancepotenzial

Ein wesentliches Handlungsfeld zur Steigerung des Performancepotentials ist die weitere Entwicklung der internen **Schnittstellenarbeit** sowohl innerhalb des operativen Bereichs als auch zwischen verschiedenen Einheiten am Standort Hamburg (SC, JC, OS, FamKa und IS).

Die Agentur Hamburg arbeitet in **Netzwerken** eng mit anderen Arbeitsmarktakteuren zusammen, z.B. im Fachkräftenetzwerkes im Rahmen der gemeinsamen Fachkräftestrategie mit dem Senat der Stadt Hamburg, der JBA und im AG-S. Ein angemessener Ressourceneinsatz sowie die Optimierung der Zusammenarbeit zum Zweck der Steigerung des Ergebnisbeitrages für die Agentur werden hier zentrale Themen sein.

Die fortgesetzte **Qualifizierung** der Mitarbeiter steht weiterhin im Fokus. Neben institutionellen Schulungen werden die internen Maßnahmen zur Verstetigung BeKo (der Beratungskonzeption der BA) und zur Vertiefung der Berufskunde fortgesetzt. Die arbeitgeberorientierten Aktivitäten im Jobcenter und in INGA erfordern zudem Schulungen zur Vertriebsorientierung.

Eine einheitliche **Kommunikation** zu gewährleisten, ist in einem großen Haus wie der AA Hamburg eine besondere Herausforderung. Dazu wird der individuelle Führungsdiallog auf allen Ebenen verstetigt. Darüber hinaus werden Formate entwickelt, um eine strukturierte Kommunikation im Haus weiter zu verbessern und die Mitarbeiterbeteiligung zu intensivieren. Ziel ist es, eine größtmögliche Transparenz und Akzeptanz von Strategie und operativem Programm zu schaffen.

## 5. Wirkung / Ziele

### SGF I und Va

#### Vermeidungsquote (VQ)

Die Produktivität je Vermittler liegt auf VT- Niveau; die Strukturanteile der AA Hamburg am VT sind zum Vorjahr gestiegen. Angesichts des steigenden Kundenpotentials J2J (+ 11,2 %, Aug. 2013) erfordert ein Halten des JEW 2013 in 2014 eine Steigerung der vermiedenen Übertritte von 700 oder 6,2 %.

➔ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (VQ): 28,3%

#### Integrationsquote (IQ)

Dem steigenden Kundenpotenzial steht eine gleichbleibende Vermittlerkapazität gegenüber. Die Belastung Kundenpotenzial (JEW 2014) pro Vermittler liegt deutlich über dem VT-Schnitt (383 AA HH zu 345 VT). Der Strukturanteil im VT ist gegenüber 2012 leicht gesunken. Bei einem Rückgang der PDL-Integrationen ist mit einem erhöhten Aufwand pro Integration (bei KMU) zu rechnen. Angesichts des steigenden Kundenpotenzials bedeutet ein Halten des JEW 2013 ein Plus von ca. 1600 Integrationen in 2014.

➔ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (IQ): 41,8%

#### Anzahl erfolgreich besetzter Stellen (ebS)

Hohe Bedarfe in Bereichen mit Bewerbermangel am Markt und ein zu erwartender Rückgang bei PDL bergen ein quantitatives Risiko bei der Stellenbesetzung. Ebenso muss der erhöhte Aufwand bei KMU (Akquise, Besetzung und Qualifizierungsberatung) als Risiko für einen hohen Umschlag betrachtet werden. Der Strukturanteil der AA Hamburg ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, der Erfolg pro Vermittler im VT-Vergleich überdurchschnittlich. Die zunehmend stabile Aufstellung des gemeinsamen AG-S birgt weiteres Potenzial.

➔ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (ebS): 7.900

#### Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit der Leistungsempfänger (DfA LE)

Der Strukturanteil der AA Hamburg im VT sinkt seit einem Jahr leicht. Absolut hat Hamburg das niedrigste Niveau DfA LE im VT. Gestiegene Vakanzzeiten bei Stellenbesetzungen und ein nachlassender Markt für PDL auf der einen sowie ein Anstieg der Kunden mit komplexen und Förderprofilen auf der anderen Seite lassen ein weiteres Absinken der DfA LE nicht erwarten. Der aktuelle Monats-

wert (Aug. 2013) der bDfA LE lag bei 153,5 Tagen, also der höchste Wert in 2013 und des Vorjahres.

→ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (DfA LE): 139,1 Tage

Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit der Nichtleistungsempfänger (DfA NLE)

Im VT-Vergleich der absoluten Werte bewegt sich die AA Hamburg im Mittelfeld. Der Strukturanteil steigt im Vorjahresvergleich leicht. Das Gesamtvolumen der NLE steigt ebenfalls kontinuierlich seit Aug. 2011. Die bDfA NLE zeigt am aktuellen Rand (Aug. 2013) mit 234,6 Tagen Risiken für 2014 auf.

→ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (DfA NLE): 67,2 Tage

**SGF Vb**

Einmündungsquote (EQ)

Das Bewerberpotenzial wird in 2014 tendenziell sinken. Geförderte Einmündungen werden angesichts sinkender Platzzahlen zurückgehen. Der Strukturanteil der AA Hamburg ist über die letzten Jahre kontinuierlich gestiegen. Absolut liegt die AA im VT-Vergleich im Mittelfeld auf Platz 4. Die Verstetigung der Zusammenarbeit in der JBA (Berufsorientierung, Datentransfer) insbesondere bei der Bewerbungsgewinnung in den Schulen (Schulentlassjahr) eröffnet Chancen.

→ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (EQ): 23,1%

Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen (AebAS)

Das Stellenangebot wird in 2014 weiter hoch sein. Geförderte Ausbildung wird dagegen zurückgefahren, das Besetzungsverfahren künftig durch die Stadt betrieben (mind. 50 fehlende ebAS gegenüber 2013). Eine Steigerung der Erfolge gegenüber 2013 ist daher trotz interner Leistungssteigerung nicht zu erwarten.

→ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (AebAS):1.878

**SGF VI**

Integrationsquote Reha (IQ Reha)

Der Strukturanteil der AA Hamburg ist in den vergangenen Jahren zum Jahresende jeweils gestiegen; am aktuellen Rand ist ein deutlicher Rückgang festzustellen. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung fortsetzt: In 2014 werden 351 Absolventen aus Hauptmaßnahmen austreten; erfahrungsgemäß kann mit einem Erfolg in Höhe von 151 Integrationen gerechnet werden. Damit ergibt sich eine deutliche Steigerung zum prognostizierten Jahresendwert 2013.

→ vorläufiges Angebot der AA Hamburg (IQ Reha):42,7%



Unterschrift VG der AA

07.10.2013

## 6. Anlage: Eingabemaske