



14 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2018



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2018

- 3** 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 5** 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 10** 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 19** 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 23** 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland



Kommunen Stand Jan. 2018

Insgesamt 133 Gemeinden, davon Bürgermeister (ehrenamtl. 127, hauptamtl. 6)

Städte (davon 3 amtsfrei) 7

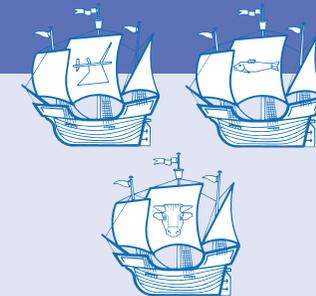
amtsfreie Gemeinden 2

Ämter (mit 124 Gemeinden u. 4 Städten) 8 Verwaltung d. Ämter (ehrenamtl. 5, hauptamtl. 3)

Verwaltungsstruktur Einwohner Stand Jan. 2018

Ämter	Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden			
	Gem.* / EW**	EW	EW	EW	EW	EW		
Eiderstedt	16	11.420	Bredstedt	5.436	Friedrichstadt	2.564	Reußenköge	316
Föhr-Amrum	15	10.554	Garding	2.719	Husum	23.274	Sylt	13.638
Landsch. Sylt	4	4.305	Niebüll	10.006	Tönning	4.986		
Mittleres NF	19	20.814	Wyk auf Föhr	4.174				
Nordsee-Treene	27	23.339						
Pellworm	4	1.384						
Südtondern	30	39.747						
Viöl	13	9.121						
Gesamt	128	120.684			30.824		13.954	
Nordfriesland	164.926							

* Anzahl der Gemeinden und Städte ** Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Nordfriesland war früher – seit 2018 heißt Nordfriesland ganz offiziell »Moin Lieblingsland«.

Sicher rieben sich auch viele der rd. 164.000 Nordfriesinnen und Nordfriesen zunächst ein wenig ungläubig die Augen, als sie am 1. April 2018 in der Online-Ausgabe ihrer Tageszeitung lasen: »Überraschung zum Osterfest: Nordfriesland wird umbenannt«. Mittlerweile ist die Botschaft, die als augenzwinkernde Medienkampagne der Wirtschaftsförderung Nordfriesland begann, aber im Herzen vieler Nordfriesen verankert. Auch ohne neues Kfz-Kennzeichen »Moin Lieblingsland – MLA...« und auch ohne eigenen Feiertag, der zum 50-jährigen Bestehen des Kreises am 26. April 2020 hätte ausgerufen werden sollen, identifizieren sich doch sehr viele Menschen mit der dahinter stehenden Aussage: Nordfriesland ist gerade aufgrund seiner Vielfalt und aufgrund seiner einzigartigen Natur ein besonders l(i)ebenswertes Fleckchen Erde. Voraussetzung für ein lebendiges Umfeld, in dem auch junge Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichen

Bildungsvoraussetzungen gemeinsam mit ihren Familien eine dauerhafte Lebensperspektive für sich erkennen, sind aber z.B. das Vorhandensein von attraktiven Arbeitsplätzen oder auch die Verfügbarkeit von technischer Infrastruktur zur Gründung eines eigenen Unternehmens. Gerade diese innovativen und zupackenden Menschen und ihre Ideen stellt »Moin Lieblingsland« auf seiner Website vor und regt damit zum Nachdenken und auch zum Nachahmen an. Mit ihrem gemeinsamen Einsatz haben die nordfriesischen Bürgerinnen und Bürger, die regionale Wirtschaft und die Kommunen dafür gesorgt, dass bereits heute ein großer Teil des Kreises Nordfriesland über ein hochmodernes und ausgesprochen leistungsfähiges Glasfasernetz verfügt. Damit wurde im dünn besiedelten, knapp 2.100 Quadratkilometer großen Flächenkreis eine wichtige Voraussetzung geschaffen, bestehenden Unternehmen auch im Falle von geplanten Erweiterungen den Verbleib oder neuen Unternehmen die Gründung in einem ländlich strukturierten Umfeld zu ermöglichen.

In der Wahrnehmung vieler Menschen steht Nordfriesland noch immer vor Allem für eine einzigartige Natur. Seit der Anerkennung des Schleswig-Holsteinischen Wattenmeeres als UNESCO-Weltnaturerbe im Jahre 2009 hat Nordfriesland das sogar schriftlich. Daher hält sich aber auch immer noch vielfach die Vorstellung, ein Urlaub an der nordfriesischen Nordseeküste lohne sich nur in den Sommermonaten. Mit diesem Vorurteil räumen die örtlichen Touristiker seit einigen Jahren gründlich auf, denn neben einem einzigartigen Naturerlebnis verfügt Nordfriesland auch im Kulturbereich über ein erstaunlich vielseitiges Angebot. Die stetig wachsende Anzahl der Aktivurlauber kann die touristischen Highlights der Region ganz entspannt und obendrein auch noch klimaneutral mit dem eigenen Fahrrad erschließen. Hierzu steht ihnen ein hochmodernes mehr als 1.000 Kilometer umfassendes Radwegenetz zur Verfügung.

Nach wie vor sind es vor Allem die Erzeugung und die Vermarktung der erneuerbaren Energien, die seit Beginn



des Jahrtausends zu einer überdurchschnittlich dynamischen Entwicklung der nordfriesischen Wirtschaft beigetragen haben. Flankiert wird diese Entwicklung von den klassischen Leitbranchen Tourismus und Gesundheitswirtschaft, die ausgehend von einem traditionell hohen Niveau und trotz der zunehmenden einheimischen Konkurrenz ihre Position im bundes- und landesweiten Vergleich behaupten konnten. Im klimatisch nicht eben begünstigten Jahr 2017 verzeichneten die nordfriesischen Beherbergungsbetriebe mit knapp 8,2 Millionen Gästeübernachtungen gut 19 Prozent mehr Übernachtungen als noch 2007. Damit entfiel jede dritte Gästeübernachtung im Ferienland Schleswig-Holstein auf Nordfriesland. Die positive Entwicklung der nordfriesischen Wirtschaft lässt sich auch am Anstieg des Wohlstandsniveaus sehr deutlich ablesen. Während das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte mit knapp 15.000 Euro je Einwohner noch zur Jahrtausend-

sendwende deutlich unter dem Landesdurchschnitt von gut 16.000 Euro lag, hatte sich dieses Verhältnis gut eineinhalb Jahrzehnte später umgekehrt. 2016 lag das verfügbare Einkommen je Einwohner in Nordfriesland bei über 23.500 Euro, in Schleswig-Holstein insgesamt dagegen nur bei knapp 22.000 Euro. Sicher handelt es sich bei dieser Betrachtung um Durchschnittswerte und diese Werte können nicht darüber hinweg täuschen, dass auch in Nordfriesland nicht alle Menschen in derselben Art und Weise an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung partizipieren konnten. So hat sich seit Beginn des Jahrzehnts die Anzahl der Menschen, die auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind, um knapp 40 Prozent erhöht. Ein Anstieg, der damit deutlich über dem Anstieg auf Landesebene von gut 32 Prozent lag. Einige Indikatoren deuten allerdings darauf hin, dass sich auch die Situation der einkommensschwächeren Haushalte verbessert hat. So ist die Zahl der Haushalte

im Wohngeldbezug von 2007 bis 2017 um über 52 Prozent zurückgegangen. Der monatliche Anspruch an allgemeinem Wohngeld stieg im selben Zeitraum um knapp 50 Prozent von vormals 109 auf jetzt 162 Euro. Im Vergleichszeitraum ist die Anzahl der Wohngeldhaushalte im Landesdurchschnitt dagegen nur um knapp 24 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig stieg der monatliche Anspruch je Haushalt von 98 Euro auf jetzt 164 Euro an. Während die Zahl der Sozialhilfebezieher in Nordfriesland von 2007 bis 2017 um mehr als 27 Prozent zurückgegangen ist, ist diese Zahl auf Landesebene um mehr als 16 Prozent angestiegen. Im Nachbarkreis Schleswig-Flensburg fiel der Rückgang mit knapp 19 Prozent im selben Zeitraum deutlich geringer aus. In der Stadt Flensburg hat sich die Zahl um über 85 Prozent fast verdoppelt.



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Personalentwicklung — aus sieben mach eins

Schon seit dem Start des Jobcenters Nordfriesland im Jahre 2005 stellte das gemeinsame, aufeinander abgestimmte Personalmanagement eine Herausforderung dar. Das Team des Jobcenters verteilt sich auf sieben Anstellungsträger, die über eigene Personalplanungs- bzw. -entwicklungskonzepte verfügen. Diese Ausgangslage erfordert unter den Voraussetzungen eines entspannten Bewerbermarktes ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl, an Abstimmung und an Flexibilität. Die zwischen dem Kreis und dem kreisangehörigen Raum vereinbarten Standards bedürfen aber eines sich massiv wandelnden Bewerbermarktes dringend einer Wei-

terentwicklung. Der Mangel an geeigneten, dem traditionell hohen Qualitätsstandard des Jobcenters Nordfriesland genügenden Bewerberinnen und Bewerbern erschwert zunehmend die Personalgewinnung. Es wachsen die Schwierigkeiten, Ausfälle von Mitarbeitenden zu kompensieren bzw. vakante Stellen adäquat zu besetzen.

Dabei hat die Geschäftsführung des Jobcenters Nordfriesland vier Handlungsfelder des Personalmanagements definiert, auf die der Fokus des Handelns liegt: Planungssicherheit ermöglichen, Qualifiziertes Personal binden und gewinnen, Vakanzen ausgleichen und Disponibilität steigern.

Die Anstellungsträger müssen darauf vertrauen, dass die

ihnen bei der auftragsgemäßen Umsetzung des SGB II entstehenden Personal- und Sachkosten auch erstattet werden. Hierfür errechnet der Kreis Nordfriesland vorab in einem Verfahren das anzusetzende Stellen-Soll. Vergleichbar einem üblichen Stellenplan beschreibt dieses Soll die Anzahl an Stellen bzw. an so Vollzeitäquivalenten (VzÄ), die dem Jobcenterträger zur Erledigung seiner Aufgabe zugestanden werden. Überschreiten die Jobcenterträger den gesetzten Rahmen, entfällt nach kurzer Karenzzeit die Kostenerstattung für den sich rechnerisch ergebenden Personalüberhang. Hier schafft der Kreis Nordfriesland jetzt ein höheres Maß an Planungssicherheit, indem er die Stel-



lenschlüssel – Fallzahl je VzÄ – schon in 2018 bis zum 31.12.2020 festgeschrieben hat. Flankiert wird dieser Ansatz durch die Fortführung, nach dem der Kreis eine Reihe von Spezialisierungsfeldern bearbeitet oder nach Interessenbekundung durch eines der sieben örtlichen Jobcenter bearbeiten lässt. So werden die dem örtlichen Jobcenter Sylt zugeordnete Springkraft, das dem örtlichen Jobcenter Mittleres Nordfriesland zugeordnete RehaFallmanagement, der ebenfalls in Breklum angesiedelte Ermittlungsdienst sowie die im örtlichen Jobcenter Husum wahrgenommene Bearbeitung der Selbständigen nicht auf die jeweiligen Stellenbedarfe der örtlichen Jobcenter angerechnet.

Das Jobcenter Nordfriesland stellt sich dem Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden bzw. auch um die besten Bewerberinnen und Bewerber. Als gemeinsames Ziel von Kreis und kreisangehörigem Raum wird angestrebt, vakante Stellen in der Regel unbefristet auszuschreiben und so deren Attraktivität zu steigern. Auch sind sich die Personal-

fachleute des Jobcenters Nordfriesland einig, das Jobcenter als attraktiven Arbeitgeber auch überregional stärker zu bewerben. Es geht darum, das Branding der Marke »Jobcenter Nordfriesland« zu optimieren.

In einem Jobcenter, das sich auf die Fahnen geschrieben hat, immer nahe bei den Menschen zu sein, und das sich auf sieben Standorte sehr unterschiedlicher Größe verteilt hat, ist es schwierig, unerwartet auftretende Vakanzen auszugleichen. Deshalb arbeitet es schon seit mehreren Jahren sehr erfolgreich mit einer Springkraft, die je nach Dringlichkeit in allen örtlichen Jobcentern zum Einsatz kommt.

Als ein weiteres Element für die Überbrückung von Vakanzen haben die Personalfachleute von Kreis und kreisangehörigem Raum den verstärkten Einsatz von Telearbeit identifiziert. Hierbei machen sie sich die seit 2015 vorangetriebene Einführung der E-Akte zunutze. Die E-Akte in Verbindung mit einem fast flächendeckend verfügbaren Glasfasernetz liefert die ideale Voraussetzung, jene Tätig-

keiten, die nicht den unmittelbaren Kontakt zu den Kundinnen und Kunden erfordern, von zuhause aus zu erledigen.

Schließlich haben sich Kreis und kreisangehöriger Raum der Frage zugewandt, wie praktikable Lösungen für eine höhere Disponibilität aussehen könnten. Hinter dieser Frage verbirgt sich letztlich nichts Anderes als die Frage: »Wie bringe ich die Faktoren Stellen-Soll und Stellen-Ist in Übereinstimmung, wenn sich die Abweichung in einer Größenordnung von weniger als 0,25 Stellen bzw. VzÄ bewegt?« Weder lässt sich ein Stellenüberhang von wenigen Stunden ohne Weiteres zeitnah abbauen, wenn nicht gerade zum selben Zeitpunkt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Wunsch äußert, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, noch lässt sich ein errechneter Stellenbedarf von wenigen Stunden unmittelbar besetzen. Neben der Zuweisung zusätzlicher, beim jeweiligen Anstellungsträger anfallender Aufgaben, soll hier auch die Möglichkeit eines Jobcenter-übergreifenden Aufgabenhandels in Be-



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

tracht gezogen werden. Hier geht es dann darum, konkret definierte Teilaufgaben, wie die Durchführung von Prüfläufen, die Bearbeitung von Fehlerlisten oder auch die Einnahmeverwaltung in einem anderen örtlichen Jobcenter wahrzunehmen. Auch hier liefern E-Akte und Glasfaser-Infrastruktur die technischen Voraussetzungen.

Last but not least haben sich die Personalfachleute auch mit der Idee beschäftigt, geringere Stellenbedarfe auf eine minimale Anhebung des Personalschlüssels umzusetzen. Hier gilt es jetzt in einem noch ausstehenden Schritt, mögliche finanzielle Auswirkungen zu kalkulieren und ausgehend davon eine abschließende Entscheidung zu treffen.

Warum aufwendig, wenn's auch einfacher geht

Die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen sollte nie ein Selbstzweck sein. Sie sollte dann zum Einsatz kommen, wenn mithilfe der Technik personelle Ressourcen geschont, Geld gespart und gleichzeitig der Service für die zu betreu-

enden Bürgerinnen und Bürger verbessert werden kann.

Dieser Überzeugung folgt das 2018 gestartete Strategieprojekt: »E-Postbrief«. Weiter oben wurde bereits beschrieben, dass die Bindung und die Gewinnung gut qualifizierter Fachkräfte für das Jobcenter Nordfriesland eine Herausforderung darstellt. Umso wichtiger ist es daher, die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden sich voll auf die Erledigung ihrer fachlich anspruchsvollen Tätigkeiten konzentrieren können. Der Einsatz des E-Postbriefes hat genau diesen fokussierten Ressourceneinsatz im Blick. Die Mitarbeitenden erstellen die Anschreiben an ihrem Computerarbeitsplatz und bringen sie per Knopfdruck auf den Weg zu den Kunden. Die Transformation der digitalen Anschreiben in die analoge Papierwelt übernimmt dann die Deutsche Post AG. Sie druckt die Anschreiben aus, kuvertiert und frankiert sie und stellt sie anschließend auf dem ganz normalen Postweg zu. Selbstverständlich ist der Einführung des E-Postbriefes eine sorgfältige Vorbereitung vorausgegangen.

Der Fachdienst Arbeit des Kreises Nordfriesland hat sich davon überzeugt, dass diese technische Innovation nicht auf Kosten der Sicherheit geht und dass insbesondere auch das Postgeheimnis gewahrt bleibt. Demnach ist der E-Postbrief auch aus datenschutzrechtlicher Sicht absolut sicher. Im Vergleich zum konventionell im Jobcenter erstellten Anschreiben ergeben sich beim E-Postbrief keine Abstriche in Sachen Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Vertraulichkeit. Das I-Tüpfelchen setzen allerdings die Kosten. So zahlt das Jobcenter Nordfriesland für den kompletten E-Postbrief-Service genau denselben Betrag, wie er allein für das Briefporto eines Standardbriefes fällig wird – die Materialkosten für Papier und Kuvert sowie für den Ausdruck werden eingespart und die Mitarbeitenden sparen Arbeitszeit.

Aus der Abhängigkeit in die Selbständigkeit

Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit kann ein geeigneter Schritt sein, sich von staatlichen Leistungen



unabhängig zu machen. Die Erfahrungen der »Fachstelle Selbständige« aus den letzten Jahren zeigen allerdings auch, dass viele Betroffene die mit einer nachhaltigen Existenzgründung verbundenen Hürden oft unterschätzen bzw. auch dazu neigen, etwaige Risiken und Schwierigkeiten schlicht auszublenden. In 2018 hat die Fachstelle eine ganze Reihe von Förderanträgen erhalten. Die allergrößte Zahl der vorgelegten Geschäftskonzepte konnte allerdings aufgrund fehlender wirtschaftlicher Tragfähigkeit nicht überzeugen und die angestrebten Existenzgründungen konnten demzufolge auch nicht gefördert werden. In ihrer Einschätzung greifen die Kolleginnen und Kollegen der Fachstelle auch auf externe Expertise zurück. So fanden 2018 insgesamt 29 Fallkonferenzen statt, zu denen neben

den gründungswilligen Personen auch die IHK zu Flensburg, die Fachaufsicht des Kreises oder auch die zuständigen Kolleginnen und Kollegen aus den örtlichen Jobcentern hinzugezogen wurden.

Für die Mitarbeitenden der Fachstelle ist es nicht immer einfach, die betroffenen Kundinnen und Kunden von der Notwendigkeit dieses ergänzenden Schrittes zu überzeugen. Häufig stoßen sie auf Unverständnis, wenn sie darüber aufklären, dass im Rahmen des SGB II die dauerhafte Subventionierung einer nicht wirtschaftlichen bzw. sich nicht selbst tragenden Selbständigkeit nicht möglich ist. Zumindest perspektivisch muss die Selbständigkeit hinreichend geeignet sein, die Bedarfe der betroffenen Kundinnen und Kunden bzw. deren Bedarfsgemeinschaft voll zu decken.

Trotzdem verfolgt die »Fachstelle Selbständige« den Anspruch, die teils hoch motivierten und auch engagierten Kundinnen und Kunden in ihrem Wunsch, auf eigenen Beinen zu stehen, bestmöglich zu unterstützen. Hierzu hat sie zu Beginn des Jahres 2018 ihr Integrationskonzept im Sinne eines ganzheitlichen Bearbeitungs- und Beratungsansatzes erweitert. Ausgehend von dem Umstand, dass die gesamte Bedarfsgemeinschaft vom Erfolg oder eben auch vom Misserfolg einer Selbständigkeit betroffen ist, wird die Partnerin bzw. der Partner seither von Beginn an mit in den Beratungsprozess einbezogen.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Kundenbezugsdauerphasenmodell: schwieriges Wort — einfaches Prinzip

Seit sechs Jahren bildet das »Kundenbezugsdauerphasenmodell« die Grundlage der Handlungsplanung des Jobcenters Nordfriesland. Das Modell steht in seiner Grundsystematik fest. Im Rahmen des alljährlich aufzustellenden Arbeitsmarktprogramms erfährt es eine an den aktuellen Herausforderungen und Zielsetzungen ausgerichtete inhaltliche Aktualisierung. Das Kundenbezugsdauerphasenmodell korrespondiert inhaltlich mit dem sozialraum- und ressourcenorientierten Ansatz, kurz: SRO. SRO setzt beim Willen der Arbeitsuchenden als Triebfeder einer erfolgreichen Integrationsarbeit an und grenzt

diesen gegen bloße Wünsche ab. Der SRO-Ansatz gibt der aktivierenden, an vorhandenen Ressourcen und an realistischen Zielen orientierten Arbeit den Vorrang gegenüber der betreuenden Tätigkeit.

Das Kundenbezugsdauerphasenmodell strukturiert die Aktivitäten, die die örtlichen Jobcenter umsetzen und legt die Priorität auf die frühzeitige Aktivierung der Kundinnen und Kunden unmittelbar nach deren Antragstellung.

Das Modell mit dem unaussprechlichen Namen sieht drei Phasen vor, die eine klare Zielsetzung verfolgen. Es geht in der ersten, auf 16 Monate angelegten, Phase darum, Neukundinnen und Neukunden schnell zu vermitteln. Hierzu werden sie binnen fünf Werktagen nach Antrag-

stellung der Maßnahme »Jobtraining« zugeführt. Für die Gruppe der 25- bis 35-Jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung erfolgt parallel die Aktivierung über Qualifizierungsmaßnahmen oder über Einstiegsqualifizierungen. Für 2018 hat das Jobcenter Nordfriesland die Bedarfsgemeinschaft in den Fokus gerückt. In einem sechsmonatigen Rhythmus erfolgt eine Überprüfung. Stellt sich dabei heraus, dass dieser für die Bedarfsgemeinschaft unterhalb eines Betrages von 200 Euro liegt, werden gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden alle Möglichkeiten ausgelotet, die Bedarfslücke zu schließen.

Mit Ablauf der Phase I werden Maßnahmen eingeleitet, die den Übergang in den Langzeitleistungsbezug verhin-



dern sollen. 2018 lag hier der Fokus auf der Gruppe der 25- bis 35-Jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung.

Gelingt es in der Phase II, also zwischen dem 17. und dem 21. Monat des Leistungsbezugs, nicht, eine Vermittlung zu realisieren, schließt sich die dritte Phase an. Befinden sich die Kundinnen und Kunden länger als 21 Monate im Leistungsbezug, so spricht man vom Langzeitleistungsbezug. Mithin geht es in der dritten Phase um Maßnahmen, eben diesen Langzeitleistungsbezug abzubauen. Mit dem Einsatz von Zusatzjobs ist eine weitere Zeit in Anspruch zu nehmen – nachhaltigen Integrationserfolg bietet aber nur das Festhalten am SRO-Ansatz.

Prämienmodell — aus geringfügig wird sozialversicherungspflichtig

Das Ziel ist klar: aus bisher geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sollen mit der Unterstützung des Jobcenters Nordfriesland sozialversicherungspflichtige

Beschäftigungsverhältnisse werden. Für dieses Ziel hat das Jobcenter Nordfriesland in den Jahren 2018 und 2019 jeweils einen Betrag in Höhe von 50.000 Euro eingeplant. Rechtlich ist das »Prämienmodell« im Bereich der freien Förderung (§ 16f SGB II) angesiedelt.

Neben entsprechender Öffentlichkeitsarbeit in Richtung der Kammern und der Arbeitgeberverbände, spricht das örtliche Fallmanagement Kundinnen und Kunden auch direkt auf das neue Unterstützungsangebot an. Stehen diese der Idee offen gegenüber, erfolgt die Rücksprache mit dem Arbeitgeber.

Die praktische Umsetzung ist dabei einfach. Alle Arbeitgeber können eine »Umwandlungsprämie« beantragen, sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind: Das bisherige geringfügige Beschäftigungsverhältnis muss seit mindestens drei Monate bestehen und bei den bisher geringfügig beschäftigten Personen muss es sich um Kunden des Jobcenters Nordfriesland handeln. Das monatliche Brut-

toarbeitsentgelt muss mindestens 600 Euro betragen und Mindestlohn oder tarifliche Vereinbarungen einhalten. Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis muss mindestens 15 Wochenstunden sowie die Dauer von 12 Monaten umfassen. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird angestrebt.

Dagegen schließen einige Fallkonstellationen eine Förderung im Rahmen des Prämienmodells aus: Der Arbeitgeber erhält für das umzuwandelnde Beschäftigungsverhältnis eine Förderung, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt bzw. einen Lohnkostenzuschuss (§§ 16e und 16i SGB II) oder aber einen Eingliederungszuschuss gemäß Paragraph 88 SGB III. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind Mitglieder derselben Bedarfsgemeinschaft, sind miteinander verheiratet oder aber ersten Grades miteinander verwandt oder verschwägert.

Für die Art der Antragstellung hat sich das Jobcenter Nordfriesland für das Windhundverfahren entschieden,



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

die Anträge werden nach der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet, bis die zur Verfügung gestellte Gesamtförder-summe in Höhe von 50.000 Euro ausgeschöpft ist. Dabei wird von Beginn an darauf hingewiesen, dass es sich beim Prämienmodell um eine Kann- bzw. Ermessensleistung handelt, meint dass kein unmittelbarer Anspruch auf Erhalt der Prämie besteht. Bewilligt das Jobcenter Nordfriesland eine Förderung, wird mit dem begünstigten Arbeitgeber eine Vereinbarung geschlossen, die die entsprechenden Fördermodalitäten festschreibt. Liegt das zukünftige Bruttoentgelt zwischen 600 und 850 Euro, gewährt das Jobcenter eine Prämie in Höhe von 1.500 Euro. Übersteigt das zukünftige Bruttoentgelt dagegen den Wert von 850 Euro, wird eine Prämie in Höhe von 5.000 Euro fällig. Endet das neu angebahnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der ersten 12 Monate aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen oder erfolgt die Rückumwandlung in ein geringfügiges Beschäftigungsver-

hältnis, hat der Arbeitgeber die erhaltene Prämie zurück-zuerstatten. Verringert sich das ursprünglich vereinbarte Bruttoentgelt, so fordert das Jobcenter einen Teil der gewährten Prämie anteilig zurück.

Integrationsbetriebe – ein Gewinn für alle Beteiligten

Längst hat es sich herumgesprochen: in der Inklusion liegen große Chancen für gehandicapte Bewerberinnen und Bewerber – aber auch für die Integrationsbetriebe.

Das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs« – finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – unterstützt schwerbehinderte Menschen oder diesen Gleichgestellte bei der Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Arbeit oder Ausbildung in schleswig-holsteini-schen Betrieben. Ausgebildete und motivierte Fachkräfte und Mitarbeiter sind für Unternehmen immer mehr zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. Diese sind zuneh-

mend darauf angewiesen, sich die ganze Breite des Arbeitsmarktes nutzbar zu machen. Oft wird dabei noch die Gruppe der Menschen mit einer Behinderung übersehen.

Deshalb werden im Rahmen des Projekts seit 2012 private und öffentliche Unternehmen in Schleswig-Holstein zum Thema Inklusion beraten. Sie werden über die individuellen Potentiale der Bewerberinnen und Bewerber mit einer gesundheitlichen Einschränkung informiert und im selben Atemzug auch auf entsprechende Förder-möglichkeiten hingewiesen.

Als Partner des Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein hat es sich der Kreis Nordfriesland seit 2015 zur Aufgabe gemacht, auch in Nordfriesland die nach wie vor bestehen-den Barrieren zu beseitigen. Gemeinsam mit Unternehmen der Privat- und der Sozialwirtschaft sollen Voraussetzungen für mehr Inklusive Jobs geschaffen und so der Beschäftigungsgrad behinderter Menschen verbessert werden.

Die Fachberatung des Kreises steht im Kontakt mit



Unternehmen und akquiriert dort Arbeits- und Ausbildungsplätze. Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Fachberaterin unterstützt Dorothea Krug die Arbeitgeber nicht nur bei deren Personalsuche und -auswahl oder bei der Beantragung von Fördermitteln. Sie berät diese auch bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder einer Schwerbehindertenvertretung. Dabei geht es nicht zuletzt auch darum, durch gezielte Aufklärungsarbeit die grundsätzliche Einstellung bezüglich der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu verändern. Die Arbeitsuchenden werden bei der beruflichen Zielfindung, bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsverfahren oder während und nach der Arbeitsaufnahme betreut. Als Lotsin begleitet Dorothea Krug die beteiligten Personen und Betriebe durch das oft unübersichtlich erscheinende Geflecht möglicher Ansprechpartner, Institutionen und Behörden und unterstützt beim Stellen von Förderanträgen. Ein Qualifizierungscoach des Integrationsfachdienstes steht ergänzend zur Unterstützung der Bewerberinnen und Bewerber bereit.

Neben beeindruckenden Eingliederungszahlen sagt das Feedback der Integrationsbetriebe, d. h. der Betriebe mit denen die Fachberatung des Kreises seit jeher im engen und vertrauensvollen Austausch steht und die zum Teil schon seit Jahren Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung eine berufliche Perspektive bieten, häufig weit mehr über den Nutzen und den Erfolg der Fachberatung aus: Gefragt danach, was die Besonderheit eines Inklusionsbetriebes eigentlich ausmache, antwortet das in

Tönning beheimatete und weltweit für seine Straßensicherungstechnik bekannte Elektronunternehmen Nissen:

»Als Inklusionsbetrieb sind wir auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung eingestellt und können ihnen einen ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt anbieten. Bei uns entstehen Arbeitsplätze, die gleichermaßen von Menschen mit und ohne Schwerbehinderung besetzt werden. Als Inklusionsbetrieb sind wir keine Behindertenwerkstatt, sondern ein reales Wirtschaftsunternehmen, wodurch bei uns eine echte Integration in das Arbeitsleben stattfindet.«

Weiter weiß die Firma Nissen davon zu berichten, welche Bedeutung der Integrationsbetrieb für die Integration von Behinderten in Arbeit hat:

»Menschen mit Schwerbehinderung können durch Inklusionsbetriebe am ersten Arbeitsmarkt teilnehmen und sich beruflich qualifizieren. Als Wirtschaftsunternehmen können wir vielfältige Perspektiven und Chancen bieten, die sich positiv auf die berufliche Zukunft auswirken.«

Viele Firmen, die sich mit dem Thema beschäftigen, selbst schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance zu geben, treibt möglicherweise die Frage um: »Welche Bedeutung hat Behinderung dann überhaupt noch im Betrieb?« Und hier lautet die ganz selbstverständliche Antwort der Firma Nissen:

»Die Behinderung wird durch die Integration in den Betrieb zur Nebensache. Mitarbeiter mit und ohne Schwerbehinderung arbeiten Hand in Hand, was zu einer

großen Identifikation mit der Tätigkeit und dem Unternehmen führt.«

Es sind genau diese direkten und authentischen Rückmeldungen der Betriebe, die für die Mitarbeitenden der Fachberatung immer wieder von Neuem Ansporn geben, ihre wichtige Mission Inklusion voranzutreiben.

Beschäftigung ist die halbe Miete

Die Verantwortlichen des Jobcenters Nordfriesland sind nicht naiv. Die Integration bzw. die volle gesellschaftliche Teilhabe der in den vergangenen drei Jahren nach Nordfriesland gelangten Flüchtlinge und Asylsuchenden ist mit dem Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums oder mit der Aufnahme einer Beschäftigung noch längst nicht abgeschlossen – aber es ist ein wichtiger, vielleicht der wichtigste Schritt in die richtige Richtung.

Zwar sind sich die Fachleute schnell einig, dass das Erlernen der deutschen Sprache der zentrale Faktor auf dem Weg in ein Ausbildungs- oder in ein Beschäftigungsverhältnis ist. Nichtsdestoweniger ist der entscheidende Durchbruch in Sachen ausreichender und geeigneter Sprachkurseangebote auch 2018 nicht gelungen. Der schon im Eingliederungsbericht 2017 identifizierte »Stolperstein Integrations Sprachkurse« versperrt nach wie vor sehr häufig den Weg Richtung Arbeitsmarkt.

Das Jobcenter Nordfriesland hat sich 2018 aber nicht darauf beschränkt, diesen auf kommunaler Ebene ohnehin nur schwer behebbaren Missstand zu beklagen, und sich stattdessen sehr pragmatisch und lösungsorientiert aufge-

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

macht, in jedem Einzelfall gemeinsam mit den Betroffenen individuell geeignete Integrationsstrategien zu entwickeln. Und das dabei herausgekommene Ergebnis kann sich sehen lassen. In allen Fallgruppen ist es gelungen, die Integrationszahlen bei den in den Rechtskreis SGB II hinübergewechselten Geflüchteten zu erhöhen. So haben z. B. 235 Geflüchtete eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen. Das waren 50 Personen oder 27 Prozent mehr als im Jahr 2017. 27 Geflüchtete haben in 2018 mit einer Ausbildung oder mit einem Studium begonnen. Wenngleich sich die Anzahl vielleicht auf den ersten Blick durchaus überschaubar ausnimmt, bedeutet sie eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um mehr als 40 Prozent.

Rund drei Viertel der 2018 integrierten Geflüchteten haben ihre Beschäftigung im Dienstleistungsbereich gefunden. Mehr als ein Drittel der angebotenen Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf den im Tourismuskreis Nordfriesland traditionell starken Hotel- und Gaststätten-

bereich. Weitere knapp 30 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse verteilen sich auf die Branchen Einzelhandel, Transport/Logistik und Reinigung. Zu beachten ist aber auch, dass mehr als 20 Prozent der Integrationen im Handwerk realisiert werden konnten. Hier ist bereits in Ansätzen erkennbar, dass sich bei weiterhin kluger und vor allem auch beharrlicher Integrationsarbeit des Jobcenters Nordfriesland die Enden »Zuwanderung« und »Fachkräftemangel« durchaus zu einem für Betriebe und für Flüchtlinge tragfähigen Band verknüpfen lassen.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der unter 25-Jährigen

»Jugendberufsagentur Nordfriesland 2.0«

Der gescheiterte Übergang von der Schule ins Arbeitsleben bildet nach wie vor für viel zu viele junge Menschen den Ausgangspunkt für einen langfristigen Verbleib im SGB

II-Leistungsbezug. Schon 2013 wurde mit dem »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten nordfriesischen Akteure etabliert: der Agentur für Arbeit Flensburg, den allgemein- und berufsbildenden Schulen, der Eingliederungshilfe, der Jugendhilfe und dem Jobcenter Nordfriesland.

In der kritischen Auseinandersetzung mit dem bisher Erreichten hat der Kreis Nordfriesland allerdings feststellen müssen, dass die seither messbaren Ergebnisse in keinem angemessenen Verhältnis zu dem nicht eben geringen Organisations- und Koordinationsaufwand stehen. So hat der Jobcenter-Geschäftsführer schon 2017 die Weichen gestellt, der nordfriesischen Jugendberufsagentur-Vorreiterin von einst, neue Dynamik zu verleihen. Das strategische Ziel wurde ausgegeben, kurzfristig zu anderen in Schleswig-Holstein beheimateten Jugendberufsagenturen aufzuschließen und wenn möglich an diesen vorbeizuziehen.



Seit der Ende 2017 beim Kreis Nordfriesland eingerichteten Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung wurden vier Handlungsfelder identifiziert, die im Zuge der Neubelebung in den Blick zu nehmen sind: Die Schaffung einer »operativen Einheit« nebst zugehöriger Infrastruktur, die Reduzierung des Steuerungs- und Koordinierungsaufwandes durch die verbesserte Verzahnung von strategischer Planung und praktischer Umsetzung, die regelmäßige und regelhafte Durchführung institutionsübergreifender Fallkonferenzen und die Etablierung einer zielgruppenorientierten und wirkungsvollen Öffentlichkeitsarbeit.

Die Kooperationspartner sehen in der im Nachbarkreis Schleswig-Flensburg erfolgreiche Integrationsarbeit leistenden Jugendberufsagentur ein Best-Practice-Beispiel. Der der dortigen Jugendberufsagentur zugrunde gelegte Ansatz einer rechtskreisübergreifenden Anlaufstelle mit festen Sprechzeiten und mit festen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern wird allgemein als

bestens geeignete Orientierungshilfe angesehen. Das Jobcenter Nordfriesland ist davon überzeugt, dass der in Schleswig-Flensburg eingeschlagene Weg voll und ganz mit dem im Kreis Nordfriesland verfolgten sozialraum- und ressourcenorientierten Ansatz im Einklang steht.

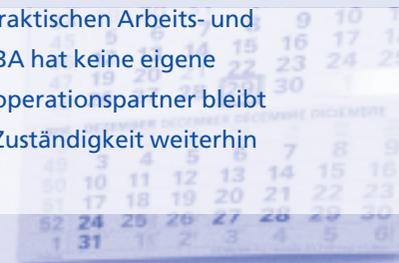
Vorrangiges Ziel der »Jugendberufsagentur 2.0« (JBA) ist, dass kein nordfriesischer Jugendlicher die allgemeinbildende Schule ohne konkrete Perspektive für die Zeit danach verlässt. Durch die Vernetzung der jeweiligen Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der Kooperationspartner sollen die Jugendlichen bei ihrer Orientierung im Berufswahlprozess die frühestmögliche Unterstützung erhalten. Sie sollen in ihrer Eigenverantwortung gestärkt werden, um selbst dazu beitragen zu können, ihren Lebensunterhalt dauerhaft und unabhängig von Sozialleistungen bestreiten zu können.

Die Kooperationspartner verständigen sich jeweils zum Jahresende auf operative und qualitative Ziele für das

Folgejahr. Hinsichtlich möglicher Zielsetzungen stimmen sie darin überein, die Bereiche Vermeidung und Senkung der Jugendarbeitslosigkeit, Vermittlung in Ausbildung oder Studium, Studienorientierung, und aktives und erfolgreiches Gestalten des Berufseinstieges und Reduzierung der Verweildauern im Übergangssystem in den Fokus ihrer Zusammenarbeit zu rücken.

Dabei sind sich die Kooperationspartner einig, als Voraussetzung für die Zielerreichung ein gemeinsames Verständnis für die jeweiligen Themenfelder zu entwickeln. Durch Erhöhung der Transparenz soll sichergestellt werden, dass alle Akteure am selben Ende des Seils und vor allem auch in dieselbe Richtung ziehen.

Beim Relaunch der JBA haben Partner ihr Hauptaugenmerk auf die Optimierung der praktischen Arbeits- und Verfahrensabläufe gelegt. Die JBA hat keine eigene Rechtsform. Jeder beteiligte Kooperationspartner bleibt im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit weiterhin



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

für die ihm zugeordneten Aufgaben verantwortlich. Ihre grundsätzlichen Leistungen leiten sich aus der Summe der gesetzlichen Aufgaben der jeweils beteiligten Kooperationspartner ab.

Statt einer eigenständigen Leitung wird die JBA voraussichtlich ab dem Jahr 2019 eine »JBA-Koordination« erhalten, die der Agentur als Gesicht nach innen und nach außen dienen soll. Der Koordination kommt dabei die Rolle eines Ansprechpartners zu. Sie stärkt das Vertrauen und die Transparenz zwischen den Kooperationspartnern und bildet das Bindeglied zwischen Koordinierendem Ausschuss und Planungsgruppe operativ. Nach innen unterstützt sie das Zusammenwachsen des interdisziplinär und institutionenübergreifend zusammengesetzten Teams. Dabei wirkt sie auf die Ausbildung einer gemeinsamen Haltung hin. Nach außen betreibt die Koordination eine aktive Netzwerkarbeit in Richtung freier Träger, Arbeitgeber und Politik und zeichnet für eine positive Außendarstellung

verantwortlich. Nach Abstimmung mit dem Koordinierenden Ausschuss obliegt der Koordination schließlich auch die Berichterstattung in Richtung Land und im Rahmen der politischen Gremien einschließlich der zugehörigen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Jugendberufsagentur soll sich rein äußerlich klar von ihrer Vorgängerin absetzen. Sie arbeitet als gemeinsame Anlaufstelle und unter einem gemeinsamen Dach.

Zwecks optimaler Erreichbarkeit im Flächenkreis Nordfriesland haben sich die Kooperationspartner auf zwei gemeinsame Standorte in Niebüll und in Husum verständigt. Begonnen werden soll mit der gemeinsamen Arbeit am Husumer Standort. Dabei soll aber von Beginn an der Eindruck vermieden werden, es handele sich um zwei separate Einheiten. Es gilt der Grundsatz: zwei Standorte, eine »Jugendberufsagentur 2.0«.

In der Regel werden die Beratungsgespräche durch die Zuweisung von einem der beteiligten Kooperationspart-

ner zustande kommen. Neben diesem gesteuerten Zugang ist es aber auch möglich, dass die Jugendlichen den so genannten offenen Zugang als ergänzendes niederschwelliges Angebot nutzen.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der 25- bis 64-Jährigen

»Zeig mir den Weg«

Der im Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland angesiedelte Schuldner- und Insolvenzberater, ist sich sicher: »Egal, was am Ende des Prozesses herauskommt, die Klärung der Verhältnisse bedeutet für die Kundinnen und Kunden immer die Chance auf einen weniger belasteten Neustart.«

Bei seiner Arbeit geht er konzentriert und systematisch vor. Nachdem die Betroffenen aus eigenem Antrieb heraus oder häufig auch durch die Vermittlung der Jobcentermitarbeitenden den Weg zu ihm gefunden haben,



findet zunächst ein Kundenerstgespräch statt, in dem er alle für seine professionelle Begleitung des Prozesses notwendigen Informationen erfragt. Dabei geht es um die Klärung der persönlichen Verhältnisse. Wie sieht die aktuelle familiäre Situation aus? Über welches Einkommen verfügen die Betroffenen oder auch die Familienangehörigen? Befinden sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis? Im Weiteren klärt er die aktuelle finanzielle Situation. Liegen möglicherweise Kontopfändungen vor? Wurde vielleicht bereits der Strom gesperrt? Wie sieht der augenblickliche Kontostand aus? Schließlich muss der Schuldnerberater für seine Arbeit wissen, wie die Gläubigersituation aussieht. Bei wie vielen Gläubigern befinden sich die Betroffenen im Zahlungsrückstand? Auf welche Beträge belaufen sich die Verbindlichkeiten?

Hat der erfahrene Breklumer Schuldner- und Insolvenzberater all diese für seine Arbeit unverzichtbaren Informationen eingesammelt, folgt dann bereits der erste, für die oftmals psychisch stark belasteten Kundinnen und Kunden unmittelbar spürbare Lösungsschritt. Bevollmächtigt durch die Betroffenen schreibt er sämtliche Gläubiger an und sorgt so dafür, dass die zukünftige Korrespondenz allein über seinen Schreibtisch läuft.

Auch die Wartezeit bis zum Eingang der Gläubigerrückmeldungen bleiben für die Lösungssuche nicht ungenutzt. Der Schuldnerberater führt Gespräche mit den Kundinnen und Kunden über deren gegenwärtige und zukünftig zu erwartenden Ausgaben und Einnahmen. Dabei geht es

ihm insbesondere darum, sie für ein situationsangemessenes Ausgabeverhalten zu sensibilisieren. Er berät sie bezüglich ihres monatlich zur Verfügung stehenden Budgets, um zu verhindern, dass die Ausgaben die monatlichen Einnahmen überschreiten. Gemeinsam schauen sich die Betroffenen und der Schuldnerberater jede einzelne Kostenposition an und entwickeln Ideen, das Ausgabeverhalten den Gegebenheiten anzupassen.

Sobald sich die Gläubiger zurückmelden, klärt er, inwiefern es sich bei den geltend gemachten Forderungen um tatsächlich berechnete Ansprüche handelt. Allein durch die Zurückweisung nicht zulässiger Forderungsbestandteile kommt es häufig bereits zu einer Reduzierung der Schulden.

Dann geht er daran, mit den Kundinnen und Kunden die Möglichkeiten eines außergerichtlichen Vergleiches auszuloten. Dabei ist es eine Herausforderung, Wunsch und Wirklichkeit der Kundinnen und Kunden in Einklang zu bringen, denn selbstverständlich ist bei alledem die rechtliche Rahmensetzung im Auge zu behalten. Ein Vergleich soll für 60 bis 72 Monate zahlbar sein. Je nach Höhe der Schulden und der Einkommenssituation sind Laufzeiten von 12 bis 72 Monaten möglich. Ausgehend von den individuellen Möglichkeiten der Kundinnen und Kunden variieren die Vergleichsvorschläge des Schuldnerberaters zwischen teils sehr geringen Quoten bis hin zu einer Vollrückzahlung. Dabei liegt es auf der Hand, dass die Chance auf einen Vergleich mit der Höhe der angebotenen Rückzahlungsquote steigt.

Nehmen die Gläubiger den Vergleichsvorschlag an, wird für die Kundinnen und Kunden eine Aufstellung über die monatlich zu zahlenden Summen und über die Laufzeiten gesteuert und sie müssen nur noch für eine regelmäßige Zahlung sorgen. Wird der Vergleichsvorschlag innerhalb der gesetzten Frist nicht von den Gläubigern angenommen, wird gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden ein Insolvenzantrag vorbereitet.

Die graue Theorie täuscht oftmals leicht darüber hinweg, wie schnell die unterschiedlichsten Menschen aus den verschiedensten Gründen in den Strudel nicht bezahlter Rechnungen hinein geraten und oftmals nicht mehr allein den Weg herausfinden. Und gerade hier wird die besondere Stärke des zugelassenen kommunalen Trägers Kreis Nordfriesland besonders augenscheinlich deutlich.

Da findet sich die alleinerziehende Mutter mit drei Kindern und einer Teilzeitbeschäftigung. Ihr Einkommen setzt sich aus den Komponenten Unterhalt, Unterhaltsvorschuss, Kindergeld und Arbeitslohn zusammen. Aus ihrer Zeit ohne Beschäftigung und Bezug von Arbeitslosengeld II schleppt sie Schulden von über 10.000 Euro bei 25 Gläubigern mit sich herum. Hier erkannte der Schuldnerberater sofort, dass möglicherweise ein Anspruch auf Wohngeld besteht. Wie praktisch ist es da, dass die Mitarbeitenden der Wohngeldstelle nur einige Büros weiter im Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland ihr Büro haben. Auf ganz kurzem und unbürokratischem Wege konnte geklärt werden, dass tatsächlich ein Anspruch auf Wohn-

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

geld, auf entsprechende Teilhabeleistungen und auch auf Kindergartenermäßigung bestand. Infolge der engen Vernetzung in den nordfriesischen Sozialzentren konnte die Situation der Kundin für sie spürbar verbessert werden. Die ihr zustehenden Leistungen führten zu einer realen Erhöhung ihres verfügbaren Einkommens, da sie sich auch mit den genannten Leistungen unterhalb der Pfändungsfreigrenze bewegte.

Die über den Tellerrand des eigenen Rechtskreises hinaus schauende Zusammenarbeit funktioniert aber auch in die andere Richtung. Hier war es die 75-jährige Rentnerin, deren Einkommen mit der Unterbringung des Ehemannes in der vollstationären Pflege nicht mehr zum Leben reichte. Bisher hatte das Paar von der Rente des Mannes, einer geringen Rente der Frau sowie von dem Pflegegeld für die häusliche Pflege gelebt. Mit 75 Euro monatlich bediente das Paar zudem seit Jahren Schulden,

die aus einer ehemaligen Selbstständigkeit herrührten. Im Rahmen der Antragstellung erkannten die Fachleute aus der Wohngeldsachbearbeitung sofort die Chancen einer Beratung durch den Schuldnerberater. Dieser erkannte sofort, dass die monatlichen Zahlungen des älteren Paares nicht einmal für die Zinsen ausreichten. Trotz Zahlung der monatlichen Beträge hatten sich die Schulden in den letzten Jahren verdreifacht. Wenngleich der von Detlef Kleenlof aufgezeigte Lösungsweg auf Außenstehende zunächst abschreckend wirkt, so war es in diesem Fall die Privatinsolvenz, die für echte finanzielle Entlastung gesorgt hat. Aufgrund der Pfändungsfreigrenzen in der Insolvenz, des Wohngeldes und der weggefallenen Aufwendungen für die Schuldentilgung konnte die Kundin monatlich über mehr Geld verfügen als vor ihrer Hinwendung an das Sozialzentrum.

Es sind genau diese kleinen, unspektakulären Fälle, aus

denen der Schuldnerberater die Motivation für seine anspruchsvolle Tätigkeit schöpft: »Das Schönste an der Arbeit ist die Rückmeldung der Kundinnen und Kunden, dass meine Arbeit für sie eine deutliche psychische Entlastung bedeutet, die Gewissheit, nicht mehr alleine vor den Problemen zu stehen und deutlich weniger Druck von den Gläubigern zu spüren.«

Die Erfolge im Einzelfall können nicht überdecken, dass die Schuldenproblematik längst keine Randerscheinung mehr ist. Waren es noch 2017 359 Neufälle, die von den Schuldnerberaterinnen und Schuldnerberatern in Niebüll, Breklum, Husum und Tönning zu bearbeiten waren, wurde die Marke 2018 bereits innerhalb der drei ersten Quartale erreicht. In rund einem Drittel der Fälle gelingt es den Schuldnerberaterinnen und Schuldnerberatern, einen außergerichtlichen Vergleich auszuhandeln.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Nachhaltigkeit ist die Devise

Früher hieß es Wiederverwertung. Wenn heute gebrauchte, möglicherweise auch leicht beschädigte Möbel für die Weiternutzung vorbereitet werden oder wenn die verbauten Materialien einer alternativen Wiederverwendung zugeführt werden, spricht man von »Upcycling«. Mit diesem Ansatz befindet sich die Maßnahme »Gebrauchtmöbel für Nordfriesland« voll im Trend. Statt die gebrauchten Möbel einfach zu entsorgen, werden diese im Sinne der Nachhaltigkeit aufbereitet und dann zu günstigen Preisen zum Verkauf angeboten. So leistet die Maßnahme einen wichtigen Beitrag, die hilfebedürftigen

SGB II- und SGB XII-Kundinnen und Kunden kreisweit mit Möbeln oder auch mit Hausrat zu versorgen.

Parallel dazu bietet die Maßnahme Jobcenter-Kundinnen und Kunden, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen stark eingeschränkte Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben oder die durch objektive Gründe keine Beschäftigung finden, eine Reihe von Möglichkeiten, sich als Zusatzjobber in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen zu erproben und auf diese Weise näher an den Arbeitsmarkt heranzurücken.

Im Bereich »Transport und Logistik« geht es in erster Linie um den Auf- und Abbau der Möbel, das Abholen

und Liefern von Möbelspenden sowie die Lagerhaltung im Möbellager. Im Verkaufsbereich nehmen die Zusatzjobber Verkaufs- und Beratungstätigkeiten wahr. Sie präsentieren die Ware im Verkaufsraum, reinigen und gestalten die Verkaufsflächen. Gleichzeitig erhalten sie aber auch einen Einblick in die Preisgestaltung und in die zugrunde liegende Wertermittlung sowie in die sachgerechte Führung des Kassenbuchs. Je nach Fähigkeit und Interessenlage der Teilnehmenden vermittelt die Maßnahme auch einen authentischen Einblick in klassische Bürotätigkeiten.

Seit Mitte 2018 umfasst das Projekt »Gebrauchtmöbel für Nordfriesland« zudem eine eigene Holzwerkstatt.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Neben Material- und Werkzeugkunde stellen die Teilnehmenden hier eigene Objekte her oder verwerten gespendete Möbel, die aufgrund von starken Beschädigungen nicht unmittelbar für den Verkauf geeignet sind, weiter.

Dabei verfolgt die Maßnahme das Ziel, den Teilnehmenden sowohl alltagspraktische Fähigkeiten wie z. B. das Ausbessern von Kratzern und Dellen oder das Lackieren und Ölen abgenutzter Oberflächen als auch die Kompetenzen, leicht beschädigte Möbel für den Verkauf herzustellen, zu vermitteln. Dabei setzt die Maßnahme auf das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe und auf die Kreativität der Teilnehmenden, deren Vorkenntnisse vom Hobbyheimwerker bis hin zu ausgebildetem Tischler reichen.

Schon nach recht kurzer Projektlaufzeit wurde erkennbar, dass der Ansatz des Upcyclings die Motivation und die Kreativität der Teilnehmenden beförderte und sie die Maßnahme durch eigene Ideen fortentwickelten. Die

Bandbreite der seither produzierten Dinge reicht vom Vogelfutterhäuschen über Garderoben bis hin zu Dekorationsobjekten wie z. B. beleuchteten Stelen.

Ergänzt werden die berufspraktischen Inhalte durch die gemeinsame Entwicklung des individuellen »Ressourcenkreuzes«, durch an den jeweiligen Ressourcen orientiertes Bewerbungstraining, durch Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung und bei der Entwicklung einer realistischen Anschluss-Perspektive.

Das Leben ist »Grün und bunt«

Diesem Motto fühlt sich die gleichnamige Maßnahme verpflichtet. Sie richtet sich an schwer vermittelbare Jobcenterkundinnen und -kunden mit gravierenden Vermittlungshemmnissen. Mithilfe von Gartenarbeit und Gemüseanbau in einem Schrebergarten im Kleingärtnerverein Husum im Ruhethal sollen die Teilnehmenden der niedrig-

schwelligsten Maßnahme zunächst aktiviert werden. Da eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt auch mittelfristig unrealistisch erscheint, sollen die Teilnehmenden durch ihre Wahrnehmung sozialer Teilhabe, durch den Halt einer Tagesstruktur und durch die regelmäßige Ausübung einer sinnstiftenden Betätigung ein sich langsam aufbauendes und verfestigendes Fundament für die spätere Auseinandersetzung mit einer Arbeitsaufnahme erhalten.

Mit der Maßnahme »Grün und bunt« folgen das Jobcenter Nordfriesland und der Maßnahmeträger dem Gedanken der Nachhaltigkeit. Teile des im Rahmen der freiwilligen Maßnahme erzeugten Gemüses erhalten die Teilnehmenden für den eigenen Verzehr; die darüber hinausgehenden Ernteerträge werden der Tafel oder der Bahnhofsmission zur Verfügung gestellt

In »Grün und bunt« werden bis zu acht Teilnehmende aktiviert. Ganz bewusst ist die Maßnahme auf einen



zeitlichen Umfang von drei Stunden täglich beschränkt. Der tägliche Einsatz beginnt gemeinsam mit der pädagogischen Fachkraft und dem Fachanleiter. Erst wird das Befinden der Teilnehmenden geklärt und die anliegenden Arbeiten besprochen und verteilt. Die Teilnehmenden erhalten so die Gelegenheit, mit dem Pädagogen direkt über ihre Situation oder ihre Anliegen zu sprechen. Von Bedeutung sind die Schaffung einer regelmäßigen Struktur sowie Ermutigung und Motivation der Teilnehmenden zur Übernahme der Aufgaben im Gartenbereich, so dass erste Erfolgserlebnisse kurzfristig realisiert werden.

Das Ziel ist es, den Schrebergarten so herzurichten, dass regelmäßig Gemüseanbau erfolgen kann. »Grün und bunt« fügt sich dabei nahtlos in die Gepflogenheiten des Schrebergartenvereins ein, so dass selbstverständlich auch die Mitarbeit bei der Pflege der Gemeinflächen auf der To-do-Liste steht.

Flankiert werden die praktischen Arbeiten im Schrebergarten durch bei Bedarf stattfindende kleinere Fachveranstaltungen, die sich durchaus auch mit gartenfremden Themen wie Schulden- und Suchtproblematik befassen. Über gelegentliche Gruppenveranstaltungen zu Themen der Gartenarbeit, wie zum fachgerechten Bau von Nisthilfen für Bienen, zum Bau von Vogelhütten oder zur Lebensmittelkonservierung wird das Gruppengefühl gefördert und die geistige Auseinandersetzung mit Themen jenseits des Alltags angeregt.

Handwerk hat Holzboden

Die Vollzeitmaßnahme »Anpassungsqualifizierung im Handwerk« spricht gezielt diejenigen Jobcenterkundinnen und Jobcenterkunden an, die eine Tätigkeit als Helfer im Handwerk anstreben. Sie ist daher stringent auf die berufliche Eingliederung der Teilnehmenden ausgerichtet. Damit

dieses Ziel möglichst ohne Umwege erreicht wird, sind die Maßnahmeinhalte eng an den Bedarfen des nordfriesischen Handwerks ausgerichtet. Nicht von ungefähr finden weite Teile der Maßnahme bereits unter Echtbedingungen statt. Hierfür absolvieren die Teilnehmenden ein bis zu vierwöchiges Praktikum in regionalen Handwerksbetrieben. Dieser Ansatz zahlt sich für beide Seiten aus, sind doch aktuell viele nordfriesische Handwerksbetriebe auf der Suche nach qualifizierten Helferinnen und Helfern. Stellen Betrieb und Teilnehmerin bzw. Teilnehmer schon während des Praktikums fest, dass man zueinander passt, entsteht hier möglicherweise bereits die Grundlage für eine spätere Zusammenarbeit.

Die Teilnehmenden durchlaufen eine Qualifizierung im Bereich der Holzverarbeitung und in der Behandlung von Oberflächen. Daneben vermittelt ihnen die Maßnahme aber auch Grundkenntnisse in der Lagerhaltung und im kaufmännischen Bereich.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Parallel unterstützt eine sozialpädagogische Begleitung die Teilnehmenden bei der Stärkung ihrer für eine erfolgreiche Integrationsarbeit notwendigen Kompetenzen. Sie hilft bei einer realistischen Berufswegeplanung und unterstützt bei entsprechenden Bewerbungsaktivitäten. So kann es bei einem beruflichen Wiedereinstieg unter Umständen unumgänglich sein, hinsichtlich Mobilität, Einkommensvorstellungen oder der Gestaltung der Arbeitszeiten zunächst Konzessionen zu machen.

Who's got the »POWER«?

Das Jobcenter Nordfriesland ist der Überzeugung, dass grundsätzlich Jede bzw. Jeder die »POWER« in sich trägt. Aufgrund mancher Umstände sind Jobcenterkundinnen und -kunden ist für einen beruflichen Wiedereinstieg so unverzichtbare Energie abhanden gekommen oder sie können diese schlicht nicht ohne Impuls von außen freilegen.

»POWER« richtet sich an arbeitsmarktferne Jobcenterkundinnen und -kunden. Zu Beginn der Maßnahme geht es darum, im Zuge eines Eingangprofilings eine realistische Standortbestimmung vorzunehmen. Ohne eine berufliche Perspektive, die für die Teilnehmenden auch realistisch erreichbar ist, drohen der Verlust an Motivation und die Chancen auf eine erfolgreiche und vor Allem auch nachhaltige Integration nehmen weiter ab. Den Teilnehmenden steht im Rahmen einer individuellen Bezugsbetreuung ein umfassendes Beratungsangebot zur Verfügung. Ausgehend von der eingangs vorgenommenen Standortbestimmung erhalten die Teilnehmenden für sie passende Ausbildungs-, Praktikums- oder auch Arbeitsplatzangebote und ggf. auch Begleitung zu geeigneten sozialintegrativen Maßnahmen.

Ein modular aufgebautes Schulungsprogramm deckt die unterschiedlichsten Themenbereiche wie z. B. Alltag &

Beruf, Kompetenzstärkung, Heranführung an den Arbeitsmarkt ab. Der Besuch von Ausbildungsplatz- oder Beschäftigungsbörsen wird vorbereitet. Abgeleitet von den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden werden Angebote für Kurzqualifizierungen einschließlich Zertifikat unterbreitet oder auch berufspraktische Erprobungen ermöglicht. Von besonderer Bedeutung ist aber, dass die Teilnehmenden auch nach der Aufnahme einer Beschäftigung nicht allein gelassen werden.

Fit für sich selbst – und für den Arbeitsmarkt

Nicht selten stehen gesundheitliche Einschränkungen einer erfolgreichen Integrationsarbeit entgegen.

Hier setzt die Maßnahme »Gesundheitsförderung« an. Sie will den Teilnehmenden aufzeigen, wie sich regelmäßige Bewegung und gesunde Ernährung positiv auf die körperliche und seelische Gesundheit auswirken. Mit

praktischen Bewegungsangeboten und auch mit theoretischen Angeboten zur Gesundheits- und Ernährungsbildung sollen möglicherweise bestehende gesundheitliche Probleme sukzessive verbessert und in der Folge die Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden.

Zunächst sieht die Maßnahme vier verschiedene sportliche Aktivitäten vor: Nordic Walking, Spaziergehen, Aqua-Fitness und leichtes Gerätetraining.

Dabei geht es nicht um sportliche Höchstleistungen oder Leistungssport. Die Teilnehmenden sollen lediglich dafür motiviert werden, sich mindestens einmal wöchentlich gezielt zu bewegen. Was für Viele zunächst völlig selbstverständlich erscheint, haben einige Jobcenterkundinnen und -kunden aus den unterschiedlichsten Gründen heraus vollkommen aus dem Blick verloren. Sie müssen erst wieder dafür sensibilisiert werden, dass zwischen dem Mangel an regelmäßiger Bewegung und Rückschlägen bei der Integrationsarbeit oftmals ein direkter Zusammen-

hang bestehen kann. Deshalb stehen neben den aktiven Bewegungsübungen auch zwei monatliche Theoriestunden mit vielfältigen Informationsangeboten zu Gesundheitsthemen auf dem Programm. Hier werden u.a. die Grundzüge psychischer und physischer Gesundheit erläutert. Die Auswirkungen der Faktoren Entspannung und Ernährung oder der Umgang mit Stress auf die jeweilige gesundheitliche Disposition werden dargestellt. Die Teilnehmenden erhalten einfach handhabbare Informationen zu einer gesunden und kostengünstigen Ernährung und zu einem gesundheitsschonenden Einkaufsverhalten. Last but not least werden die Teilnehmenden bei der Suche nach günstigen und geeigneten Sportangeboten in der Nähe ihres jeweiligen Wohnortes unterstützt, mit dem Ziel, dass sie auch nach Ablauf der Maßnahme weiterhin in Bewegung bleiben und die Maßnahme mithin nicht wirkungslos verpufft.

»Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper«: mit

dieser – wenn auch durchaus wahrscheinlichen – Feststellung mag sich das Jobcenter Nordfriesland nicht zufrieden geben. Deshalb unterziehen sich alle Teilnehmenden sowohl vor als auch nach der Teilnahme an der Maßnahme einem Gesundheitscheck. Mögliche Fortschritte sollen ganz objektiv nachvollzogen und nachgehalten werden.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

»Der Nordfriesische Weg 3.0« — die Mühe hat sich gelohnt

Bei allen Beteiligten – vom Landrat, von der Jobcenter-Geschäftsführung über die Jobcenter-Leitungen bis hin zu den Leistungsberechnerinnen und -berechnern und den Integrationsfachleuten im Kreishaus und in den örtlichen Jobcentern – war der Geist des Neuanfangs 2018 deutlich spürbar. Nachdem das Jahr 2017 in unzähligen Gesprächsrunden und Workshops noch sehr stark davon geprägt war, die theoretischen Grundlagen zu schaffen, ging es nun in 2018 darum, die neue Führungsstruktur ihrem Praxistest zu unterziehen – und nach Auffassung aller Beteiligten hat sie diesen auch bestanden.

Besondere Aufmerksamkeit haben die Prozessbeteiligten auf das einheitliche Verständnis der Fachaufsicht gelegt. Unter der Überschrift: »Aufgabendreiklang in der Fachaufsicht« haben sie als deren wesentliche Elemente: den »Kenntnisstand über das Soll«, die »Ist-Analyse/ Evaluation« und das »Steuern/ Führen/ Handeln« definiert. Zunächst muss in Richtung der Beteiligten – der Mitarbeitenden – ein bestehender Erwartungshorizont klar kommuniziert werden. Im nächsten Schritt muss der Erwartungshorizont mit dem aktuellen Ist-Zustand abgeglichen werden. Schließlich müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um eine größt mögliche Überschneidung zwischen SOLL und IST zu erreichen. Zur

praktischen Umsetzung bedarf es im Weiteren natürlich der Klärung, welche Führungsebene die Erwartungshaltungen – das SOLL – in den unterschiedlichen Themenfeldern des Jobcenters definiert bzw. welche Führungskräfte regelmäßig zu beteiligen sind. Ähnlich wichtig ist die Festlegung valider Messkriterien für das Erreichen des Erwartungshorizontes. Die Beteiligten waren sich einig, dass es zukünftig allgemein anerkannter aufgabenorientierter Qualitätskriterien und Verfahrensstandards bedarf.

Von besonderer Bedeutung für die zukünftige Zusammenarbeit war die gemeinsame Erkenntnis, dass Fachaufsicht nicht gleich Fachaufsicht ist. Die erste Führungsebene – also die Jobcenter-Geschäftsführung – controlled die



Führungsaufgaben der zweiten Führungsebene – also der Jobcenterleitungen. Und dieses Controlling stellt auch darauf ab, inwieweit die zweite Führungsebene deren eigene Fachaufsicht wahrnimmt, also die »Aufgaben der Fachlichen Anleitung und Aufsicht« gegenüber den Mitarbeitenden. Ganz praktisch hatte diese Erkenntnis zur Folge, dass die Führungsaufgabe Fachaufsicht direkt in den örtlichen Jobcentern und bei den dort verorteten Jobcenterleitungen angesiedelt wurde. In Verbindung mit der Anforderung des Landesarbeitsministeriums, nach der die Budgetverantwortung und die Gewährleistung der ordnungsgemäßen SGB II-Umsetzung inklusive der Fachaufsicht als Aufgaben beim zugelassenen Träger verbleiben und auch dort verantwortet werden müssen, ließ das nur den einen Schluss zu: die Aufgabe Fachaufsicht soll zukünftig durch die Jobcenterleitungen als Mitarbeitende des Kreises durchgeführt werden. Diese Praxisanforderung haben der Kreis Nordfriesland und die Träger der

Sozialzentren dann ganz pragmatisch durch entsprechende Teilabordnungen gelöst.

Mut zu neuen Wegen – der »Werkcampus Nordfriesland«

Die Grundidee des »Werkcampus Nordfriesland« für das Jobcenter Nordfriesland ist so etwas wie ein alter Hut. Der »Work first-Ansatz« – die frühest mögliche Aktivierung der SGB II-Antragstellenden – ab 2019 im Rahmen des Werkcampus verfolgt den Charakter eines partiellen Neustarts.

Seit über zehn Jahren machen die örtlichen Jobcenter bei der Antragstellung deutlich, dass die gemeinsame Arbeit von Antragstellenden und Jobcenter-Mitarbeitenden ab sofort auf das Ende bzw. die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit gerichtet ist. Im Zuge der Weiterentwicklung der Förderinstrumente war bundesweit zu beobachten, dass auch der klassische »Work first-Ansatz« stetig fortentwickelt und den sich wandelnden Bedürfnissen einer Integrations-

arbeit angepasst wurde. An seine Stelle trat immer häufiger die so genannte »Werkakademie«.

Das Prinzip der »Werkakademie« ergänzt die frühzeitige Aktivierung mit vielfältigen Angeboten – von Bewerbungs- bzw. Vermittlungsaktivitäten über berufsqualifizierende Module bis hin zu individuellen Coachingformaten. Unabhängig von der Frage, ob die »Werkakademie« gemeinsam mit einem Maßnahmeträger oder ausschließlich mit eigenem Personal umgesetzt wird, ist ihr augenfälligstes Kennzeichen die Zusammenführung aller Leistungen und Dienstleistungen unter einem Dach.

Selbst diese charakteristische Eigenschaft der »Werkakademie« stellt für das Jobcenter Nordfriesland noch nicht die oben genannte bahnbrechende Neuerung dar. Gemeinsam mit dem Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk setzt es die Grundidee der »Werkakademie« seit beinahe zehn Jahren im Rahmen der Maßnahme »Jobtraining« ausschließlich mit Personal des Trägers um.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Laufend haben die Fachaufsicht und die Leitungen der örtlichen Jobcenter die Maßnahme evaluiert und notwendige Anpassungen vorgenommen. Im Zuge der jährlichen Verlaufs- und Ergebnisanalyse mussten sie dann jedoch im Dezember 2017 feststellen, dass es umfangreicherer Veränderungen bedurfte, um insbesondere bei der Kundenzugangssteuerung zu besseren Ergebnissen zu gelangen.

Die Lösung bestand in dem neuen »Werkcampus Nordfriesland«, in dem Mitarbeitende des Jobcenters Nordfriesland mit dem Personal eines Bildungsträgers räumlich zusammengeführt werden sollen. Die Bündelung der Kompetenzen von Fallmanagement und Maßnahmeträger soll der frühzeitigen Aktivierung der Neuantragstellenden wichtige neue Impulse geben.

Für die konkrete Ausgestaltung des neuen Werkcampus standen die Geschäftsführung des Jobcenters Nordfriesland und die Leitungen der örtlichen Jobcenter in engem Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Jobcen-

ter Schleswig-Flensburg, das bereits mit beachtlichen Ergebnissen nach dem beschriebenen Prinzip arbeitet.

So werden voraussichtlich ab 1.4.2019 alle Neuantragstellenden einer Maßnahme zur frühzeitigen Aktivierung, zur Orientierung und zur Arbeitsintegration zugewiesen. Die an den Standorten Husum und Niebüll angesiedelte Maßnahme wird das Leistungsspektrum des Fallmanagements, der Leistungsberechnung sowie eines Bildungsträgers umfassen. Dabei bleiben die Prinzipien der Sozialraum- und Ressourcenorientierung der gemeinsame Kompass.

Die Steuerungsverantwortung ist im Geschäftsbereich Integration angesiedelt. Auf diese Weise wird die Beteiligung der Jobcentergeschäftsführung, der SZ-Leitungsebene, des SZ-Beirates sowie der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte sichergestellt. Eine Projektleitung wird zunächst bis Ende 2019 eingesetzt. Sie firmiert in der Planungs- und in der Anfangsphase des Werkcampus als Ansprechpartnerin für alle inhaltlichen und konzeptionel-

len Fragestellungen.

In der im Jahre 2018 abgeschlossenen Vorbereitungs- und Konzeptionierungsphase koordinierte sie in Abstimmung mit der Leitung des Geschäftsbereiches Integration die Erarbeitung der Konzeption, die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen sowie die Sicherstellung der fristgerechten Ausschreibung. Inhaltlich arbeitete sie hierfür eng mit der eigens eingesetzten, aus Fachleuten des Fachdienstes Arbeit und der örtlichen Jobcenter gebildeten Projektgruppe Werkcampus zusammen.

In der Implementierungsphase lag ein Aufgabenschwerpunkt auf der Akquise geeigneter Mitarbeitender und in der regelmäßigen Überprüfung und Rückkopplung konzeptioneller Anpassungsnotwendigkeiten.

Nach Abschluss der Vorbereitungs- und Implementierungsphase schließt sich in 2019 die Umsetzungsphase an. Die Projektleiterin wird die Rückmeldungen, Erfahrungen und Ergebnisse der ersten Monate sammeln und doku-

mentieren und dann in Abstimmung mit der Geschäftsbereichsleitung Integration auswerten. Das Ergebnis dieser Auswertung soll als Grundlage für die folgende Ausschreibung bzw. Vergabe genutzt werden.

Von der Zusammenführung der mit der Aktivierung von Neuantragstellenden einher gehenden Arbeitsschritte unter einem Dach und unter Bearbeitung eines interdisziplinär zusammengeführten Teams von Fachleuten verspricht sich das Jobcenter Nordfriesland eine messbare Reduzierung der Hilfebedürftigkeit der Jobcenterkundinnen und -kunden. Die »Werkakademie« wurde nicht in Nordfriesland erfunden. Der »Werkcampus Nordfriesland« wurde aber für die besonderen Bedürfnisse im Flächenkreis Nordfriesland neu erfunden.

»Rehapro« – wir packen's gemeinsam an

Bei manchen Herausforderungen ist es zielführend, diese gemeinsam anzugehen. Deshalb haben sich die

Jobcenter der Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland sowie der Stadt Flensburg zusammengetan, um gemeinsam einen Antrag für das zunächst auf fünf Jahre angelegte innovative Modellvorhaben »rehapro« zu stellen. Es richtet sich an SGB II-Kundinnen und -Kunden mit chronischen gesundheitlichen Einschränkungen, insbesondere mit psychischen Hemmnissen oder Abhängigkeitserkrankungen sowie mit sonstigen schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. Ausdrücklich richtet sich das Modellvorhaben auch an Personen, die aktuell aufgrund psychischer Hemmnisse oder Abhängigkeitserkrankungen als nicht erwerbsfähig eingestuft sind, die aber in der Lage sind, am Projekt teilzunehmen. Lediglich Personen, die akut behandlungsbedürftig erkrankt sind und / oder infolge ihres akuten Drogenkonsums die Fähigkeit zur Mitarbeit nicht erbringen können, sind von einer Teilnahme ausgeschlossen.

Die Erfahrungen vergangener Jahre zeigen, dass dieser

Personenkreis oft nur schwer zu erreichen ist. Ganz praktisch zeigt sich das für die Integrationsfachleute der Jobcenter an Indikatoren wie der Nichterreichbarkeit, dem Nichterscheinen zu verabredeten Beratungsterminen, der Nichtinanspruchnahme oder auch dem Abbruch von Hilfs- und Unterstützungsangeboten. Bei den Betroffenen handelt es sich um Menschen, sehr langfristig im SGB II-Bezug sind. Das Modellvorhaben »rehapro« soll helfen, die die Betroffenen als auch die Jobcentermitarbeitenden spürbar und nachhaltig zu verbessern. Es gilt, die Betroffenen zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben und am gesellschaftlichen Leben zu führen.

Mit »rehapro« erhalten die Teilnehmenden Hilfe zur Selbsthilfe, um sich ihrer eigenen Ressourcen bewusst zu werden. Jetzt bleibt zu hoffen, dass sich das Konzept – drei-Jobcenter – in dem Auswahlverfahren auf Bundesebene durchsetzen kann. Eine Entscheidung dazu soll voraussichtlich im Mai 2019 fallen.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Die drei großen »K« – manchmal täuscht der flüchtige Blick

Die Kennzahl K1 steht für die finanziellen Mittel, die das Jobcenter Nordfriesland für die Leistungen zum Lebensunterhalt aufwenden muss. Und hier sah sich das Jobcenter im Berichtszeitraum Juli 2017 bis Juni 2018 einem deutlich über dem Bundes- und über dem Landesdurchschnitt liegenden Anstieg gegenüber. Allerdings zeigt sich bereits seit Februar 2018 ein gegenläufiger Trend. Stellt man die Monate August 2017 und August 2018 direkt gegenüber, so war ein Rückgang von 5,4 Prozent zu beobachten. Diese Entwicklung korrespondiert mit einem im selben Zeitraum zu verzeichnenden starken Abbau der Fallbestände bzw. einem Rückgang der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher (eLb). Diese grundsätzlich positive Entwicklung setzte sich auch in der zweiten Jahreshälfte weiter fort. Betrachtet man die gesondert unter der Kennzahl K1E1 aufgeführten

Aufwendungen für Unterkunft und Heizung, so entwickelten sich diese annähernd parallel. Aufgrund der konsequenten Anwendung des »Schlüssigen Konzeptes« im Bereich der Mietobergrenzen und der damit einhergehenden Kostensteigerungen verläuft der für die K1 seit Beginn des Jahres zu beobachtende Positivtrend hier jedoch etwas flacher.

Die vom Jobcenter Nordfriesland zu erbringenden Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) und für Unterkunftskosten (K1E2) hängen naturgemäß im Wesentlichen von der Anzahl der Leistungsbezieher ab. Die unter der Kennzahl K1E2 gefasste Bestandsentwicklung der eLb spiegelt denn auch die oben dargestellte Kostenentwicklung wieder. Über das ganze Jahr 2018 hinweg sank die Zahl der Leistungsbezieher signifikant ab. Im Vergleich der Monate August 2017 und August 2018 war ein Rückgang um sechs Prozent zu verzeichnen. Aufgrund des Übergangs vieler Geflüchteter in den

Rechtskreis SGB II war es noch im Vorjahr zu teils ungewöhnlich hohen Anstiegen gekommen. Im Jahresverlauf 2018 scheint sich auch in der Gruppe der Geflüchteten eine Trendwende abzuzeichnen, so dass das Jobcenter im Jahresdurchschnitt 2018 mit knapp 7.000 erwerbsfähigen Leistungsbezieher rechnet. Auch für 2019 rechnet die Geschäftsführung des Jobcenters Nordfriesland mit einem Anhalten des Positivtrends. Zwar bleibt die Entwicklung im Bereich der Geflüchteten aufgrund vieler regional kaum zu beeinflussender Faktoren schwierig voraussehbar. Dennoch ist sowohl in der Gruppe der Geflüchteten als auch in der Gruppe deutscher Leistungsbeziehender mit einem weiteren Rückgang zu rechnen. Hier geht das Jobcenter von einer Zielmarke von knapp 6.900 eLb aus. Das entspricht einem Rückgang des Bestandes gegenüber 2018 um rund drei Prozent.

Die insbesondere für die Integrationsfachleute des Jobcenters Nordfriesland maßgebliche Kennzahl K2 be-

schreibt die Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hier blieb das Jobcenter Nordfriesland 2018 knapp hinter den eigenen Erwartungen zurück. Interessant dabei ist aber, dass das auf den ersten Blick enttäuschende Ergebnis im Grunde einen sehr erfreulichen Hintergrund hat. Gerade in der stark vom Dienstleistungsbereich und hier insbesondere vom Hotel- und Gaststättenbereich geprägten nordfriesischen Wirtschaft haben es die Integrationsexpertinnen und Integrationsexperten traditionell mit einem überdurchschnittlich starken 'Drehtüreffekt' zu tun. Aufgrund des insgesamt robusten Arbeitsmarktes, einer stetigen Ausdehnung der Urlaubssaisonen, nicht zuletzt aber auch aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels binden immer mehr Betriebe ihre Beschäftigten auch ganzjährig. Demzufolge stehen diese Menschen, die bislang mehrfach im Jahr in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden und mithin auch mehrfach in die Integrationsstatistik einflossen, auch nicht für eine erneute Integration zur Verfü-

gung. Dieser statistische Effekt konnte bisher auch nicht völlig durch das gestiegene Integrationspotential bei den Geflüchteten kompensiert werden. Trotz eines Anstiegs der Integrationen bei der Gruppe der Geflüchteten von über einem Drittel konnten insgesamt nur gut 1.700 Integrationen realisiert werden. Damit lag das Jobcenter Nordfriesland deutlich unterhalb der ursprünglich für 2018 angenommenen Zielmarke von rd. 1.900 Integrationen. Der auf Basis der Integrationen mit dem Landesarbeitsministerium vereinbarte Zielwert für die Integrationsquote K2 von 25,8 Prozent konnte mithin nicht erreicht werden.

Richten die Betrachter also ihren Blick allein auf die große K2, so mag das Jobcenter Nordfriesland das Ziel knapp verfehlt haben. Blicken sie aber auf die Kennzahl K2E3, die die Nachhaltigkeit der realisierten Integrationen darstellt, so ergibt sich ein ganz anderes Bild. Bei dieser für die Jobcenterkundinnen und -kunden bzw. für die ehemaligen Jobcenterkundinnen und -kunden so maßgeblichen

Kennzahl bewegte sich das Jobcenter Nordfriesland nämlich bereits über den Bundes- und Landesdurchschnittswerten. Ähnlich sah es in 2018 auch für die Gruppe der allein-erziehenden Leistungsbeziehenden aus. Wie schon im Vorjahr lag die Integrationsquote hier deutlich über den bundes- und landesweiten Durchschnittswerten. Offenkundig gelingt es den Integrationsexperten des Jobcenters Nordfriesland besser als anderenorts, das Integrationspotential der Alleinerziehenden zu aktivieren.

Das Jobcenter Nordfriesland möchte sich nicht nachsagen lassen, durch den Verweis auf die Ergänzungsgrößen K2E3 und K2E4 vom Verfehlen der Zielmarke abzulenken. Nicht zuletzt auch aufgrund der oben beschriebenen Optimierung der Führungsstruktur ist es selbstbewusst genug, trotz wahrscheinlich weiter zurückgehenden »Drehtüreffekts« von einer leichten Steigerung der Integrationen auszugehen und dem Landesarbeitsministerium eine entsprechende Anpassung des Zielwertes für das Folgejahr 2019 vorzuschlagen.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Ähnlich wie wohl die meisten Jobcenter, nicht zuletzt aber auch das Bundes- und das Landesarbeitsministerium, hat das Jobcenter Nordfriesland das Integrationspotential vieler Geflüchteter zu optimistisch beurteilt. Zwar konnten die Integrationen gegenüber dem Vorjahr um weit über ein Drittel gesteigert werden. Das kann allerdings nicht generell darüber hinwegtäuschen, dass vielen Geflüchteten trotz eines aufnahmefähigen und aufnahmebereiten Arbeitsmarktes der Einstieg bisher nicht gelungen ist. Die nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten bei der zeitnahen Versorgung mit bedarfsgerechten Sprachkursangeboten hat das Jobcenter Nordfriesland in den zurückliegenden Jahren immer wieder angesprochen und auf pragmatische Lösungen gedrungen. In diesem Zusammenhang muss man sich zudem immer wieder vergegenwärtigen, dass es sich beim Übergang der Geflüchteten in den Rechtskreis des SGB II und dem späteren Übertritt in die Gruppe der LZB nicht um wenige Einzelfälle handelt, sondern dass es sich um Größenordnungen handelt, die

einen signifikanten Wandel der Kundenstruktur insgesamt mit sich bringen. Noch Anfang 2015 waren nur sieben Prozent der vom Jobcenter Nordfriesland zu betreuenden Kundinnen und Kunden ausländischer Herkunft. Zwei Prozent stammten aus den TOP 8-Flüchtlingsherkunftsländern (Syrien, Iran, Irak, Eritrea, Afghanistan, Pakistan, Nigeria und Somalia). Ende 2018 waren die jeweiligen Anteile dann bereits auf rund 26 respektive auf 19 Prozent angewachsen. Trotz dieser Tatsache und trotz des auch für die Zukunft zu erwartenden Übertritts von Geflüchteten in die Gruppe der LZB konnte das Jobcenter Nordfriesland den Zielwert K3 von + 3,6 Prozent (»Veränderung des Bestandes von Langzeitleistungsbeziehern«) mit rund drei Prozent im Jahr 2018 deutlich unterschreiten.

Für die Zielangebotswertfindung für das Jahr 2019 hat das Jobcenter Nordfriesland daher eine differenzierte Betrachtung des Kundenbestandes vorgeschlagen. Es erachtet die gesonderte Betrachtung des LZB-Bestandes nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund für

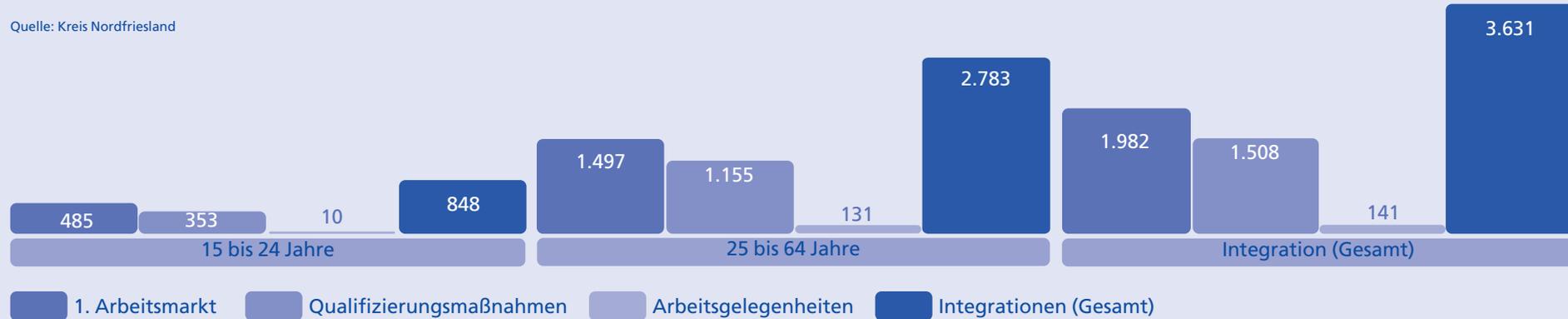
sachgerecht. So rechnet die Geschäftsführung aufgrund der guten Konjunktur- und Arbeitsmarktprognosen für 2019 mit einer Abnahme des LZB-Bestands ohne Migrationshintergrund um 4,5 Prozent. Das entspräche einem Rückgang der Anzahl an Langzeitleistungsbeziehenden um gut 170 Personen. Demgegenüber geht es für die Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden mit Migrationshintergrund von einem Anwachsen um gut 200 Personen bzw. um gut 34 Prozent aus.

Der Geschäftsführer des Jobcenters Nordfriesland Axel Scholz ist sich sicher, dem Landesarbeitsministerium mit Zielangebotswerten von + 3,8 Prozent für die Kennzahl K2 und von + 1,0 Prozent für das Jahr 2019 realistische, nichtsdestoweniger aber auch ehrgeizige Vorschläge gemacht zu haben: »Wir sind gut aufgestellt. In der Zusammenarbeit mit den örtlichen Jobcentern ist deutlich zu spüren, dass der »Nordfriesische Weg 3.0« einen echten Motivations Schub ausgelöst hat. Daher bin ich sicher, dass wir die gesteckten Ziele auch gemeinsam erreichen werden.«



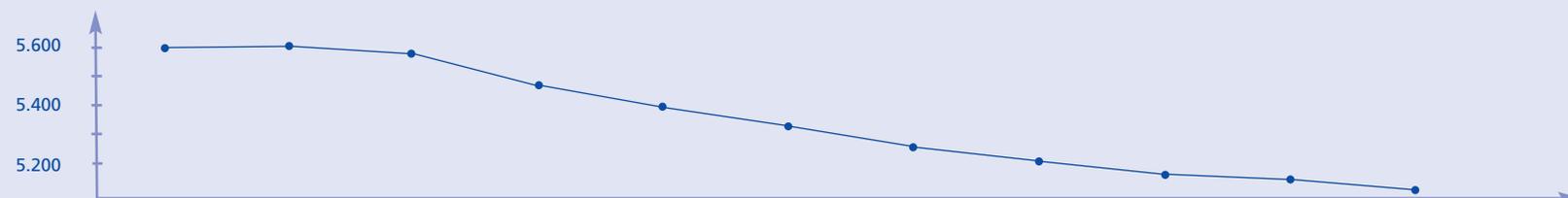
Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2018)			
	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	485	1.497	1.982
Qualifizierungsmaßnahmen	353	1.155	1.508
Arbeitsgelegenheiten	10	131	141
Integrationen (Gesamt)	848	2.783	3.631

Quelle: Kreis Nordfriesland



Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.599	5.614	5.580	5.474	5.396	5.335	5.263	5.217	5.167	5.145	5.112	*



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

davon

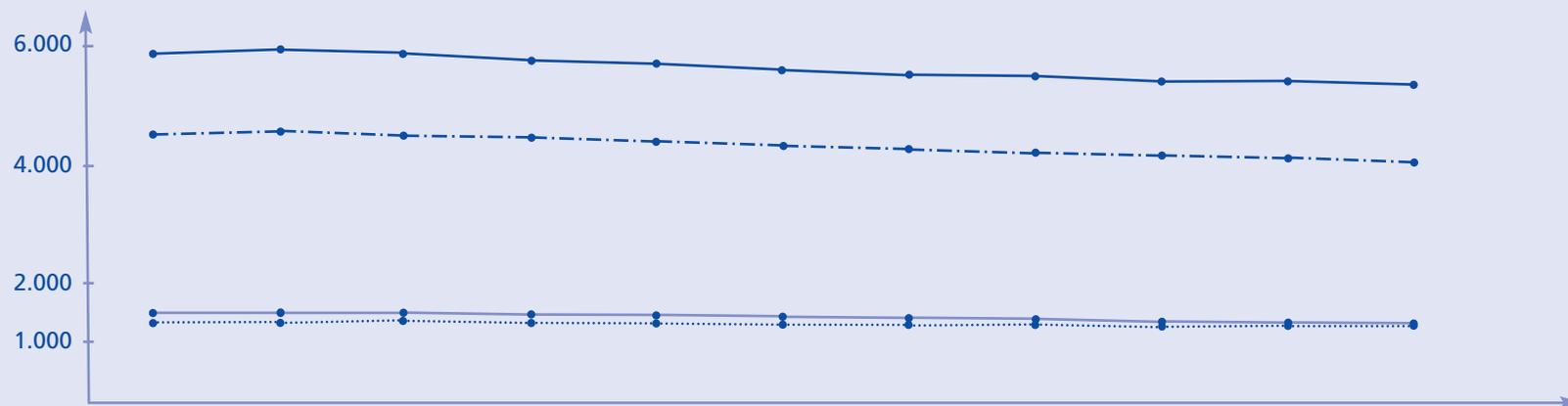
unter 25 Jahren

25 bis 55 Jahre

über 55 Jahre

25 bis 64 Jahre

unter 25 Jahren	1.502	1.507	1.494	1.438	1.425	1.418	1.390	1.371	1.349	1.313	1.325	**
25 bis 55 Jahre	4.545	4.562	4.503	4.424	4.350	4.306	4.260	4.206	4.150	4.128	4.068	
über 55 Jahre	1.344	1.344	1.359	1.332	1.311	1.302	1.280	1.292	1.281	1.301	1.298	
25 bis 64 Jahre	5.889	5.906	5.862	5.756	5.661	5.608	5.540	5.498	5.431	5.429	5.366	



* Dezember mit verkürzter Wartezeit, Änderungen möglich. ** Daten lagen bei Drucklegung noch nicht vor.



Die örtlichen Jobcenter finden Sie hier:

Sozialzentrum Sylt
Maybachstraße 2
25980 Sylt
fon (0 46 51) 8 51 - 7 10
fax: (0 46 51) 8 51 - 7 90

Sozialzentrum Niebüll
Hauptstraße 44
25899 Niebüll
fon (0 46 61) 6 01 - 5 01
fax (0 46 61) 6 01 - 5 49

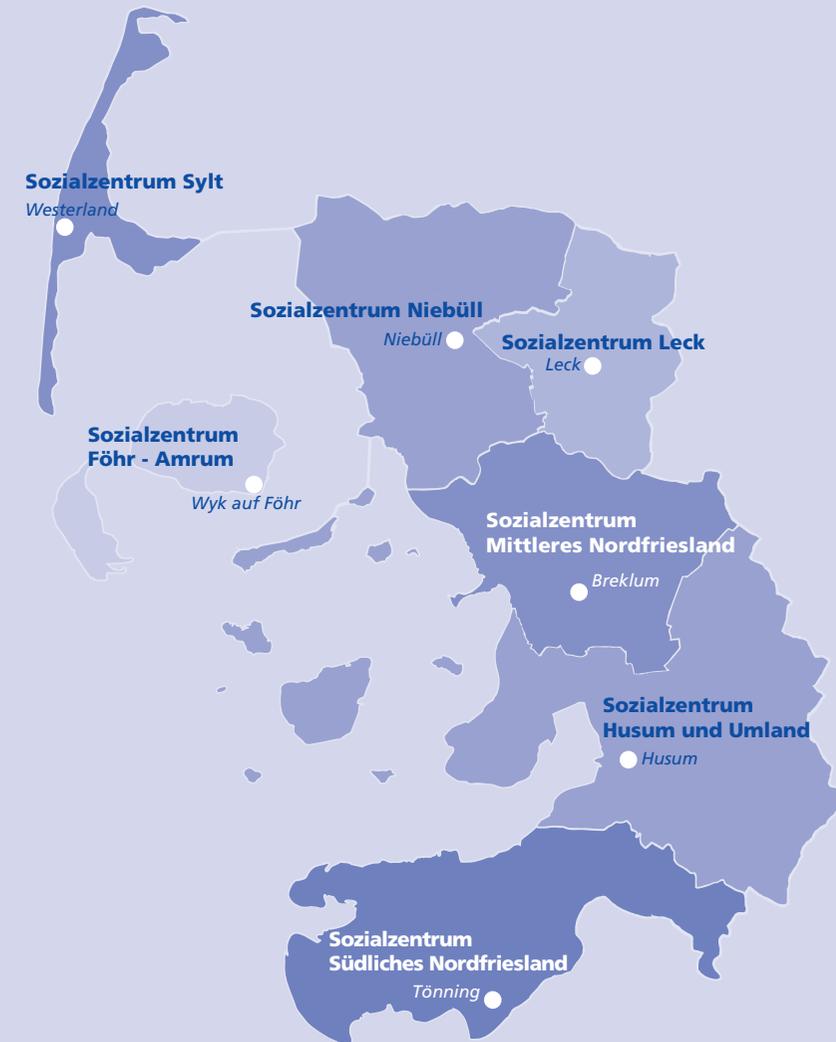
Sozialzentrum Leck
Klixbüller Chaussee 10
25917 Leck
fon (0 46 61) 6 01 - 6 01
fax (0 46 61) 6 01 - 6 49

Sozialzentrum Föhr-Amrum
Feldstraße 36
25938 Wyk auf Föhr
fon (0 46 81) 74 67 - 83
fax (0 46 81) 74 12 - 8 20

**Sozialzentrum
Mittleres Nordfriesland**
Norderende 2
25821 Breklum
fon (0 46 71) 91 92 - 1 12
fax (0 46 71) 91 92 - 1 25

**Sozialzentrum
Husum und Umland**
Zingel 10
25813 Husum
fon (0 48 41) 6 66 - 5 12
fax (0 48 41) 6 66 - 5 00

**Sozialzentrum
Südliches Nordfriesland**
Am Markt 1
25832 Tönning
fon (0 48 61) 6 14 - 5 67
fax (0 48 61) 6 14 - 40



Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat
© 2019 Kreis Nordfriesland • www.nordfriesland.de

Autor: Dr. Bernd Meyer • Redaktion: Axel Scholz, Dr. Bernd Meyer, Renate Fedde • Herstellung: Silke Holling, Hartmut Pohl
Fotos: Hartmut Pohl, Andreas Birresborn • Dank an alle Protagonisten und das Diakonische Werk Husum
Druck: Flensburg Avis