DEUTSCHER
LANDKREISTAG

Kommunale Jobcenter – Erfolgreich für Langzeitarbeitslose

Schriften
des Deutschen
Landkreistages

Band 131
der Veröffentlichungen
des Vereins für Geschichte
der Deutschen Landkreise e.V.

Herausgeber: Deutscher Landkreistag
Berlin

Redaktion: DLT-Pressestelle
Gesamtherstellung: Gödecke+Gut, Berlin

ISSN 0503-9185

Die Agenda 2010 hat mit ihrem Kernstück der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe neben der günstigen konjunkturellen Entwicklung den entscheidenden Beitrag zur Reduzierung von Erwerbslosigkeit geleistet. Die Zahl der Arbeitslosen konnte deutlich zurückgeführt werden – seit Jahren zeigt die Arbeitslosenquote einen sinkenden Trend. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren 1,87 Mio. Menschen im SGB II-Bezug arbeitslos. 2005, dem Startjahr des SGB II, waren es dagegen 2,77 Mio. Menschen. Damit verbunden ist der Grundsatz von „Fördern und Fordern" im SGB II, der sich in der täglichen Arbeit der Jobcenter bewährt hat. Die Jobcenter haben in den vergangenen Jahren jährlich gut 1 Mio. Menschen in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Knapp die Hälfte waren Langzeitarbeitslose.

Die Verbindung klassischer Arbeitsvermittlung mit fürsorgerischer Betreuung hat eine intensive Begleitung und Unterstützung von Arbeitsuchenden und ihren Familien ermöglicht und zur Regel werden lassen. Die Betroffenen sind oftmals arbeitsmarktfern, haben mehrfache Vermittlungshemmnisse und bedürfen maßgeschneiderter Unterstützungsmaßnahmen. Die örtliche Anbindung der Jobcenter ermöglicht die individuelle Begleitung auch in der Fläche und in ländlichen Räumen.

Bei den kommunalen Jobcentern, die das SGB II alleine, also ohne die Bundesagentur für Arbeit umsetzen, ist die Arbeitsmarktpolitik neben der Jugendhilfe, der Wirtschaftsförderung, der Behindertenhilfe, der Pflege, der Bildungspolitik und weiteren Leistungsbereichen wesentlicher Bestandteil der kommunalen Sozialpolitik geworden.

In der vorliegenden Broschüre hat der Deutsche Landkreistag erneut gute Beispiele aus der Praxis der kommunalen Jobcenter zusammengetragen, die verdeutlichen, wie wichtig und richtig eine kommunale Verankerung von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik ist. Die Stärke und das Alleinstellungsmerkmal der 104 kommunalen Jobcenter liegen in der sozialpolitischen Perspektive, die eine jeweils individuellen Blick auf die Arbeitsmarktintegration jedes einzelnen Leistungsberechtigten erlauben und im Zusammenspiel mit anderen kommunalen Aufgaben wie etwa der Kinder- und Jugendhilfe, der Bildungspolitik, dem Ausländerrecht oder der Wirtschaftsförderung ganzheitliche und nachhaltige Lösungen im Interesse der Menschen hervorbringen.

Berlin, im Juni 2017

Prof. Dr. Hans-Günter Henneke
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
des Deutschen Landkreistages

Inhaltsverzeichnis

Kommunale Jobcenter – Erfolgreich für Langzeitarbeitslose 6

„Die Zukunftsaufgabe Integration kann nur kommunal bewältigt werden" 8
Interview mit Bernhard Reuter

BESONDERE STRUKTUREN DER KOMMUNALEN JOBCENTER

Bündelung von Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung 11
Landkreis Osnabrück

Die dezentrale Organisation weiterentwickeln 12
Kreis Recklinghausen

Man muss den Menschen etwas zutrauen 13
Kreis Nordfriesland

Arbeitsmarktpolitik als Bestandteil kommunaler Sozialpolitik 15
Ortenaukreis

Organisationsentwicklung im laufenden Betrieb 17
Kreis Schleswig-Flensburg

Im Mittelpunkt muss der Mensch stehen 19
Landkreis Meißen

Flexibel agieren im Interesse der Menschen 21
Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Gesundheitsförderung im Jobcenter lohnt sich 23
Landkreis Potsdam-Mittelmark

INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN AUS EINER HAND

Ganzheitlicher Ansatz durch Integrationsfallmanagement 24
Landkreis Grafschaft Bentheim

Schnelle und unbürokratische Entscheidungen im kommunalen Jobcenter 26
Landkreis Kusel

Kommunales Netzwerk sichert Flüchtlingsintegration 28
Landkreis Mayen-Koblenz

Migrationsbeauftragte des Jobcenters 30
Stadt Münster

Berufliche Integration gelingt in guter Kooperation 31
Landkreis Biberach

BESONDERER FOKUS AUF JUNGE MENSCHEN

Hilfen für benachteiligte Jugendliche 33
Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Jobcenter und Jugendhilfe arbeiten eng zusammen 34
Erzgebirgskreis

DIGITALISIERUNG IM JOBCENTER

E-Akte: Wesentliches Element moderner Verwaltung 36
Landkreis Tuttlingen

Effektiveres Arbeiten und zufriedenere Kunden durch Digitalisierung 37
Kreis Düren

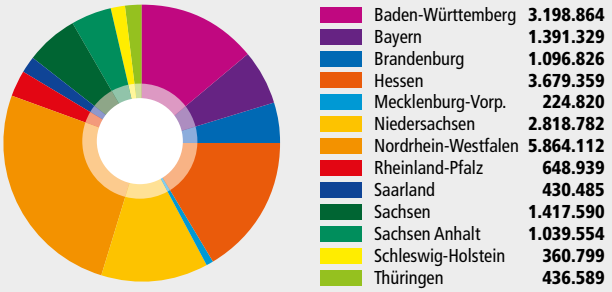
DIE KOMMUNALEN JOBCENTER IM ÜBERBLICK 40

Kommunale Jobcenter – Erfolgreich für Langzeitarbeitslose

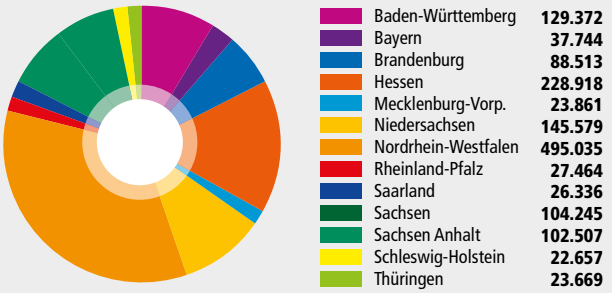
Ein Viertel der Jobcenter wird als kommunales Jobcenter der Landkreise/kreisfreien Städte betrieben und erfüllt die SGB II-Aufgaben ohne die Bundesagentur für Arbeit eigenverantwortlich (sog. Optionskommunen). Demgegenüber nehmen die gemeinsamen Einrichtungen als Mischbehörden aus der Bundesagentur für Arbeit und dem jeweiligen Landkreis/der kreisfreien Stadt die jeweiligen Teilzuständigkeiten beider Träger wahr.

22,5 Mio. Menschen wohnen in einem Landkreis oder einer kreisfreien Stadt mit kommunalen Jobcentern, die sich insgesamt um 1,5 Mio. Leistungsberechtigte kümmern:

22,5 Mio. Einwohner der Optionskommunen



1,5 Mio. Leistungsempfänger in Optionskommunen



Betrachtet man die 13 Flächenländer, wohnen damit knapp 30 % der Menschen in einer Optionskommune.

Die kommunalen Jobcenter haben sich bewährt und haben große Stärken:

Die kommunalen Jobcenter unterstützen die Menschen in eigener Verantwortung

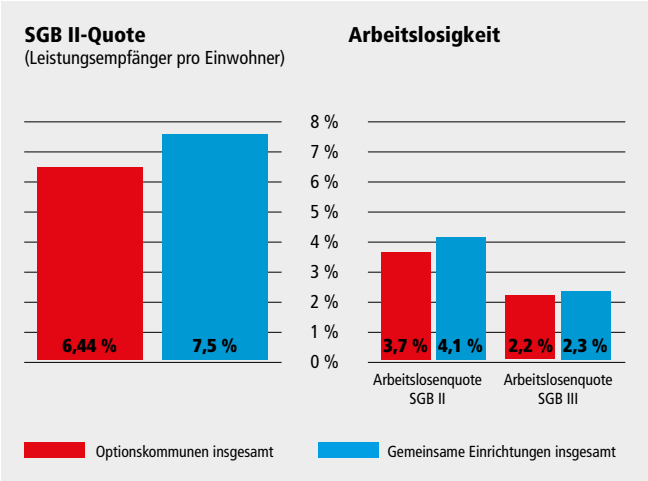
In den kommunalen Jobcentern kommt aufgrund der Eigenverantwortlichkeit der jeweiligen Kommune das Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung besonders zum Tragen. Das ist für die Leistungsberechtigten ein struktureller Vorteil, da die Verantwortlichkeiten des Jobcenters mit weiteren kommunalen Zuständigkeiten verknüpft werden können. Auf diese Weise ist es möglich, für den Betroffenen ein echtes Gesamtpaket an Leistungen und Angeboten zu schnüren.

Dies ist zugleich Ausdruck einer bürgernahen kommunalen Philosophie, die darin besteht, im Interesse der Bürger kurze Wege, rasche Entscheidungsprozesse und passgenaue Hilfeleistungen zu organisieren.

Die kommunalen Jobcenter arbeiten erfolgreich

Während im Bereich der Arbeitslosenversicherung im SGB III die Arbeitslosenquote in den Optionskommunen (2,2 %) nahezu gleich hoch ist wie in den gemeinsamen Einrichtungen (2,3 %), haben die Optionskommunen eine deutlich niedrigere Arbeitslosenquote im SGB II (3,7 % gegenüber 4,1 % bei den gemeinsamen Einrichtungen). Ein noch größerer Unterschied ergibt sich mit Blick auf die Quote der SGB II-Leistungsempfänger bezogen auf die Einwohnerzahl, die im Vergleich zu den gemeinsamen Einrichtungen sogar über 1 % niedriger ist.

Das ist ein Beleg für die erfolgreiche Arbeit der kommunalen Jobcenter, die stets am Wohl der Menschen orientiert ist und ständig nach Wegen sucht, diese dauerhaft aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen und ihr Leben wieder eigenverantwortlich zu gestalten.



Die kommunalen Jobcenter verfolgen eine nachhaltige und vernetzte Arbeitsmarktpolitik

Durch die starke kommunale Verankerung, die größeren organisatorischen Freiheitsgrade sowie die Verbindung mit anderen kommunalen Aufgaben wie etwa der Kinder- und

Jugendhilfe, der Bildungspolitik, dem Ausländerrecht oder der Wirtschaftsförderung ist es den kommunalen Jobcenters möglich, langfristige Strategien und Konzepte – bspw. in Bezug auf die Senkung der Zahl der Geringqualifizierten oder der Schul- und Ausbildungsabbrecher – zu verfolgen. Die kommunalen Jobcenter sind nicht an die Weisungen und Konzepte der Bundesagentur für Arbeit gebunden und können deshalb ihre besonderen Integrationsbemühungen auf bestimmte Personengruppen konzentrieren, bei denen die Arbeitsmarktintegration oder die Annäherung an den Arbeitsmarkt sozialpolitisch vor Ort besonders wichtig ist. Damit kommt es in den kommunalen Jobcentern zu einer nachhaltigen und vernetzten kommunalen Arbeitsmarktpolitik.

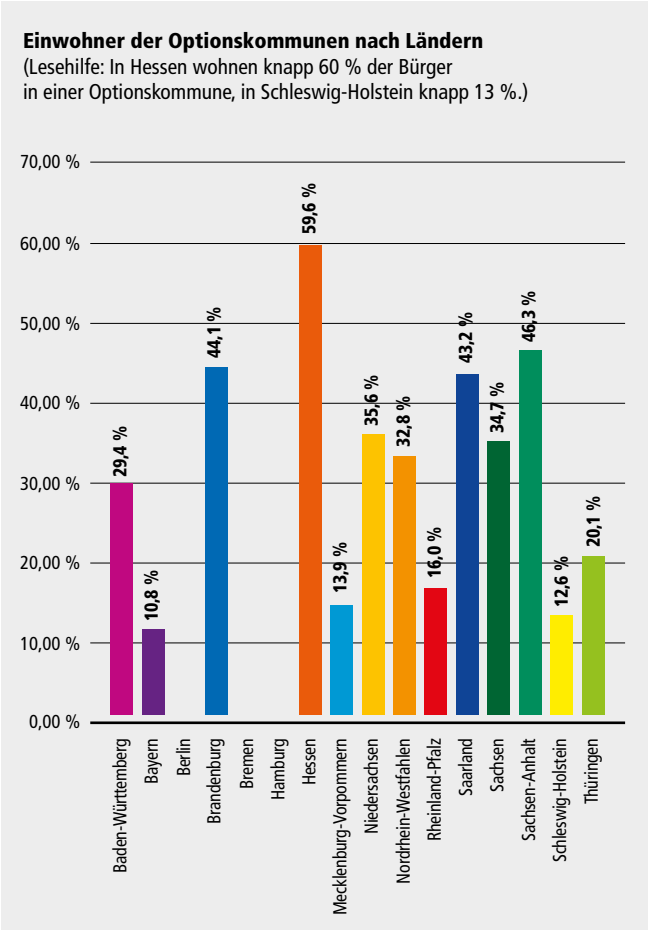
Generell kann die Arbeit der kommunalen Jobcenter den örtlichen Gegebenheiten angepasst werden – ein enges Handlungskorsett zum Umgang mit verschiedenen Fallkonstellationen besteht nicht. Bei der Frage, ob das kommunale Jobcenter vorwiegend auf Träger für Maßnahmen zurückgreift oder selbst auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erbringt, besteht ebenfalls Gestaltungsspielraum.

Die kommunalen Jobcenter können mit schwierigen Biografien umgehen

Eine besondere Stärke der kommunalen Jobcenter liegt in der sozialpolitischen Perspektive, die sich mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration jedes einzelnen Leistungsberechtigten einnehmen. Die Hilfebedürftigkeit der Betroffenen resultiert oftmals aus einer Vielzahl von Schwierigkeiten und Problemen, meist verbunden mit einem geringen Qualifikationsniveau. Individuell in den Blick genommen werden müssen Suchtprobleme, fehlende Schul- und Ausbildungsabschlüsse, Schulden etc. Um diese multiplen Schwierigkeiten anzugehen, sind neben einem formalen Nachholen z. B. entsprechender Qualifizierungen oder Abschlüsse vor allem auf die höchst individuelle Situation des Einzelnen abgestimmte Maßnahmen, Konzepte und Angebote notwendig. Erst dann ist der Grundstein für eine spätere Wieder-)Eingliederung ins Berufsleben gelegt. Hier wirkt die gebündelte Sozialkompetenz der kommunalen Jobcenter im Zusammenspiel mit den Landkreisen/kreisfreien Städten besonders.

Die kommunalen Jobcenter verfügen über eine starke demokratische Verankerung

Dadurch, dass die SGB II-Aufgaben von den kommunalen Jobcentern ohne die Bundesagentur für Arbeit wahrgenommen werden können, ist eine auf die Erfordernisse der örtlichen Verhältnisse zugeschnittene Ausgestaltung von Arbeitsmarktmaßnahmen, organisatorischen Strukturen und spezifische Zielgruppen möglich. Die so erfolgende passgenaue Ausrichtung des jeweiligen kommunalen Jobcenters unterliegt den Entscheidungen und der Kontrolle durch den durch den von den Bürgern direkt gewählten Kreistag/Stadtrat und den Landrat/Oberbürgermeister.



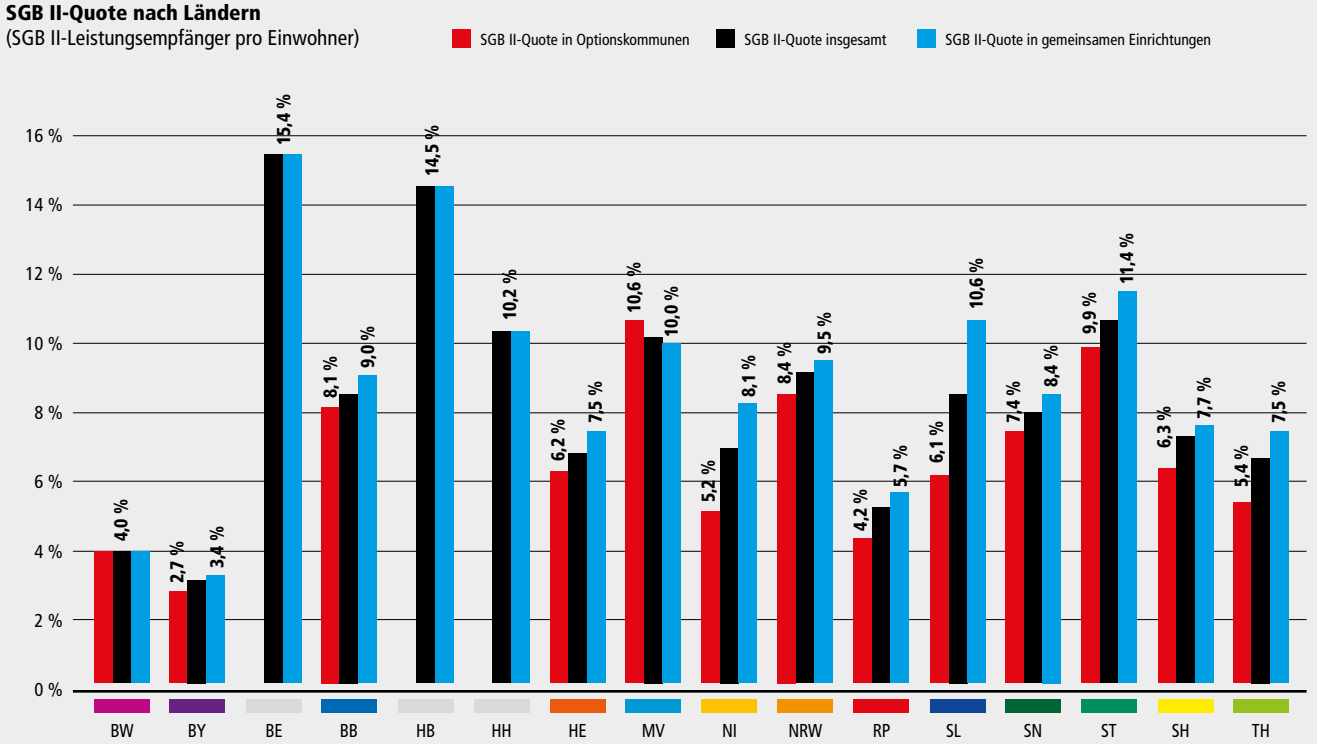
Die kommunalen Jobcenter sind gut gerüstet für künftige Herausforderungen

Für die künftigen Herausforderungen sind die kommunalen Jobcenter gut gerüstet. Gerade die Erfahrungen der letzten Jahre bei der Aufnahme, Versorgung und Unterbringung von Flüchtlingen verdeutlichen eindrucksvoll, wie leistungsfähig und flexibel die kommunale Ebene insgesamt und die

Landkreise im Besonderen sind. Die kommunalen Strukturen sind insgesamt gut aufgestellt, gerade wenn es mehr und mehr darum geht, die Integration der zugewanderten Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen.

Hierzu bedarf es kommunaler Konzepte und einer Steuerung des gesamten Integrationsprozesses vor Ort. In diesem Zusammenhang hat die dezentrale Verantwortung der Kommunen den entscheidenden Vorteil einer auf den Einzelnen zugeschnittenen Integrationsstrategie, wobei den kommunalen Jobcentern eine – wenn nicht gar die – maßgebliche Rolle im Integrationsprozess zukommt. Es geht um wirkungsvolle Gestaltung, nicht um Verwaltung. Die schlagkräftigen kommunalen Strukturen müssen gestärkt und bestmöglich unterstützt werden.

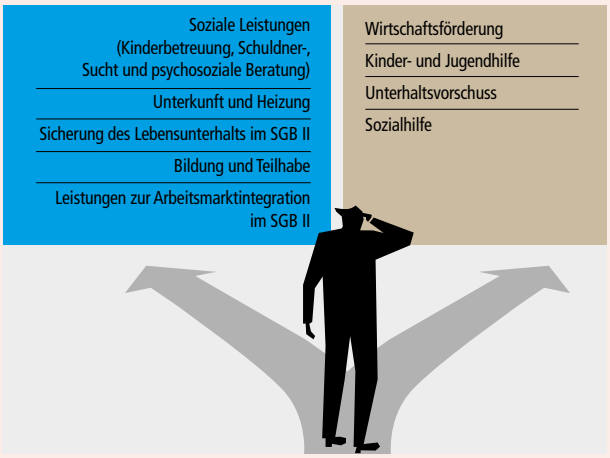
SGB II-Quote nach Ländern
(SGB II-Leistungsempfänger pro Einwohner)



Gemeinsame Einrichtungen – Mischbehörden aus Kommunen und Bundesagentur für Arbeit

Die als gemeinsame Einrichtungen organisierten Jobcenter stellen gemeinsame Behörden von Landkreis/kreisfreier Stadt und Bundesagentur für Arbeit dar. Die Leistungen für Unterkunft und Heizung, Erstausstattungen, das Bildungspaket sowie die kommunalen Eingliederungsleistungen liegen in der Verantwortlichkeit des kommunalen Trägers; der Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden von der Bundesagentur getragen.

Zwingende Konsequenz dieser Aufgabenteilung ist, dass im Vergleich zu den kommunalen Jobcentern deutlich **geringere örtliche Gestaltungsmöglichkeiten** und entsprechend auch eine geringere kommunale Verantwortung gegeben ist. Dies spiegelt sich auch in der Trägerversammlung als zentralem Steuerungsgremium jeder gemeinsamen Einrichtung wider. Hier bestehen oftmals zahlreiche Diskrepanzen, die im Wesen der in den gemeinsamen Einrichtungen zusammenwirkenden Träger – einerseits die Bundesbehörde, andererseits der kommunale Träger – begründet sind. Auch bewirkt der Trägerdualismus verschiedene Rahmenbedingungen bspw. bei der Stellenbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen, der Mitarbeiterführung und nicht zuletzt dem Selbstverständnis sowie der Haltung der Mitarbeiter in den gemeinsamen Einrichtungen. Durch die beiden beteiligten Träger haben die Mitarbeiter in den gemeinsamen Einrichtungen überdies unterschiedliche Tarifverträge. Damit gehen strukturelle Reibungsverluste einher, da es sich bei den Jobcentern in Form von gemeinsamen Einrichtungen um Mischbehörden handelt, in denen die Verantwortungsstrukturen nicht immer klar sind.



„Die Zukunftsaufgabe Integration kann nur kommunal bewältigt werden“

Interview mit Bernhard Reuter

Landrat des Landkreises Göttingen und Vizepräsident des Deutschen Landkreistages

Herr Reuter, der Landkreis Göttingen betreibt seit dem Jahr 2005 ein eigenes kommunales Jobcenter. Gleiches gilt für den Landkreis Osterode am Harz, der vor einem halben Jahr mit dem Landkreis Göttingen fusioniert ist. Sie waren Landrat in Osterode, bevor sie im neuen Landkreis Göttingen Verantwortung übernommen haben. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen in diesen zwei kommunalen Jobcentern zusammenfassen? Hat es sich bewährt, in diesem Bereich die vollständige Verantwortung für die Bezieher von SGB II-Leistungen im zu übernehmen?

Es war eindeutig die richtige Entscheidung, diesen Weg zu gehen und es hat sich bewährt. Ich bin überzeugt davon, dass die Arbeitsmarktpolitik weiter kommunalisiert werden muss und das wir starres Instrumentendenken überwinden müssen und werden.

Der Landkreis Osterode stand damals in der Arbeitslosenstatistik ganz hinten. Die Entscheidung für eine Bewerbung als kommunales Jobcenter fiel aus der Überzeugung, dass wir vor Ort das Problem der großen Arbeitslosigkeit besser lösen können. Inzwischen befindet sich Osterode im Mittelfeld und schneidet sogar besser ab als der Landesdurchschnitt. Politik und Verwaltung, ich denke gerade auch die Bürgerinnen und Bürger stehen im neuen Landkreis Göttingen hinter dieser Entscheidung. Auch der ehemalige Landkreis Göttingen hat mit seinem Jobcenter nennenswerte Erfolge erzielt.

Der Prozess, Menschen behilflich zu sein, die erwerbslos sind, dreht sich nach unseren jahrzehntelangen Erfahrungen nicht allein um die Frage „Wie finde ich einen Arbeitsplatz?“. Bereits in den Zeiten des Bundessozialhilfegesetzes haben wir auf dem Boden der flexiblen Bestimmungen arbeitslose Menschen betreut. Wir haben diese Menschen, Männer, Frauen, Jugendliche und Kinder, schon immer als Menschen aus der Mitte unserer örtlichen Gemeinschaft angesehen. Daraus entstand irgendwann auch der Wahlspruch „Bei uns hat jede Akte ein Gesicht“. Alle übrigen Zuständigkeiten, wie Kinderbetreuung, Jugendhilfe, Beratung bei Sucht, Schulden und anderen Fragen, Wohnungsverwaltung, Daseinsvorsorge usw., lagen und liegen seit jeher beim Landkreis. So waren wir in der Lage, umfassend aus einer Hand zu arbeiten.

Und wir haben früh begonnen, von der Problembetrachtung in die andere Perspektive zu wechseln und zu fragen: Was kann jemand? Wozu hat er Lust? Wo können wir ansetzen, Selbstvertrauen und Entwicklungswillen zu unterstützen? Damit sind wir vorangekommen und haben die Menschen erreicht.

Worin liegen die besonderen Stärken der kommunalen Jobcenter, gerade im Vergleich zu den gemeinsamen Einrichtungen?

Das liegt auf der Hand und hatte bereits die erste Wirkungsforschung gezeigt: Wir setzen auf nachhaltige Integrationsstrategien. Wir halten nichts von kurzfristigen Massnahmen, sondern wir nehmen uns in der Regel Zeit herauszufinden, welches die geeigneten und zielführenden Schritte für einen Menschen sind, damit er wieder auf die Beine kommt. Wir wollen – und auch das ist schon in der ersten Wirkungsforschung festgestellt worden – langfristige Erfolge erzielen. Dies unterscheidet uns sicherlich von anderen, die auf diesem Gebiet tätig sind.

Mit der Verschmelzung der Arbeitsförderung haben wir direkten Zugriff und direkte Verantwortung für alle Leistungsbereiche, die für die Grundsicherung für Arbeitsuchende wichtig sind. Es gibt im Prinzip so gut wie keine hinderlichen Schnittstellen zwischen den einzelnen Bereichen, etwa zur Kinder- und Jugendhilfe oder zur Wirtschaftsförderung. Das ist ein unschlagbarer Strukturvorteil. Hinzu kommt, dass die Verwaltung von den Bürgerinnen und Bürgern demokratisch kontrolliert wird: Vor allem der Kreistag und der gewählte Landrat sind direkt verantwortlich für die Arbeit des Jobcenters und des Landkreises.

Stichwort Leistungen aus einer Hand: Im Zusammenhang mit dem Flüchtlingsthema haben die Landkreise in den letzten zwei Jahren eindrucksvoll unter Beweis gestellt, wie schlagkräftig und flexibel kommunale Strukturen wirken können. Sehen Sie in der kommunalen Verankerung ein, wenn nicht das Erfolgsrezept gelingender Integration?

Die Landkreise haben bei der Unterbringung von Flüchtlingen in der Tat gezeigt, wie leistungsfähig und flexibel die kommunalen Strukturen sind. Stellen Sie sich für einen Moment vor, es gäbe die Landkreise nicht und die Flüchtlingsaufnahme hätte durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit bewältigt werden müssen… Die Integration der Flüchtlinge ist allerdings vor allem eine Mammutaufgabe, die vor uns liegt. Erfahrungen zeigen, dass eine Arbeitsmarktintegration erst viele Jahre später und auch nur bezogen auf einen Teil der Flüchtlinge gelingt. Die

Integration wird eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft bleiben, ich bin aber überzeugt davon, dass den Landkreisen hier die Schlüsselrolle zukommt. Ich erwarte, dass Bund und Länder diese Rolle unterstützen. Die kommunale Verankerung ist das Erfolgsrezept für eine gelingende Integration.

Gibt es auch Punkte, an denen Sie sich seit Jahren die Zähne ausbeißen und die aus kommunaler Sicht dringend verbessert werden müssen?

Es gibt eine ganze Reihe von Punkten, die sicherlich verbesserungswürdig sind, sowohl im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende als auch in vielen anderen Bereichen, die die kommunale Verwaltung umsetzen muss. Es ist kein Geheimnis, dass einige Dinge besonderes hinderlich sind. Dazu gehören die ständig für verschiedene Zielgruppen wiederkehrenden Bundesprogramme wie etwa zuletzt die Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen. Solche Programme entstehen häufig mit viel gutem Willen, allerdings eher theoretisch und in aller Regel ohne Rückkoppelung an die Praxis und die wirklichen Erfordernisse der Jobcenter. Das ist der zentrale Grund, warum Bundesprogramme, wie man es immer wieder beobachten kann, erfolglos verpuffen.

Auf der Landesebene kommt es zudem immer wieder vor, dass Programme ins Leben gerufen werden, die nicht die gewünschte Treffsicherheit entfalten. Wir stehen in Niedersachsen gerade vor der Einführung eines Landesprogrammes zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, das sehr stark dem Bundesprogramm für soziale Teilhabe ähnelt und auch eben haarscharf an dem vorbeigeht, was die Praxis eigentlich benötigt.

Zudem wird die sog. Finanzkontrolle des Bundes bei den Optionskommunen deutlich überzogen. Der Bund findet weder ein rechtes und in Anbetracht der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts rechtmäßiges Maß, noch ein vernünftiges Verfahren. In den vergangenen Jahren waren die kommunalen Jobcenter deshalb gezwungen, in mehreren Fragen zu klagen. Alle grundlegenden Gerichtsentscheidungen gingen zugunsten der kommunalen Jobcenter aus und ermöglichten eine sachgerechte Umsetzung vor Ort.

Es gibt eine Reihe weiterer Probleme wie die unterschiedlichen behördlichen Zuständigkeiten nach Zielgruppen und Lebensabschnitten. Wir wünschen uns grundsätzlich Leistungen aus einer Hand, nämlich der des Jobcenters, mehr Flexibilität bei der Arbeitsförderung und wir wollen auch neue Modelle wie das Globalbudget in Niedersachsen gerne ausprobieren.

Für mich ist außerdem ein großer Wermutstropfen, dass weiterhin (nur) das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge über enorme Budgets zur Sprachförderung verfügt. Wir halten dies mittelfristig für den falschen Weg. Anknüpfend an meine vorangegangenen Erläuterungen zur kommunalen Integrationsrolle wird der Gesetzgeber einsehen müssen, dass die Mittel für Sprachförderung ausschließlich auf die Landes- bzw. die kommunale Ebene gehören. Auch wenn es noch ein wenig dauern wird habe ich keinen Zweifel daran, dass diese Einsicht vielleicht schon bei der nächsten Flüchtlingswelle Eingang in die Bundespolitik findet.

Zum Schluss ein Blick in die Glaskugel: Wo sehen Sie die 104 kommunalen Jobcenter in zehn Jahren? Welches sind – neben der Integration von Geflüchteten – die Themen, die Ihr Jobcenter strategisch beschäftigen werden?

Vom künftigen Bundesgesetzgeber wünsche ich mir, dass er die Rahmenbedingungen für die Jobcenter weiter verbessert. Denn die Herausforderungen, die wir meistern müssen, sind enorm. Dazu gehören die demografische Entwicklung und damit verbunden auch die weitere Zuwanderung von Menschen in die Kommunen. Dafür brauchen wir ein flexibles Instrumentarium und damit mehr Möglichkeiten im Umgang mit komplexer werdenden Erfordernissen der Arbeitsmarktpolitik. Außerdem ist zu wünschen, dass die Jobcenter ihre Aufgaben auf einem soliden finanziellen Fundament erfüllen können. Für die kommunalen Jobcenter gilt darüber hinaus, deren gute und bewährte Strukturen anzuerkennen und auf sie zu bauen.

Das Fehlen vieler Fachkräfte macht sich auch in den kommunalen Jobcentern und den Landkreisen insgesamt bemerkbar. Natürlich bleibt das Thema „Geflüchtete Menschen und Langzeitarbeitslosigkeit“ einer der Kernpunkte, mit denen sich die kommunalen Jobcenter und die Landkreise insgesamt auseinandersetzen müssen. Nicht zu vergessen das alles überlagernde Thema der Digitalisierung. Dies muss auch im Zusammenhang mit Fachkräften gesehen werden, da wir in vielen Bereichen prüfen müssen, inwieweit wir das Fehlen von Fachkräften durch einen stärkeren Einsatz neuer Technologien zumindest teilweise ausgleichen können.

Bündelung von Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung

Landkreis Osnabrück

Der Arbeitsmarkt hat zwei Seiten: Es geht um Menschen, die Arbeit suchen, und um Unternehmen, die Beschäftigte benötigen. Der Landkreis Osnabrück hat deshalb den Gedanken der Option, Arbeitsvermittlung durch ergänzende kommunale Leistungen effizienter zu machen, weitergedacht. Im Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit arbeiten seit 2012 die kommunale Arbeitsvermittlung MaßArbeit und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land (WIGOS) unter einem Dach. Durch die Bündelung von Personal- und Unternehmensdienstleistungen ergeben sich wichtige Synergien, die sowohl Arbeitslosen als auch der Wirtschaft zugutekommen.

Neues Organisiationsmodell

Der Landkreis Osnabrück hat 2012 als eine der ersten Kommunen bundesweit seine Wirtschaftsförderung und seine kommunale Arbeitsvermittlung im Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit gebündelt. Ziel war es, die regionale Wirtschaft zu stärken und die Arbeitslosigkeit wirksamer zu bekämpfen. Die Ausgangssituation: Mit einer Arbeitslosenquote von zum Teil unter 4 % herrscht im Landkreis Osnabrück seit Jahren nahezu Vollbeschäftigung. Dennoch kamen die gute Konjunktur und die hohe Personalnachfrage der Betriebe lange Zeit nur unzureichend bei den langzeitarbeitslosen Menschen an.

Die Teams des UnternehmensService der WIGOS und des ArbeitgeberService der MaßArbeit arbeiten bei ihren Unternehmenskontakten eng zusammen.

Mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft WIGOS gab es bereits ein breites Angebot für Unternehmen von der Gründer- und Ansiedlungsberatung über die Begleitung von Expansionen bis hin zu Angeboten etwa im Rahmen von Betriebsnachfolgen. Mit der kommunalen Arbeitsvermittlung MaßArbeit steht den Betrieben, die die Leistungen der Wirtschaftsförderung abrufen, nun auch ein kompetenter Partner in Sachen Arbeitsmarkt zur Seite. Ein Mehrwert für die Wirtschaft: Denn das ansiedlungs- oder expansionswillige Unternehmen erhält ein Komplettpaket aus einer Hand. Der Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit kümmert sich um klassische Themen der Wirtschaftsförderung wie die Fördermittelakquise und koordiniert Bauleitplanung oder etwa umweltrechtliche Fragen mit anderen Behörden. Gleichzeitig haben die Betriebe über die kommunale Arbeitsvermittlung einen direkten Zugriff auf das Arbeitskräftepotenzial der Region. Der Geschäftsbereich unterstützt so in enger Abstimmung etwa mit dem Gewerbeaufsichtsamt, dem Fachdienst Umwelt oder der Agentur für Arbeit das jeweilige Unternehmen in allen relevanten Problembereichen.

Nah an den Unternehmen

Ein zusätzlicher Nutzen ergibt sich auch aus dem gewachsenen positiven Image der Wirtschaftsförderung. Durch die Berater der WIGOS öffnen sich Türen zu Unternehmen, die der MaßArbeit früher durchaus verschlossen blieben. Denn trotz aller Qualifizierungsanstrengungen und Aufklärungsarbeit treffen Langzeitarbeitslose immer noch auf Vorurteile. Natürlich lässt sich nicht jeder Arbeitsuchende zur gewünschten Fachkraft qualifizieren. Doch ist der Kontakt zum Betrieb hergestellt, ist das Vertrauen gewonnen, öffnen sich deutlich mehr Arbeitgeber für neue Wege bei der Personalauswahl und versuchen es mit Bewerbern, die auf den ersten Blick nicht das passende Profil aufweisen.

Dieser Trend ist jedoch kein Selbstläufer: Die Unternehmen benötigen häufig intensive Begleitung, um leistungsberechtigte Arbeitslosengeld II-Empfänger beruflich zu integrieren. Ein Potenzial, über das die Optionskommunen und damit auch der Landkreis Osnabrück verfügen. Die ganze Bandbreite kommunaler Unterstützungsleistungen – von der Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung über die Jugendberufshilfe bis hin zu Begleitung schwieriger Ausbildungen – steht in Rufweite zur Verfügung. Intensiv engagiert sich die MaßArbeit etwa im Bildungs- und Ausbildungsbereich, auch hier mit doppelter Ausrichtung. Ein aktiver Ansatz in diesem Themenfeld stärkt junge Erwachsene auf dem Weg in den Beruf und schafft gleichzeitig durch die Sicherung von Fachkräftenachwuchs zukunftsfähige Strukturen für die Unternehmen.

Erstorientierung für Flüchtlinge

Auch das Thema Migration bewegt sowohl WIGOS als auch

MaßArbeit. Denn gelingende Integration stellt die Weichen dafür, dass sich unsere Gesellschaft positiv entwickelt und unsere Wirtschaft weiterhin prosperiert. Mit dem Migrationszentrum der MaßArbeit verfügt der Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit über ein Instrument, das für eine zeitnahe berufliche Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sorgt. Migranten erhalten hier eine umfassende Beratung zur Erstorientierung, zu Leben und Arbeiten im Landkreis Osnabrück. Dazu gehören unter anderem die Koordination der Sprachkursangebote, die Qualifizierung und die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit.

Weitere Synergieeffekte bieten ein regionales Arbeitsmarktmonitoring oder die gemeinsame Vermarktung. Genau in dieser Bündelung der für alle Arbeitsmarktakteure relevanten Themen liegt das große Potenzial: Das umfassende Angebot des Geschäftsbereiches Wirtschaft & Arbeit schafft hohe Servicequalität für die Wirtschaft und neue Perspektiven für Langzeitarbeitslose.

Die dezentrale Organisation weiterentwickeln

Kreis Recklinghausen

Der Strukturwandel im Kreis Recklinghausen vom einstigen Industrie- und Montanstandort zur Dienstleistungs- und Logistikregion ist noch nicht abgeschlossen. Die Entwicklung bestehender und neuer Gewerbe- und Industrieflächen schafft dringend benötigte Arbeitsplätze. Mit der Weiterentwicklung seiner dezentralen Organisation im Vermittlungsservice ist das Jobcenter Kreis Recklinghausen kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen. Das Jobcenter stellt dabei sicher, dass das regionale Arbeitskräftepotenzial gehoben wird und neu ansiedelnde Firmen ihren Personalbedarf mit Arbeitsuchenden aus dem Kreis decken können. Das gelingt durch die intensive Zusammenarbeit mit den Städten, den örtlichen und regionalen Wirtschaftsförderungen und den weiteren Akteuren am Arbeitsmarkt.

Kreis Recklinghausen

Der Kreis Recklinghausen ist mit über 620.000 Einwohnern der bevölkerungsreichste Kreis in Deutschland. Der Kreis weist in seinen zehn Städten auf einer Fläche von über 760 km² eine heterogene Struktur auf, von städtischen Gebieten bis zum ländlichen Raum, der an das Münsterland angrenzt. Die Arbeitslosenquote (10,6 % im Februar 2017) liegt deutlich über dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Sie reicht von 12,5 % in den Städten Recklinghausen und Gladbeck bis zu 4,7 % im ländlich geprägten Haltern am See.

Unter anderem aufgrund dieser Strukturen hat sich der Kreis Recklinghausen gemeinsam mit den kreisangehörigen Städten dazu entschieden, ab 2012 das SGB II als zugelassener kommunaler Träger in einer dezentralen Organisationsform wahrzunehmen. Der Kreis als Träger hat die kreisangehörigen Städte zur Durchführung der Aufgaben durch eine Satzung herangezogen und beteiligt. Alle SGB II-Leistungen werden bürgernah in zehn Bezirksstellen in den zehn Städten erbracht – von der Leistungsgewährung bis zum Fallmanagement und der Vermittlung – und im Haus der sozialen Leistungen mit den kommunalen Angeboten verknüpft.

Enger Kontakt zu Arbeitgebern

Für eine nachhaltig erfolgreiche Integration in Arbeit ist der enge Kontakt zu den Arbeitgebern – den ansässigen und insbesondere den sich neu ansiedelnden Unternehmen – von besonderer Bedeutung. Als Schnittstelle bringt der Vermittlungsservice die Arbeitsuchenden und Arbeitgeber zusammen. Er bündelt die Kompetenzen der Fallmanager und Vermittler, der Stadtverwaltungen und der Einheiten der Wirtschaftsförderungen. Die Organisation des Vermittlungsservices obliegt dem Fachbereich der Kreisverwaltung und wird durch den Fachdienst Markt & Integration koordiniert. Alle 37 Mitarbeitenden einschließlich der Teamleitungen sind dezentral vor Ort in den zehn Bezirksstellen eingesetzt.

So werden einheitliche Strukturen und Qualitätsstandards sowie ein enger Austausch sichergestellt. Lokale Stärken werden erkannt, entstehende Potenziale für das gesamte Kreisgebiet nutzbar. Als Anlaufstellen vor Ort hat das Jobcenter bereits in mehreren Städten Jobpoints eingerichtet. Sie wenden sich an Arbeitsuchende und Arbeitgeber und bieten unbürokratische Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung. Hier werden die regionalen und die lokalen Kompetenzen des Jobcenters für eine schnelle und nachhaltige Vermittlung verknüpft.

Die umfassende Dienstleistung aus einer Hand im Netzwerk mit den Akteuren des Arbeitsmarktes hat sich beispielhaft bewährt bei der Neuansiedlung eines großen Logistikunternehmens im interkommunalen Industriepark der Städte Dorsten und Marl. Durch die Investition des Unternehmens sollen am Ende 800 neue Arbeitsplätze im Kreis Recklinghausen in der Logistikbranche entstehen. Frühzeitig in der Planungsphase begleiteten der Kreis, die Städte Dorsten und Marl, die regionale Wirtschaftsförderung sowie das Jobcenter Kreis Recklinghausen die Ansiedlung in einer Projektgruppe.

Passgenaues Dienstleistungspaket

Mit einem abgestimmten, passgenauen Dienstleistungspaket für den Arbeitgeber lieferte der Vermittlungsservice des Jobcenters letztlich ein gewichtiges Argument für die Investitionsentscheidung des Unternehmens. Mit Maßnahmen von der Erstellung der Anforderungsprofile, der Bewerberinformation und -auswahl und der Probearbeit (MAG) bis hin zur bedarfsgerechten Qualifizierung wird sichergestellt, dass das Unternehmen seinen Personalbedarf mit Arbeitsuchenden aus dem Kreis decken kann.

Mit den Erfahrungen aus dieser erfolgreichen Zusammenarbeit bereitet sich das Jobcenter Kreis Recklinghausen auf weitere Großprojekte vor. Intensiviert wird dabei z. B. die Kooperation mit Wirtschaftsförderungen und Jobcentern in benachbarten Kreisen und kreisfreien Städten – etwa bei der Entwicklung des Logistikzentrums Westfalenhütte in Dortmund.

Man muss den Menschen etwas zutrauen

Kreis Nordfriesland

Seit den frühen Tagen des Deichbaus wird die Tradition der kommunalen Selbstverwaltung in Nordfriesland hochgehalten. Das Streben nach Selbstbestimmung gehört zur Mentalität der Küstenbewohner. Deshalb ergriff der nordwestlichste Kreis Deutschlands ohne Zögern die Chance, die Arbeitsvermittlung seiner Langzeiterwerbslosen ab 2005 selbst zu übernehmen. Da kurze Wege bürgerfreundlich sind – in einem Flächenkreis mit mehr als 2.000 km² Größe ein nicht zu unterschätzender Aspekt –, schlug der Kreis seinen Städten und Gemeinden vor, alle bisherigen und alle neuen sozialen Leistungen aus einer Hand unter einem Dach anzubieten. Nach kurzen Verhandlungen gründeten sie gemeinsam sieben in der Fläche verteilte Sozialzentren, darunter zwei auf den Inseln Sylt und Föhr. Sie übernahmen die meisten Aufgaben der Sozialämter sowie – als Partner und Auftragnehmer des Kreises – die operative Umsetzung des SGB II als Jobcenter. Auch das Jugendamt des Kreises ist in den Sozialzentren vertreten. Da viele Bürger im SGB II-Bezug auch mit anderen Sozialbehörden in Kontakt stehen, wissen sie die räumliche Nähe aller Ansprechpersonen zu schätzen.

Vier Arbeitsmarkttypen

Das übergeordnete Management für Strategien und Projekte der Arbeitsvermittlung liegt bei der Kreisverwaltung. Im Laufe der Jahre wuchs die Erkenntnis, dass nicht alle Maßnahmen und Vorgehensweisen im gesamten Kreisgebiet gleich gut funktionieren, weil es in Nordfriesland vier unterschiedliche Arbeitsmarkttypen gibt: Die Inseln Sylt, Föhr und Amrum sowie Bad St. Peter-Ording auf dem Festland sind stark touristisch geprägt. Im mittleren Nordfriesland zwischen Husum und Niebüll gibt es viele Auspendler und wenige Arbeitgeber, also auch deutlich geringere Chancen, wohnortnah einen Job zu finden. Eiderstedt (ohne St. Peter-Ording) bereitet große Sorgen: Wer hier arbeitslos wird, muss lange Wege in Kauf nehmen, um wieder in Arbeit zu kommen. Der vierte Arbeitsmarkttyp umfasst die Städte Husum, Niebüll und ihr jeweiliges Umland. Bedingt durch konzentrierte Gewerbeansiedlungen und im Nord-Bereich die Nähe zu Sylt, stehen hier die Chancen am besten. Weil die Verhältnisse in Nordfriesland so unterschiedlich sind, schließt der Kreis mit jedem Jobcenter jährlich eine individuelle Zielvereinbarung ab.

Kreisweit bewährt hat sich jedoch die Devise „Work first“: Bereits bevor ein Neukunde einen Leistungsantrag stellt, spricht er mit dem Fallmanager. In den ersten Jahren gelang es nicht selten, jemanden „vom Fleck weg“ in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Inzwischen jedoch sind fast alle arbeitsmarktnahen Klienten wieder in den Arbeitsmarkt integriert. Heute

gelingen nur noch wenige Vermittlungen ohne vorherigen Abbau von Hemmnissen. Meist geht es um Schulden oder Kinderbetreuung. Deshalb hat der Kreis seine Schuldnerberatung in den Sozialzentren angesiedelt. Doch auch Alkohol, mangelnde Mobilität und psychosoziale Probleme spielen oft eine Rolle, so dass auch die weiteren kommunalen Eingliederungsleistungen zum Tragen kommen.

Wille, Ziele und Ressourcen der Klienten

Die Fallmanager in den Jobcentern vertreten eine klare Haltung: Sie trauen ihren Kunden etwas zu und leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Deshalb konzentrieren sie sich nicht auf deren Schwächen, sondern auf ihre Ressourcen, also darauf, was sie können. Wer seine Stärken kennt, entwickelt ein stärkeres Selbstbewusstsein. In Kombination mit fachlicher Weiterbildung ist das oft ausschlaggebend für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Zu Beginn der SGB II-Reform waren die Zumutbarkeitsgrenzen ein heftig umstrittenes Thema. Damals hieß es, Langzeitarbeitslose müssten praktisch jedes Jobangebot akzeptieren, selbst wenn es deutlich unter ihrer Qualifikation lag. Die Erfahrung hat uns jedoch gelehrt, dass diese Maximalforderung nicht durchgängig praktikabel ist" Deshalb stellen die nordfriesischen Arbeitsvermittler den Willen, die Ziele und die Ressourcen ihrer Klienten in den Mittelpunkt.

Wirtschaft profitiert von passgenauer Vermittlung

Selbstverständlich geht nichts ohne eine enge Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft. Der Kreis verfolgt eine Strategie der passgenauen Vermittlung: Die Jobcenter senden den Arbeitgebern nicht einfach eine möglichst hohe Anzahl möglicher Stelleninteressenten, sondern treffen eine sorgfältige Vorauswahl. Um die Geeignetsten schnell erkennen zu können, wurden aussagekräftige Profile von Arbeitsuchenden aller Qualifikationsniveaus erstellt. Schon wenige Tage nach dem Anruf eines Arbeitgebers finden oft schon die Vorstellungsgespräche statt. Die nordfriesische Nachhaltigkeitsquote liegt über dem Landes- und Bundesdurchschnitt: Mehr als 65 % der Vermittelten sind sechs Monate später immer noch im Unternehmen.

Behörden, Kammern und Kreishandwerkerschaften verstehen sich als Partner mit gemeinsamer Zielsetzung. In jedem Jobcenter finden die Unternehmen feste Ansprechpartner, die ihren Stellenpool sowie sämtliche Förderprogramme kennen und für jede Frage gerüstet sind. Seit 2005 wurden in Nordfriesland mehr als 22.000 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erzielt. Die regionale Arbeitslosenquote im SGB II lag 2007 bei 5,0 und liegt heute bei 3,4 % – obwohl es im Kreisgebiet keinen der größeren Industriebetriebe gibt, die in anderen Regionen immer wieder Chancen für Langzeitarbeitslose bieten.

Förderung schafft Arbeit

Der Kreis Nordfriesland nutzt auch die Sonderförderprogramme des Bundes für bestimmte Zielgruppen. Sagt man im Fußball: „Geld schießt Tore", gilt im Bereich der Arbeitsvermittlung:

Sozialzentren im Kreis Nordfriesland

„Förderung schafft Arbeit". Bei manchen Projekten standen Alleinerziehende im Fokus, bei anderen die unter 25-Jährigen. Vermisst wird in Nordfriesland das „Projekt 50+", mit dem der Bund gesonderte Mittel für ältere Arbeitslose bereitstellte. Davon haben unsere Kunden sehr profitiert: Von 2012 bis 2015 haben wir insgesamt 2.300 Ältere besonders gefördert, von denen wir 488 anschließend wieder in Arbeit vermitteln konnten. Damit haben wir das vereinbarte Ziel in jedem Jahr übererfüllt. Ab 2016 stellte der Bund das Programm ein. Damit wurden die Marktchancen Älterer verringert. Mangels gesonderter finanzieller Unterfütterung sind auch die vom Bund vorgeschlagenen Aktivierungscenter kein vollwertiger Ersatz.

Selbstverständlich gibt es auch in Nordfriesland Menschen ohne realistische Chance auf einen regulären Job. Auch sie haben ein Recht auf einen haltgebenden, sozial und gesundheitlich stabilisierenden Arbeitsplatz. Deshalb wünscht sich der Kreis eine zuverlässige Finanzierung eines sozialen Arbeitsmarktes für Tätigkeiten, die im öffentlichen Interesse liegen, für die aber kein regulärer Arbeitsmarkt besteht. Die Erfahrung zeigt, dass viele Menschen durch solche Tätigkeiten langfristig so stabilisiert werden können, dass sie sogar in den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren. Die nordfriesischen Fallmanager betrachten Vermittlungshemmnisse nicht als Grund, einen Kunden aufzugeben – im Gegenteil: Unter den Vermittelten wiesen etliche sogar mehrfache Gründe auf, die gegen die Aufnahme einer geregelten Tätigkeit sprachen. Bei vielen war fraglich, ob sie überhaupt noch als arbeitsfähig eingestuft werden konnten. Auch ihnen gelang es mit einer intensiven

Betreuung und der konsequenten Anwendung des Prinzips von Fördern und Fordern, wieder zu einem selbstbestimmten Leben zurückzufinden.

Gute Erfahrungen mit digitalisierter Verwaltung

Als zunehmendes Problem der Sozialzentren erwies sich die Notwendigkeit, immer wieder SGB II-Akten zu kopieren. Für Prüfungen, bei Widersprüchen und Klagen sowie Umzügen der Leistungsberechtigten mussten Akten versandt und oft sogar kopiert werden. Zudem waren seit 2005 solche Papierberge entstanden, dass einige Sozialzentren bereits externen Archivraum anmieten mussten. Deshalb entschloss sich der Kreis im Jahr 2013 zur Umstellung auf die elektronische Aktenführung. Ein Sozialzentrum meldete sich freiwillig für die umfangreiche Planungs- und Testphase. Zwei technisch versierte Mitarbeiterinnen stellten sich als Pilotanwender zur Verfügung. Nach Ausschreibung der Software wurden die Arbeitsabläufe durchgespielt, die Benutzerfreundlichkeit auf die Probe gestellt und Änderungen am System durchgeführt.

Nach Abschluss dieser ersten Phase wurde die E-Akte im Jahr 2014 auf die komplette Mitarbeiterschaft des Sozialzentrums ausgeweitet. Auf jedem Schreibtisch standen nun zwei Monitore: Einer zeigte das Fachverfahren, der andere die digitale Akte. Mittlerweile sind sämtliche nordfriesischen Sozialzentren komplett auf die digitale Aktenführung umgestiegen. Eingehende Post wird zentral gescannt und in den virtuellen Postkorb des zuständigen Mitarbeiters verschoben. Auch E-Mails, Bescheide und Notizen werden nur noch in der digitalen Akte des entsprechenden Leistungsbeziehers unter einem Schlagwort abgelegt. Seitdem ist die Zahl von Widersprüchen und Beschwerden zurückgegangen, weil Anfragen sofort beantwortet werden können. Das langwierige Suchen in den Akten entfällt. Den Sachbearbeitern fällt es deutlich leichter, sich gegenseitig zu vertreten. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen erwägt der Kreis Nordfriesland nun auch, seine gesamte Verwaltung ebenfalls vollständig zu digitalisieren.

Der Kreis ist sehr zufrieden mit dem nordfriesischen Weg im SGB II. Wer arbeitslos ist, soll sehen, dass es selbst nach vielen Jahren und mit Brüchen in der Biografie noch möglich ist, wieder in Arbeit zu kommen. Selbst nach langer Arbeitslosigkeit werden viele Menschen wieder zu produktiven, hoch motivierten Mitarbeitern. Bedingung ist allerdings, dass man ihnen eine Chance gibt.

Arbeitsmarktpolitik als Bestandteil kommunaler Sozialpolitik

Ortenaukreis

Landkreise und Städte gewährleisten einen wesentlichen Teil der sozialen Fürsorge und setzen dafür in hohem Maß eigene Mittel ein. Dies gilt insbesondere für die Sozial- und Jugendhilfe. Doch in den 1980er Jahren begannen Kommunen angesichts anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, dem Abbau der originären Arbeitslosenhilfe und hoher kommunaler Lasten für die Sozialhilfe, eigene arbeitsmarktpolitische Programme zu entwickeln.

Rechtliche Grundlage bot das Bundessozialhilfegesetz (BSHG). §§ 18 ff. BSHG eröffneten die Möglichkeit, über verschiedene Instrumente der Hilfe zur Arbeit Beschäftigungsangebote für Sozialhilfeempfänger zu schaffen. Diese Aktivitäten waren überwiegend sehr erfolgreich und entlasteten die Kommunen zudem finanziell. Die Kommunalpolitik hat sich insoweit schon damals partiell in das Feld der Arbeitsmarktpolitik eingebracht und engagiert. Die Arbeitslosenhilfe, das Arbeitslosengeld sowie die Verantwortung für die Vermittlung von jungen Menschen in Ausbildung waren den damaligen Arbeitsämtern vorbehalten. Die Steuerung erfolgte über die dort angesiedelten Verwaltungsausschüsse. Obwohl dort auch kommunale Vertreter mitgewirkt haben, war die Arbeitsmarktpolitik kein klassisches Feld, mit dem sich kommunale Gremien regelmäßig auseinander gesetzt haben.

Leistungen aus einer Hand

Das änderte sich mit dem 1.1.2015 durch die Zusammenführung der Sozialhilfe mit der Arbeitslosenhilfe. Dies bot zunächst 69 Landkreisen und kreisfreien Städten im Rahmen des Optionsmodells die Möglichkeit, die Verantwortung für Leistungen nach dem SGB II als zugelassene kommunale Träger in voller Eigenverantwortung zu übernehmen und damit die soziale Fürsorge weiterhin selbst sicherzustellen. Damit verbunden war nicht nur die materielle Sicherung des

Lebensunterhalts, sondern auch die aktive Arbeitsförderung mit dem Ziel der Integration der arbeitsfähigen Leistungsempfänger in den Arbeitsmarkt sowie von Jugendlichen in die Ausbildung. Heute sind bundesweit 104 Optionskommunen für die Leistungen nach dem SGB II verantwortlich. Bei ihnen ist die Arbeitsmarktpolitik neben der Jugendhilfe, der Behindertenhilfe, der Hilfe zur Pflege und weiteren Leistungsbereichen wesentlicher Bestandteil der kommunalen Sozialpolitik geworden. Sie setzt sich sowohl mit sozialpolitischen als auch mit strukturpolitischen Zielen auseinander und unterstützt bzw. begleitet damit die Arbeit der kommunalen Jobcenter. Ein wesentliches Element ist dabei die Verknüpfung mit anderen kommunalen Themenfeldern innerhalb der Sozial- und Jugendhilfepolitik, jedoch auch mit der kommunalen Bildungspolitik, der Wirtschaftsförderung und anderen kommunalen Bereichen. Dadurch sind Leistungen aus einer Hand, eine umfassende Finanzsteuerung, viele Gestaltungsmöglichkeiten, eine sehr gute Vernetzung mit kreisangehörigen Gemeinden und damit insgesamt eine effiziente und erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II gewährleistet.

Gute Kooperationsstrukturen im Ortenaukreis

Verbindung mit der Kreispolitik

Der engen Kooperation zwischen Kommunalpolitik und Verwaltung kommt dabei eine sehr hohe Bedeutung zu. Im Ortenaukreis, der seit 2005 Optionskommune ist, wurde von Anfang an eine enge und konstruktive Zusammenarbeit mit der Kreispolitik praktiziert, um kommunalpolitische mit fachlichen Zielen bestmöglich zu verknüpfen. Kernstück dieser engen Kooperation ist ein aus Mitgliedern des Sozialausschusses des Kreistags gebildeter Unterausschuss Arbeitsförderung, dem auch Leitungskräfte des kommunalen Jobcenters angehören und der vom Dezernenten für Bildung, Jugend, Soziales und Arbeitsförderung geleitet wird. Er tagt vierteljährlich und begleitet bzw. unterstützt die Verwaltung in ihrer Gesamtsteuerung. Gegenstand dort ist regelmäßig die strategische Ausrichtung, die Budget- und Maßnahmeplanung, die Beratung des jährlichen Arbeitsmarktprogramms, die Personalentwicklung und vieles mehr. Im Unterausschuss arbeiten Kreispolitik und Verwaltung in einer sehr vertrauensvollen und konstruktiven Weise zusammen, die Vorbildfunktion hat. Dort erfolgen auch die nötigen Vorberatungen für Sitzungen des beschließenden Sozialausschusses, dessen Tagesordnung stets Beratungspunkte aus dem SGB II beinhalten. Dadurch ist die kommunale Arbeitsmarktpolitik im Ortenaukreis seit dem Jahr 2005 zu einem nicht mehr wegzudenkenden Baustein der kommunalen Sozialpolitik geworden.

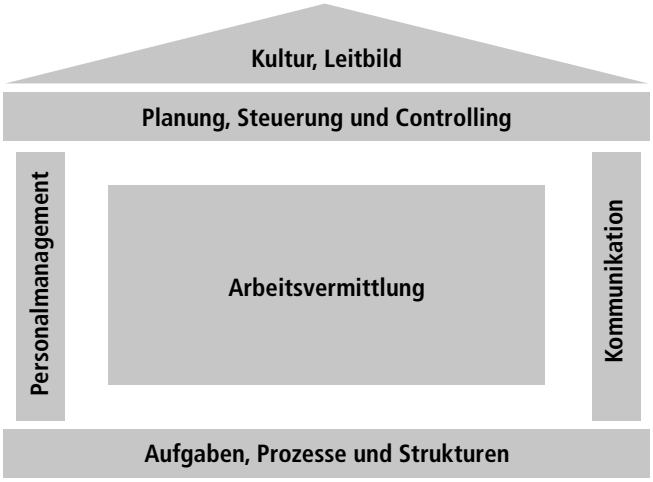
Breites Netzwerk

Besonders bemerkenswert ist, dass über die beteiligten Kreisräte eine verstärkte Vernetzung mit den 51 kreisangehörigen Gemeinden gewährleistet ist und dort jeweils wiederum eine enge Verzahnung mit dem örtlichen Handwerk und der Wirtschaft. Auch die Kooperation insbesondere mit der Agentur für Arbeit, den Kammern, den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege und anderen wird von der Kreispolitik unterstützt und gefördert, denn hier gibt es erfahrungsgemäß enge kreispolitische Verbindungen, die die Kooperationsgrundlagen der Verwaltung mit den jeweiligen Partnern spürbar ergänzen. Dies wird letztlich in einem sehr guten Klima der Zusammenarbeit der kommunalen Arbeitsförderung mit allen maßgebenden Akteuren im Landkreis sichtbar. Besonders nützlich ist dieses förderliche Klima bei der Integration der Zuwanderer in Ausbildung und Arbeit im Rahmen des SGB II, die aus der Sicht des Ortenaukreises die größte Herausforderung seit der Zusammenführung der Sozialhilfe mit der Arbeitslosenhilfe darstellt.

Organisationsentwicklung im laufenden Betrieb

Kreis Schleswig-Flensburg

Innerhalb von nur zwei Jahren wurde im Jobcenter Schleswig-Flensburg ein ganzheitlicher Organisationsentwicklungsprozess eingeführt und in seinen Kernelementen umgesetzt. Dieser Prozess berührte alle Bereiche des Jobcenters und führte sowohl in der Aufbauorganisation, den Prozessabläufen, den Arbeitsmarktinstrumenten und der Mitarbeiterschaft zu großen Veränderungen – bei laufendem Betrieb. Eine immense Herausforderung nicht nur für das Jobcenter, sondern für die gesamte Kreisverwaltung. Die eingeleiteten Veränderungsprozesse zeigen in den relevanten Indikatoren bereits deutliche Wirkung. Ein Zeichen dafür, dass der eingeschlagene Weg richtig ist und konsequent weiterverfolgt werden muss.



Die Arbeitsmarktzahlen von Schleswig-Flensburg und die Kennzahlenergebnisse waren im Jahr 2013 ein Indiz dafür, dass die Entwicklung des Jobcenters Schleswig-Flensburg als Organisation noch nicht in dem geplanten Maße vorangeschritten ist. Im direkten Leistungsvergleich mit anderen Jobcentern in Schleswig-Holstein bildete das Jobcenter auf einzelne Indikatoren bezogen sogar das Schlusslicht. Eine interne Analyse der Ursachen dieser Entwicklung führte zu dem Schluss, dass mit der derzeitigen Aufbau- und Ablauforganisation auch zukünftig nicht die anvisierten positiven Ergebnisse zu erzielen sein würden.

Tiefgreifender Veränderungsprozess

Dieser Befund stand am Anfang eines ganzheitlichen Organisationsentwicklungsprozesses, der im Jobcenter Schleswig-Flensburg in nur zwei Jahren eingeführt und in seinen Kernelementen umgesetzt worden ist. Mithilfe der externen Beratungsfirma gfa | public GmbH wurde eine neutrale und objektive Bestandsaufnahme durchgeführt. Auf der Basis einer umfassenden Reifegrade-Analyse der Organisationsstruktur des Jobcenters konnten so Problemfelder sowie vorhandene Potenziale klar identifiziert werden. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse bildeten die Grundlage für einen Diskurs über die grundsätzliche Neuausrichtung des Jobcenters mit den Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung. Gemeinsam wurde das Programmziel definiert, eine erfolgreiche Umsetzung des sozialpolitischen Vermittlungsauftrags des Kreises Schleswig-Flensburg als zugelassener kommunaler Träger für die Zukunft sicherzustellen. Aus dem übergeordneten Programmziel wurden operative Ziele abgeleitet, die wiederum handlungsleitend für die Festlegung von Projektschwerpunkten waren. Dabei betrafen die Teilprojekte nicht nur den Kernprozess der Fallarbeit bzw. Integration, sondern auch die zugeordneten Unterstützungs- sowie zentrale Managementprozesse. Dieser tiefgreifende Veränderungsprozess kann als sprichwörtliche Reparatur am laufenden Motor bezeichnet werden.

Der Veränderungsprozess und die Neuausrichtung des Jobcenters wurden durch einen Wandel in der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Philosophie des Kreises Schleswig-Flensburg eingeleitet. Nicht mehr die Vermittlungshemmnisse, sondern die individuell vorhandenen Fähigkeiten, Ressourcen und Potenziale eines jeden Leistungsberechtigten wurden fortan in das Zentrum einer einheitlichen Beratung gerückt. Im Rahmen der ganzheitlichen Fallsteuerungssystematik fa:z modell® (Förderansatz: Ziel) steht im Fallmanagement nun eine Potenzialanalyse am Anfang der Fallbetreuung, aus der sich alle weiteren Fördermaßnahmen ableiten. Damit ist auch eine Abkehr von Breitband-Maßnahmen verbunden. Ausgehend von den im Profiling identifizierten Bedarfe der Kunden werden im Jobcenter Schleswig-Flensburg individuelle Maßnahmen konzipiert, um so maßgeschneiderte Förderangebote anbieten zu können. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Kunde ganz genau die Hilfen erhält, die er benötigt, um das übergeordnete Ziel zu erreichen: die Integration in den Arbeitsmarkt.

Durch eine Systematisierung und die damit verbundene ökonomische Optimierung des Fallmanagements konnten an dieser Stelle Ressourcen eingespart und anderen Prozessen zugesteuert werden. So ist in diesem Zusammenhang mit der Werkakademie in enger Verzahnung mit einem umstrukturierten Neukundenprozess etwa auch ein neuer Förderansatz flächendeckend entwickelt worden. Dieses hilft gerade den Neuantragstellern dabei, schnellstmöglich wieder in ihren Beruf zurückzufinden. In den vier Werkakademien wird im Kreisgebiet dabei passend zur Beratungslogik des fa:z modells® ein ganzheitlicher, praxisorientierter Ansatz verfolgt. Die Besonderheit des Konzepts liegt hierbei in der kombinierten Betreuung der Kunden durch Mitarbeiter des Jobcenters Schleswig-Flensburg und des jeweiligen Trägers in der Werkakademie. Im Sinne der Direktive „Work First“ erhalten Neukunden so von der Antragstellung bis zum Bewerbungscoaching an einem Ort ganz genau die

Betreuung und Hilfestellung, die sie für eine erfolgreiche Integration benötigen. Eigenverantwortung und Engagement werden hier in einem ganz besonders hohen Maße gefördert – aber auch eingefordert. Mit saisonabhängigen Integrationsquoten von über 50 % erwies sich das Konzept des Kreises Schleswig-Flensburg für die Werkakademie bereits in kurzer Zeit als sehr erfolgreich. Dieses Konzept wird nun sukzessive weiterentwickelt und an die Gegebenheiten eines schnelllebigen Arbeitsmarktes angepasst. So haben jetzt auch die Akquisiteure des Arbeitgeberservice ihren Standort dezentral in den Werkakademien. Die besondere Nähe zu den Neu- und Bestandskunden sowie den Arbeitgebern im Landkreis schafft Synergieeffekte, die sich aufgrund passgenauer Vermittlung in einer weiter steigenden nachhaltigen Integrationsquote ausdrücken.

Mit Jugendberufsagentur gegen Jugendarbeitslosigkeit

Neben diesen beiden Säulen des Fallmanagements für Neu- und Bestandskunden sind auch die Prozesse zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit optimiert worden. In jedem der sieben Jobcenter-Standorte wurden U25-Teams etabliert, die sich speziell und ausschließlich um diese betreuungsintensive Kundengruppe der Jugendlichen kümmern. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf den Jugendlichen am Übergang von Schule und Beruf gelegt. Der Kreis intensivierte daher gemeinsam mit den Netzwerkpartnern die Aktivitäten zur Entwicklung eines eigenen rechtskreisübergreifenden Beratungsansatzes. Im November 2016 wurde im Kreis Schleswig-Flensburg die erste Jugendberufsagentur eröffnet. Hier erhalten die Jugendlichen an einem zentralen Ort und unter einem Dach im Zusammenspiel zwischen Agentur für Arbeit, Berufsbildungszentrum, Jugendamt, Schulamt, Eingliederungshilfe und Jobcenter alle Hilfen, die sie benötigen, um den Übergang von der Schule in einen Beruf bestmöglich zu meistern. Im Bereich der Alleinerziehenden wurde mit einer Neuausrichtung des Tätigkeitsspektrums der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eine positive Entwicklung erreicht. Das Beratungsangebot wird dezentral sowohl von Mitarbeitern als auch Kunden wahrgenommen, sodass hier nachhaltige Integrationserfolge erzielt werden konnten.

Regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit

Die Einführung der vielen Maßnahmen und Neuerungen wurde durch spezifische Projektkennzahlen begleitet. So zeigen die Ergebnisse der turnusmäßig durchgeführten Kundenbefragungen, dass die Kundenzufriedenheit in der Zeit des Organisationsentwicklungsprozesses sich in vielen Bereichen verbessert hat. Auch die Zahl der Widersprüche und Beschwerden zeigte keinen signifikanten Anstieg. Gerade im Hinblick auf die Mehrbelastung der Mitarbeiter durch erforderliche Schulungen, neue Dienstanweisungen, strukturelle Veränderungen ein sehr bemerkenswerter Aspekt.

Der Wandel des Jobcenters Schleswig-Flensburg ist inzwischen auch intern deutlich spürbar. Hatte es bis zur Einführung des Organisationsentwicklungsprozesses vermehrt

Ständige Optimierung der Abläufe

zu Umsetzungsgesuchen und Bewerbungen aus dem Jobcenter heraus in andere Bereiche der Kreisverwaltung gegeben, ist jetzt festzustellen, dass sich Mitarbeiter aus anderen Bereichen auf freie Stellen im Jobcenter bewerben. Auch der Krankenstand hat sich merklich reduziert. Indizien dafür, dass es gelungen ist, die wichtigste Ressource, die Mitarbeiter, auf dem Weg hin zu einem kunden- und wirkungsorientierten Dienstleister am regionalen Arbeitsmarkt für den Veränderungsprozess und die damit verbundenen Maßnahmen zu gewinnen und mitzunehmen. Gerade diesem Aspekt wurde während der gesamten Projektlaufzeit eine hohe Priorität eingeräumt. Mit Informationsveranstaltungen und einem regelmäßigen Newsletter wurde den Mitarbeitern gegenüber – aber auch den anderen Bereichen in der Verwaltung – ein höchstmögliches Maß an Transparenz realisiert, um zum einen Akzeptanz für die getroffenen Maßnahmen zu erzielen und gleichzeitig die Mitarbeiter in die Veränderungsprozesse mit einzubeziehen.

Dass die schnelle Realisierung des Organisationsentwicklungsprozesses alternativlos war, zeigt der deutliche Aufwärtstrend der Arbeitsmarktzahlen im Kreis Schleswig-Flensburg, der seit seiner Einführung verzeichnet werden kann. Diese Entwicklung gilt es nun zum einen auf hohem Niveau zu stabilisieren – aber gleichzeitig auch weiter voranzutreiben. Um das Erreichte abzusichern wurde bereits damit begonnen, die Ablauforganisation im Rahmen eines Qualitätsmanagement in einem Prozess-Handbuch festzuschreiben. Gleichzeitig werden bestehende Strukturen laufend hinterfragt und weiterentwickelt. Nach dem Fallmanagement setzen nun in der Leistungsgewährung erste Veränderungsprozesse ein. In einer schnelllebigen Zeit ist Stillstand gleichbedeutend mit Rückschritt – und den kann sich kein modernes Jobcenter mehr erlauben.

Im Mittelpunkt muss der Mensch stehen

Landkreis Meißen

Die Zuständigkeit für das komplexe Hilfesystem des SGB II liegt traditionell in kommunaler Verantwortung und Zuständigkeit. Kenntnisse der kommunalen Jobcenter über soziale Umfeldbedingungen bilden die Grundlage für einen vertrauensvollen Umgang zwischen Helfenden und Hilfebedürftigen. Bürgernähe entsteht somit nicht nur in räumlicher, sondern auch in emotionaler Hinsicht.

Die Betreuung und Förderung Langzeitarbeitsloser ist traditionell im Aufgabenspektrum der Kommunen stark verankert. Dies war auch einer der wichtigsten Gründe, dass sich mehr Landkreise und kreisfreie Städte um die Zulassung als Optionskommune beworben haben, als gesetzlich zur Verfügung standen.

Option wurde im Zuge der Kreisgebietsreform gebietlich ausgeweitet

Als eine von sechs optierenden Landkreisen in Sachsen gehörte der Landkreis Meißen im Jahr 2005 zu den Ersten, die die SGB II-Aufgaben in eigener Verantwortung und an Stelle der Agenturen für Arbeit wahrgenommen haben.

DIe Vorteile der Zuständigkeit beim Landkreis in Stichworten:

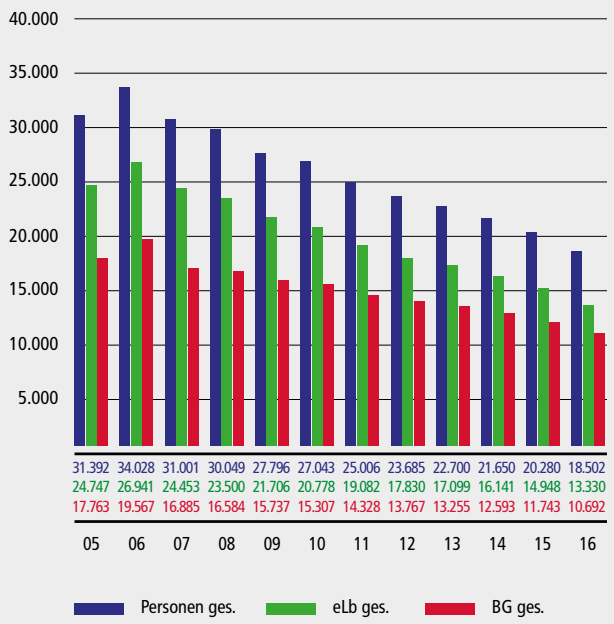
- Leistungen „aus einer Hand“,
- intensive persönliche Betreuung,
- Chancengleichheit bei Vermittlung von Kurz- und Langzeitarbeitslosen,
- bessere arbeitsmarktpolitische Steuerungsmöglichkeiten durch höhere lokale Flexibilität (keine Zentralbindung),
- Nutzung kreiseigener Einrichtungen,
- Wertschöpfungseffekte durch Projektarbeit,
- Schaffung niedrigschwelliger Angebote,
- Beibehaltung und Ausbau gewachsener und bewährter Strukturen,
- Netzwerkerfahrungen (Jugendhilfe, Schuldnerberatung, Sucht- und Drogenberatung, Wirtschaftsförderung).

Längst ist die Entfristung der Option erfolgt, was für den Landkreis Meißen zugleich mit einer Erweiterung infolge der Kreisgebietsneugliederung verbunden war. Der Landkreis Meißen trat planmäßig zum Jahresbeginn 2011 die Rechtsnachfolge der ARGE SGB II Riesa-Großenhain an. Die mögliche Rückgabequote von 10 % des BA-Personals (insgesamt zwölf Personen) wurde ausgeschöpft, die entstehenden Lücken konnten vor allem durch zugewiesenes Personal aus der Kernverwaltung, welches vorher in der Dateneingabe mit eingesetzt war, kompensiert werden. Es erfolgte eine Durchmischung des Personalbestandes an den Standorten sowohl auf Teamleiter- als auch auf Mitarbeiterebene; Grundorganisation und -philosophie wurden jedoch beibehalten. Durch den Einsatz zusätzlicher Multiplikatoren und die Durchführung modularer Fortbildungsmaßnahmen konnten noch fehlende Kenntnisse vermittelt und die Arbeit im Dienste der leistungsberechtigten Bürger weiter verbessert werden.

Deutlicher Rückgang der Fallzahlen

Insgesamt waren Anfang 2011 im Jobcenter des Landkreises Meißen 398 Mitarbeiter beschäftigt. Nachhaltige und fachlich fundierte Integrationsarbeit führte zu guten Vermittlungsergebnissen. Leicht verstärkt durch die demografische Entwicklung gingen die Fallzahlen erheblich zurück. Diese Entwicklung in den vergangenen Jahren zog Personalreduzierungen um 96 auf 302 Mitarbeiter nach sich (Stand Januar 2017).

Fallzahlenentwicklung
Jahresdurchschnittswerte 2005 bis 2016



Rückgangsquoten seit 2006:

Bedarfsgemeinschaften	45,36 %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	50,52 %
Personen	45,63 %

Aktuell werden 16.788 Personen, davon 12.677 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 10.138 Bedarfsgemeinschaften betreut. Die Arbeitslosenquote im Landkreis Meißen liegt bei 7,5 %, im SGB II-Bereich bei 4,9 %. Die Teams haben je nach Zuständigkeitsgebiet um die zwölf Sachbearbeiter, dazu zehn Fallmanager und arbeiten nach dem Regionalprinzip als persönliche Ansprechpartner vor Ort an vier Standorten im Landkreis.

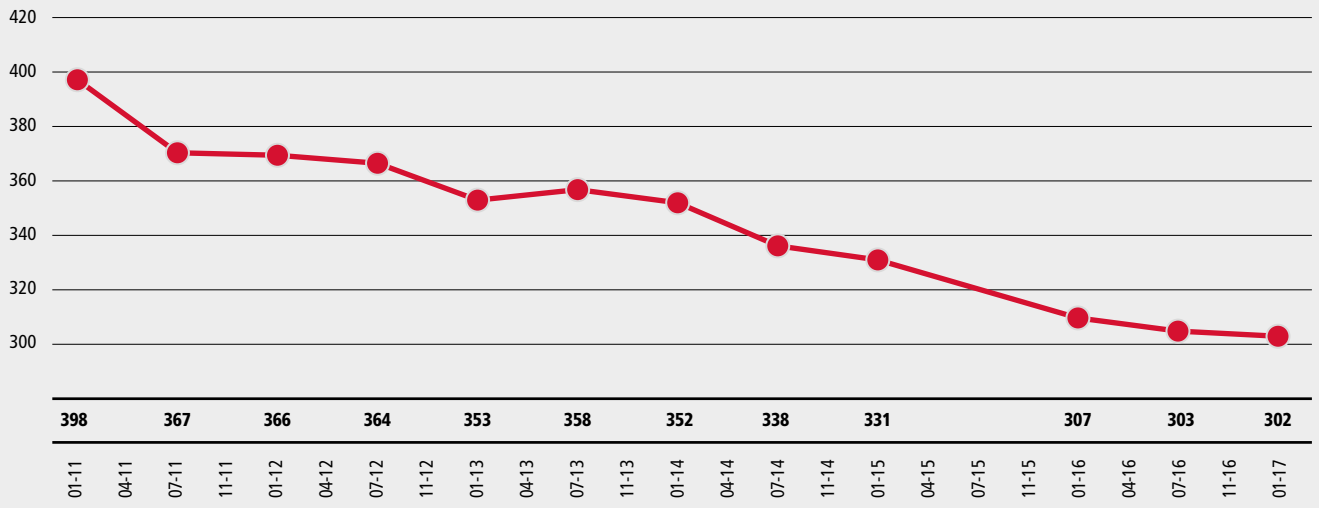
Integrierte Organisation

Die Aufgabenbereiche sind vielfältig und komplex: Sachbearbeiter kümmern sich vorrangig um leistungsrechtliche Angelegenheiten; Fallmanager sind zuständig für soziale Betreuung und Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Dabei werden sie durch Spezialkräfte im Arbeitgeberservice, der Berufsberatung bzw. im U25-Fallmanagement, dem Reha-Fallmanagement oder z. B. der Selbständigenbetreuung unterstützt. Ämterübergreifende Abstimmungen z. B. mit dem Jugendamt, Sozialamt, Kreisentwicklungsamt, Gesundheitsamt, der Schulverwaltung, aber auch der örtlichen Agentur für Arbeit sind auf kurzem Wege möglich. In den Gebäuden gibt es keine abschirmende Eingangszone, so dass die direkte persönliche und darüber hinaus telefonische Erreichbarkeit der Mitarbeiter gewährleistet ist. Bürgerfreundliche Öffnungszeiten und eine Servicehotline runden das Angebot ab.

In den vergangenen Jahren wurde zunehmend deutlich, dass die arbeitsmarktnahen Leistungsbezieher relativ schnell und leicht in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren waren, zumal dieser Prozess durch den konjunkturellen Aufschwung begünstigt wurde. Die arbeitsmarktferneren Personen hingegen fit für den (ersten) Arbeitsmarkt zu machen, erwies sich als weitaus schwieriger. Die regulären Förderinstrumente reichen hierzu in der Regel nicht aus. Deshalb investiert der Landkreis bereits seit Jahren in erheblichem Maße vor allem im Rahmen kommunaler Kofinanzierungen in niedrigschwellige Angebote, um arbeitsmarkferne Personen sozial zu stabilisieren und sukzessive wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Auch wäre der Landkreis bereit, modellhaft im Wege des sog. Passiv-Aktiv-Transfers in seine Bürger zu investieren.

Um die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen zu überprüfen und

Personalentwicklung im Jobcenter 2011 - 2017



Der Aufbau eines eigenen Maßnahmemanagements im Geschäftsbereich Eingliederung macht sich bezahlt, indem Arbeitsmarkt- und Bildungsbedarfsanalysen sowie interne und externe Bedarfsermittlungen durch Mitarbeiter im Haus erstellt, in einer Datenbank erfasst und aufbereitet werden. Gleichwohl hat sich die Durchführung von Vergabeverfahren in eigener Zuständigkeit bewährt und dadurch die Passgenauigkeit der Maßnahmeangebote verbessert.

Intensive Netzwerkarbeit

Das kommunale Jobcenter des Landkreises zeichnet neben den lokalen Kenntnissen des Arbeitsmarktes besonders die intensive Netzwerkarbeit mit anderen Sozialleistungsträgern, Stellen der regionalen Daseinsfürsorge, gemeinnützigen Trägern sowie Kammern, Verbänden und der Wirtschaftsförderung aus. Es gibt einen regelmäßigen Fachaustausch mit anderen Optionskreisen sowie einen guten Kontakt mit den Landesministerien.

die meist kleinen Entwicklungsschritte der Leistungsberechtigten zu dokumentieren, wurde in der Fachsoftware des Jobcenters ein System implementiert, um die Integrationsfortschritte zu messen und aufzuzeigen. Dieses System wird zurzeit technisch weiter verbessert und soll künftig dem Fallmanagement ganzheitlich zur Verfügung stehen.

Mit Blick auf künftige Herausforderungen hat sich das Jobcenter Meißen zum Ziel gesetzt, alle jungen Menschen auf ihrem schulischen Weg bzw. hin zu Ausbildung und Beruf größtmöglich zu unterstützen und im Landkreis zu halten. Ebenso werden Arbeitssuchende über die regionalen Stellenangebote, Qualifizierungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven informiert und damit der Slogan „Hier bist Du zuhause! Hier ist Dein Job!“ in die Tat umgesetzt.

Flexibel agieren im Interesse der Menschen

Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Um Menschen aus der Bedürftigkeit herauszuführen, bedarf es meist mehr, als eine freie Arbeitsstelle zu akquirieren. Äußerst komplex sind die Problemlagen, die die Betroffenen davon abhalten, in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Ob Bildungsdefizite, psychosoziale Schwierigkeiten oder familiäre Problemlagen: Das kommunale Jobcenter hält eine Vielzahl an Hilfsangeboten bereit. Sie zur Anwendung zu bringen, Einfluss auf deren bedarfsgerechte Modifizierung zu nehmen sowie flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können, macht die Arbeit des kommunalen Jobcenters so erfolgreich.

Kreisgebietsreform 2007 hat die Option gestärkt

Das Jobcenter in Anhalt-Bitterfeld setzt das SGB II seit 2011 als Anstalt des öffentlichen Rechts um. Davor erfolgte die Aufgabenwahrnehmung im Landkreis Anhalt-Bitterfeld nach der Kreisgebietsreform 2007 durch die damalige ARGE als auch die Optionskommune in Zerbst/Anhalt. Nach intensivem Diskussionsprozess aller beteiligten Akteure des regionalen Arbeitsmarktes überzeugten letztlich die Erfahrungen der Trägerschaft in alleiniger kommunaler Verantwortung die Kreistagsabgeordneten als politische Entscheidungsträger, die Aufgabenwahrnehmung im gesamten Landkreis in Form des Optionsmodells zu organisieren.

Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Ausschlaggebende Argumente waren dabei insbesondere, alle Leistungen des SGB II aus einer Hand anbieten zu können, die Möglichkeit, dezentral und entsprechend der jeweiligen Bedingungen Erfordernisse vor Ort zu agieren sowie die Kompetenzen und Ressourcen aller kommunalen Akteure nutzen zu können.

Bei der Gründung des kommunalen Jobcenters waren viele Herausforderungen zu meistern. Die Übertragung von Datenbeständen oder die Zusammenführung der Mitarbeiter von der Bundesagentur für Arbeit auf der einen und der Mitarbeiter des Landkreises auf der anderen Seite forderten alle Beteiligten.

Dabei erwies sich die Trägerschaft in kommunaler Verantwortung insbesondere zur nachhaltigen Überwindung der mit einer Kreisgebietsreform verbundenen Problemlagen, z. B. der Fusion von Kreisen mit unterschiedlichen Wirtschafts- und Verwaltungsstrukturen, als förderlich. Ausschlaggebend dafür waren v. a. die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten und die Möglichkeit, sehr schnell auf auftauchende Probleme vor Ort angemessen reagieren zu können. So hält das Jobcenter an allen drei Standorten das volle Leistungs- und Betreuungsspektrum aus Leistungssachbearbeitung, Arbeitsvermittlung und Arbeitgeberservice vor.

Spielräume für eigenverantwortliches Handeln

Die bestehenden Spielräume zum eigenverantwortlichen Handeln und die aus der Praxis gewonnenen Erfahrungswerte können laufend und umgehend zur Optimierung der Arbeitsprozesse genutzt werden. Aus hiesiger Sicht fördert die kommunale Trägerschaft das kreative Einbringen und die Identifikation aller Mitarbeiter mit der Aufgabenwahrnehmung im Jobcenter und dessen geschäftspolitischen Zielen und Schwerpunkten. Dies sichert auch die Bewältigung der stetig steigenden Komplexität der Aufgaben.

Insbesondere konnten so in den letzten beiden Jahren die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Zugang von Flüchtlingen in das SGB II bewältigt werden, wobei die Möglichkeit, sehr schnell interne Weiterbildungsangebote zu organisieren und dringend benötigtes zusätzliches Personal einzustellen, eine wesentliche Rolle spielte. Die Teilnahme an Sprachkursen und interkulturellem Training oder aber auch die Spezialisierung bei der Betreuung der Flüchtlinge konnte ausschließlich durch Eigeninitiative und freiwillige Bereitschaft der Mitarbeiter umgesetzt werden. In enger Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde und Nutzung der kreislichen Infrastruktur konnte die Neuantragstellung und Beratung der Menschen unbürokratisch begleitet und umgesetzt werden

Schlanke Verwaltungsstrukturen

Wert wurde bei Gründung des kommunalen Jobcenters von Anfang an auf eine schlanke Verwaltung und ausreichende

Das Jobcenter ebnet den Weg zum Ausbildungsplatz.

Personalausstattung im Bereich der unmittelbaren Betreuung der arbeitsuchenden Menschen gelegt. Damit sollten kurze Kommunikations- und Entscheidungswege gewährleistet werden. Zudem wurde die Standardisierung von Prozessabläufen und Organisationsstrukturen auf ein notwendiges Maß beschränkt, um den Mitarbeitern die Spielräume für individuelle Aktivierungsprozesse und Integrationsstrategien zu geben.

Heute kann eine positive Bilanz gezogen werden: So konnte die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von durchschnittlich 18.500 auf durchschnittlich 13.800 Personen im Jahr 2016 verringert werden. Neben anderen Ursachen wie beispielsweise dem demografischen Wandel und einer anhaltend positiven konjunkturellen Entwicklung hat die erfolgreiche Arbeit des Jobcenters einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet.

Durch die Möglichkeiten der freien Gestaltung der Ablauforganisation und der Geschäftsprozesse, die Freiheiten bei Auswahl und Einkauf von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder auch die eigenverantwortliche Festlegung der geschäftspolitischen Schwerpunkte und Ziele wird die Berücksichtigung kommunaler Strukturen und Interessen beim Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gewährleistet.

Weiterhin positiv ist die Möglichkeit der Installation eines örtlich nutzbaren Controllings unter Berücksichtigung von Aufwand und Nutzen der Erhebung und Ermittlung von Daten. Die Erhebung und Auswertung von statistisch relevanten Informationen erfolgt aufgabenbezogen und zielorientiert. Zudem wird durch eine kontinuierliche und transparente Darstellung der zur Verfügung stehenden Budgets im Bereich der Eingliederungsmittel und Verwaltungskosten das Bewusstsein der Mitarbeiter für einen zweckmäßigen und sachgerechten Mitteleinsatz sichergestellt.

Gesundheitsförderung im Jobcenter lohnt sich

Landkreis Potsdam-Mittelmark

Gesundheitsförderung ist im Jobcenter des Landkreises Potsdam Mittelmark (MAIA) ein unverzichtbares Element im Fallmanagement. Die Ärzte und Psychologen, die regelmäßig in den Dienststellen des Jobcenters präsent sind, unterstützen die Fallmanager durch direkte Gespräche mit Leistungsberechtigten, aber auch in Fallbesprechungen oder Fallkonferenzen. Wenn psychische Probleme vorliegen, kann das Jobcenter auf die in enger Zusammenarbeit mit dem kreislichen Sozialdezernat aufgebauten psychosozialen Beratungsstellen zugreifen.

Seit Beginn der Aufgabenwahrnehmung als Optionskommune ist das Prinzip einer Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (AmigA) Bestandteil der Integrationsarbeit des Jobcenters in Potsdam-Mittelmark. Diese Methode im Zusammenhang mit einem interdisziplinären Fallmanagement hat sich als sehr geeignetes Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt erwiesen, so dass das Modellprojekt AmigA in das Regelangebot des Jobcenters überführt wurde. Heute ist AmigA aus der Integrationsarbeit des Jobcenters nicht mehr wegzudenken.

Professionelle Beratung bei gesundheitlichen Problemen

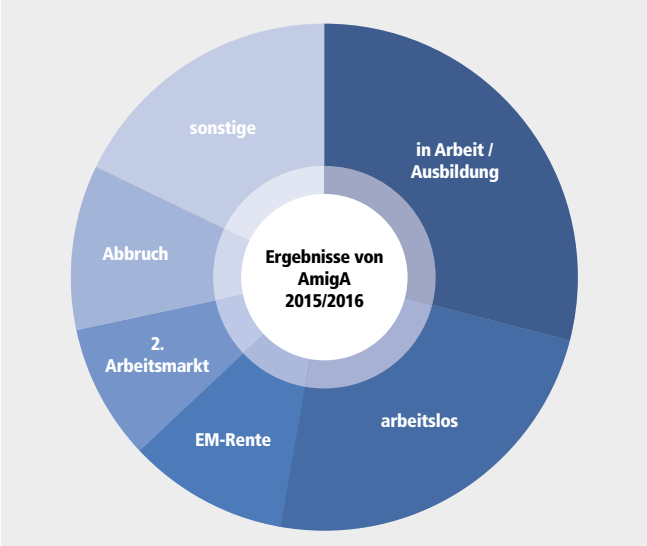
Im Mittelpunkt des AmigA-Prozesses steht ein Team, in dem neben dem Fallmanager des Jobcenters je nach Bedarf ein Sozialmediziner und ein Psychologe mitwirken. Arzt und Psychologe sind regelmäßig in den Dienststellen des Jobcenters vor Ort. Die Sozialmediziner werden aus dem Verwaltungskostenbudget des Jobcenters finanziert und unterstützen die Fallmanager bei gemeinsamen Gesprächen mit den Leistungsberechtigten. Sie stehen darüber hinaus allen Integrationsfachkräften als Ansprechpartner für medizinische Fragen zur Verfügung. Auch die AmigA-Teilnehmer haben die Möglichkeit, individuelle Gespräche mit den Ärzten zu führen. Etwa 2 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter werden jeweils durch das AmigA-Fallmanagement betreut.

Grundlage der Gesundheitsorientierung im Jobcenter ist ein Schulungsangebot für alle Integrationsfachkräfte. Dabei werden die Mitarbeiter sensibilisiert, insbesondere psychische Erkrankungen zu erkennen und Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Problemen professionell zu beraten.

Suchtberatung und psychosoziale Betreuung

In enger Zusammenarbeit mit dem Sozialdezernat der Kreisverwaltung konnte als drittes Element von AmigA eine speziell auf die Bedürfnisse des Jobcenters ausgerichtete Suchtberatung und psychosoziale Betreuung aufgebaut werden. Die Fachkräfte (Psychologen und Suchtberater) in den Beratungsstellen bieten zunächst eine Diagnostik und darauf aufbauend eine qualifizierte Beratung in Einzel- oder Gruppengesprächen an. Die Psychologen der psychosozialen Betreuung sind es auch, die im AmigA-Team mitwirken und so als Mittler zum zum Beratungszentrum wirken. Die Finanzierung läuft hier über den Kreishaushalt.

Das gesundheitsorientierte Fallmanagement ist klar strukturiert: Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Problemen, bei denen eine Motivation zur Verbesserung ihrer Situation erkennbar ist, werden auf freiwilliger Basis in das AmigA-Programm aufgenommen. In der Regel soll die Teilnahme ein Jahr dauern, aber sie richtet sich in erster Linie nach den Bedürfnissen des Teilnehmers und kann deshalb auch verlängert werden. Die durchschnittliche Teilnahmedauer beträgt 1,3 Jahre.



Gesundheitsorientiertes Fallmanagement ist erfolgreich

Die Ergebnisse von AmigA sind sehr ermutigend: Für 29 % der Teilnehmer endete die Teilnahme bislang mit einer Arbeitsaufnahme oder dem Beginn einer Ausbildung. In 24 % der Fälle wurde das Programm ohne eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt beendet. Wichtig ist auch, dass für 10 % der Teilnehmer durch die intensive Betreuung die Bewilligung einer vollen Erwerbsminderungsrente erreicht werden konnte. Weitere 9 % konnten zwar keinen Job am ersten Arbeitsmarkt, dafür aber eine Tätigkeit in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme aufnehmen. Ein wichtiger Effekt ist zudem, dass die Hälfte der Teilnehmer ihre Leistungsfähigkeit als verbessert eingestuft, mithin die Teilnahme als sehr positiv empfunden haben. Da die meisten Teilnehmer Langzeitleistungsbezieher sind, hat AmigA auch einen positiven Effekt auf die Senkung des Langzeitleistungsbezugs.

Ganzheitlicher Ansatz durch Integrationsfallmanagement

Landkreis Grafschaft Bentheim

Die Integration von Migranten, insbesondere von Flüchtlingen, in unsere Gesellschaft stellt aktuell die zentrale Herausforderung dar. Gelingt es uns, diese Herausforderung zu meistern, ist Zuwanderung eine Chance. Wenn nicht, droht das Entstehen von Parallelgesellschaften, insbesondere unter Flüchtlingen aus Ländern mit unklarer Bleiberechtsperspektive und mit spätem Zugang ins SGB II. Bei fehlender Integration entsteht ein sog. Lock In-Effekt in das Transferleistungssystem. Gute Beispiele aus der Praxis zeigen, dass eine Integration dann möglich ist, wenn kurzfristig aufeinander abgestimmte und zeitlich ohne Friktion aufeinander folgende Maßnahmeketten vorliegen und die Integration fördern. Die jüngeren Erfahrungen verdeutlichen, dass eine systematische Steuerung des Integrationsprozesses im Rahmen einer festen Struktur unerlässlich ist. Ohne dies bleibt es dem Zufall überlassen, ob der einzelne Flüchtling individuell passgenaue Sprachkurs- und Maßnahmeketten durchläuft, die Voraussetzung für eine Integration sind, und es besteht die Gefahr, dass Flüchtlinge, die von sich aus keine weiteren Integrationsbemühungen unternehmen und nicht nach Unterstützung suchen, auf Dauer nicht integriert werden.

Getragen von dieser Erkenntnis hat sich der Landkreis Grafschaft Bentheim bereits Anfang 2015 entschlossen, durch eine Lenkungsgruppe Migration eine Steuerung des Integrationsprozesses von Neumigranten im Hinblick auf die soziale, kulturelle und arbeitsmarktliche Integration vorzunehmen. Das kommunale Jobcenter, das in die Abteilung für kommunale Arbeitsmarktintegration in die Landkreisstruktur eingebettet ist, übernimmt hierbei eine besondere Rolle. Um Integration möglichst frühzeitig zu unterstützen und Zuständigkeitsfragen nicht zum Hindernis werden zu lassen, wurde eine Steuerung der trägerübergreifenden Aktivitäten implementiert. Im Bereich der Asylbewerber steuert ein Fallmanagement in kommunaler Finanzierung einen möglichst friktionslosen Integrationsprozess der geflüchteten Menschen von Anfang an. Die Erkenntnisse aus dem Fallmanagement können für Bedarfs- und Angebotsplanung genutzt werden.

Ganzheitliche Planung des Integrationsprozesses

Das Fallmanagement umfasst nach einem Erstprofiling hinsichtlich Sprachkenntnissen, Qualifikation und persönlichen Neigungen eine Planung des Integrationsprozesses einschließlich des Abschlusses einer Vereinbarung mit dem Flüchtling. Daran schließen sich die Zuführung in Maßnahmen zum Spracherwerb, die arbeitsmarktliche Beratung der Agentur für Arbeit sowie die Beratung hinsichtlich der Anerkennung vorliegender Berufsabschlüsse an. Zielsetzung der Aktivitäten ist eine kurzfristige Aktivierung des Flüchtlings sowie die Erarbeitung beruflicher Perspektiven, um die Motivation zu erhalten oder zu erzeugen. Weiterhin beinhaltet das Fallmanagement ein Controlling der Umsetzung sowie der Fortschritte im Integrationsprozess. Der Fallmanager hat damit die Aufgabe des Managements des Integrationsprozesses inne und ist in diesem Sinn auch Ansprechpartner für den Flüchtling, deckt aber ausdrücklich nicht die Aufgabe der betreuenden Sozialarbeit ab. Aufgaben mit diesem Schwerpunkt übernehmen die zuständigen Flüchtlingsbetreuer und Integrationslotsen, an die gegebenenfalls verwiesen wird und mit denen im Bedarfsfall ein entsprechender Austausch zu Betroffenen stattfindet. Die im Rahmen des Profilings gewonnenen Daten werden den am Integrationsprozess beteiligten Akteuren (Volkshochschule, Bildungskoordinator, Agentur für Arbeit etc.) in aggregierter Form zur Planung eines ausreichenden Angebotes zur Verfügung gestellt.

Nach Erreichen eines geeigneten Sprachniveaus erfolgt eine Betreuung bzw. Vermittlung durch die Agentur für Arbeit, aus deren Budget dann auch weitere Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden. Der Fallmanager beschränkt sich hier auf das Sicherstellen des „Ankommens“ in der Beratung. Die Agentur für Arbeit ist verantwortlich für den Zugang zu Maßnahmen, Ausbildung, Anpassungsqualifizierungen, Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Durchführung der Arbeitsmarktvorrangprüfung. Der Fallmanager unterstützt bei der Integration in Praktika bzw. Arbeitsgelegenheiten und Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM), um Wartezeiten für Sprachkurse zu überbrücken oder berufliche Orientierung zu ermöglichen.

Transparenz schaffen, Synergien nutzen

Um mehr Transparenz für die ankommenden Flüchtlinge, Arbeitgeber und hauptamtliche sowie ehrenamtlich engagierte Flüchtlingsbetreuer zu schaffen und Synergien zwischen den unterschiedlichen Aufgabenfeldern zu nutzen, werden im Landkreis Grafschaft Bentheim seit dem 1.9.2016 die Aufgaben

- Fallmanagement für Flüchtlinge im AsylbLG,
- Fallmanagement für Migranten SGB II,
- Arbeitgeberlotse Flüchtlinge,
- Anerkennungsberatungsstelle Netzwerk IQ und
- Beratung der Agentur für Arbeit

in einem Integrationszentrum (siehe Schaubild) zusammengefasst. Mit Beginn des Leistungsbezuges SGB II findet eine Übergabe an den Fallmanagerkollegen SGB II im Integrationszentrum statt, die Förderung ist so friktionslos möglich.

Bis Anfang 2017 konnten auf diese Weise von insgesamt 796 Leistungsbeziehern im AsylbLG im Alter über 15 Jahren mit 344 Personen Erstgespräche inklusive eines Profilings durchgeführt werden. Mit 200 Personen fanden bereits weitere Folgegespräche statt. 131 Leistungsbezieher wurden der Beratung durch die Agentur für Arbeit zugeführt. Die Schnittstelle zur Agentur für Arbeit wurde durch die Bürogemeinschaft und enge Absprachen auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung optimiert.

Arbeitgeberlotsin Flüchtlinge

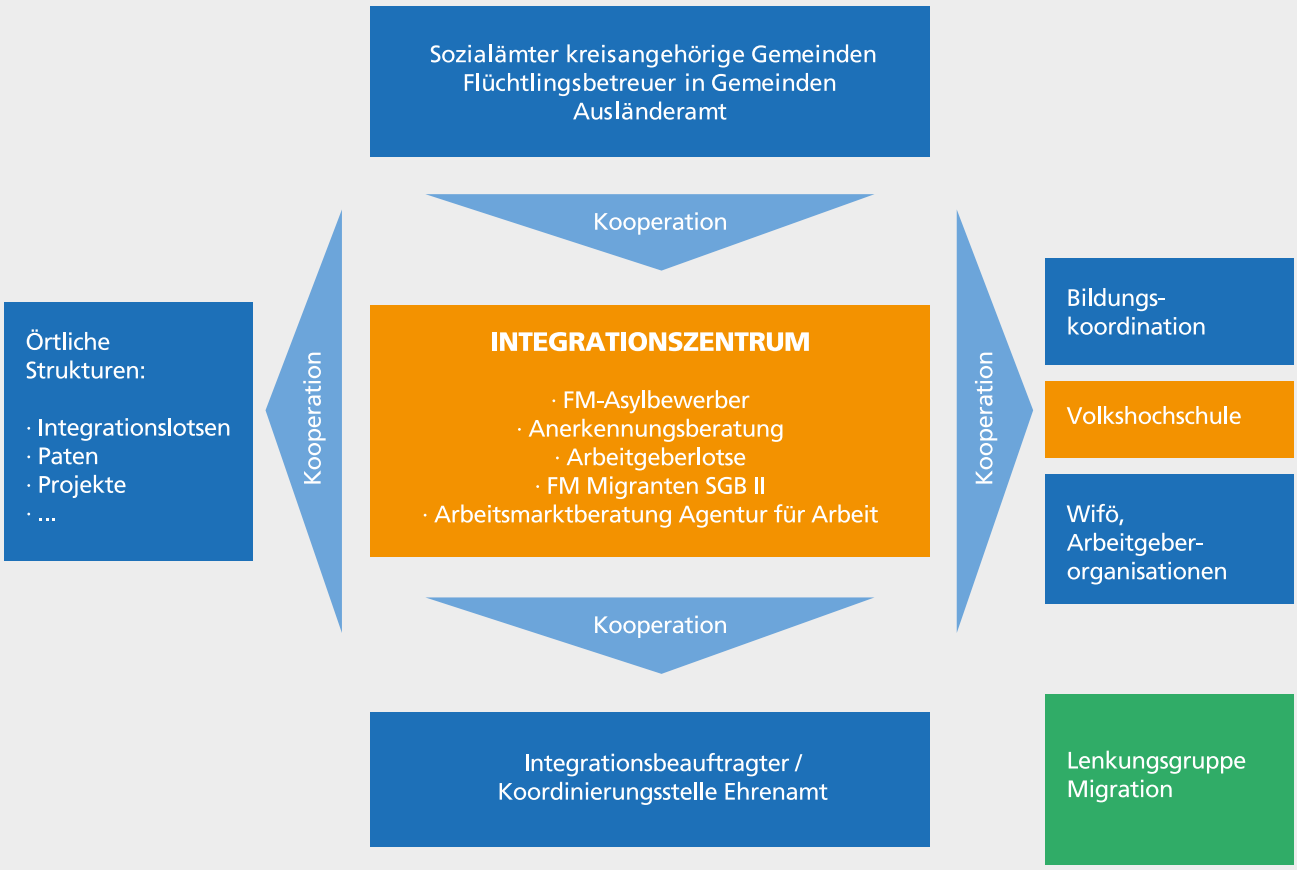
Eine wichtige Rolle bei der Einbindung der regionalen Unternehmen, der Arbeitgeber-verbände und der Kammern spielt die Arbeitgeberlotsin Flüchtlinge, die als einheitliche Ansprechpartnerin für Arbeitgeber hinsichtlich der Beschäftigung von Flüchtlingen unabhängig vom Rechtskreis fungiert. Seitens der Arbeitgeber wird diese Funktion als sehr hilfreich empfunden und als Serviceangebot des Landkreises ausdrücklich gelobt, da Klärungsprozesse mit dem Ausländeramt und der Agentur für Arbeit übernommen und Beschäftigungsfragen abschließend geklärt werden können.

Die enge Kooperation zwischen der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim e.V. als regionaler Arbeitgeberverband, die die Vorgehensweise des Landkreises in ihrer Positionierung anlässlich der Jahresauftaktveranstaltung 2017 als kluges Vorgehen bezeichnete, wird in der 2016 geschlossenen Kooperationsvereinbarung zwischen dem Integrationszentrum und der Wirtschaftsvereinigung deutlich.

Koordinierung von Sprachangeboten ist eine Herausforderung

Nach wie vor ist ein hoher Bedarf an Sprachvermittlung vorhanden. Zwar haben einige Flüchtlinge inzwischen ein hohes Sprachniveau erreicht, u. a. konnte eine Gruppe von Ärzten die C1-Prüfung ablegen. Dennoch konnten viele noch nicht in den Integrationskurs einmünden. Auch wird die Gruppe der Analphabeten noch Zeit brauchen, um ein arbeitsmarkttaugliches Sprachniveau zu erreichen. Die Koordination von Sprachangeboten wird dabei eine wachsende Herausforderung, da sich die Sprachkenntnisse der angekommenen Flüchtlinge deutlich differenzieren. Anstatt einer Vielzahl von Anfängersprachkursen ist es nun nötig, Kurse für verschiedenste Bedarfe und auf verschiedensten Niveaustufen anzubieten.

Steuerung des Integrationsprozesses



Gerade in der Fläche und mit teilweise eingeschränkter Anbindung an öffentlichen Nahverkehr stellt dies eine große Aufgabe für alle Beteiligten dar. Ein Bildungskoordinator soll hier möglichst zeitnah eingesetzt werden, um die Abstimmung zwischen dem Integrationszentrum und den Sprachkursträgern zu unterstützen. Eine weitere Herausforderung besteht darin, den im Asylverfahren oder der Duldung verbleibenden Personen entsprechende Angebote wie Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen, landesfinanzierte Sprachkurse und Angebote der Agentur für Arbeit zur Verfügung zu stellen. Zukünftig geht es vermehrt darum, die erreichten Integrationen in den Arbeits- und besonders auch Ausbildungsmarkt nachhaltig zu sichern. Gerade bei Auszubildenden, die aus sprachlichen Gründen in der Berufsschule zusätzliche Unterstützung benötigen, haben Unternehmen auch nach der Einstellung noch einen Beratungsbedarf.

Weiterentwicklung des integrationspolitischen Leitbildes

Der Landkreis Grafschaft Bentheim beabsichtigt, im Jahr 2017 im Bereich der gesellschaftlichen Integration weitergehende Angebote schaffen. Die bisherige Erstversorgung im Sinne von Ankommen, Unterbringung und Organisation von alltäglichen Behördengängen, die zu großen Teilen von durch den Landkreis finanzierten Flüchtlingsbetreuern vor Ort wahrgenommen wurde, soll nun ergänzt werden um Angebote, die den Flüchtlingen helfen, tatsächlich in der Gesellschaft ihren Platz zu finden. Intern hat der Landkreis sich bereits im Rahmen der Lenkungsgruppe Migration mit dem Thema „Werte“ auseinandergesetzt und einen Wertekanon entwickelt. Dieser wird aktuell in Arbeitsgruppen auf einzelne Handlungsleitfäden für Mitarbeiter übertragen. Parallel wird der Landkreis sein integrationspolitisches Leitbild entsprechend weiterentwickeln und als Schwerpunkt ein Handlungskonzept Integration erstellen. Professionsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb des Landkreises, z. B. mit dem Jugend- und Ausländeramt und Schulen, aber auch mit Wohlfahrtsverbänden, privaten Initiativen wie Flüchtlingskreisen für ein im Landkreis abgestimmtes Verfahren ist hierbei unerlässlich. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der Vermeidung von Doppelstrukturen.

Die bisherigen positiven Erfahrungen zeigen, dass eine erfolgreiche Umsetzung der ganzheitlichen Integration von geflüchteten Menschen dann gelingen kann, wenn die Steuerung und Umsetzung durch den kommunalen Träger, den Landkreis, erfolgt.

Schnelle und unbürokratische Entscheidungen im kommunalen Jobcenter

Landkreis Kusel

Das kommunale Jobcenter Landkreis Kusel besteht seit 2012. Der Landkreis hat sich für die Option entschieden, da sich in den Jahren davor gezeigt hat, dass zwischen Landkreis und ARGE vielfache Schnittstellen bestehen. Seit der Kommunalisierung im Jahre 2012 werden Ressourcen besser genutzt und der Bürger ist näher an das Jobcenter angebunden worden. Dies wird insbesondere durch die örtliche Nähe, bekannte Strukturen, kürzere Wege, langjährig bekannte Ansprechpartner und damit kürzere Dienstwege realisiert. Im Zuge dessen werden Dienste des Landkreises genutzt, deren eigener Aufbau für das kommunale Jobcenter zu aufwendig wäre (Lohnbuchhaltung, EDV, Organisation, usw.). Besonders wichtig ist allerdings der Umstand, dass es seit 2012 mit dem kommunalen Jobcenter nur noch einen Leistungsträger gibt und damit eine schnellere und unbürokratischere Entscheidungsfindung gewährleistet ist.

Wesentlich im Integrationsprozeß: Praktika und berufliche Qualifizierung.

Dass das kommunale Jobcenter Landkreis Kusel durch das Zusammenspiel mit dem Landkreis besonders erfolgreich ist, zeigt sich unter anderem bei der Integration von Flüchtlingen in unsere Gesellschaft.

Runder Tisch Asyl

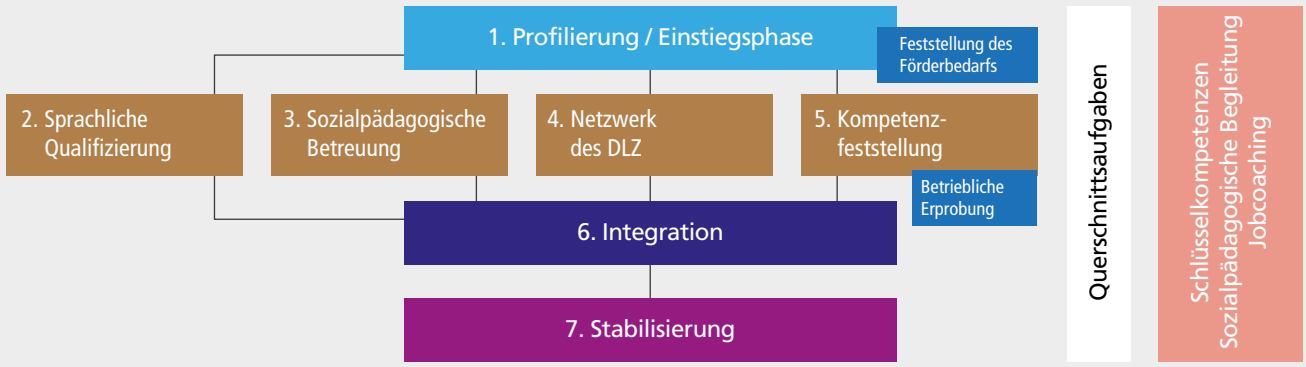
Kreisverwaltung und Jobcenter haben frühzeitig einen Runden Tisch Asyl ins Leben gerufen zur Einbindung Ehrenamtlicher in die Flüchtlingsarbeit. Ein weiterer runder Tisch mit Jobcenter, Sozial- und Jugendamt, Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit und Berufsbildender Schule kümmert sich gemeinsam um den Aufbau von hilfreichen Strukturen für Belange von jugendlichen und erwachsenen Flüchtlingen. Zudem unterhalten Kreisverwaltung und Jobcenter ein gemeinsames Wohnungstool für Flüchtlinge und unterstützen sich gegenseitig bei der Unterbringung von geflüchteten Menschen im Landkreis, unabhängig vom Rechtskreis. Das hat zur Folge, dass Flüchtlinge nach dem Rechtskreiswechsel ins SGB II oftmals in den Wohnungen verbleiben können, die ursprünglich vom Landkreis für Asylbewerber angemietet worden sind.

werden und die Rechte und Pflichten aller Leistungsempfänger beschreibt.

Koordinierung von Sprachkursen

Das Jobcenter hat in Abstimmung mit dem Landkreis frühzeitig eine Migrationsstelle eingerichtet, die sich neben der Erstorientierung, Zuführung zu Sprachkursen und Kompetenzfeststellung auch um die Vermittlung von Flüchtlingen in Arbeit kümmert. Ergänzend wurde vorbereitend Anfang 2016 eine Maßnahme ausschreibungsreif erstellt, um auf die wachsende Zahl von Flüchtlingen jederzeit reagieren zu können. Nachdem der Bund die Eingliederungs- und Verwaltungsmittel der Jobcenter flüchtlingsbedingt aufgestockt hat, wurde die Maßnahme unverzüglich ausgeschrieben und zum 1.6.2016 begonnen. Dabei erhalten die Flüchtlinge neben Deutsch, Mathematik und EDV vor allem Unterricht in Sozialkunde, um die interkulturellen Unterschiede zwischen den Heimatländern der Flüchtlinge und Deutschland aufzuzeigen. In Zusammenarbeit mit interessierten Arbeitgebern, die vielfältig Praktikumsplätze bereitstellen, erfolgt neben der vorgeschalteten persönlichen Kompetenzfeststellung

Ablauf



Eingebunden in die Flüchtlingsarbeit ist das Interkulturelle Kompetenzzentrum, ein Tochterunternehmen des Landkreises, das dem Jobcenter mit Rat und Tat zur Seite steht. Dieses stellt dem Jobcenter und dem Landkreis ein internetgestütztes Stellenportal zur Verfügung, das 95 % aller offenen Stellen im Landkreis sowie in angrenzenden Gebieten ausweist. Flüchtlinge werden beim Rechtskreiswechsel vom AsylbLG zum SGB II persönlich vom Sozialdienst des Interkulturellen Kompetenzzentrums, falls notwendig in Begleitung eines Dolmetschers, zum Jobcenter begleitet, um eine schnelle Leistungsgewährung zu ermöglichen. Ein zügiger Datenaustausch mit Einverständnis des Kunden ist damit gewährleistet.

Darüber hinaus können anerkannte Flüchtlinge Sprachkurse der Kreisvolkshochschule nutzen, die vom Landkreis initiiert und finanziert sind. Jobcenter und Landkreis haben ferner eine App für Flüchtlinge entwickelt, in der neben aktuellen Infos auch die Verfahrensabläufe in den Behörden abgebildet

auch eine praktische Kompetenzfeststellung, um danach die richtigen Folgemaßnahmen (Vermittlung in Arbeit, Zuführung zu einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung, Qualifizierung in einem angestammten Beruf, Qualifizierung zur Ausbildungsreife usw.) einleiten zu können.

Während der gesamten Maßnahme werden die Flüchtlinge zur Bewältigung ihres Alltages in Deutschland, aber auch zu Bewältigung von traumatischen Erlebnissen in ihrem Heimatland, oder auf der Flucht, sozialpädagogisch betreut. Das Ziel der Maßnahme besteht nicht nur darin, Flüchtlinge in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln; vielmehr sollen sie nach Abschluss der Maßnahme in der Lage sein, ihren Alltag an ihrem Wohnort selbst gestalten zu können. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur sozialen Integration von geflüchteten Menschen in unsere Gesellschaft geleistet.

Kommunales Netzwerk sichert Flüchtlingsintegration

Landkreis Mayen-Koblenz

„Erfolgreiche Integrationsarbeit gelingt nur im Netzwerk und durch die Nähe zur kommunalen Familie." Von dieser Aussage ist man im Landkreis und im Jobcenter Mayen-Koblenz (MYK) überzeugt und tritt auch gleich den Beweis an. In Mayen-Koblenz funktioniert Integration schnell, reibungslos und individuell. Ein Erfahrungsbericht.

Als 2015 der Flüchtlingsstrom Deutschland erreichte, waren vor allem die Kommunen hiervon betroffen. In der Bewältigung der vielfachen Herausforderungen waren die kommunalen Einrichtungen auf sich gestellt. In Mayen-Koblenz wurden in dem Jahr mehr als 1.250 Menschen, die Zuflucht suchten, aufgenommen. Die Prognosen gingen von bis zu 140 weiteren Flüchtlingen pro Woche aus. In den Griff bekam man die Situation trotzdem und dies hatte mit den traditionell im Landkreis vorhandenen Ressourcen, d. h. einer guten Netzwerkstruktur von ehrenamtlichen Helfern und hauptamtlichen Stellen zu tun. Nach wie vor werden diese Strukturen im Hinblick auf das langfristige Ziel, die Flüchtlinge dauerhaft in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren, fortentwickelt. Im Vordergrund stehen das Erkennen und Fortentwickeln von individuellen Potenzialen der Menschen.

Der Landkreis und das Jobcenter Mayen-Koblenz arbeiten traditionell gemeinsam mit Netzwerken an bedarfsorientierten Lösungen. Ein hohes Augenmerk wird auf individuelle Hilfsangebote gelegt. Diese Strategie konnten die Verantwortlichen im Kreis Mayen-Koblenz hervorragend bei der Arbeit mit Flüchtlingen einsetzen.

Der Landkreis Mayen-Koblenz ist der einwohnerstärkste Landkreis in Rheinland-Pfalz mit drei Städten und sieben Verbandsgemeinden. Abstimmung und gemeinsames Vorgehen in der kommunalen Familie ist der Schlüssel des Erfolges. Dadurch konnten im Landkreis bisher alle Flüchtlinge dezentral untergebracht werden. Zur Koordinierung der Unterbringung, Leistungsgewährung und Übergabe an das Jobcenter nach Abschluss des Asylverfahrens wurden fortlaufend seit dem Jahr 2014 spezialisierte Arbeitsgruppen gebildet, das Jobcenter wurde bereits während des Asylverfahrens eingebunden.

Das Jobcenter Mayen-Koblenz ist vor allem durch seinen Projektbereich besonders flexibel und kann schnell auf veränderte Situationen reagieren. Daher konnten Projekte ins Leben gerufen werden, die sowohl Flüchtlingen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern als auch die ehrenamtlichen Helfer unterstützen. Die Vernetzung spielt dabei jeweils eine besondere Rolle. Beispiele machen dies deutlich:

Projekt „Migration und Koordinierung im Landkreis Mayen-Koblenz"

Die Abstimmungsprozesse von Gemeinden sowie Einrichtungen und ehrenamtlichen Helfern erforderten eine Stabsstelle. Diese wurde gemeinsam mit dem Jobcenter im Landkreis aufgebaut. Das Projekt „Migration und Koordinierung im Landkreis Mayen-Koblenz" (MiKo-MYK) befasst sich mit der Vernetzung der einzelnen Initiativen, Verwaltungen sowie Projekte. MiKo-MYK stellt eine Informationsdrehscheibe zur Verfügung und handelt bedarfsorientiert auf strategischer Ebene. Die Anlaufstelle hilft Behörden und anderen Akteuren, die sich mit Integration befassen, sich zu vernetzen. So wurde etwa mit dem „Netzwerk Flüchtlingshilfen" eine virtuelle Plattform geschaffen, auf der Informationen weiter gegeben werden. Alle kommunalen Verwaltungen, Kammern sowie die Agentur für Arbeit haben durch Kooperationsvereinbarungen den Grundstein für einen gemeinsamen interkulturellen Schulungsprozess gelegt. Alle in die Flüchtlingsarbeit eingebundenen Helfer wurden in besonderen Veranstaltungen geschult.

Durch professionelle Netzwerkarbeit wurden schnell Bedarfe analysiert, formuliert und in Produkte umgewandelt. Zu nennen sind freiwillig durch den Landkreis finanzierte Sprachkurse für Flüchtlinge und Dolmetscherleistungen. Das Projekt „Soziale Teilhabe" ermöglichte die Einstellung von Kulturmittlern in Verwaltungen. Bisher stehen neun Kulturmittler den Menschen vor Ort zur Verfügung.

Beratungsstelle „Integration durch Qualifizierung"

Bereits während des Asylverfahrens gibt es eine Anerkennungsberatung durch die ins Jobcenter seit 2013 integrierte Beratungsstelle „Integration durch Qualifizierung" (IQ). Diese beiden Maßnahmen geben erste Hinweise, welcher Qualifizierungsbedarf bei den Menschen besteht. Das Jobcenter engagiert sich schon frühzeitig im Prozess, bevor die Zielgruppe in den Zuständigkeitsbereich des SGB II wechselt. Durch das Engagement und das Wissen kann das Jobcenter schon frühzeitig seine Integrationsprozesse strukturieren.

Projekt „Leben – Qualifizieren – Arbeiten"

Daneben wurde mit dem Projekt „Leben – Qualifizieren – Arbeiten" (LQA) im Jobcenter ein spezielles Angebot für Flüchtlinge geschaffen. Zentrales Thema in LQA ist die berufsbezogene Sprachförderung. Sie kann schon auf die sprachlichen Anforderungen in Berufsfeldern eingehen. Teilnehmen soll jeder erwerbsfähige Flüchtling, der zurzeit nicht durch Integrationskurse oder andere Angebote versorgt ist. Bei der Sprachqualifizierung gibt es drei Schwierigkeitsgrade: keine, mittlere oder gute sprachliche Vorkenntnisse. Ergänzend sind die intensiven Einzelberatungen und modularen Gruppenangebote inklusive der Möglichkeit, bei Arbeitsgelegenheiten sich in verschiedenen Arbeitsbereichen

zu erproben. Dort erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den kommunalen Beschäftigungsgesellschaften.

Groß geschrieben wird auch die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zur Durchführung von Praktika und Einstiegsqualifizierungen. Die Gruppenangebote behandeln neben Arbeitsmarktthemen, wie Bewerbungstraining oder Erwerb eines Führerscheines zur Verbesserung der Mobilität, auch soziokulturelle Themen. Beispielhaft sind zu nennen: Sozialversicherungssysteme in Deutschland, Umgang mit Banken, Abschluss von Verträgen oder ein Mobilitätstraining mit Polizei und ADAC. Für die Durchführung der Module konnten externe, auch ehrenamtliche, Referenten gewonnen werden.

Mobilitätstraining von Flüchtlingen gemeinsam mit der Polizei und weiteren Helfern als ein Baustein auf den Weg zur Qualifizierung.

Da das Jobcenter über eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung verfügt, können Integrationsmaßnahmen wie LQA eigenständig durchgeführt werden. Das Jobcenter ist hier nicht auf Dritte angewiesen. Dies erleichtert erheblich die Steuerung ins Projekt und die ständige Anpassung an neue Gegebenheiten und Anforderungen. Eine Erweiterung des Projektes für Mitte 2017 ist angedacht.

Projekt „Mütter mit Migrationshintergrund in Beschäftigung“

Das Projekt „Mütter mit Migrationshintergrund in Beschäftigung“ (MIB) richtet sich speziell an Mütter von Migrantenfamilien im Alter von 18 bis 50 Jahre. Insbesondere werden Frauen angesprochen, die nach einer Familienphase in das Erwerbsleben einsteigen oder zurückkehren wollen. Mit einem ganzheitlichen Ansatz will das Projekt Frauen dabei unterstützen, ihre soziale und berufliche Situation zu verbessern. Durch den Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Stärkung sozialer und methodischer Kompetenzen wird die Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt gefördert.

Parallel zur Projektarbeit konnte das Jobcenter Lösungen für verschiedene Probleme entwickeln, die sich schon früh stellten: Wie kann die Verständigung mit den Flüchtlingen funktionieren? Welche organisatorischen Veränderungen müssen getroffen werden, um die Arbeitsabläufe an geänderte Anforderungen anzupassen? Was ist essentiell für eine gelingende Integration in Arbeit und Gesellschaft?

Um die Flüchtlinge möglichst gut betreuen zu können, organisierte man über den Flüchtlingskoordinator des Landkreises bereits 2015 einen Dolmetscherpool. Anfang 2016 wurden für jeden Standort des Jobcenters Flüchtlingslotsen eingestellt, die vorrangig als Sprachmittler arbeiten. Neu hinzugekommen ist 2017 eine kreisweite Jobbörse, die auch in arabischer Übersetzung zur Verfügung steht.

Die erforderlichen SGB II-Anträge wurden für den Personenkreis der Flüchtlinge vereinfacht und mit weiteren Informationen auf der Homepage des Jobcenters veröffentlicht. Parallel hierzu erhielten die Ehrenamtler in etlichen Veranstaltungen wichtige Informationen für ihre Arbeit mit den Flüchtlingen.

Im Bereich Markt und Integration wurden Integrationsmanager implementiert. Es handelt sich hier um persönliche Ansprechpartner, die sich schwerpunktmäßig mit der Flüchtlings-Thematik befassen und überwiegend Flüchtlinge betreuen.

An der konzeptionellen Aufstellung wurde bereits seit Mitte 2015 gearbeitet, mit dem Ziel, eine Integrationskette zu schaffen. Jeder anerkannte Flüchtling sollte ein passendes Angebot erhalten. Wichtige Eckpunkte bei der konzeptionellen Entwicklung waren die sprachliche Qualifizierung, die Feststellung der Kompetenzen und die individuelle Begleitung, Beratung und berufliche Qualifizierung. Die Möglichkeiten der Sprachförderung werden konsequent genutzt. Ziel ist es, ein möglichst hohes Sprachniveau zu erreichen.

Alle Flüchtlinge durchlaufen möglichst früh eine zweiwöchige sprach- und kulturneutrale Kompetenzfeststellung. Diese dient der Festlegung einer späteren Integrationsstrategie und gibt Hinweise zur Berufsbiografie, zum medizinischen und psychologischen Status inklusive eventueller Traumatisierungen, zum sozialen Umfeld und zur intellektuellen Leistungsfähigkeit sowie zu Schlüsselkompetenzen. Sie beinhaltet ebenfalls eine Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern.

Durch den Aufbau der Integrationskette soll es jedem Menschen ermöglicht werden, unter Ausnutzung seiner persönlichen Stärken und individuellen Fähigkeiten dahingehend gefördert zu werden, dass eine möglichst hohe Qualifikation erreicht wird. Nur zufriedene und glückliche Menschen können unabhängig von ihrer Nationalität dauerhaft in den Arbeitsmarkt und damit untrennbar verbunden in die Gesellschaft integriert werden.

Migrationsbeauftragte des Jobcenters

Stadt Münster

Aufgrund der verstärkten Zuwanderung von geflüchteten Menschen hat die Stadt Münster 2015 eine kommunale Erstaufnahmeeinrichtung in einer ehemaligen Kaserne eingerichtet. Anfang November 2015 wurde diese in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und weiteren regionalen Partnern um den Integration Point ergänzt. Damit war Münster eine der ersten Kommunen in Nordrhein-Westfalen, die einen Integration Point als erste Anlaufstelle für geflüchtete Menschen eingerichtet hat.

Das vorrangige Ziel des Integration Points besteht darin, einen möglichst reibungslosen Übergang zwischen den Rechtskreisen bzw. den verschiedenen Aufgaben- und Themenbereichen für die geflüchteten Menschen zu gestalten und die Unterstützung, Beratung und Förderung miteinander zu verzahnen. Durch die gute Kooperation der Stadt Münster mit der Agentur für Arbeit und den weiteren externen Partnern (z. B. der Wirtschaftsförderung und den Kammern), insbesondere aber auch durch das synergetische Zusammenwirken der städtischen Ämter miteinander (insbesondere das Jobcenter und das Sozialamt), ist dies bislang sehr gut gelungen.

Eigene Fachstelle eingerichtet

Das Jobcenter der Stadt Münster hat frühzeitig entschieden, die Beratung, Förderung und Integration der geflüchteten Leistungsberechtigten in einer gesonderten Fachstelle durchzuführen, um den speziellen Bedarfen der Zielgruppe gerecht zu werden. Mit Anstieg der Zahl der leistungsberechtigen Geflüchteten im SGB II-Leistungssystem durch eine höhere Entscheidungsrate des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge ab August 2016 wurden die im Vorfeld getätigten umfangreichen Planungen für eine solche Fachstelle konkretisiert und zu Anfang September 2016 in die Tat umgesetzt. Mit dem Ziel, durch Bündelung der Kompetenzen an einem Ort durch kurze Wege eine optimale Betreuung zu gewährleisten, wurde die neue Fachstelle für leistungsberechtigte Geflüchtete in direkter Nähe zur kommunalen Erstaufnahmeeinrichtung und dem Integration Point in der ehemaligen Kaserne angesiedelt.

Parallel dazu wurde im Jobcenter die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet, die einerseits zentrale Ansprechpartnerin für die besonderen Belange der Menschen mit Migrationsvorgeschichte im Leistungssystem des SGB II ist und gleichzeitig das Jobcenter in den für die erfolgreiche Integration dieser Kundengruppe relevanten lokalen Netzwerken vertritt. Dies sind in erster Linie die anderen Ämtern und Einrichtungen der Stadt Münster (insbesondere das Sozialamt, das Ausländeramt, das Amt für Schule und Weiterbildung und das Kommunale Integrationszentrum), die Migrantenselbstorganisationen, die Bildungsträger sowie die diversen ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure in der Stadt.

Daneben ist die Migrationsbeauftragte für die Konzeption und Durchführung von Informationsveranstaltungen des Jobcenters für die Kundengruppen der leistungsberechtigten Geflüchteten und Menschen mit Migrationsvorgeschichte verantwortlich. Für Geflüchtete, die Neukunden des Jobcenters sind, werden Informationsveranstaltungen unter den Titeln „Wegweiser neu im Jobcenter“ und „Praktische Hinweise zum Leben in Münster“ abgehalten. Die Veranstaltungen finden in kleinen Gruppen von maximal 20 Personen statt, um auch Raum für Fragen der Leistungsberechtigten zu lassen. Die Veranstaltung „Wegweiser neu im Jobcenter“ dient dabei einer ersten Orientierung zu den Aufgaben des Jobcenters, den Rechten und Pflichten, die sich aus dem SGB II ergeben, und dem Ansatz „Fördern und Fordern“. Im Rahmen der Vortragsreihe „Praktische Hinweise zum Leben in Münster“ werden den Teilnehmenden verschiedene Aspekte des Lebens in Münster, wie Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Münsterpass, Gesundheitsvorsorge oder auch das Bildungs- und Teilhabepaket vermittelt. Beide Veranstaltungsreihen werden durch Dolmetscher begleitet.

„Ihr Start in das Berufsleben“

Für diejenigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte, die schon länger in Deutschland leben und schon etwas mehr als Grundkenntnisse der deutschen Sprache beherrschen, findet eine gesonderte Informationsreihe, „Ihr Start in das Berufsleben“, statt. In dieser Reihe wird versucht, einen möglichst umfassenden Blick auf die Arbeitswelt in Münster zu geben und grundlegende Informationen über alle wichtigen Aspekte zu vermitteln, die dann in der Einzelberatung individuell weiter vertieft und verfolgt werden. Im Einzelnen finden Veranstaltungen zu Themen wie Qualifizierungsmaßnahmen des Jobcenters, Schule und Ausbildungssystem, Freiwilliges Soziales Jahr/ Bundesfreiwilligendienst, Studium, Beschäftigungsverhältnisse, Stellensuche und Bewerbungsverfahren, aber auch Selbstständigkeit und Existenzgründung statt. Die Veranstaltungen der Reihe werden bewusst ohne Dolmetscher, aber in einer leichten Sprache und in Kooperation mit verschiedenen Netzwerkpartnern, wie z. B. der Handwerkskammer, der Kreishandwerkerschaft, dem Projekt Mamba[1] und den Hochschulen, durchgeführt.

Neben der Vermittlung der Inhalte geht es bei der Reihe auch darum, Möglichkeiten des Kennenlernens zwischen Arbeitgebern und Arbeitsuchenden zu schaffen. So nahmen z. B. an der Veranstaltung „Meine Zukunft im Handwerk“ in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft nicht nur Arbeitsuchende, sondern auch Arbeitgeber teil, um sich über die Fördermöglichkeiten und Dienstleistungen des Jobcenters zu informieren. Im Rahmen eines sich anschließenden speed

[1] Münsters Aktionsprogramm für Migranten und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.

datings wurden erste Kontakte geknüpft, Bewerbungsunterlagen überreicht und Vereinbarungen für ausführlichere Vorstellungsgespräche getroffen.

Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Ein wesentliches Aufgabenfeld der Migrationsbeauftragten ist auch die Information der in der Flüchtlingshilfe tätigen ehrenamtlichen Akteure in Münster. Neben der Vermittlung der Aufgaben und Möglichkeiten des Jobcenters bei den einzelnen Flüchtlingsinitiativen vor Ort wird in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Münster eine Informationsreihe „Arbeit und Ausbildung von Geflüchteten" angeboten, die sich speziell an die Gruppe der Ehrenamtlichen wendet. In der Reihe werden im Rahmen von fünf Veranstaltungen die Themen Übergang von Schule und Beruf, Freiwilligendienste (Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst), Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Aufgaben und Angebote des Jobcenters sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung behandelt.

Die Migrationsbeauftragte des Jobcenters der Stadt Münster dient als Brücke zwischen den verschiedenen Akteuren in der Betreuung und Integration der geflüchteten Menschen in der Stadt Münster. Für diese Funktion als Mittlerin, die Informationen des Jobcenters an Multiplikatoren nach außen trägt und gleichzeitig intern als Ansprechpartnerin für alle das Thema Migration betreffenden Angelegenheiten zur Verfügung steht, werden bewusst auch andere, jenseits der klassischen Informationsvermittlung des Jobcenters gelegene Mittel genutzt. So werden verstärkt die von den Geflüchteten selbst ins Leben gerufenen lokalen Medien, wie z. B. das arabisch-sprachige Radio oder auch die arabisch-sprachigen Printmedien der hiesigen Migrantenselbstorganisationen, genutzt, um die Mitglieder der Community direkt anzusprechen und über die Aufgaben und Möglichkeiten des Jobcenters zu informieren.

Die bisherigen Rückmeldungen der – internen und externen – Schnittstellenpartner sowie die Erfahrungen der Migrationsbeauftragten selbst sind durchweg positiv und bestätigen die Entscheidung, eine solche Stelle in der gewählten Form einzurichten. Die zielgruppenspezifischen Kooperationen des Jobcenters werden durch die Arbeit der Migrationsbeauftragten gestärkt und ausgebaut, und insbesondere wird Transparenz bzgl. der jeweiligen Aufgaben in der Betreuung, Beratung, Förderung und Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte geschaffen, die eine bestmögliche Nutzung von Synergieeffekten ermöglicht.

Berufliche Integration gelingt in guter Kooperation

Landkreis Biberach

Die berufliche Integration ist eine der wesentlichen Herausforderungen in der Flüchtlingsarbeit. Da für die berufliche Eingliederung je nach Aufenthaltsstatus die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter verantwortlich ist, wurde auf Anregung des Landkreises am 1.2.2016 im Jobcenter Biberach eine Büroarbeitsgemeinschaft von kommunalem Jobcenter und örtlicher Agentur für Arbeit, das Team Arbeitsintegration Flüchtlinge (AIF), gegründet. Die Erfolge nach einem Jahr können sich sehen lassen.

Unter einem Dach und aus einer Hand werden vom Team Arbeitsintegration Flüchtlinge alle wichtigen Dienstleistungen zur beruflichen Eingliederung für Flüchtlinge und Arbeitgeber erbracht. Hierzu wurde eine enge Zusammenarbeit mit dem Amt für Flüchtlinge und Integration, dem Jugendamt und den Ausländerbehörden im Kreis vereinbart.

Landkreis Biberach: Passgenaue Beratungsangebote

Kluge Netzwerkarbeit vermeidet Doppelstrukturen

Bereits seit Herbst 2015 werden gemeinsam mit den Netzwerkpartnern Strategien für die berufliche Eingliederung

entwickelt. Ziel ist es, die berufliche Integration von Flüchtlingen gemeinsam zu unterstützen und zu begleiten, ohne dass Ressourcen doppelt eingesetzt werden. Alle Beteiligten sind sich einig, dass die Erkenntnisse aus der ehrenamtlichen Arbeit einen wesentlichen Beitrag bei der beruflichen Integration der Flüchtlinge leisten. Mit dem Ehrenamt wurde daher ein strukturiertes Verfahren zur Unterstützung bei der beruflichen Integration der Flüchtlinge entwickelt, das eine Abgrenzung zwischen Haupt- und Ehrenamt umfasst und gleichzeitig verhindert, dass Arbeitgeber mit Bewerbungen überschwemmt werden.

Der Landkreis Biberach hat früh mit dem Aufbau kommunaler Strukturen und deren Vernetzung begonnen. Das Ziel, alle arbeitsfähigen Flüchtlinge im Alter bis 40 Jahre aus Ländern mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit in die Beratung zur beruflichen Eingliederung aufzunehmen, konnte dadurch zum Jahresende 2016 erreicht werden.

Wesentliches Element des Teams Arbeitsintegration Flüchtlinge ist die Zugangssteuerung. Mitarbeiter des Sozialdienstes Asyl bereiten den Erstkontakt vor. Anhand der persönlichen Situation wird dann im Team AIF entschieden, ob eine Berufsberatung im AIF stattfindet oder die Beratung über die Integrationsfachkräfte erfolgt. Der weitere Eingliederungsprozess wird durch eine Clearingstelle gesteuert. So ist sichergestellt, dass z. B. die Teilnahme an einem Integrationssprachkurs bei Flüchtlingen aus Ländern mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit schon vor der Anerkennung eingeleitet wird.

Kooperation mit Arbeitgebern

Um die Bereitschaft zur Beschäftigung von Flüchtlingen zu fördern und um persönliche Kontakte herzustellen, wurden mit Arbeitgebern mehrere Veranstaltungen in Kooperation mit der Handwerkskammer, der Kreishandwerkerschaft, Innungen und der IHK durchgeführt. Sehr erfreulich war, dass sich in den Veranstaltungen aus dem Teilnehmerkreis Unternehmer zu Wort meldeten, die über ihre positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und bei der Beschäftigung von Flüchtlingen berichteten.

Des Weiteren werden von „Kümmerern" in Kooperation mit dem Jugendamt Informationsveranstaltungen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge durchgeführt. Mit einer hohen Kontaktdichte übernehmen diese anschließend die Verantwortung, dass eine geeignete Ausbildungsstelle gefunden wird. Auch die anschließende Unterstützung im Ausbildungsverhältnis ist Aufgabe der „Kümmerer".

Frühzeitige Beschäftigung anstreben

Anspruch des Teams Arbeitsintegration Flüchtlinge ist es, jedem Flüchtling eine passgenaue Förderung durch Maßnahmen anbieten zu können. Durch Aktivierungsmaßnahmen in Arabisch werden Wartezeiten vor einem Integrationssprachkurs sinnvoll genützt. Nach dem Integrationssprachkurs ist Fördern und Fordern die Grundlage des Integrationsprozesses.

Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) während des AsylbLG-Bezugs geben Flüchtlingen die Chance, möglichst früh zu erleben, wie der Arbeitsalltag in Deutschland aussieht. Um möglichst vielen Flüchtlingen die Chance auf eine Beschäftigung zu ermöglichen, werden die FIM durch einen Mitarbeiter des AIF koordiniert und in enger Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst Asyl besetzt. Aktuell sind bereits 113 Stellen beantragt und 92 Stellen bewilligt. Derzeit arbeiten 148 Flüchtlinge in einer Arbeitsgelegenheit, rund zur Hälfte über FIM finanziert.

Bei der beruflichen Eingliederung spielt das Handwerk eine zentrale Rolle.

Die Beschäftigung in handwerklichen Tätigkeiten erfordert bei einer Arbeitsaufnahme eine Sicherheitsbelehrung durch den Arbeitgeber. Schlechte Sprachkenntnisse stellen für Arbeitgeber eine oftmals zu große Herausforderung hierfür dar. Der AIF führt daher mit einem Bildungsträger Sicherheitsunterweisungen mit Flüchtlingen in verschiedenen Sprachen durch, die von der Berufsgenossenschaft anerkannt sind.

Das kommunale Jobcenter mit aktuell 2.400 Bedarfsgemeinschaften hat sein Netzwerk strategisch erweitert. Vom Team AIF mit seinen 13 Vollzeitstellen werden aktuell 1.344 Flüchtlinge und Arbeitgeber umfassend betreut. Innerhalb eines Jahres konnten so bereits 240 Flüchtlinge in ein Arbeitsverhältnis integriert werden, 315 Flüchtlinge haben an einem Praktikum teilgenommen. 28 Flüchtlinge konnten eine Ausbildung aufnehmen, 9 Flüchtlinge absolvieren derzeit eine Einstiegsqualifizierung, die im Herbst in eine Ausbildung übergeht. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass eine berufliche Eingliederung von Flüchtlingen gelingen kann.

Hilfen für benachteiligte Jugendliche

Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Die Konstruktion des kommunalen Jobcenters und das Zusammenwirken mit weiteren kommunalen Zuständigkeiten haben sich im Landkreis Hersfeld-Rotenburg im Hinblick auf die bestmögliche Förderung benachteiligter Jugendlicher bewährt. Alle Angebote sind darauf ausgerichtet, junge Menschen zu unterstützen und zu fördern und ihnen ein selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Die Verzahnung der Aufgabenwahrnehmung des kommunalen Jobcenters mit weiteren Angeboten unter kommunaler Beteiligung zeigt, wie dieser Ansatz vor Ort in der Praxis erfolgreich gelebt wird.

Fallmanagement SGB II U25

Das kommunale Jobcenter des Landkreises Hersfeld-Rotenburg ist seit 2005 als zugelassener kommunaler Träger für die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II zuständig. Der kommunale Gedanke ist somit seit Beginn der Wahrnehmung der Aufgaben Eckpfeiler der strategischen Ausrichtung des Jobcenters und als Leitbild fest verankert.

Da das Jobcenter des Landkreises Hersfeld-Rotenburg einen wesentlichen Schwerpunkt auf die Förderung junger Menschen mit sozialer Benachteiligung setzt, verfügt es über speziell qualifizierte Fachkräfte, die ausschließlich für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 15 bis 25 Jahren zuständig sind.

Bei der Wahrnehmung der Aufgaben nutzt das Fallmanagement SGB II U25 neben dem Regelinstrumentarium des SGB II und SGB III eine Vielzahl kommunaler Angebote und Projekte und knüpft an deren Strukturen an.

Im Beratungskontext haben sich die kommunal vernetzten Strukturen als fester Bestandteil einer stimmigen und auf die Bedürfnisse des Einzelnen bezogenen Arbeit mit jungen Menschen im Landkreis etabliert.

Die im Folgenden dargestellten Angebote und Projekte zeigen, dass das kommunale Jobcenter als zentraler Akteur und Koordinator im Netzwerk der lokal tätigen Institutionen fest verankert ist. Gemeinsam tragen diese auf kommunaler Ebene dazu bei, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektive insbesondere benachteiligter Jugendlicher im Landkreis Hersfeld-Rotenburg sicherzustellen.

Schulsozialarbeit an Grund- und Gesamtschulen

Schulsozialarbeit hat im Landkreis Hersfeld-Rotenburg eine lange Tradition: Sie wurde im Jahr 1998 begonnen und ist mittlerweile an fast allen Gesamtschulen im Landkreis etabliert. Die Schulsozialarbeit an Grundschulen wurde im August 2011 bei rund einem Drittel aller Grundschulen im Landkreis eingerichtet. Sie versteht sich vom Grundsatz her überwiegend als Aufgabengebiet der Jugendhilfe und dient somit deren allgemeinen Zielen und Aufgaben.

Schulsozialarbeit im Landkreis Hersfeld-Rotenburg versteht sich als ein Angebot, das allen Schülern zur Verfügung steht, um die vernetzte präventive Zusammenarbeit zwischen Grund- und Gesamtschulen, der öffentlichen Jugendhilfe und dem Jobcenter auszubauen. Besondere Berücksichtigung finden Kinder und Jugendliche, die aufgrund von persönlichen oder familiären Belastungen sozialpädagogische Unterstützung benötigen. Weitere Zielgruppen sind die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten sowie die Lehrer. Die Schulsozialarbeit bezieht sich auf Lebensbewältigung und Lebenschancen von Kindern und Jugendlichen und trägt dazu bei, die Teilhabe am institutionellen und gesellschaftlichen Leben zu fördern. Dabei ist die Schulsozialarbeit konzeptionell im Sozialraum verankert. Je eher Schulsozialarbeit einen Zugang zu Kindern, ihren Eltern und ihrem gesamten Lebensumfeld findet, desto größer ist die Chance, dass sich Probleme im Laufe der weiteren Schullaufbahn reduzieren und bereits frühzeitig auch die Weichen für einen gelingenden Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf gestellt werden.

Um all diesen Anforderungen Rechnung tragen zu können, sind die an den Grund- und Gesamtschulen eingesetzten Schulsozialarbeiter in der Regel studierte sozialpädagogische Fachkräfte. Diese stehen im Einzelfall im engen Kontakt zu den Mitarbeitern des Jobcenters, um gemeinsam die bestmögliche Unterstützung für den jungen Menschen gewährleisten zu können.

Kommunales Übergangsmanagement

Orientiert an den Zielen des SGB II sowie des SGB VIII startete im Landkreis bereits im Jahr 2006 das Projekt „Kommunales Übergangsmanagement Schule – Beruf“. Seither wird es den Förderbedarfen der Jugendlichen und den Erfordernissen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes stetig angepasst. Um dem drohenden Fachkräftemangel, der durch die demografische Entwicklung verstärkt wird, entgegenzuwirken, hat der Landkreis schon seit vielen Jahren einen Schwerpunkt auf die Förderung in der Jugendberufshilfe gelegt. Als Träger der öffentlichen Jugendhilfe und Träger des Jobcenters übernimmt der Landkreis die Verantwortung für alle Jugendlichen in seinem Zuständigkeitsbereich, damit möglichst viele junge Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung und damit einen gesicherten Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhalten.

Seit 2011 gibt es in Hersfeld-Rotenburg Kooperationsstandards, die die Zusammenarbeit zwischen Kommunalem Übergangsmanagement und Jobcenter regeln. Ziel ist, alle relevanten Informationen unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards verfügbar zu halten und somit ein

verbindliches und aufeinander abgestimmtes Vorgehen bei der Förderplanung junger Menschen zu gewährleisten.

Bildungswegebegleitung ist die Kernaufgabe der Job Coaches. Mit ganzheitlichem Ansatz werden die Jugendlichen beraten und unterstützt, um eine realistische und an ihren Stärken und Fähigkeiten orientierte Zukunftsperspektive nach der Regelschulzeit zu entwickeln. Mittels der individuellen Förderplanung der Job Coaches soll die Zahl unversorgter Bewerber weiter reduziert werden. So wird ein gelingender Übergang in Ausbildung und Beruf ermöglicht, Fehlentscheidungen in der Berufswahl vorgebeugt, Ausbildungsabbrüche vermieden und somit die Gefahr einer späteren Arbeitslosigkeit reduziert. Derzeit sind an mehr als der Hälfte der Gesamtschulen im Landkreis Hersfeld-Rotenburg Job Coaches im Kommunalen Übergangsmanagement eingesetzt.

Qualifizierte Ausbildungsbegleitung

Für die Arbeit des Jobcenters hat sich die „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule" (QuABB) in den letzten Jahren als ein wichtiger Baustein im Beratungskontext etabliert. Mit QuABB wird das Ziel verfolgt, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu senken. Es unterstützt Auszubildende, ausbildende Betriebe und Berufsschulen, wenn Schwierigkeiten in der dualen Ausbildung auftauchen, und sichert damit den Fortgang der Ausbildung. Das Angebot wird durch den Landkreis kofinanziert.

Qualifizierung und Beschäftigung

Das Landesprogramm „Qualifizierung und Beschäftigung" richtet sich an benachteiligte junge Menschen mit einem besonderen Förderbedarf. Durch arbeitsmarktorientierte Qualifizierung und Vorbereitung auf die Anforderungen im Bereich Ausbildung und Beruf dient es der Verbesserung der Integrationschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Im Landkreis Hersfeld-Rotenburg können junge Menschen aus den Rechtskreisen SGB II, SGB VIII und AsylbLG von dem Angebot profitieren. Somit ergibt sich hier eine Aufgabenschnittmenge auf kommunaler Eben zwischen dem Jobcenter, dem Jugendamt und den zuständigen Fachdiensten Migration SGB II/Asyl. Um die Abläufe bei Zuweisung und Durchführung zu koordinieren, wurden Standards für einen geregelten Informationsfluss zwischen dem durchführenden Träger und den Verantwortlichen der verschiedenen Rechtskreise auf kommunaler Ebene entwickelt. Der Landkreis kofinanziert seit 2012 die Durchführung des Projektes vor Ort.

Haus der Berufsorientierung

2011 initiierte der Landkreis Hersfeld-Rotenburg die Veranstaltungsreihe „Fachkräfte sichern durch Ausbildung in der Region" und holte bereits zum damaligen Zeitpunkt Experten, Arbeitsmarktakteure und die Wissenschaft aus der Region an einen Tisch. Diese kommunal angestoßene Idee führte im Jahr 2013 zur Gründung des Vereins Haus der Berufsorientierung e.V.

Ziel ist es, den Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern, benachteiligten jungen Menschen eine Perspektive im Landkreis Hersfeld-Rotenburg zu bieten und die regionalen Kommunikations- und Kontaktnetzwerke zu pflegen.

Mit dem Haus der Berufsorientierung ist eine Anlaufstelle für junge Menschen, Betriebe und Schulen im Landkreis geschaffen worden, die über Ausbildungsangebote, Weiterbildung und deren Finanzierungsmöglichkeiten bei Problemen während der Ausbildung informiert.

Jobcenter und Jugendhilfe arbeiten eng zusammen

Erzgebirgskreis

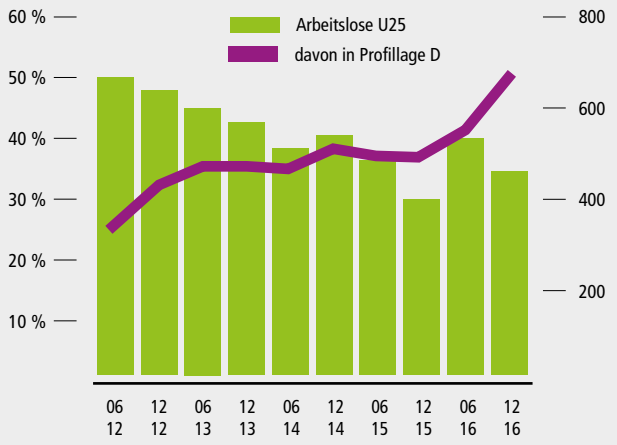
Minderjährig – gewaltbereit – drogenabhängig. Mit diesen Adjektiven könnte ein Jugendlicher beschrieben werden, der bei der Jugendhilfe des Landratsamtes Erzgebirgskreis professionellen Rat suchte und letztlich durch die Aktivitäten des Jobcenters und des Jugendamtes im Rahmen des im Landkreis gelebten Familienmanagements „auf Kurs" gebracht werden konnte. Die Vernetzung der vorhandenen Strukturen vor Ort spielte dabei eine überragende Rolle, weil während des gesamten bisherigen Betreuungszeitraumes alle Akteure gemeinsam an einem Strang zogen. Trotz einzelner Rückschritte gelang es so, das Ziel – der Beginn eines Ausbildungsverhältnisses – zu erreichen.

Mehr Jugendliche mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen verläuft nicht immer geradlinig. Viele Hindernisse und Stolpersteine sind bis zum Erwachsenenalter zu beseitigen bzw.

zu überwinden. Ein in den letzten Jahren zunehmender Anteil von Jugendlichen muss auf professionelle Angebote zurückgreifen. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Jugendlichen mit komplexen bzw. multiplen Problemlagen gestiegen. Fehlende Grundkompetenzen, Schulverweigerung, Suchtprobleme – insbesondere Drogenkonsum oder psychische Erkrankungen – sind zu beobachten (Profillage D, siehe Grafik).

Profillage D 2012 - 2016



Quellen: Arbeitslose U 25: BA-Statistik
Prozentanteil Profillage D: Auswertung Fachprogramm comp.ASS Jobcenter Erzgebirgskreis

Diese Jugendlichen müssen mit hohem bis sehr hohem Unterstützungsbedarf (wieder) allmählich an die Regelmäßigkeit des Alltages herangeführt werden. An die Schaffung von Tagesstrukturen schließt sich im günstigen Fall die Unterstützung beim Erreichen eines Schulabschlusses an, das Absolvieren einer Ausbildung und/oder eine Arbeitsaufnahme.

Die Basis der Arbeit im Jobcenter stellt dabei die zielgerichtete, individuelle und ganzheitliche Beratung und Betreuung der jungen Menschen dar. Vermittler und Fallmanager als kompetente Ansprechpartner und Begleiter, die einfühlsam auf die jungen Menschen zugehen, aber auch deren konsequente Mitarbeit einfordern, stellen dabei das Bindeglied zwischen den am gesamten Prozess beteiligten internen und externen Netzwerkpartnern dar.

Der Erzgebirgskreis nutzt dabei die sich bietenden Synergien aufgrund der Verantwortung für die Bereiche Soziales, Jugend, Gesundheit und Wirtschaft, hier insbesondere als kommunales Jobcenter und als öffentlicher Träger der Jugendhilfe. Die sich daraus ergebenden kommunalen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältiger Natur: Durch die kurzen Wege, die gezielten Abstimmungen und Aktivitäten können schnelle Hilfen und Unterstützungen aus einer Hand insbesondere für Familien, alleinerziehende Jugendliche und junge Erwachsene in besonderen bzw. schwierigen Lebenslagen angeboten werden. Im Rahmen von Gesprächen, Fallbesprechungen und Vor-Ort-Terminen werden Integrationsstrategien und Hilfepläne erarbeitet, bei Bedarf externe Netzwerkpartner einbezogen und gemeinsam Alternativen gesucht, aufgezeigt, fortgeschrieben und nachgehalten. Diese Zusammenarbeit und Vernetzung der Rechtskreise SGB II, SGB VIII, SGB XII und AsylbLG hat sich im Erzgebirgskreis bewährt und wird stetig intensiviert.

Das Beispiel …

Ein 17 Jahre junger Mann hatte für sich entschieden, dass sich sein bisheriges Leben ändern müsse. Er suchte professionellen Rat bei der Jugendhilfe. In einer ersten Vor-Ort-Analyse durch den Allgemeinen Sozialen Dienst stellten sich multiple Problemlagen dar: Drogenkonsum, dem Jugendlichen fehlten finanzielle Mittel, er besaß keinen verwertbaren Schulabschluss und es stand noch eine Gerichtsverhandlung mit einer möglichen Entscheidung zu einer geschlossenen Unterbringung aus. Insbesondere belastete ihn seine Wohnungslosigkeit, die durch den Rauswurf aus der mütterlichen Wohnung eingetreten war. Bevor er das Jugendamt aufsuchte, lebte er mehrere Monate bei Freunden und auf der Straße.

Die Mitarbeiterin des Allgemeinen Sozialen Dienstes setzte sich umgehend mit einem U25-Fallmanager des Jobcenters in Verbindung. Der Jugendliche kam der Empfehlung nach, Leistungen nach dem SGB II zu beantragen. In einem ersten Gespräch mit dem Jugendlichen, den sorgeberechtigten Elternteilen und der Vertreterin des Jugendamtes lotete der Fallmanager aus, inwieweit der Jugendliche wirklich bereit ist, sein Leben zu ändern. So war z. B. für die Teilnehmer dieser gemeinsamen Beratung der Wille des Jugendlichen spürbar, wieder den Kontakt zu den geschiedenen Eltern zu suchen.

Von Beginn an wurde mit kleinen Schritten am Vertrauensaufbau, der die Basis der Arbeit mit dem Jugendlichen darstellt, gearbeitet. Alle Maßnahmen sind ausführlich im Vorfeld besprochen und weitere Möglichkeiten oder Alternativen aufgezeigt worden. Der Jugendliche wurde bei jeder noch so kleinen Entscheidung, die letztlich in der Eingliederungsvereinbarung mit dem Jobcenter festgehalten wurde, einbezogen. Alle Beteiligten tauschten sich regelmäßig über den aktuellen Sachstand aus.

Der Betreffende konnte sich zwischenzeitlich von seiner Drogensucht befreien und hat mittlerweile einen festen Wohnsitz. Durch den Aufbau von Finanzkompetenz wurde seine finanzielle Lage stabilisiert. Beginnend mit einer Maßnahme zur allmählichen Heranführung an einen strukturierten Tagesablauf konnte sodann der Erwerb des Hauptschulabschlusses erreicht werden. Als weiterer Erfolg stand die nahtlose Aufnahme einer überbetrieblichen Ausbildung. Und nach Absprache zwischen Gericht und Jugendhilfe wurde sogar die Gerichtsverhandlung aufgrund seiner positiven Entwicklung zu Gunsten des Jugendlichen beendet.

E-Akte: Wesentliches Element moderner Verwaltung

Landkreis Tuttlingen

Der Ansatz des SGB II, Hilfe aus einer Hand zu leisten, wird im Landkreis Tuttlingen fast in Reinkultur umgesetzt. Es gibt keine Trennung von Leistung und Fallmanagement oder persönlichem Ansprechpartner und das kommunale Jobcenter ist als besondere Einrichtung Teil des Sozialamtes des Landkreises. Eine große Bandbreite an sozialen Leistungen und weitere wichtige Schnittstellen zu kommunalen Leistungen des Jugendamtes und weiteren Beratungsleistungen werden den Bürgern unter einem Dach und damit auf kurzen Wegen angeboten.

Optimierung der Verwaltungsabläufe

Der Landkreis Tuttlingen hat erkannt, dass zu einer gelingenden Umsetzung der Option und aller damit verbundener Aufgaben eine Optimierung der Verwaltungsabläufe unabdingbar ist. Die elektronische Aktenführung war seinerzeit noch kein großes Thema in der öffentlichen Verwaltung. Aus dem eigenen Sozialamt, wo die E-Akte seit dem Jahr 2002 erfolgreich umgesetzt wird, gab es dazu allerdings vielversprechende positive Erfahrungen. Der Landkreis Tuttlingen war damals mit seiner Entscheidung zur Einführung dieser modernen Bürotechnik im Sozialamt seiner Zeit weit voraus.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wird von Beginn an in den Jahren 2004/2005 im kommunalen Jobcenter die elektronische Aktenführung eingesetzt. Die Vorteile dieser innovativen Bürotechnik kommen aufgrund wachsender Aktenumfänge nun voll zum Tragen. Die Aktenführung kann weiter standardisiert werden und die zeitaufwändige klassische Aktenanlage entfällt zum großen Teil. Neue Akten können unmittelbar in elektronischer Form angelegt werden. Durch sofortiges Einscannen der Antragsunterlagen am Arbeitsplatz können große Mengen an Kopien gespart werden. Die Ablage der kopierten Antragsunterlagen entfällt. Der Informationsaustausch zwischen den einzelnen Sachgebieten wird erheblich verbessert und ist immer aktuell. Kein Vorgang liegt in irgendeiner Ablage. Die bisher notwendige mehrfache Aktenanlage bei Arbeitsaufteilung erübrigt sich.

Standardisierung der Aktenführung

Durch die Standardisierung der Aktenführung werden Vorgänge noch schneller gefunden, was gerade in Vertretungssituationen ein großer Vorteil ist. Die Such- und Auswertungsmöglichkeiten sind in einem elektronischen Archiv ungleich vielfältiger als in einem klassischen Archiv, z. B. über die Schlagwortsuche. Nicht zu unterschätzen ist überdies der ersparte Archivplatz (Schränke, Ablagen, Registraturräume etc.) und nicht zuletzt werden erhebliche Kopierkosten gespart. Durch die frei werdenden Personalmittel im

Mehr Effizienz durch elektronische Aktenführung

Sekretariatsbereich können neue Stellen in der Sachbearbeitung geschaffen werden, um den Leistungs- und Integrationsbereich zu stärken.

Das kommunale Jobcenter hat zusätzlich ein neues Zuständigkeitsmodell entwickelt. Statt nach Buchstaben oder Bezirken erfolgt die Fallverteilung anhand der Arbeitsbelastung. Die elektronische Aktenführung erlaubt hier zeitnahe Aktualisierungen und Anpassungen. Damit gelingt es auch, die leider hohe Fluktuation mit verhältnismäßig geringem Aufwand zu schultern. Und die dem Grunde nach immer aktuelle und verfügbare Akte ist für die tägliche Arbeit ein nicht hoch genug zu bewertender Vorteil.

Nach den Erfahrungen von nahezu 15 Jahren hat sich der Aufwand für das Kopieren, die Ablage und das Wiederauffinden von Dokumenten um rd. 90 % reduziert. Die Standardisierung der Aktenführung trägt zu mehr Effizienz und Transparenz bei, die die Vertretungsarbeit erleichtert, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter vereinfacht und der Aufwand bei Zuständigkeitswechseln in der Fallbearbeitung minimiert.

Effektiveres Arbeiten und zufriedenere Kunden durch Digitalisierung

Kreis Düren

Mit dem Bau seines neuen Gebäudes für das Jobcenter hat der Kreis Düren das Papier aus den Büros verbannt. Akten werden seitdem digital geführt, die Post mittlerweile elektronisch versandt. Dadurch haben sich die Bearbeitungszeiten verkürzt, die Arbeitsqualität hat sich verbessert. In der Folge ist die Zufriedenheit der Leistungsberechtigten gestiegen, die Zahl der Widersprüche hat deutlich abgenommen. Dank E-Akte kann der Kreis Düren nun auch in seiner jobcom Telearbeit anbieten, was bereits kräftig genutzt wird. Ein weiterer digitaler Meilenstein ist seit 2015 das frei zugängliche, täglich aktualisierte regionale Stellenportal.

Kostenersparnis dank Digitalisierung

Als der Kreis Düren 2010 am Zentralstandort Düren ein neues Jobcenter mit Platz für rd. 200 Arbeitsplätze gebaut hatte, drängte sich der Gedanke auf, die Papierakten durch elektronische Akten zu ersetzen. Nach einem Kostenvergleich zu Gunsten der elektronischen Aktenführung und einer Vorbereitungszeit von nur einem halben Jahr wurden Anfang 2011 die papierlosen Büros bezogen. Um einen durchgängig digitalen Workflow zu etablieren, wurde 2015 zusätzlich der Postausgang digitalisiert.

Dadurch wurden erhebliche Kosten eingespart. Im neuen Jobcenter konnte auf Aktenschränke, Lagerräume und kostenintensive Archivierungssysteme verzichtet werden. Insgesamt wird die vorhandene Gebäudefläche besser genutzt. Zusätzlich werden Verbrauchsmaterialien wie Toner, Papier und Portokosten eingespart.

E-Akte hat die Arbeit nahezu revolutioniert

Interne Arbeitsabläufe haben sich durch die Einführung der E-Akte nahezu revolutioniert. Vorbei ist die Zeit, in der Unmengen von Papierakten hin und her transportiert werden müssen, damit beispielsweise die zentralisierte Widerspruchsstelle über eingelegte Rechtsbehelfe entscheiden kann. Vorgesetzte können sich gleichermaßen wie zentralisierte Teams parallel die gleiche Akte anschauen und darin arbeiten. Der Informationsfluss innerhalb des Jobcenters hat sich hierdurch deutlich verbessert. Für die Sachbearbeiter haben sich ungeliebte Nebenarbeiten wie Ausdrucken, Lochen, Abheften, Kuvertieren oder das Heraussuchen von Akten erledigt. Mit nur wenigen Klicks wird ein Schreiben versandt und die Durchschrift gleichzeitig in der E-Akte abgelegt. Durch diese Entlastung haben die Kollegen heute mehr Zeit für die Erledigung ihrer Kernaufgaben.

Die neue Technik hat zudem dazu beigetragen, dass die Dienst- und Fachaufsicht verbessert werden konnte. Es kann nicht nur die Bearbeitung der Posteingänge besser überwacht werden, sondern bei einem Bearbeitungsstau wegen Krankheit oder Urlaub kann umgehend gegengesteuert werden. Häufen sich bspw. bei einem Team Rückstände an, die das Team selbst nicht mehr bewältigen kann, kann es bei der Post- und Antragsbearbeitung ortsunabhängig durch ein anderes Team digital unterstützt werden. Neben diesem quantitativen Aspekt führt die E-Akte auch zu einer Steigerung der Arbeitsqualität. Vorgesetzte können ohne große Mühe Arbeitsergebnisse kontrollieren und den Mitarbeitern bei inhaltlichen Fragen telefonisch bei gleichzeitiger Einsicht in eine Akte oder ein Poststück mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Effizientere Strukturen durch die E-Akte haben die Arbeit im Jobcenter revolutioniert.

Kundenfragen werden präzise beantwortet

Neben der Verkürzung der Bearbeitungsdauer hat auch die Zahl der eingelegten Widersprüche um mehr als 20 % abgenommen. Die SGB II-Bescheide sind bekanntermaßen nicht nur lang, sondern angesichts der bürokratischen Erfordernisse, die sowohl der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung der Verwaltung auferlegt haben, für die Leistungsberechtigten nur schwer verständlich. In dieser Situation greift der ratlose Bürger nicht selten zum Telefon und möchte den Inhalt in verständlichen Worten erklärt bekommen. Heute können solche Anfragen durch ständige Verfügbarkeit der digitalen Akte professionell beantwortet werden. Beim Bürger kommt dieser verbesserte Service sehr gut an.

Familienfreundlicher Arbeitgeber dank E-Akte

Auch in deutschen Bürostuben ist der Fachkräftemangel mittlerweile angekommen. Im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte gilt es daher auch für Verwaltungen, möglichst attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Das neue Output-Management

mit E-Akte und digitalem Postausgang hat dem Jobcenter des Kreises Düren ganz neue Chancen familienfreundlicher Unternehmenspolitik eröffnet. War es zu Zeiten der Papierakte aus Datenschutzgründen nahezu unmöglich, einen Telearbeitsplatz in der Sozialverwaltung anzubieten, hat die Digitalisierung mit der ortsunabhängigen Verfügbarkeit der E-Akte und dem digitalem Versand der Ausgangspost über einen Dienstleister dazu beigetragen, dass das Streben nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nicht nur ein frommer Wunsch bleibt. Heute haben schon mehr als 30 % der Mitarbeiter in der Leistungssachbearbeitung des Dürener Jobcenters einen Telearbeitsplatz.

Vorreiterrolle auch bei eigenem Stellenportal

Der „digitale Weg" des Kreises Düren ist sehr schnell auf bundesweites Interesse gestoßen. Selbst die Bundesagentur für Arbeit war vor Einführung der E-Akte in eigenen Zuständigkeitsbereichen zwei Mal mit Delegationen aus der Zentrale vor Ort in Düren, um sich ein Bild von der erfolgreichen Umsetzung eines solchen Projekts zu machen.

Vom bisherigen Erfolg beflügelt, hat man im Jobcenter des Kreises Düren nach weiteren Möglichkeiten der Digitalisierung gesucht, von denen Kunden wie auch Mitarbeiter profitieren können. So hat der Kreis im Jahr 2015 ein eigenes, besonders leistungsfähiges und vor allem für jedermann kostenlos zugängliches regionales Stellenportal im Internet in Betrieb genommen. Unter der Adresse www.jobzentrale-dn.de werden täglich automatisch alle freien Stellen aus dem Kreis Düren und der Region eingestellt. Das System berücksichtigt Angebote aus Stellenbörsen, Tageszeitungen und von Firmenhomepages, Ausbildungsstellen einbegriffen.

Völlig neue Stellenmarkttransparenz

Verschiedene Masken ermöglichen dem Nutzer eine gezielte Suche. Berufskategorien, z. B. Verkaufsberufe, lassen sich auf Berufsgruppen, z .B. Verkauf von Kraftfahrzeugen, einengen. Auch räumlich kann der Suchbereich verfeinert werden, bis auf die Ebene einer jeden kreisangehörigen Gemeinde hinab. Die einfache Darstellung aller Beschäftigungsangebote im Wohnort des Arbeitsuchenden und in den unmittelbar angrenzenden Nachbargemeinden des Kreises eröffnet damit auch mobil stark eingeschränkten Bewerbern die Perspektive auf Beschäftigung. Die Kombination der Filtermöglichkeiten für Zeitarbeit, private Arbeitsvermittlung und geringfügige Beschäftigungsangebote ermöglicht zusätzlich eine einfache Fokussierung der Bewerbungsaktivitäten in Richtung einer größeren Nachhaltigkeit. Ausbildungsplatzsuchende können in einer eigenen Rubrik gezielt nach Ausbildungsstellen suchen.

Das Stellenportal lässt sich auf jedem Computer mit Internetverbindung aufrufen. So haben nicht nur die Mitarbeiter und Kunden des Jobcenters, sondern auch allen anderen Ausbildungsplatz- oder Arbeitsuchenden einen schnellen Zugriff auf freie Stellen. Selbst wenig IT-affine Personen sind nach kurzer Einweisung in der Lage, mit wenigen Klicks passende Stellenangebote zu finden. Der Zeitaufwand für die Stellensuche hat sich für die Arbeitsuchenden selbst, aber auch für die Integrationsfachkräfte und Jobcoaches bei Beschäftigungsträgern deutlich reduziert. Diese Ressource wird nun zur Intensivierung der Kundenkontaktdichte genutzt, so dass die Zeiten bis zur nächsten Folgeberatung verkürzt und Integrationsprozesse beschleunigt werden können.

Stellenangebote in vielen Sprachen

Täglich stehen neue Stellenangebote in Form von einfachen PDF-Dateien zur Verfügung, die wie eine Tageszeitung auf-

Umfassende Stellenbörse in vielen Sprachen: www.jobzentrale-dn.de

gemacht sind und auch so genutzt werden können. Diese können entweder differenziert nach Tätigkeitsfeldern oder kreisangehörigen Gemeinden als Arbeitsorte im Kreis Düren erstellt werden und sind gut in der Arbeit mit Kleingruppen oder bei Maßnahmeträgern zu nutzen. Über einen Nachrichtenticker werden aktuelle Angebote aus dem Stellenportal auf Bildschirmen in den Warte- und Eingangsbereichen des Jobcenters angezeigt. Zudem können die Stellenangebote in dutzende Fremdsprachen und so auch ins Arabische übersetzt werden. Zusätzlich kann über einen Link zu einem Routenplaner gleich die kürzeste Verbindung mit dem ÖPNV oder mit dem eigenen Pkw angezeigt werden.

Insgesamt sind die elektronische Aktenführung und das Stellenportal eine runde Sache und ein Gewinn für alle Beteiligten.

Ausgewählte Strukturdaten der Optionskommunen im Vergleich

Die 10 Optionskommunen mit den niedrigsten SGB II-Quoten
(bezogen auf die Einwohnerzahl)

Landkreis Miesbach	**1,7 %**
Landkreis Ansbach	**1,7 %**
Landkreis Oberallgäu	**1,8 %**
Landkreis Günzburg	**1,9 %**
Landkreis Würzburg	**2,1 %**
Landkreis München	**2,2 %**
Landkreis Biberach	**2,3 %**
Enzkreis	**2,3 %**
Bodenseekreis	**2,5 %**
Landkreis Südwestpfalz	**2,8 %**

Die 10 Optionskommunen mit den höchsten SGB II-Quoten
(bezogen auf die Einwohnerzahl)

Offenbach am Main	**15,6 %**
Essen	**15,3 %**
Landkreis Uckermark	**13,8 %**
Wuppertal	**13,5 %**
Hamm	**12,2 %**
Mülheim an der Ruhr	**12,0 %**
Salzlandkreis	**11,7 %**
Kreis Recklinghausen	**11,6 %**
Wiesbaden	**11,5 %**
Landkreis Vorpommern-Rügen	**10,6 %**

Die Optionskommunen im Überblick

SGB II-Quote
(Leistungsempfänger bezogen auf die Einwohnerzahl)

Alo-SGB II
(Arbeitslosenquote im SGB II)

Alo-SGB III
(Arbeitslosenquote im SGB III)

BADEN-WÜRTTEMBERG

Optionskommunen	11
Fläche km²	10.510,16
Einwohner	3.198.864

Baden-Württemberg

Landkreis
Biberach

Landrat
Dr. Heiko Schmid
parteilos

im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2022

Fläche: 1.409,75 km² - EW: 194.019 - EW/km²: 138

Jobcenter Landkreis Biberach
Fachbereich

Baden-Württemberg

Bodenseekreis

Landrat
Lothar Wölfle
CDU

im Amt seit: 2007, gewählt bis: 2023

Fläche: 664,81 km² - EW: 212.201 - EW/km²: 319

Landratsamt Bodenseekreis
Amt

Baden-Württemberg

Enzkreis

Landrat
Karl Röckinger
parteilos

im Amt seit: 2003, gewählt bis: 2018

Fläche: 573,69 km² - EW: 196.066 - EW/km²: 342

Baden-Württemberg

Landkreis
Ludwigsburg

Landrat
Dr. Rainer Haas
parteilos

im Amt seit: 1996, gewählt bis: 2020

Fläche: 686,83 km² - EW: 534.074 - EW/km²: 778

Baden-Württemberg

Ortenaukreis

Landrat
Frank Scherer
parteilos

im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2024

Fläche: 1.860,79 km² - EW: 420.106 - EW/km²: 226

Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis - Jobcenter
Amt

Baden-Württemberg

Ostalbkreis

Landrat
Klaus Pavel
CDU

im Amt seit: 1996, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.511,57 km² - EW: 312.650 - EW/km²: 207

Baden-Württemberg

Stadt
Pforzheim

Oberbürgermeister
Gert Hager
SPD

im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2017

Fläche: 98,00 km² - EW: 122.247 - EW/km²: 1.247

Baden-Württemberg

Landkreis
Ravensburg

Landrat
Harald Sievers
CDU

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2023

Fläche: 1.631,82 km² - EW: 279.296 - EW/km²: 171

Baden-Württemberg

Stadt
Stuttgart

Oberbürgermeister
Fritz Kuhn
B90/Grüne

im Amt seit: 2013, gewählt bis: 2021

Fläche: 207,35 km² - EW: 623.738 - EW/km²: 3.008

Baden-Württemberg

Landkreis
Tuttlingen

Landrat
Stefan Bär
Freie Wähler

im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2020

Fläche: 734,35 km² - EW: 136.606 - EW/km²: 186

Kommunales Jobcenter Landkreis Tuttlingen
Abteilung

Baden-Württemberg

Landkreis
Waldshut

Landrat
Dr. Martin Kistler
FDP

im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2022

Fläche: 1.131,16 km² - EW: 167.861 - EW/km²: 148

Landkreis Waldshut - Jobcenter
Amt

BAYERN

Optionskommunen	10
Fläche km²	7.047,24
Einwohner	1.391.329

Bayern

Landkreis
Ansbach

Landrat
Dr. Jürgen Ludwig
CSU
im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.971,85 km² - EW: 181.314 - EW/km²: 92

Bayern

Stadt
Erlangen

Oberbürgermeister
Dr. Florian Janik
SPD
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 76,95 km² - EW: 108.336 - EW/km²: 1.408

Stadt Erlangen - Sozialamt: für Leistungssachbearbeitung, AöR: für Fallmanagement und Arbeitsvermittlung

Bayern

Landkreis
Günzburg

Landrat
Hubert Hafner
CSU
im Amt seit: 1996, gewählt bis: 2020

Fläche: 762,44 km² - EW: 123.153 - EW/km²: 162

Bayern

Stadt
Ingolstadt

Oberbürgermeister
Dr. Christian Lösel
CSU
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 133,37 km² - EW: 132.438 - EW/km²: 993

Bayern

Stadt
Kaufbeuren

Oberbürgermeister
Stefan Bosse
CSU
im Amt seit: 2004, gewählt bis: 2020

Fläche: 40,03 km² - EW: 42.731 - EW/km²: 1.067

Bayern

Landkreis
Miesbach

Landrat
Wolfgang Rzehak
B.90/Grüne
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 866,23 km² - EW: 98.286 - EW/km²: 113

Landkreis Miesbach
Fachbereich

Bayern

Landkreis
München

Landrat
Christoph Göbel
CSU
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 664,25 km² - EW: 340.003 - EW/km²: 512

Bayern

Landkreis
Oberallgäu

Landrat
Anton Klotz
CSU
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.528,01 km² - EW: 152.672 - EW/km²: 100

Bayern

Stadt
Schweinfurt

Oberbürgermeister
Sebastian Remelé
CSU
im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2020

Fläche: 35,70 km² - EW: 51.969 - EW/km²: 1.456

Jobcenter der Stadt Schweinfurt
Amt

Bayern

Landkreis
Würzburg

Landrat
Eberhard Nuß
CSU
im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2020

Fläche: 968,41 km² - EW: 160.427 - EW/km²: 166

Jobcenter - Landkreis Würzburg
Fachbereich

BRANDENBURG

Optionskommunen	7
Fläche km²	15.645,10
Einwohner	1.096.826

Brandenburg

Landkreis
Havelland

Landrat
Roger Lewandowski
CDU

im Amt seit: 2016, gewählt bis: 2024

Fläche: 1.727,30 km² - EW: 158.236 - EW/km²: 92

Brandenburg

Landkreis
Oberhavel

Landrat
Ludger Weskamp
SPD

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2023

Fläche: 1.808,20 km² - EW: 207.524 - EW/km²: 115

Jobcenter Oberhavel
Fachbereich

Brandenburg

Landkreis
Oder-Spree

Landrat
Rolf Lindemann
SPD

im Amt seit: 2017, gewählt bis: 2025

Fläche: 2.256,75 km² - EW: 182.397 - EW/km²: 81

PRO Arbeit - kommunales Jobcenter
Amt (bes. Einrichtg. gem. § 6a SGB II)

Brandenburg

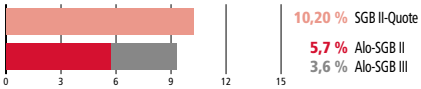
Landkreis
Ostprignitz-Ruppin

Landrat
Ralf Reinhardt
SPD

im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2018

Fläche: 2.526,56 km² - EW: 99.110 - EW/km²: 39

Kommunales Jobcenter
Amt



Brandenburg

Landkreis
Potsdam-Mittelmark

Landrat
Wolfgang Blasig
SPD

im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2024

Fläche: 2.591,94 km² - EW: 210.910 - EW/km²: 81

Brandenburg

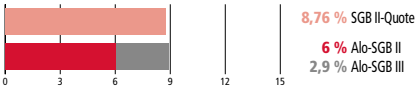
Landkreis
Spree-Neiße

Landrat
Harald Altekrüger
CDU

im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2018

Fläche: 1.657,43 km² - EW: 117.635 - EW/km²: 71

Jobcenter Spree-Neiße
Eigenbetrieb



Brandenburg

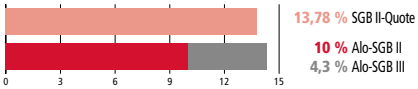
Landkreis
Uckermark

Landrat
Dietmar Schulze
SPD

im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2018

Fläche: 3.076,92 km² - EW: 121.014 - EW/km²: 39

Jobcenter Uckermark
Amt



HESSEN

Optionskommunen	16
Fläche km²	12.239,33
Einwohner	3.679.359

Hessen

Kreis
Bergstraße

Landrat
Christian Engelhardt
CDU

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2021

Fläche: 719,52 km² - EW: 266.928 - EW/km²: 371

Neue Wege Kreis Bergstraße - Jobcenter
Eigenbetrieb

Hessen

Landkreis
Darmstadt-Dieburg

Landrat
Klaus Peter Schellhaas
SPD

im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2021

Fläche: 658,65 km² - EW: 292.773 - EW/km²: 445

Kreisagentur f. Beschäftigung Darmstadt-Dieburg, Kommunales Jobcenter - Hauptabteilung der Kreisverwaltung

Hessen

Landkreis
Fulda

Landrat
Bernd Woide
CDU
im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2018

Fläche: 1.380,40 km² - EW: 220.132 - EW/km²: 159

Amt für Arbeit und Soziales
Fachdienst der Kreisverwaltung

Hessen

Hochtaunuskreis

Landrat
Ulrich Krebs
CDU
im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2018

Fläche: 482,02 km² - EW: 233.427 - EW/km²: 484

Geschäftsbereich Arbeit - Jobcenter
Amt

Hessen

Main-Taunus-Kreis

Landrat
Michael Cyriax
CDU
im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2023

Fläche: 222,39 km² - EW: 232.848 - EW/km²: 1.047

Main-Taunus-Kreis
Amt

Hessen

Kreis
Offenbach

Landrat
Oliver Quilling
CDU
im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2022

Fläche: 356,30 km² - EW: 347.357 - EW/km²: 975

Kommunales Jobcenter
AöR

Hessen

Vogelsbergkreis

Landrat
Manfred Görig
SPD
im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2018

Fläche: 1.458,99 km² - EW: 107.256 - EW/km²: 74

Kommunale Vermittlungsagentur Vogelsbergkreis
Sachgebiet im Amt für Soziale Sicherung

Hessen

Kreis
Groß-Gerau

Landrat
Thomas Will
SPD
im Amt seit: 2010, gewählt bis: 2022

Fläche: 453,04 km² - EW: 266.042 - EW/km²: 587

Hessen

Lahn-Dill-Kreis

Landrat
Wolfgang Schuster
SPD
im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2018

Fläche: 1.066,52 km² - EW: 253.167 - EW/km²: 237

Hessen

Landkreis
Marburg-Biedenkopf

Landrätin
Kirsten Fründt
SPD
im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.262,55 km² - EW: 245.241 - EW/km²: 194

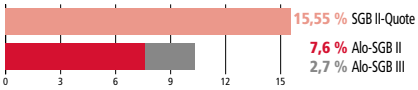
KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf
Fachbereich

Hessen

Stadt
Offenbach

Oberbürgermeister
Horst Schneider
SPD
im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2017

Fläche: 44,89 km² - EW: 123.734 - EW/km²: 2.756



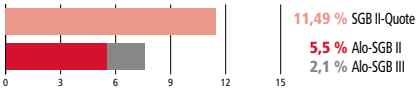
Hessen

Stadt
Wiesbaden

Oberbürgermeister
Sven Gerich
SPD
im Amt seit: 2013, gewählt bis: 2019

Fläche: 203,93 km² - EW: 276.218 - EW/km²: 1.354

Jobcenter der Landeshauptstadt Wiesbaden
Amt



Hessen

Landkreis
Hersfeld-Rotenburg

Landrat
Dr. Michael Koch
CDU
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.097,12 km² - EW: 121.166 - EW/km²: 110

Jobcenter Kommunale Vermittlung in Arbeit
Amt

Hessen

Main-Kinzig-Kreis

Landrat
Thorsten Stolz
SPD
im Amt seit: 2017, gewählt bis: 2023

Fläche: 1.397,55 km² - EW: 411.956 - EW/km²: 295

Kommunales Center für Arbeit (KCA)
AöR

Hessen

Odenwaldkreis

Landrat
Frank Matiaske
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2021

Fläche: 623,98 km² - EW: 97.000 - EW/km²: 155

Kommunales Jobcenter des Odenwaldkreises
Amt

Hessen

Rheingau-Taunus-Kreis

Landrat
Frank Kilian
parteilos
im Amt seit: 2017, gewählt bis: 2023

Fläche: 811,48 km² - EW: 184.114 - EW/km²: 227

Kreisausschuss des Rheingau-Taunus-Kreises
Fachdienst des Kreisausschusses

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Optionskommunen	1
Fläche km²	3.207,38
Einwohner	224.820

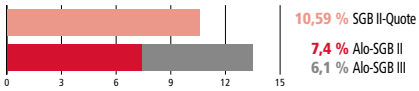
Mecklenburg-Vorpommern

Landkreis
Vorpommern-Rügen

Landrat
Ralf Drescher
CDU

im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2018

Fläche: 3.207,38 km² - EW: 224.820 - EW/km²: 70



NIEDERSACHSEN

Optionskommunen	16
Fläche km²	20.375,01
Einwohner	2.818.782

Niedersachsen

Landkreis
Ammerland

Landrat
Jörg Bensberg
parteilos

im Amt seit: 2001, gewählt bis: 2021

Fläche: 728,38 km² - EW: 121.435 - EW/km²: 167

Jobcenter Ammerland
Amt

Niedersachsen

Landkreis
Aurich

Landrat
Harm-Uwe Weber
SPD

im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2019

Fläche: 1.283,99 km² - EW: 189.199 - EW/km²: 147

Niedersachsen

Landkreis
Emsland

Landrat
Reinhard Winter
CDU

im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2019

Fläche: 2.882,07 km² - EW: 319.488 - EW/km²: 111

Landkreis Emsland, Jobcenter
Fachbereich innerhalb der Kreisverwaltung

Niedersachsen

Landkreis
Friesland

Landrat
Sven Ambrosy
SPD

im Amt seit: 2003, gewählt bis: 2019

Fläche: 607,71 km² - EW: 97.900 - EW/km²: 161

Niedersachsen

Landkreis
Göttingen

Landrat
Bernhard Reuter
SPD

im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2019

Fläche: 1.753,41 km² - EW: 329.538 - EW/km²: 188

Jobcenter Landkreis Göttingen
Amt

Niedersachsen

Landkreis
Grafschaft Bentheim

Landrat
Friedrich Kethorn
CDU

im Amt seit: 2005, gewählt bis: 2019

Fläche: 980,84 km² - EW: 135.662 - EW/km²: 138

Grafschafter Jobcenter, Landkreis Grafschaft Bentheim
Abteilung

Niedersachsen

Landkreis
Heidekreis

Landrat
Manfred Ostermann
parteilos

im Amt seit: 2007, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.873,72 km² - EW: 140.264 - EW/km²: 75

Jobcenter Heidekreis
Fachbereich Soziales

Niedersachsen

Landkreis
Leer

Landrat
Matthias Groote
SPD

im Amt seit: 2016, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.067,74 km² - EW: 167.548 - EW/km²: 157

Zentrum für Arbeit - Jobcenter Landkreis Leer
Regiebetrieb

Niedersachsen

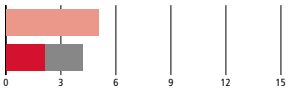
Landkreis
Oldenburg

Landrat
Carsten Harings
parteilos

im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.063,16 km² - EW: 128.608 - EW/km²: 121

Landkreis Oldenburg Amt für Arbeit und soziale Sicherung, Jobcenter - Amt



5,07 % SGB II-Quote
2,1 % Alo-SGB II
2,1 % Alo-SGB III

Niedersachsen

Landkreis
Osnabrück

Landrat
Dr. Michael Lübbersmann
CDU

im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2019

Fläche: 2.121,63 km² - EW: 358.079 - EW/km²: 169

MaßArbeit jobcenter Landkreis Osnabrück
kAöR

4,18 % SGB II-Quote
1,8 % Alo-SGB II
1,9 % Alo-SGB III

Niedersachsen

Landkreis
Osterholz

Landrat
Bernd Lütjen
SPD

im Amt seit: 2013, gewählt bis: 2021

Fläche: 650,81 km² - EW: 113.579 - EW/km²: 175

Landkreis Osterholz
Amt

3,99 % SGB II-Quote
2,1 % Alo-SGB II
1,9 % Alo-SGB III

Niedersachsen

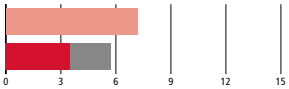
Landkreis
Peine

Landrat
Franz Einhaus
SPD

im Amt seit: 2000, gewählt bis: 2021

Fläche: 534,97 km² - EW: 132.320 - EW/km²: 247

Landkreis Peine Jobcenter
eigener Fachdienst



7,18 % SGB II-Quote
3,5 % Alo-SGB II
2,2 % Alo-SGB III

Niedersachsen

Landkreis
Rotenburg (Wümme)

Landrat
Hermann Luttmann
CDU

im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2021

Fläche: 2.070,45 km² - EW: 163.253 - EW/km²: 79

Jobcenter Landkreis Rotenburg (Wümme)
Amt

4,22 % SGB II-Quote
2,7 % Alo-SGB II
1,9 % Alo-SGB III

Niedersachsen

Landkreis
Schaumburg

Landrat
Jörg Farr
SPD

im Amt seit: 2011, gewählt bis: 2019

Fläche: 675,57 km² - EW: 156.206 - EW/km²: 231

6,79 % SGB II-Quote
4 % Alo-SGB II
2,5 % Alo-SGB III

Niedersachsen

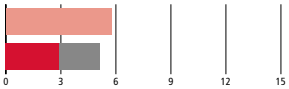
Landkreis
Verden

Landrat
Peter Bohlmann
SPD

im Amt seit: 2005, gewählt bis: 2019

Fläche: 787,97 km² - EW: 134.645 - EW/km²: 171

Fachdienst Arbeit Komm. Jobcenter Verden
Amt bzw. für den aktiven Bereich KAöR



5,76 % SGB II-Quote
2,9 % Alo-SGB II
2,2 % Alo-SGB III

Niedersachsen

Landkreis
Wittmund

Landrat
Holger Heymann
SPD

im Amt seit: 2016, gewählt bis: 2021

Fläche: 656,57 km² - EW: 57.173 - EW/km²: 87

6,16 % SGB II-Quote
3,4 % Alo-SGB II
5,3 % Alo-SGB III

NORDRHEIN-WESTFALEN

Optionskommunen	18
Fläche km²	15.410,76
Einwohner	5.864.112

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Borken

Landrat
Dr. Kai Zwicker
CDU

im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.420,98 km² - EW: 369.666 - EW/km²: 260

Jobcenter im Kreis Borken
Amt

4,34 % SGB II-Quote
2,3 % Alo-SGB II
1,7 % Alo-SGB III

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Coesfeld

Landrat
Dr. Christian Schulze Pellengahr
CDU

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.112,04 km² - EW: 218.401 - EW/km²: 196

jobcenter Kreis Coesfeld
Abteilung

3,67 % SGB II-Quote
1,5 % Alo-SGB II
1,7 % Alo-SGB III

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Düren

Landrat
Wolfgang Spelthahn
CDU

im Amt seit: 1999, gewählt bis: 2020

Fläche: 941,37 km² - EW: 262.828 - EW/km²: 279

Kreis Düren
Amt

8,40 % SGB II-Quote
5,1 % Alo-SGB II
2,2 % Alo-SGB III

Nordrhein-Westfalen

Ennepe-Ruhr-Kreis

Landrat
Olaf Schade
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 409,64 km² - EW: 325.954 - EW/km²: 796

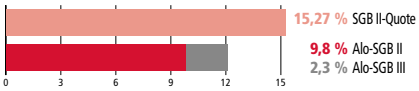
Jobcenter EN
Amt der Kreisverwaltung

Nordrhein-Westfalen

Stadt
Essen

Oberbürgermeister
Thomas Kufen
CDU
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 210,34 km² - EW: 582.624 - EW/km²: 2.770



Nordrhein-Westfalen

Kreis
Gütersloh

Landrat
Dr. h.c. Sven-Georg Adenauer
CDU
im Amt seit: 1999, gewählt bis: 2020

Fläche: 969,21 km² - EW: 360.642 - EW/km²: 372

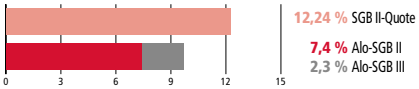
Nordrhein-Westfalen

Stadt
Hamm

Oberbürgermeister
Thomas Hunsteger-Petermann
CDU
im Amt seit: 1999, gewählt bis: 2020

Fläche: 226,43 km² - EW: 179.397 - EW/km²: 792

Kommunales JobCenter Hamm
AöR



Nordrhein-Westfalen

Hochsauerlandkreis

Landrat
Dr. Karl Schneider
CDU
im Amt seit: 2005, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.960,17 km² - EW: 263.762 - EW/km²: 135

Hochsauerlandkreis
Fachdienst Jobcenter

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Kleve

Landrat
Wolfgang Spreen
CDU
im Amt seit: 2004, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.232,99 km² - EW: 310.337 - EW/km²: 252

Kreis Kleve
Verwaltung

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Lippe

Landrat
Dr. Axel Lehmann
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.246,21 km² - EW: 350.750 - EW/km²: 281

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Minden-Lübbecke

Landrat
Dr. Ralf Niermann
SPD
im Amt seit: 2007, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.152,41 km² - EW: 313.050 - EW/km²: 272

Amt proArbeit Jobcenter
Amt

Nordrhein-Westfalen

Stadt
Mülheim an der Ruhr

Oberbürgermeister
Ulrich Scholten
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 91,28 km² - EW: 169.278 - EW/km²: 1.854

Jobcenter Sozialagentur Stadt Mülheim a.d. Ruhr
Amt

Nordrhein-Westfalen

Stadt
Münster

Oberbürgermeister
Markus Lewe
CDU
im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2020

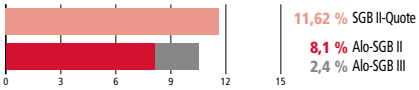
Fläche: 303,28 km² - EW: 310.039 - EW/km²: 1.022

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Recklinghausen

Landrat
Cay Süberkrüb
SPD
im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2020

Fläche: 761,31 km² - EW: 617.807 - EW/km²: 812

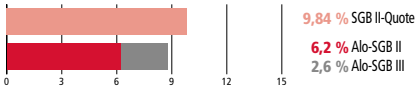


Nordrhein-Westfalen

Stadt
Solingen

Oberbürgermeister
Tim Kurzbach
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 89,54 km² - EW: 158.726 - EW/km²: 1.773



Nordrhein-Westfalen

Kreis
Steinfurt

Landrat
Dr. Klaus Johannes Effing
CDU
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 1.795,76 km² - EW: 443.374 - EW/km²: 247

Jobcenter Kreis Steinfurt
Amt

Nordrhein-Westfalen

Kreis
Warendorf

Landrat
Dr. Olaf Gericke
CDU
im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2020

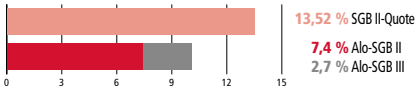
Fläche: 1.319,41 km² - EW: 277.431 - EW/km²: 210

Nordrhein-Westfalen

Stadt
Wuppertal

Oberbürgermeister
Andreas Mucke
SPD
im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2020

Fläche: 168,39 km² - EW: 350.046 - EW/km²: 2.079



RHEINLAND-PFALZ

Optionskommunen	5
Fläche km²	3.861,06
Einwohner	648.939

Rheinland-Pfalz

Landkreis
Kusel

Landrat
Dr. Winfried Hirschberger
SPD

im Amt seit: 1985, gewählt bis: 2017

Fläche: 573,34 km² - EW: 70.997 - EW/km²: 124

Rheinland-Pfalz

Landkreis
Mainz-Bingen

Landrat
Claus Schick
SPD

im Amt seit: 1992, gewählt bis: 2017

Fläche: 605,74 km² - EW: 208.749 - EW/km²: 345

Rheinland-Pfalz

Landkreis
Mayen-Koblenz

Landrat
Dr. Alexander Saftig
CDU

im Amt seit: 2009, gewählt bis: 2024

Fläche: 817,27 km² - EW: 211.925 - EW/km²: 259

Rheinland-Pfalz

Landkreis
Südwestpfalz

Landrat
Hans Jörg Duppré
CDU

im Amt seit: 1979, gewählt bis: 2017

Fläche: 953,67 km² - EW: 96.474 - EW/km²: 101

Kommunales Jobcenter, Landkreis Südwestpfalz
Abteilung

Rheinland-Pfalz

Landkreis
Vulkaneifel

Landrat
Heinz-Peter Thiel
parteilos

im Amt seit: 2013, gewählt bis: 2021

Fläche: 911,04 km² - EW: 60.794 - EW/km²: 67

JobCenter - Landkreis Vulkaneifel
Einbindung in die Abt. Arbeit u. Soziales

SAARLAND

Optionskommunen	3
Fläche km²	1.353,65
Einwohner	430.485

Saarland

Landkreis
Saarlouis

Landrat
Patrik Lauer
SPD

im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2019

Fläche: 459,03 km² - EW: 197.009 - EW/km²: 429

Saarland

Saarpfalz-Kreis

Landrat
Dr. Theophil Gallo
SPD

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2025

Fläche: 418,39 km² - EW: 144.584 - EW/km²: 346

Saarland

Landkreis
St. Wendel

Landrat
Udo Recktenwald
CDU

im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2022

Fläche: 476,23 km² - EW: 88.892 - EW/km²: 187

Landkreis St. Wendel - Kommunale Arbeitsförderung
Eigenständiges Dezernat i.d. Kreisverwaltung

SACHSEN

Optionskommunen	5
Fläche km²	9.440,90
Einwohner	1.417.590

Sachsen

Landkreis
Bautzen

Landrat
Michael Harig
CDU

im Amt seit: 2001, gewählt bis: 2022

Fläche: 2.395,60 km² - EW: 306.273 - EW/km²: 128

Jobcenter Landkreis Bautzen
Dezernat

Sachsen

Erzgebirgskreis

Landrat
Frank Vogel
CDU

im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2022

Fläche: 1.827,90 km² - EW: 347.665 - EW/km²: 190

Sachsen

Landkreis
Görlitz

Landrat
Bernd Lange
CDU

im Amt seit: 2001, gewählt bis: 2022

Fläche: 2.111,42 km² - EW: 260.000 - EW/km²: 123

Jobcenter Fachdienst Beschäftigung und Arbeit
Amt

Sachsen

Landkreis
Leipzig

Landrat
Henry Graichen
CDU

im Amt seit: 2015, gewählt bis: 2022

Fläche: 1.651,39 km² - EW: 258.408 - EW/km²: 156

Kommunales Jobcenter Landkreis Leipzig
Amt

Sachsen

Landkreis
Meißen

Landrat
Arndt Steinbach
CDU

im Amt seit: 2003, gewählt bis: 2022

Fläche: 1.454,59 km² - EW: 245.244 - EW/km²: 169

Landkreis Meißen
Amt

SACHSEN-ANHALT

Optionskommunen	6
Fläche km²	10.125,19
Einwohner	1.039.554

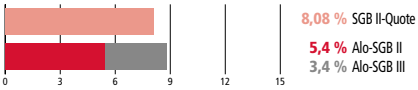
Sachsen-Anhalt

Altmarkkreis Salzwedel

Landrat
Michael Ziche
CDU

im Amt seit: 2008, gewählt bis: 2022

Fläche: 2.293,05 km² - EW: 86.164 - EW/km²: 38



Sachsen-Anhalt

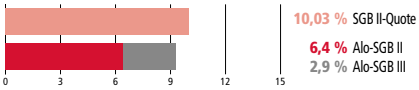
Landkreis
Anhalt-Bitterfeld

Landrat
Uwe Schulze
CDU

im Amt seit: 2001, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.453,53 km² - EW: 164.817 - EW/km²: 113

Jobcenter - Kommunale AöR für Beschäftigung und Arbeit (KomBA-ABI)



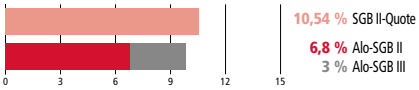
Sachsen-Anhalt

Burgenlandkreis

Landrat
Götz Ulrich
CDU

im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.413,69 km² - EW: 184.081 - EW/km²: 130



Sachsen-Anhalt

Landkreis
Harz

Landrat
Martin Skiebe
CDU

im Amt seit: 2013, gewählt bis: 2020

Fläche: 2.104,52 km² - EW: 221.366 - EW/km²: 105

Kommunale Beschäftigungsagentur Jobcenter Landkreis Harz - Eigenbetrieb

Sachsen-Anhalt

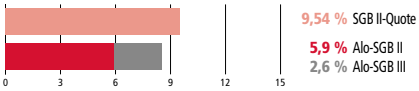
Saalekreis

Landrat
Frank Bannert
CDU

im Amt seit: 2007, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.433,67 km² - EW: 186.431 - EW/km²: 130

Eigenbetrieb für Arbeit - Jobcenter Saalekreis
Eigenbetrieb



Sachsen-Anhalt

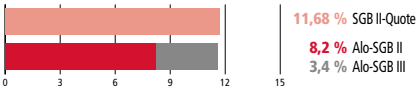
Salzlandkreis

Landrat
Markus Bauer
SPD

im Amt seit: 2014, gewählt bis: 2021

Fläche: 1.426,73 km² - EW: 196.695 - EW/km²: 138

Jobcenter Salzlandkreis
Eigenbetrieb



SCHLESWIG-HOLSTEIN

Optionskommunen	2
Fläche km²	4.154
Einwohner	360.799

Schleswig-Holstein

Kreis
Nordfriesland

Landrat
Dieter Harrsen
Wählergemeinschaft Nordfriesland

im Amt seit: 2007, gewählt bis: 2019

Fläche: 2.082,76 km² - EW: 163.960 - EW/km²: 79

Kreis Nordfriesland
Fachbereich

Schleswig-Holstein

Kreis
Schleswig-Flensburg

Landrat
Dr. Wolfgang Buschmann
parteilos

im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2018

Fläche: 2.071,31 km² - EW: 196.839 - EW/km²: 95

Kreis Schleswig-Flensburg, Der Landrat
Fachbereich

THÜRINGEN

Optionskommunen	4
Fläche km²	3.114,54
Einwohner	436.589

Thüringen

Landkreis
Eichsfeld

Landrat
Dr. Werner Henning
CDU

im Amt seit: 1990, gewählt bis: 2018

Fläche: 943,07 km² - EW: 101.325 - EW/km²: 107

Grundsicherungsamt Jobcenter des Landkreises Eichsfeld
Amt

Thüringen

Landkreis
Greiz

Landrätin
Martina Schweinsburg
CDU

im Amt seit: 1990, gewählt bis: 2018

Fläche: 845,98 km² - EW: 101.114 - EW/km²: 120

Thüringen

Stadt
Jena

Oberbürgermeister
Dr. Albrecht Schröter
SPD

im Amt seit: 2006, gewählt bis: 2018

Fläche: 114,76 km² - EW: 109.527 - EW/km²: 954

jenarbeit
Eigenbetrieb der Stadt Jena

Thüringen

Landkreis
Schmalkalden-Meiningen

Landrat
Peter Heimrich
SPD

im Amt seit: 2012, gewählt bis: 2018

Fläche: 1.210,73 km² - EW: 124.623 - EW/km²: 103

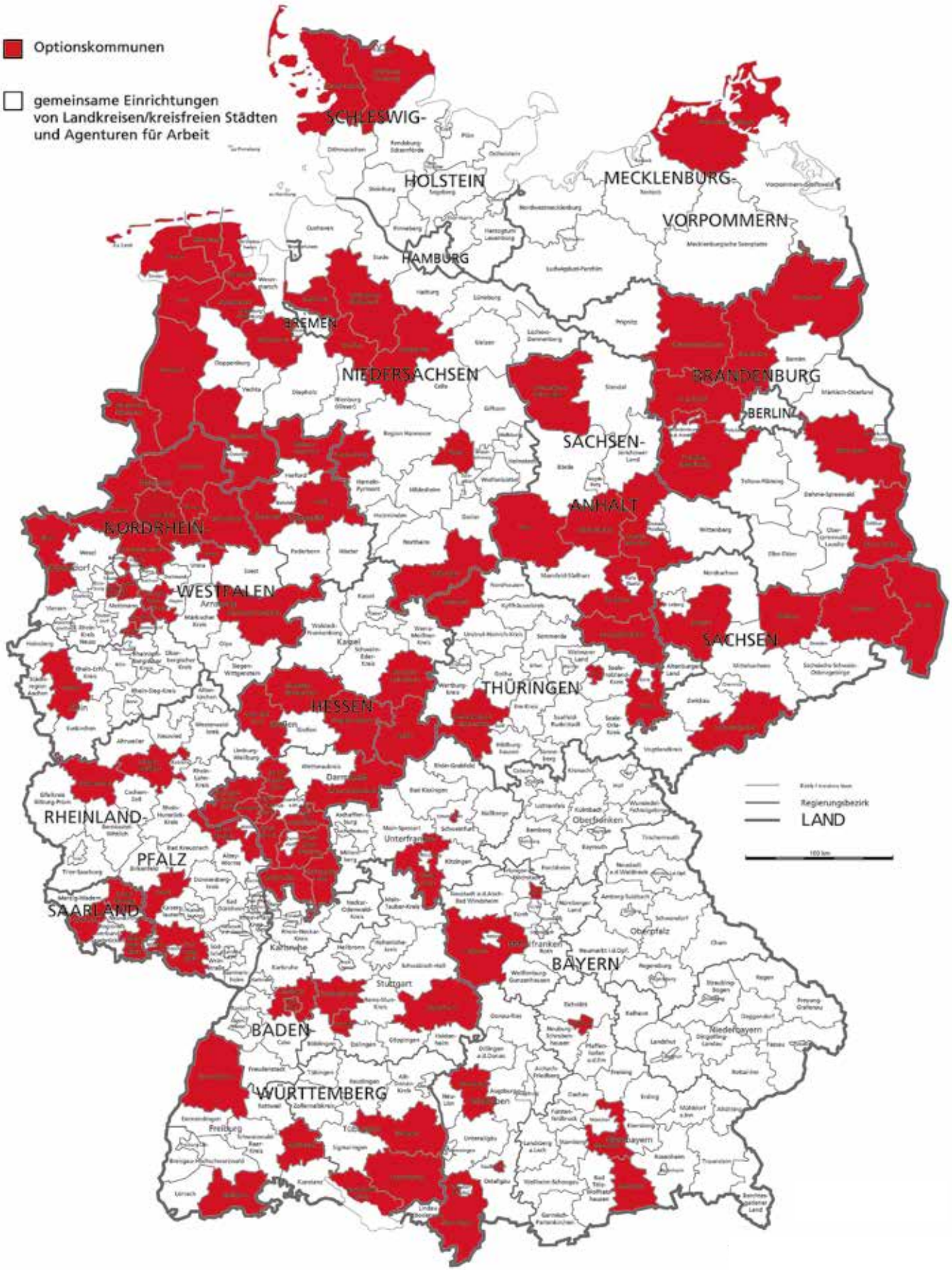
Ausgewählte Strukturdaten der Optionskommunen im Vergleich

Die 10 einwohnerstärksten Optionskommunen

Stuttgart	**623.738**
Kreis Recklinghausen	**617.807**
Essen	**582.624**
Landkreis Ludwigsburg	**534.074**
Kreis Steinfurt	**443.374**
Ortenaukreis	**420.106**
Main-Kinzig-Kreis	**411.956**
Kreis Borken	**369.666**
Kreis Gütersloh	**360.642**
Landkreis Osnabrück	**358.079**

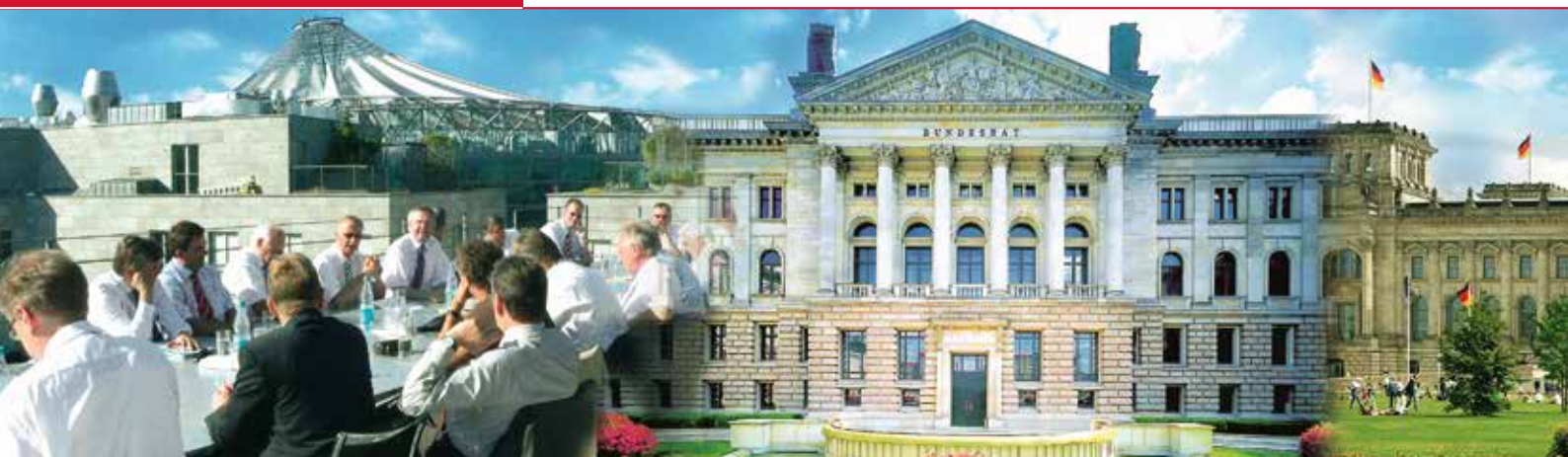
Die 10 einwohnerschwächsten Optionskommunen

Landkreis Friesland	**97.900**
Odenwaldkreis	**97.000**
Landkreis Südwestpfalz	**96.474**
Landkreis St. Wendel	**88.892**
Altmarkkreis Salzwedel	**86.164**
Landkreis Kusel	**70.997**
Landkreis Vulkaneifel	**60.794**
Landkreis Wittmund	**57.173**
Schweinfurt	**51.969**
Kaufbeuren	**42.731**



© Deutscher Landkreise (DLT)

November 2016

DEUTSCHER
LANDKREISTAG

Deutscher Landkreistag
Ulrich-von-Hassell-Haus
Lennéstraße 11
10785 Berlin
Tel. 0 30/59 00 97-3 09
Fax 0 30/59 00 97-4 00
www.landkreistag.de
info@landkreistag.de