

Stand: 03.11.2022



Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

Hochsauerlandkreis

Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
 - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
 - 1. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden
 - 2. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen
 - 3. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen
 - C. Ausschöpfung interner Potentiale
-

A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

Budget:

Das Jobcenter Hochsauerlandkreis geht nach der vorläufigen Mittelzuteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für das Jahr 2023 von einem Gesamtbudget SGB II in Höhe von 20,69 Mio. Euro für die Eingliederung und Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. Das sind rund 1,78 Mio. Euro weniger als im Jahr 2022.

Das BMAS stellt im Jahr 2023 voraussichtlich folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

1. für Verwaltungs- und Sachkosten rd. 11,95 Mio. Euro,
2. für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit rd. 8,74 Mio. Euro.

Das Jobcenter Hochsauerlandkreis hat sich seit Beginn der Aufgabenübernahme nach dem SGB II mit Beteiligung des Arbeitsmarktpolitischen Beirats für eine zielgerichtete und konstante Aufgabenausführung mit angemessenen Betreuungsschlüsseln im unmittelbaren Kundenbezug ausgesprochen. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, ist für die Finanzierung entsprechender Personalkapazitäten eine Mittelumschichtung von voraussichtlich 1,20 Mio. Euro aus dem Eingliederungsbudget zugunsten des Verwaltungskostenbudgets erforderlich.

Personal:

Im Hochsauerlandkreis wird das operative Geschäft des Jobcenters im Rahmen des Delegationsmodells durch die zwölf Städte und Gemeinden in der Region wahrgenommen. Dem Hochsauerlandkreis obliegt im Wesentlichen die koordinierende und weisungsgebende Gesamtsteuerung, die Finanzverantwortung, das Controlling sowie die Widerspruchssachbearbeitung und die Prozessvertretung in sozialgerichtlichen Klageverfahren. Ebenso sind die Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18e SGB II) und der Außendienst zentral angedockt.

Im Hochsauerlandkreis sind bei den Jobcentern in den Städten und Gemeinden bzw. in der Kreisverwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit insgesamt ca. 168 Vollzeitäquivalenten beschäftigt (Stand: Dezember 2021). Aus dieser Personalbesetzung ergeben sich aktuell folgende Betreuungsschlüssel:

Fallmanagement U25:	1 : 65 eLb
Fallmanagement Ü25:	1 : 135 eLb
Leistungssachbearbeitung:	1 : 95 BG

Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

Bitte wählen Sie aus den folgenden sechs Schwerpunktthemen drei Themen aufgrund Ihrer regionalen Betroffenheit aus:

- I. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.
- II. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen.
- III. Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung.
- IV. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen.
- V. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.
- VI. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

B.1 Schwerpunktthema 1: Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Rückblickend musste sich der Arbeitsmarkt in der Region des Hochsauerlandkreises in den vergangenen 15 Jahren unterschiedlichsten Krisenszenarien stellen, wobei festzustellen ist, dass der Arbeitsmarkt insgesamt an Robustheit zugenommen hat. Dennoch besteht weiterhin eine hohe verfestigte Arbeitslosigkeit, welche u.a. im Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende oftmals mit einem längerfristigen Leistungsbezug einhergeht. Daher lohnen sich in der Aufgabenumsetzung des SGB II weiterhin sämtliche Bemühungen, gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug anzukämpfen.

Nach einem kräftigen wirtschaftlichen Einbruch während der Corona-Pandemie zeigten sich gleichermaßen überproportionale Aufholeffekte nach Beendigung der Lockdown-Phasen. Im Ergebnis ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der vergangenen zwei Jahre um 2,9 Prozent (März 2020/März 2022) gestiegen. Diese Tatsache hat zum einen die Arbeitslosigkeit in der Gesamtrechnung, zum anderen die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit in der Region des Hochsauerlandkreises deutlich positiv beeinflusst.

Im Berichtsmonat September 2022 lag die absolute Zahl der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen bei 1.830 Personen, damit 258 Personen bzw. 12,4 Prozent unter Vorjahresniveau. Unter Zugrundelegung der Datenlage Juni 2022 konnte die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden binnen Jahresfrist um 6,6 Prozent gesenkt werden.

57,2 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten befinden sich aktuell (Stand Juni 2022) im Langzeitleistungsbezug. Zwar liegt dieser Anteilswert deutlich unter dem Vergleichswert auf Landesebene (68,8 Prozent), dennoch ist es weiterhin Ziel, die Hilfebedürftigkeit für diesen Personenkreis zu reduzieren. Sowohl bei Betrachtung des Personenkreises der Langzeitarbeitslosen als auch der Langzeitleistungsbezieher lohnt der Blick auf Zielgruppenproblematiken. So liegt eine höhere Betroffenheit beispielsweise beim Personenkreis der Migranten, hier insbesondere mit Fluchthintergrund, beim Personenkreis der Frauen, beim Personenkreis der Älteren sowie der Ungelernten.

Für das Geschäftsjahr 2023 ist es Ziel, sowohl die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit als auch von Langzeitleistungsbezug im Rechtskreis des SGB II zu reduzieren. In diesem Zusammenhang muss jedoch berücksichtigt werden, dass der stichtagbezogene Zugang der

ukrainischen Geflüchteten in das Leistungssystem des SGB II im Kalenderjahr 2023 deutlich negative Auswirkungen auf die statistische Größe der Langzeitarbeitslosen haben wird. Es wird angestrebt, den Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II im Jahresverlauf 2023 unter 52,0 Prozent zu halten. Hinsichtlich der Bekämpfung des Langzeitleistungsbezugs wird auf die Planungsdaten zur Bestandsveränderung und Integrationsquote im Datenblatt der Angebotswerte 2023 verwiesen.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. des Langzeitleistungsbezugs bedarf es in der strategischen Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsansätze und Aktivitäten unterschiedlicher Hebel, welche teilweise ineinandergreifen, aufeinander aufbauen und deren Wirkung ebenso von kaum beeinflussbaren Faktoren, wie z.B. den aktuellen Auswirkungen der Kriegshandlungen in der Ukraine, der Fortentwicklung der Energiepreiskrise sowie der Liefer- und Versorgungsengpässe, abhängen. Daneben ist zu berücksichtigen, dass die geplante Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Einführung des Bürgergeldes interne Potentiale binden und parallel neue Kundengruppen generieren wird. Somit hat sich das Jobcenter Hochsauerlandkreis entschieden, keine grundlegend neuen Handlungsansätze zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit / des Langzeitleistungsbezugs aufzulegen, stattdessen die bewährten Ansätze der Vorjahre fortzusetzen bzw. zu optimieren.

Ziel ist es, die gewohnt hohe persönliche Kontaktdichte auch im Zielgruppenzuschnitt der Langzeitarbeitslosen abzusichern, um die Prozesse in der Integrationsarbeit in Bewegung zu halten. Der Prozess wird durch ein internes Controlling begleitet. Auch wenn durch Wegfall des Vermittlungsvorrangs der sogenannte „Work-First“-Ansatz in der Integrationsarbeit ausgehebelt wird, besteht weiterhin der strategische Ansatz bei der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbezieher eine hohe Integrationsquote zu erreichen. Diese Intention wird durch eine hohe Aktivierungsquote mit dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gestützt. Inwieweit sich allerdings die latent aufbauende Verweigerungshaltung im Kundenklientel durch das im Kalenderjahr 2023 fortdauernde Sanktionsmoratorium fortsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Im Jahr 2022 konnte die Zahl der Eintritte in die Förderinstrumente des Teilhabechancengesetzes (THCG) wieder leicht gesteigert werden. Die Fördermöglichkeiten nach dem THCG sollen auch im Jahr 2023 gerade für die Zielgruppen der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbezieher forciert werden, wobei die Erhöhung der Förderbeteiligung von Frauen einen besonderen Schwerpunkt einnehmen wird. Hierzu werden regelmäßig zentrale Kundenabfragen zu potentiellen Förderkandidaten bereitgestellt. Mit der vorgesehenen Entfristung des Förderinstruments der Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) werden sich beide Förderlinien des THCG als dauerhafte Regelleistungen etablieren.

Im Zusammenhang mit der Prüfung vorrangiger Leistungen steht auch die Abklärung der Erwerbsfähigkeit als Leistungsvoraussetzung des § 8 SGB II im Fokus. Durch einen regelmäßigen Austausch zwischen passiver Leistungssachbearbeitung und Fallmanagement soll eine Abklärung etwaiger gesundheitlicher Grenzfälle herbeigeführt werden. Ebenso wird der Prozess der Feststellung der Erwerbsfähigkeit durch Begutachtung durch die Deutsche Rentenversicherung durch eine zentrales „Clearing“ unterstützt.

B.2 Schwerpunktthema 2:

Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen.

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Die Betrachtung der Hilfebedürftigkeit nach dem SGB II zeigt eine überproportionale Betroffenheit bei der Zielgruppe der Frauen. Mit zuletzt 4.872 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen liegt ihr Anteil bei 55,7 Prozent. Auch hier zeigen sich die Auswirkungen der Fluchtbewegungen, nahezu $\frac{3}{4}$ der ukrainischen geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Frauen, überwiegend mit Betreuungspflichten. Im September 2022 vereinten insgesamt 1.946 Frauen das statistische Merkmal der Arbeitslosigkeit in ihrer Person, hier lag der Zielgruppenanteil bei 51,9 Prozent.

Betrachtet man den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rechtskreis des SGB II in der Region des Hochsauerlandkreises bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Das Ziel der Gleichstellung ist trotz vielfältiger Bemühungen noch nicht erreicht. Beispielsweise lag die Differenz zur Mindestbeteiligung an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuletzt bei -12,8 Prozent. Auf der anderen Seite sind die Chancen und Bedingungen einer Erwerbsbeteiligung in der Region für Frauen und Männer ebenfalls nicht gleich; auslösender Faktor sind hier die strukturellen Rahmenbedingungen. Gleichwohl sind die Aktivitäten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern fortzusetzen.

Das Jobcenter Hochsauerlandkreis hat bereits im Jahr 2018 mit dem „Konzept zur spezifischen Beratung und Förderung Erziehender“ einen besonderen Förderfokus auf die Zielgruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Erziehungsaufgaben gelegt. Traditionell liegt hier der Zuschnitt überwiegend bei erwerbsfähigen Frauen. Konzeptionell wird hier auf eine frühzeitige Ansprache der Zielgruppe, unabhängig einer aktuellen Arbeitsmarktverfügbarkeit, mit Blick auf eine präventive Beratungs- und Arbeitsmarktausrichtung abgezielt. Dieser Förderansatz wurde in der Region im laufenden Kalenderjahr generell auf die allgemeine Zielgruppe der Frauen, unabhängig individueller Betreuungspflichten, übertragen. Parallel wurde das Angebot integrationsunterstützender Maßnahmen im Segment des individuellen Einzelfallcoachings erweitert, womit u.a. letztendlich die Differenz zur Mindestbeteiligung im ersten Halbjahr 2022 verringert werden konnte. Mit dem Zugang der ukrainischen Flüchtlinge hat sich dieser Effekt allerdings aufgelöst.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Die individuelle Ansprache der Zielgruppe der Frauen soll auch im Kalenderjahr 2023 mit einer engen Kontaktdichte aufrechterhalten werden. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen und überproportionalen Zugängen von weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund wird ein Schwerpunkt der Kundenkontakte in diesem Zielgruppenzuschnitt liegen. Hier gilt es, die Potentiale für einen Arbeitsmarktzugang weiter zu differenzieren und die Sprachförderung voran zu treiben.

Das Jobcenter Hochsauerlandkreis ist als maßgeblicher Akteur in der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe „Ukraine“ vertreten. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, im Netzwerkverbund die Themenfelder Registrierung, Sprachförderung, Kinderbetreuung, Beschulung und Arbeitsmarktintegration mit zu gestalten und zu optimieren. Die gemeinsamen Aktivitäten und Ansätze werden im Kalenderjahr 2023 fortgesetzt. Ein Schwerpunkt liegt in der Schaffung von Sprachförderangeboten sowie der Sicherstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

B.3 Schwerpunktthema 3:

Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Mit dem Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das Leistungssystem der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde die Integrationsarbeit der Zielgruppe der Migranten, hier insbesondere des Personenkreises mit Fluchthintergrund, vor neue Herausforderungen gestellt. Die Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich deutlich geändert, so ist der Ausländeranteil zwischenzeitlich auf über 44,3 Prozent angestiegen, die absolute Bestandszahl lag im Juni 2022 bei 3.881 Frauen und Männern. Mit Blick auf das Merkmal eines Fluchthintergrundes konnten zuletzt 1.305 Personen der sogenannten acht Asylherkunftsländern und insgesamt 1.239 Personen der Gruppe der ukrainischen Geflüchteten zugeordnet werden.

Statistische Auswertungen zeigen, dass rund die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind und mindestens fünf Jahre hier gelebt haben, erwerbstätig ist. Allerdings unterscheiden sich die Anteilswerte deutlich zwischen Männern und Frauen. Grundsätzlich hat der Weg in den Arbeitsmarkt durch gesetzliche und institutionelle Erleichterungen deutliche Integrationsfortschritte erfahren. Diese Aussage wird durch die Betrachtung der Beschäftigungsquote der Ausländer gestützt, sie lag zuletzt für die Region bei überproportionalen 50,2 Prozent. Dennoch zeigt sich, dass die Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen hinter der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktbeteiligung zurückbleibt und Integrationsprozesse deutlich länger andauern. Zur Erklärung sind verschiedene Faktoren heranzuziehen, so unter anderem geringe oder weit zurückliegende Berufserfahrung, fehlendes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und die entsprechenden Berufsstrukturen, reale institutionelle bzw. subjektiv wahrgenommene Diskriminierung sowie Verdrängungseffekte, oder aber eine im Durchschnitt geringere Qualifikation von Betroffenen sowie die Tatsache, dass Drittstaatsangehörige in höherem Maße im sekundären Sektor, hier überwiegend auf Helferebene, arbeiten. Darüber hinaus stellen Sprachbarrieren oftmals ein kaum zu überbrückendes Hemmnis dar.

Die Zielgruppenarbeit der Personengruppe der Drittstaatler, hier besonders der geflüchteten Menschen, wird auch im Geschäftsjahr 2023 einen besonderen Stellenwert in der aktiven Aufgabenausführung einnehmen. Im Vordergrund steht die Verbesserung der Struktur der Integrationskursangebote zur Sicherstellung eines zeitnahen Spracherwerbs als Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Grundsätzlich liegt die Verantwortung zur Durchführung der Integrationskurse und auch der berufsbezogenen Sprachkurse beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), welches sich zur konkreten Umsetzung etwaiger Angebote regionaler Integrations-/ Sprachkursträger bedient. Spätestens seit dem Übergang der ukrainischen Flüchtlinge in das Leistungssystem des SGB II hat sich die Bedarfslage grundlegend geändert, welche durch die koordinierende Funktion des BAMF bislang nicht befriedigt werden konnte. Daher laufen durch das Jobcenter Hochsauerlandkreis seit Monaten im Austausch mit dem BAMF und den örtlichen Kursträgern offensive Bemühungen, die Angebotsstruktur zu erhöhen, Zuweisungsprozesse zu optimieren und eine reale Größe des Sprachförderbedarfs abzubilden. Diese Bemühungen werden im gemeinsamen Netzwerk der Beteiligten auch im Kalenderjahr 2023 fortgesetzt.

Da kurzfristig mit keiner generellen Verbesserung der Angebotsstruktur zu rechnen ist, sind aktuell erste Bemühungen zum Aufbau alternativer Sprachförderangebote aufgenommen worden. Diese Bemühungen werden durch die Einbindung des Kommunalen Integrationszentrums gestützt und im kommenden Jahr letztendlich mit einer greifbaren Angebotsstruktur forciert.

Eine Intention des angestoßenen Reformprozesses der Grundsicherung für Arbeitsuchende liegt in der Stärkung der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung. Traditionell liegt die Aktivierungsquote ausländischer Arbeitsloser bzw. Hilfeempfänger im Segment der Qualifizierungsmaßnahmen deutlich unterproportional. Hier gilt es, künftig Potentiale zu heben und ebenso die Anerkennungsprozesse ausländischer Bildungsabschlüsse stärker zu unterstützen.

C. Ausschöpfung interner Potentiale

Wo liegen die internen Verbesserungspotentiale Ihres Jobcenters? Welche Ansatzpunkte sollen in 2023 verfolgt werden, um die Performance des Jobcenters weiterzuentwickeln? Bitte benennen Sie bis zu drei Themen.

1. Internes Potential

Thema:

Die geplante Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende bringt zwangsläufig erhebliche Schulungsbedarfe bei den Kolleginnen und Kollegen sowohl im passiven als auch im aktiven Leistungsbereich mit sich. Darüber hinaus erfolgt mit der Einführung des Bürgergeldes ein grundlegender Paradigmenwechsel im Unterstützungs- und Beratungssetting. Hier gilt es, die Kolleginnen und Kollegen zum einen auf der fachlichen Ebene, zum anderen auf der Ebene der Haltungs-, Beratungs- und Motivationskompetenzen zu unterstützen. Im ersten Schritt sind Ambivalenzen, die jeden Veränderungsprozess begleiten, zu klären und aufzulösen.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Im Austausch mit den Delegationskommunen sollen Qualifizierungsbedarfe unter den Fachkräften der Jobcenter erhoben und gebündelt werden, welche im Anschluss in eine Qualifizierungsreihe einmünden. Ein besonderer Fokus liegt hier in der Neuausrichtung der Sozialkompetenzen mit Blick auf neue Anforderungen im Beratungsansatz.

2. Internes Potential

Thema:

Mit der Einführung des Bürgergeldes sollen Antragswege unbürokratischer und digitaler werden. Daneben sind auch die Jobcenter durch das Onlinezugangsgesetz verpflichtet, den Onlinezugang zu Verwaltungsleistungen zu verbessern. In diesem Kontext sind ebenfalls interne Verwaltungsprozessgestaltungen stets unter dem Stichwort Digitalisierung zu hinterfragen. Die E-Akte wurde im Jobcenter des Hochsauerlandkreises bereits in den Jahren 2018/2019 erfolgreich eingeführt. Aktuell erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Dienstleister SIT im Rahmen des Projektes „E-Akte 2.0“ eine kontinuierliche Verbesserung des Produktes.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Zusätzlich zu dem eingeführten Verfahren, dass die Dokumente durch den Sachbearbeiter am Arbeitsplatz gescannt werden, soll ein neues Scan-Konzept zur Umsetzung einer zentralen Scan-Möglichkeit eingeführt werden. Das Jobcenter der Stadt Arnsherg wird dieses Konzept im Laufe des Jahres pilotieren. Außerdem werden auch noch die derzeit offenen Aktenteile in die E-Akte überführt (z.B. Unterhaltsheranziehung).