



15 Jahre
Stark. Sozial. Vor Ort.

Eingliederungsbericht 2019



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

Jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2019

- 3** 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 7** 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 13** 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 20** 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 25** 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland



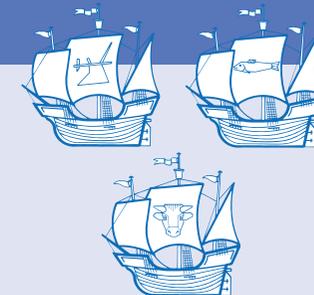
Kommunen Stand Jan. 2019

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. 2019

Ämter	Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden	
	Gem.* / EW**	EW	EW	EW	EW	
Eiderstedt	16 11.421	Bredstedt 5.429	Friedrichstadt 2.578	Reußenköge	320	
Föhr-Amrum	15 10.527	Garding 2.764	Husum 23.158	Sylt	13.595	
Landsch. Sylt	4 4.433	Niebüll 9.882	Tönning 4.965			
Mittleres NF	19 20.883	Wyk auf Föhr 4.218				
Nordsee-Treene	27 23.467					
Pellworm	4 1.380					
Südtondern	30 39.581					
Viöl	13 9.199					
Gesamt	128 120.891		30.701		13.915	
Nordfriesland	165.507					

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



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Nordfriesland – plattdeutsch: Noordfreesland, friesisch: Nordfraslönj, Nordfriislon oder Nuurdfriisklun – ist ein Flächenkreis im Nordwesten von Schleswig-Holstein, der im Zuge der Kreisgebietsreform 1970 entstand. Der Begriff Flächenkreis trifft gleich doppelt zu: Die Region ist ausgedehnt und von zahlreichen Inseln und Halligen gekennzeichnet – Berge oder größere Hügel fehlen. Etwa 165 000 Menschen leben hier in weit über 100 Gemeinden. Das nordfriesische Wappen zeigt drei goldene Schiffe im Stil des 16. Jahrhunderts mit Segeln, auf denen Pflug, Fisch und Stierkopf prangen.

Der nordfriesische Arbeitsmarkt kann als robust bezeichnet werden, dank des florierenden Tourismus ist er weniger krisenanfällig. 2019 schrieb das Jobcenter Nordfriesland gute Zahlen: die Anzahl der Langzeitarbeitslosen im Kreis sank, die Arbeitslosenquote lag im Jahresmittel mit 4,8 Prozent leicht unter dem Bundesdurchschnitt (5,0 Prozent). Zwar hatte das Bundeswirtschaftsministerium seine Wachstumsprognosen für 2019 nach unten korrigiert und der Ifo-Geschäftsklimaindex sich eingetrübt – doch in der hiesigen Realwirtschaft kam von alldem wenig an, die Beschäftigungslage blieb positiv.

Was passierte 2019 im Wirtschaftsraum Nordfriesland? Die IHK-Umfrage vom Spätsommer sah Schleswig-Holstein »weiterhin auf Wachstumskurs«. Der Auftragsbestand befand sich auf hohem Niveau, größtes Problem blieb der Fachkräftemangel. Auf den Inseln war er so eklatant, dass sich Handwerksbetriebe nicht mehr nur die Mitarbeiter abwarben, sondern gegenseitig übernahmen. Auch der Handel war sehr optimistisch und investierte in Geschäftsausweitung und Angebotsverbesserung, beispielsweise in ein neues Shopping-Center in Husum (vormals Karstadt, Investitionsvolumen knapp 40 Millionen Euro) und in ein neues, 10.000 Quadratmeter großes Logistikhager für den Internet-Versandhandel in Viöl bei Husum.

Das Bauhauptgewerbe versuchte, die massive Auftragsflut durch Preiserhöhungen zu bekämpfen, was dem Wohlstand der Region nicht schadete. Auch das vergleichsweise unterrepräsentierte produzierende Gewerbe investierte weiter in Kapazitätsausbau. Wichtige Firmen in der Region – Cpi-Books, Leck und FT Cap, Husum – wurden von größeren Konzernen übernommen. Azubis haben üppige Auswahl, nahezu ein Drittel der Geflüchteten ist mittlerweile auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt angekommen.

Regionale Produkte und Nachweis der Erzeugungsketten liegen momentan im Trend. Dies machten sich 2019 viele Erzeuger zunutze. Neue Produkte und Ideen kamen fast monatlich auf den Markt, wie beispielsweise auf der Messe »Nord GASTRO« in Husum zu sehen war. Nicht mehr nur Backensholzer Käse und Sylter Meersalz waren dort zu kosten, sondern auch echter Wasserbüffel-Mozzarella und Craft-Beer aus Niebüll.

Gut 25 Prozent des deutschen Strommarktes wird aktuell aus Windkraft gespeist, davon ein erheblicher Teil aus Nordfriesland beziehungsweise Schleswig-Holstein. Aufgrund des aktuell geltenden EEGs und der fehlenden Stromleitungen nach Süden ist der Ausbau von Onshore-Windkraftanlagen jedoch nahezu zum Erliegen gekommen. Prominentestes Beispiel für die Folgen ist die Insolvenz der Herstellers Senvion an den Standorten Husum (Abbau von fast 180 Arbeitsplätzen) und Rendsburg (Abbau von bis zu 500 Arbeitsplätzen). Arbeitsplätze fielen auch bei Finanzdienstleistern, Planungsbüros, Zulieferern und Verwaltungsgesellschaften weg. Immerhin: Zahlreiche Beschäftigte konnten im Wartungsbereich oder im benachbarten Dänemark neue Anstellungsverträge bekommen.



Branchenvertreter hoffen auf neue Impulse vom Klimapakete der Bundesregierung oder dem Einsatz neuer Technologien, zum Beispiel der Herstellung und Nutzung von Wasserstoff. So werden derzeit drei Wasserstofftankstellen gebaut, zwei Busse und ein Zug wurden angeschafft. Es wird aber noch einige Zeit dauern, bis diese Initiativen auch positive Beschäftigungseffekte bringen. Derweil geht die Tourismusstrategie des Landes Schleswig-Holstein auf. Ein Aufbau größerer, höherwertiger Übernachtungskapazitäten plus Angebote in der Nebensaison brachten auch 2019 eine bessere Auslastung, mehr Umsatz und Beschäftigung.

Über den wirtschaftlichen Gesamtsaisonverlauf 2019 liegen noch keine umfassenden Zahlen vor. Allerdings wird in viele Standorte massiv investiert, sodass mit weiterem Wachstum gerechnet werden kann, was den Fachkräftemangel im Tourismus verschärfen dürfte. Es ist wichtig, dass noch mehr Betriebe die Ausbildung von Fachkräften selbst

anbieten und sich hierbei nicht auf die Kräfte des Marktes verlassen. Der Kreis Nordfriesland positioniert sich daher seit kurzem mit dem Motto »Moin Lieblingsland« auch überregional in der Standortwerbung um Fachkräfte.

Soziale Leistungen aus einer Hand

Seit 10. Oktober 2019 bekleidet Florian Lorenzen die Position des Landrats des Kreises Nordfriesland. Der 32-jährige Agrarbetriebswirt gehört zu den jüngsten Landräten der Bundesrepublik. Wie sieht er die Arbeit des Jobcenters und seine Rolle bei der Sozialraumausgestaltung? Ein Rück- und Vorblick nach 100 Tagen im Amt.

Herr Lorenzen, wie schätzen Sie die Arbeit des Jobcenters Nordfriesland in den letzten drei bis fünf Jahren ein – in welchem Bereich gibt es Erfolge, wo noch Baustellen?

Florian Lorenzen: Unser Jobcenter wird häufig dafür gelobt, dass es schnell und unkompliziert arbeitet. Seit 2005 haben wir rund 28.000 Menschen in sozialversicherungs-pflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt, Minijobs nicht eingerechnet. Das zeigt mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Unterstützt durch die gute Konjunktur der letzten Jahre, liegt unser Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten so niedrig wie nie zuvor. Das versetzt uns in die Lage, Ideen auszuprobieren, für die vorher oft die Zeit fehlte, etwa ein umfassendes Coaching nicht nur für Erwerbslose, sondern für komplette Bedarfsgemeinschaften – ein interessantes Experiment mit hohem Potenzial. Zu den Grundlagen des Erfolgs gehört sicherlich, dass wir die Chancen der Digitalisierung erkannt haben. Wo andere sich noch Papier-Ordner ins Regal stellen, arbeiten wir mit elektronischen Akten und ersetzen ausgedruckte Schreiben vermehrt durch die datenschutzrechtlich abgesi-



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

cherte E-Post. Bald wird es möglich sein, Grundsicherungsanträge in Nordfriesland digital zu stellen. Sorgen bereitet uns die Zielgruppe der über 50-Jährigen. Einige Jahre lang gab es ein Bundesprogramm, das gesonderte Mittel für die Förderung älterer Arbeitsloser bereitstellte. Das hat bei uns zu sehr guten Vermittlungserfolgen geführt. Leider wurde es 2016 eingestellt. Das hat sich sofort negativ auf die Marktchancen Älterer ausgewirkt. Gerade mit Blick auf den demographischen Wandel hoffe ich, dass der Bund diesem Segment wieder mehr Beachtung schenkt.

War die Entscheidung, 2004 zu optieren, im Rückblick richtig – wenn ja, warum?

Diese Entscheidung war definitiv richtig. Die Arbeitsvermittlung langzeitarbeitsloser Nordfriesinnen und Nordfriesen gehört für mich zum Kern kommunaler Daseinsvorsorge – mit Blick einerseits auf die betroffenen Menschen und

die regionalen Unternehmen, andererseits aber auch auf die kommunalen Haushalte. Dank unseres Modells der sieben, in der Fläche verteilten Jobcenter sind wir näher am Menschen und an der Wirtschaft, als eine Bundesbehörde es sein könnte. So haben wir zum Beispiel festgestellt, dass nicht alle Maßnahmen und Vorgehensweisen im gesamten Kreisgebiet gleich gut funktionieren, weil wir hier vier unterschiedliche Arbeitsmarkttypen haben: Einige Gebiete hängen fast vollständig vom Tourismus ab und verzeichnen relativ geringe Arbeitslosenquoten; in anderen gibt es relativ wenige Arbeitgeber, also auch deutlich geringere Chancen, wohnortnah einen Job zu finden. In Husum und Niebüll mit ihrem jeweiligen Umland hingegen stehen die Chancen ungleich besser. Weil die Verhältnisse so unterschiedlich sind, stimmen wir mit jedem Jobcenter jährlich individuelle Orientierungswerte ab, die den Verantwortlichen vor Ort genügend Beinfreiheit für eigene, auf ihre

Region zugeschnittene Maßnahmen lassen. Diese Flexibilität gehört zu den Grundlagen unseres Erfolgs.

Worin bestehen die Herausforderungen für das Jobcenter im neuen Jahrzehnt?

Die Klientinnen und Klienten mit der größten Nähe zum Arbeitsmarkt sind längst vermittelt. Jetzt konzentrieren wir uns verstärkt auf Personen, die seit vielen Jahren arbeitslos sind und durchgängig ein oder mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen, die erst einmal überwunden werden müssen. Aber auch an diese Aufgabe gehen wir mit frischem Mut heran, denn es gelingt uns immer wieder, auch Menschen mit schwieriger Vorgeschichte zu helfen, für Arbeitgeber attraktiv zu werden. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Geflüchteten, die nach Abschluss ihrer Sprach- und Integrationskurse dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Arbeit ist einer der ausschlaggebenden Punk-



te, wenn eine Gesellschaft Menschen integrieren will. Leider ist es nicht möglich, eine im Nahen Osten oder in Afrika erfolgreiche Berufstätigkeit nahtlos hier bei uns fortzusetzen. Ausreichende Deutschkenntnisse sind eine unabdingbare Voraussetzung, und auch die Arbeitsweisen unterscheiden sich sehr. Um aus Migranten Fachkräfte zu machen, setzen wir daher auf Sprachkurse und fachliche Weiterqualifikationen.

Wie definieren Sie Ihre Rolle als Landrat bei der Sozialraumausgestaltung des Kreises?

Unsere bisherigen Erfolge beruhen auf der sehr guten, engen Zusammenarbeit zwischen den Kommunen, dem Kreis und der Wirtschaft. Die sieben nordfriesischen Jobcenter-Filialen werden nicht vom Kreis, sondern von unseren Kommunen betrieben. Sie setzen dort eigenes, hoch qualifiziertes und motiviertes Personal ein, das letztlich die Arbeit vor Ort mit den Klienten und Klientinnen macht. Der Kreis führt als sogenannte Zentrale dabei die Fachaufsicht und nimmt übergeordnete Aufgaben wahr. Meine Aufgabe als Landrat sehe ich darin, dieses gute Miteinander zu erhalten und weiter auszubauen. So sind wir als Kreis auch mit unserer Jugendhilfe sowie mit Ansprechpersonen für die Eingliederungshilfe von Kindern und Erwachsenen vor Ort in den Sozialräumen vertreten. Alle Beteiligten, auch das Fallmanagement, arbeiten nach dem Prinzip der sozialräumlichen Ressourcen-Orientierung. Das ist ein ganzheitlicher Ansatz, bei dem ein Klient nicht als Einzelperson,

sondern als Teil einer Gemeinschaft gesehen wird, die teils weit über die eigene Familie oder Bedarfsgemeinschaft hinausgeht. So lassen sich beispielsweise Nachbarn oder Freunde finden, die bereit sind, den Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Erfolge, die so zustande kommen, sind meist eher von Dauer als Erfolge, die nur auf der Begleitung durch Behördenmitarbeiter beruhen. Dieses einheitliche Modell der Fallsteuerung erleichtert auch die fall- und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Ich setze mich dafür ein, dass wir als kommunale Familie auch weiterhin alle sozialen Leistungen aus einer Hand anbieten. Das ist wesentlich bürgerfreundlicher, als den Menschen lange Wege zu verschiedenen Behördenstandorten abzuverlangen, und es hebt auch die Qualität der Arbeitsergebnisse. »Stark. Sozial. Vor Ort.« – dieses Motto der bundesweit 104 kommunalen Jobcenter haben wir verinnerlicht, und dabei werden wir auch bleiben.

Florian Lorenzen

Landrat des Kreises Nordfriesland



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Gemeinsame Führung:

Das Fachaufsichtskonzept hat sich bewährt

So wie Ebbe und Flut im Binnenhafen Husum die Schiffe täglich zweimal auf den Grund ziehen und wieder anheben, gibt es auch in der nordfriesischen Jobcenterstruktur zwei arbeitsteilige Instanzen: die mit der Grundsicherung beauftragte Kreisverwaltung, die die Fachaufsicht führt, und die Kommune, welcher die Dienstaufsicht obliegt. Die Führungskräfte aus Kreis und Sozialzentren entwickelten 2017 mit Unterstützung des Landrats ein Fachaufsichtskonzept für eine gemeinsame Führung im SGB II. Dies hat dazu beigetragen, dass die Kooperation nach einer Zwischenphase wieder in verlässlichen Bahnen verläuft.

Generell hat die Fachaufsicht das Ziel, alle anfallenden Aufgaben in hoher Qualität zu erfüllen. Folgende Aspekte sind dabei relevant: Werden die Normen des SGB II und andere Rechtsnormen der Verwaltung eingehalten? Werden die gesetzten Ziele auf den Ebenen des Jobcenters, der Funktionsgruppen und Mitarbeitenden erreicht? Ist das Verhältnis zwischen Aufwand und Ergebnissen angemessen? Werden die von der Organisation konzeptionell vorgegebenen Abläufe und Verfahren, Qualitätskriterien und -standards umgesetzt? Wichtig sind auch weiche Kriterien wie Prozesssicherheit, Beratungsqualität, Haltung, Rollenverständnis etc. Die Fachaufsicht soll dafür sorgen, dass die Aufgabenwahrnehmung in ihren Verfah-

ren und Ergebnissen den inhaltlich-fachlichen, methodischen und arbeitsorganisatorischen Qualitätserfordernissen und -standards entspricht.

Auch im zweiten Jahr nach Einführung des Fachaufsichtskonzepts hat es sich als richtig erwiesen, diesen Weg weiterzugehen. 2019 prüften die Sozialzentrumsleitenden über alle sieben Standorte 384 Akten im Leistungsrecht und Integrationsbereich. Die Ergebnisse der Prüfungen dienten der Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung der Arbeit. Es stellte sich heraus, dass das Konzept der Fachaufsicht die Kriterien des internen Kontrollsystems erfüllt und eine ordnungs- und rechtmäßige Arbeit sichergestellt ist. Das Konzept hat die Kommunikation zwischen



den sieben Standorten und der Fachaufsicht weiter verbessert, so dass sämtliche Belange des Jobcenters transparenter wurden. Durch die im Konzept verankerten monatlichen Vier-Augen-Gespräche ist eine regionale und spezifische Ausrichtung des Jobcenters gewährleistet. Auf diese Art können individuelle Lösungen gefunden und Entscheidungen getroffen werden, die den SGB-II-Beziehenden am jeweiligen Standort zugute kommen. Das Konzept der fachlichen Führung stellt auch sicher, dass trotz der verschiedenen Standorte und der Spezifika des jeweiligen Umlands das SGB II überall einheitlich, rechtskonform und fachlich hochwertig umgesetzt wird. Das Fazit: Mit Hilfe des Fachaufsichtskonzepts haben Kreis und Kommune den Weg der gemeinsamen Führung 2019 weiter verstetigt.

Maus statt Briefmarke

Auf dem Weg zum Jobcenter 2.0

Computer, Tablet, Smartphone – immer mehr Bundesbürger nutzen auch für behördliche Angelegenheiten moderne Kommunikationsmittel. Die Bundesregierung hat diesen Trend erkannt und mittlerweile die rechtlichen und formalen Grundlagen geschaffen, die digitale Transformation des öffentlichen Sektors voranzutreiben. So verpflichtet beispielsweise das Onlinezugangsgesetz Bund, Länder und Kommunen dazu, 575 Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 online bereitzustellen.

Im Kreis Nordfriesland sind alle technischen Voraussetzungen für die Nutzung von digitalen Anträgen geschaffen. So erhalten Anspruchsberechtigte beispielsweise Informationsmaterial rund um das Bildungspaket – etwa Leistungs- und Förderanträge – seit 2017 auch im Internet. Im März desselben Jahres wurden die Bildungsgutscheine

auf eine sogenannte Bildungskarte umgestellt – eine Plastikkarte in der Größe eines modernen Personalausweises. Sie enthält den Namen des Kindes sowie eine Kartennummer. Foto, Magnetstreifen oder Datenchips sind nicht erforderlich. Diese Karte wird seitdem statt der Papiergutschein als Anlage zu dem Bewilligungsbescheid der bisherigen Gutscheineleistungen des Bildungs- und Teilhabepaketes versandt.

Auch die Antragstellung zum Arbeitslosengeld II wird derzeit digitalisiert. Noch bis vor kurzem waren die dafür notwendigen Unterlagen persönlich im Jobcenter abzuholen, der Hauptantrag mit den zusätzlichen Anlagen musste dann ausgefüllt dort wieder abgegeben werden. Zweimal im Jahr wurde eine Druckerei beauftragt, die Vordrucke herzustellen. Seit Ende 2018 ist es möglich, Hauptantrag und Anlagen online auszufüllen. Mit Anklicken eines Links gelangt man seitdem direkt zum Formular nebst dazuge-



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

hörigem Antrag. Jedoch bleibt der Weg zum Jobcenter noch immer derselbe: Der ausgefüllte Antrag muss per Post abgeschickt oder persönlich eingereicht werden, eine Online-Übermittlung ist nicht möglich.

Dies soll sich in Kürze ändern. Geplant ist, dass sich der Hauptantrag auf Arbeitslosengeld online abwickeln lässt. Das Anklicken führt zum Onlineformular, alle Angaben gelangen direkt ans Jobcenter. Eine Projektgruppe arbeitet derzeit daran, die Neuerungen aufzunehmen und die Mitarbeiterschaft anzuleiten. Voraussichtlich im Sommer 2020 wird das Tool »Online-Antrag« auf der Kreis-Homepage implementiert und für die Nutzer freigeschaltet.

Stark, sozial, vor Ort:

Mit den kommunalen Jobcentern im Verbund

Vom 26. bis 30. August 2019 luden die kommunalen Jobcenter zu einer deutschlandweiten Aktionswoche ein,

in der sie sich und ihre Leistungen präsentierten. Der Deutsche Landkreistag und der Deutsche Städtetag hatten im Rahmen ihrer Kampagne »Stark. Sozial. Vor Ort.« dazu aufgerufen. Die Kampagne verfolgt das Ziel, Aufgaben und Stärken der 104 kommunalen Jobcenter noch mehr ins Bewusstsein von Bürgerinnen und Bürgern, von Politik und Unternehmen zu bringen. Arbeitssuchenden soll gezeigt werden, dass sich mit Eigeninitiative und Ausdauer oft ein passender Job finden lässt.

Die kommunalen Jobcenter sorgen bundesweit für 1,5 Millionen Menschen und sind dabei für ein Gebiet von mehr als 22 Millionen Einwohnern verantwortlich. Sie sind Teil des Landkreises oder der kreisfreien Stadt und bieten ein Gesamtpaket an Leistungen und Lösungen. Das Ergebnis sind bürgernahe Angebote und Dienstleistungen, kurze Wege, rasche Entscheidungen, umfassende, ganzheitliche und nachhaltige Unterstützung.

Eine ganze Reihe von Informations- und Diskussionsveranstaltungen – beispielsweise zu den neuen Möglichkeiten öffentlich geförderter Beschäftigung oder zu den Veränderungen bei den Leistungen für Bildung und Teilhabe für Kinder – klärten Bürger, Politik, Wirtschaft, Medien und Fachöffentlichkeit über diese Strukturmerkmale auf. Bei Tagen der offenen Tür, Ausstellungen und sogenannten Unternehmerfrühstücken trafen junge Menschen mit ausbildungsbereiten Unternehmern zusammen.

Die Jobcenter stellten auch die Jugendberufsagenturen vor, gaben Einblicke in die Arbeit von Fallmanagern, ermöglichten es Journalisten, im Jobcenter zu hospitieren – und es gab einen Austausch mit Abgeordneten des Deutschen Bundestages und des Landtages. So besuchte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil am 23. August das Jobcenter des Landkreises Peine und nahm an einer Tagung der niedersächsischen kommunalen Jobcenter teil.

WerkCampus
Informationen zur Entwicklung



Drei Tage später bekam auch Nordfriesland Besuch aus Berlin: die Bundestagsabgeordnete Astrid Damerow schaute im Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland in Breklum vorbei. Astrid Damerow würdigte den vor Ort verfolgten sozialräumlichen Ansatz: »In Nordfriesland wird vernetzt gedacht und gehandelt, statt die Kunden von einer Behörde zur anderen weiterzuschicken. Das ist eine Stärke der kommunalen Familie im ländlichen Raum: Gemeinden, Städte, Ämter und Kreis ziehen an einem Strang und stellen den Menschen in den Mittelpunkt.« Menschen, die mit Hilfe von Kreis und Kommunen schwierige Lebenslagen meisterten, stehen im Mittelpunkt der Broschüre »Der nordfriesische Weg – Wenn Menschen wieder in Arbeit finden«, die das Jobcenter Nordfriesland Anfang 2020 herausbrachte. Die dort aufgezeigten Beispiele zeigen, wie sich die Jobcenter-Organisation mit der Koordinierung durch den Kreis immer wieder bewährt.

Jobcenterleiter Axel Scholz sprach auf der Aktionswoche die jährlichen rund 1.800 Integrationen durch die sieben regionalen Jobcenter an – mehr als 28.000 erfolgreiche Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse seit 2005. Sein Fazit mit Blick auf einzelne Betroffene und die erfolgreiche Zusammenarbeit von Kreis und Kommunen: »Jeden Weg in Arbeit wollen wir gemeinsam gehen.« Das Motto der bundesweit 104 kommunalen Jobcenter »Stark. Sozial. Vor Ort.« passt dazu exzellent. Axel Scholz: »So wollen wir arbeiten, und es ist schön, wenn uns bestätigt wird, dass das auch gelingt.«

Sozialer Wohnungsmarkt I:

Die WohnECK gGmbH hilft bei Mietfragen

Der Personenkreis Hilfebedürftiger in unserer Gesellschaft wird nicht kleiner. Krankheit, Alter, persönliche Krisen, wirtschaftliche Notsituationen und viele andere Gründe

können dafür verantwortlich sein, dass Menschen Hilfe brauchen, wenn es um die Sicherung ihrer Existenz geht. Eine eigene Wohnung steht als menschliches Grundbedürfnis und Grundrecht ganz oben auf der Liste der Grundsicherungsmaßnahmen. Doch die Erfahrung zeigt: Soziales Wohnen kann nur dann gut funktionieren, wenn Kommunikation und Vermittlung zwischen den beteiligten Interessengruppen stimmen.

Im Dezember 2018 gründete eine Allianz aus Wohlfahrtsverbänden, dem Kreis Nordfriesland, Kommunen und weiteren Partnern die WohnECK Nordfriesland gGmbH. Die ungewöhnliche Kooperation stellt bundesweit ein Novum dar. Der Kreis bewilligte eine zweijährige Anschubfinanzierung von je 150.000 Euro, 60.000 Euro Starthilfe kamen vom Land Schleswig-Holstein. Da die Wohlfahrtsverbände Träger der Eingliederungshilfe sind, lag ihr Fokus zunächst auf dem SGB XII.



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Das Aufgabenspektrum der WohnECK gGmbH reicht von der Verwaltung bis zum Neubau von Wohnungen, von der Überplanung neuer Grundstücke bis zur Beratung von Vermietern, Mietern und Investoren. Sie begründet neue Mietverhältnisse für die bedürftigen Zielgruppen und hilft, bestehende Mietverhältnisse zu sichern. Sie unterstützt Vermieter und Mieter in Sachen Beratung, Vermittlung und Verwaltung. Zusammen mit Wohnungsbaugesellschaften oder privaten Investoren möchte sie neue soziale Wohnmöglichkeiten in Nordfriesland erschließen. Angesprochen werden sowohl Eigentümer einer Immobilie als auch Mieter, die auf der Suche nach einer bezahlbaren Wohnung sind. Beratung erfolgt für beide Seiten zu Themen wie Mietrückstände, schwierige Mietverhältnisse, Ausstattungsfragen und Reparaturen sowie bei Zahlungsrückständen.

Durch die Netzwerkarbeit konnten bis zum Jahresende

2019 insgesamt 42 Wohnungen angemietet werden, hiervon profitierten knapp 90 Bewohner – bei 188 Bewerbern. Die Gesamtanzahl der Vermieter belief sich zu diesem Zeitpunkt auf 21. Der höchste Bedarf lag dabei im Bereich der 1- bis 2-Zimmer-Wohnungen. Anfragen von Familien haben zugenommen. Ein Großteil der Anfragen kommt aus dem Migrationsbereich, hier handelt es sich oftmals um Familien mit mehr als vier Personen.

Sozialer Wohnungsmarkt II: Bündnis für bezahlbaren Wohnraum

»Haben Sie Ärger mit Ihrem Mietverhältnis? Ob es an schlechter Isolierung, Kündigung, einem belastenden Schufa-Eintrag oder anderen Problemen liegt – die Wohnungsberatungsstellen in Nordfriesland unterstützen Sie gern.« Dies steht auf einem Flyer, den die Nordfriesen dieses Jahr in den Sozialzentren vorfinden werden. 2019

hat der Kreistag ein »Nordfriesisches Bündnis für bezahlbaren Wohnraum« in Angriff genommen. Vorbild sind die in einigen deutschen Kreisen und Städten (wie etwa Hamburg, Düsseldorf oder Braunschweig) bereits bestehenden Zusammenschlüsse.

Das Bündnis für bezahlbaren Wohnraum stellt eine Kooperation der nordfriesischen Sozialzentren mit der neugegründeten WohnECK gGmbH und regionalen Vermietern dar. Ziel ist es, die Wohnstandorte zu stärken und prekäre Wohnverhältnisse und Obdachlosigkeit zu verhindern. Während sich die Wohnungsbaugesellschaften verpflichten, neuen Wohnraum zu schaffen, stellen im Gegenzug Kreis, Städte und Gemeinden baureife Grundstücke kostenlos oder kostengünstig zur Verfügung.

Die Allianz soll dazu beitragen, für die von Wohnungsmangel besonders betroffenen Bevölkerungsgruppen im Kreisgebiet geeigneten und bezahlbaren Wohnraum in



angemessener städtebaulicher Qualität neu zu schaffen und zu erhalten – wirtschaftlich und unter Berücksichtigung des Klimaschutzes und der Ziele des Schleswig-Holsteinischen Wohnraumförderungsgesetzes. Im Rahmen des 3. Runden Tisches von WohnECK Nordfriesland und dem Kreis am 16. Mai 2019 wurde ein Vereinbarungstext verabschiedet. Zahlreiche Vertreter aus der Politik, von den Städten und Gemeinden und aus der Wohnungswirtschaft brachten sich konstruktiv ein.

Bereits seit 2014 ermittelt das Marktforschungsinstitut empirica für den Kreis Nordfriesland Mietobergrenzen für angemessene Unterkunftskosten. Das Ergebnis der Aktualisierung 2019 war eine neue Richtwerttabelle für entspre-

chende Bruttokaltmieten. Der Kreistag beschloss mit Wirkung ab dem 1. Juli 2019 Obergrenzen für die Berücksichtigung von Kosten der Unterkunft (Brutto-Kaltmiete) in Leistungsfällen nach dem SGB II, dem SGB XII und dem Asylbewerberleistungsgesetz. Weiterhin erhielt die Verwaltung den Auftrag, eine Klimabonus-Richtwerttabelle zu erarbeiten. Hier ist für Wohnungen, deren Energieeffizienz durch einen Energieausweis bestätigt wird, über die Obergrenzen der Mietkosten hinaus ein zusätzlicher Klimabonus ausgewiesen. Alleinerziehende – gerade mit mehreren Kindern – sind nach den alleinstehenden Personen die zweitgrößte Gruppe der Leistungsempfänger im Rechtskreis des SGB II, daher betrifft die vorgeschlagene

Beschlussfassung diese Gruppe auch in besonderem Maße.

Neben dem Klimabonus sieht das Bündnis vor, unangemessen hohe Aufwendungen für Unterkunft und Heizung zu übernehmen, wenn sie geringere Aufwendungen verursachen, als bei einem Wohnungswechsel entstehen würden. In Nordfriesland werden aus dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit heraus im Einzelfall bereits seit längerem unangemessene Unterkunftskosten bei Bestandsmieten anerkannt, wenn die Heizkosten sehr niedrig sind. In der Verwaltungspraxis wird von Kostensenkungsverfahren dann zumeist abgesehen.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Berufliche Integration:

Der Werkcampus als Erstanlaufstelle

»Es ist Ihr Job, einen Job zu finden!« Unter diesem Motto des holländischen Grundmodells der Werkakademie hatte das Jobcenter Nordfriesland 2009 ein sogenanntes Jobtraining zur verbesserten Zugangssteuerung für alle Neukunden entwickelt. Seitdem setzt die Einrichtung in einem barrierearmen Umfeld auf frühzeitige Aktivierung und schlanke, effiziente Prozesse.

2006 legte das Jobcenter mit dem sogenannten Work-First-Ansatz dabei einen neuen Schwerpunkt. Er besagt, im Kundenkontakt immer als erstes den Weg in einen Job in den Vordergrund zu stellen. So soll den Neukunden

deutlich werden, dass es bereits bei Antragstellung um das Ende beziehungsweise die Reduzierung ihrer Hilfebedürftigkeit geht.

Viele kommunale Jobcenter bundesweit wählten diesen Work-First-Ansatz, der im Zuge der Weiterentwicklung der Förderinstrumente mehr und mehr von sogenannten Werkakademien abgelöst wurde. Das Prinzip einer Werkakademie kombiniert eine frühzeitige Aktivierung der Antragstellenden mit vielfältigen Angeboten von Bewerbungs- respektive Vermittlungsaktivitäten, berufsqualifizierenden Modulen sowie Coachingformaten.

Das Jobcenter Nordfriesland hatte den Ansatz der Werkakademie mit der Maßnahme »Jobtraining« bei dem

Träger Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk zunächst ausschließlich mit Personal des Trägers umgesetzt. In der Folge erkannte die Leitungsebene jedoch Optimierungsbedarf bei der Maßnahmeumsetzung und nahm Anpassungen vor. Im Dezember 2017 stellte das Jobcenter im Rahmen einer Verlaufs- und Ergebnisanalyse fest, dass weiterreichende Anpassungen notwendig sind, um bei der Kundenzugangssteuerung wieder bessere Ergebnisse zu erzielen.

So wurde beschlossen, eigenes Personal mit dem Personal eines Bildungsträgers räumlich zusammenzuführen, um die gebündelten Kompetenzen des Fallmanagements sowie eines Bildungsträgers für die frühzeitige Aktivie-



zung zu nutzen. Diese Anpassungen führten dazu, dass seit Juni 2019 die Neuantragstellenden auf SGB-II-Leistungen dem Werkcampus an den Standorten Husum und Niebüll zugeteilt werden. Die Standorte sind öffentlich ausgeschrieben und leicht zu erkennen. Dies ist wichtig, weil die Teilnehmenden dadurch eher bereit sind, zuverlässig und regelmäßig zur Maßnahme zu kommen. Vor Ort nutzen die Teilnehmenden das Leistungsspektrum des Fallmanagements, der Leistungsberechnung sowie eines Bildungsträgers. Seit September 2019 kann das Werkcampus-Team aufgrund freier Kapazitäten neben Neuanträgen auch sogenannte Bestandskunden aufnehmen. Dabei handelt es sich um Leistungsbeziehende, die bereits seit längerem Leistungen erhalten und zu denen das vielfältige Angebot der Maßnahme ebenfalls passen könnte.

Durch die enge Zusammenarbeit von Mitarbeitenden des Jobcenters und des Bildungsträgers unter einem Dach

wurde für die Kundinnen und Kunden der optimale Rahmen für eine konzentrierte Ressourcenerhebung, Aktivierung oder Vermittlung geschaffen. Eine positive Arbeitsatmosphäre, ein wertschätzender Umgang miteinander sowie freundlich gestaltete Räumlichkeiten ohne Behördencharakter prägen das Gesicht des Werkcampus.

Die Teilnehmenden werden im Regelfall für acht Wochen in Teilzeit zugewiesen – mit individueller wöchentlicher Anwesenheit. Optional gibt es Einzelcoachings, bei denen mit den Teilnehmenden Wege und Lösungsstrategien zur Erreichung ihrer Ziele erarbeitet werden. Für die Einzelcoachings sind die pädagogischen Mitarbeiter des Projektes zuständig. Sie arbeiten methodisch mit dem Ansatz der systemischen Gesprächsführung. Dieser hat sich aufgrund seiner aktivierenden und reflexiven Effekte sehr bewährt. Zum einen steigert die Methode die Problemlösefähigkeit der Teilnehmenden, zum anderen baut die

wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung der pädagogischen Fachkraft eine von Akzeptanz und Vertrauen geprägte Beziehungsebene zum Teilnehmenden auf.

Ergänzend zu den inhaltlichen Schwerpunkten des Einzelcoachings existieren aktivierende und motivationsfördernde Gruppenangebote. Die Vielfalt an Themeninhalten der einzelnen Module lässt ein breites Spektrum der Vermittlungs- und Sozialformen zu. Je nachdem, welche Lernaktivitäten im Vordergrund stehen, kommen Methoden in Gruppen, Tandems oder Einzelarbeit mit den jeweils passenden Settings und Szenarien zum Einsatz. Dabei zielt der methodische Mix aus kooperativen Formen und Einzelarbeit darauf ab, sowohl die Teamfähigkeit als auch das eigenverantwortliche Arbeiten und Lernen der Teilnehmenden zu stärken.

Am Ende der Maßnahme sind die Teilnehmenden entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

oder in der Lage, die nächsten Schritte für ihre persönliche und berufliche Entwicklung selbst anzugehen. Soweit der rasche berufliche Einstieg der Teilnehmenden im Vordergrund steht, ist er oder sie in der Lage, sich eigenständig auf freie Arbeitsplätze zu bewerben, sich kompetent bei Arbeitgebern zu präsentieren, die berufliche Integration zu planen und den Übergang in den Ersten Arbeitsmarkt selbst umzusetzen.

Geflüchtete besser integrieren: Neue Expertengruppe nimmt Arbeit auf

Seit 2015 suchen Menschen aus verschiedenen Regionen der Welt vermehrt Zuflucht in Deutschland. Jobcenter und andere Behörden standen damals vor enormen Herausforderungen: Sprachliche und kulturelle Barrieren taten sich auf, die zu überwinden es zunächst an Erfahrungen, an geeigneten Maßnahmen und Fachkräften fehlte. Um der

komplexen Problemlage gerecht zu werden, reagierte das Jobcenter Nordfriesland, indem es zusätzliche Fallmanagerinnen und Fallmanager einstellte und sie speziell schulte. Schließlich waren hier von Beginn an eine ganze Reihe weiterer staatlicher Instanzen involviert, was zunächst einen sehr hohen Abstimmungs- und Klärungsaufwand nach sich zog.

Im Jahr 2019 entspannte sich die Situation einerseits, andererseits wurde deutlich, dass sich in der Zielgruppe nunmehr ein Übergang in den Langzeitleistungsbezug vollzog. Viele geflüchtete Menschen beenden derzeit ihre Integrationskurse und sollen jetzt in den nächsten Schritten nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Daher geht es fortan um die Spezialisierung des Fallmanagements durch Stärkung dieses Bereiches. Dafür ist eine passgenaue Aktivitätenplanung nötig, denn die Bedarfe von geflüchteten Menschen sind weiterhin vielfältiger als

für die regulären Leistungsberechtigten. Was braucht es, um ihnen Chancen und Anreize zu geben – mehr oder andere Maßnahmen, mehr Personal oder eine bessere Verzahnung der bestehenden Strukturen? Was ist bereits vorhanden, was fehlt an Angeboten für eine erfolgreiche Vermittlung? Die Antworten auf diese Fragen, die nötigen Handlungsfelder und Aktivitäten werden seit Ende 2019 in einer Qualitätszirkel genannten Arbeitsgruppe erarbeitet, die mit fünf Mitarbeitenden des speziellen Fallmanagements aller Häuser besetzt ist. Hier sollen im ersten Schritt die strukturellen und inhaltlichen Bedarfe erhoben werden, welche dann in die Überlegungen der Leitungsrunde Integration einfließen.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe wird es gehören herauszufinden, wie man trotz der Kürzungen im Integrationsbereich die Betreuungsinfrastruktur erhalten kann. Die Integration junger Geflüchteter – insbesondere nach



dem Schulabgang – bedarf weiterer Maßnahmen im Bereich Wohnen, Sprache, Bildung und Arbeit, hinzu tritt ihre Beratung und Betreuung bei Ämtern und Gemeinden. Fragen der Partizipation, Diversität und interkulturellen Öffnung sind weitere Themenfelder, die der Qualitätszirkel im Blick hat.

Wo ein Wille, da ein Weg:

Passgenauere Vermittlungsarbeit nützt allen

Die am Bedürfnis der Menschen orientierte Vermittlungsarbeit erfordert viel Aufwand, sie bindet Ressourcen, Erfolge dauern länger. Auf der Habenseite steht eine höhere Nachhaltigkeit der Integrationen, was Auswirkung auf die Arbeitslosen- und Nachhaltigkeitsquote hat.

Das Jobcenter Nordfriesland führte im Jahr 2012 das Fachkonzept Sozialraum- und Ressourcenorientierung als dritten Bereich ein. Es dient den Bereichen Jugend und

Soziales (inklusive der Eingliederungshilfe für Kinder seit dem Jahr 2000) als effektive fachliche Arbeitsgrundlage. Die weitere Implementierung in den anderen Fachbereichen Eingliederungshilfe für Erwachsene und Arbeit verfolgt das Ziel, die Prinzipien und Standards zu vereinheitlichen. Damit sollen auch die Schnittstellen zwischen den Bereichen von einem einheitlichen Denken und Handeln der Fachkräfte profitieren.

Sozialraum- und Ressourcenorientierung als fachliches Konzept besteht im Kern aus diesen Prinzipien:

- Ausgangspunkt jeglicher Arbeit sind die Bedürfnisse und die Interessen der Menschen
- Aktivierende hat grundsätzlich Vorrang vor betreuender Arbeit
- Bei der Gestaltung der Aktivitäten und Hilfen spielen personale und sozialräumliche Ressourcen eine wesentliche Rolle

- Aktivitäten sind immer zielgruppen- und bereichsübergreifend angelegt
- Vernetzung und Integration der sozialen Dienste sind Grundlage für funktionierende Einzelhilfen

Aus dem ersten Prinzip ergibt sich, dass mit Kunde oder Kundin zuvorderst an den Zielen, dem Willen und den persönlichen Ressourcen gearbeitet wird. Dies erfolgt anhand des Modells der Fallsteuerung, welches flächendeckend im Jobcenter Nordfriesland umgesetzt wird. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine hohe Zahl an nachhaltigen Vermittlungen und Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeit und Beschäftigung – die Arbeitsverhältnisse halten länger, die SGB-II-Bedürftigkeit kann somit reduziert oder sogar beendet werden. Durch gute Kenntnis des Sozialraums, welche die Mitarbeitenden durch fallunspezifische Arbeit (Netzwerkarbeit, Kontakte, Besichtigungen von Firmen und Institutionen) erlangen,



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

wird das Matching befördert, die Integrationserfolge erhöhen sich.

Passgenauigkeit bedeutet aber auch, dass bewerberorientiert vorgegangen wird. Das heißt, dass der Kunde im Fokus steht und nicht der Versuch unternommen wird, von der Angebotsseite aus zu agieren. Es wäre kontraproduktiv, wenn man eine Integration vornehmen würde, die die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Nachgang als unglücklich empfindet; diese Integration würde auch nicht den Kriterien der Nachhaltigkeit dienen.

Durch eine Online-Stellenplattform, die den Kunden in den Sozialzentren zur Verfügung steht, können sie selbst aktiv werden und aus offenen Stellen Firmen und Arbeitgeber auswählen. Dies erleichtert die Beratungsarbeit für das Fallmanagement. Dennoch erfolgt im Dialog zwischen den Kunden und dem Fallmanagement ein Abgleich, um die Passgenauigkeit zu erhöhen. Dem Arbeitgeber wer-

den sorgsam ausgewählte Vermittlungsvorschläge mit Bewerbern unterbreitet, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die offene Stelle passen – eine Vorgehensweise, die wiederum zu zufriedenen Arbeitgebern führt.

Kundinnen und Kunden, die weder über Ressourcen verfügen noch Ziele oder Willen erkennen lassen, werden als nichtvermittlungsnah Kunden geführt. Mit ihnen sind dennoch Maßnahmen in den Blick zu nehmen und Gespräche zu führen, damit erreicht wird, dass sie in absehbarer Zeit den nächsten Schritt gehen, der eventuell zur Arbeitsaufnahme führt. Es liegt auf der Hand, dass durch diese Art der Fallsteuerung und des Vorgehens die Anzahl der Kunden, die eine Sanktion erfahren, sehr gering ist. Das Fördern und Fordern kann durch die sozialräumliche Arbeit umgesetzt werden, ohne dass Kunden in Situationen kommen, die nicht ihrer Lebenswirklichkeit entsprechen.

Klassenfahrten für alle Kinder:

Mehr als eine Million Euro im Bildungstopf

Das Bildungspaket unterstützt Kinder und Jugendliche aus finanziell schwachen Familien und gibt ihnen die Chance, am sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft teilzunehmen. Kinder haben grundsätzlich einen Anspruch auf das Bildungspaket, wenn ihre Eltern Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld, Sozialhilfe, Wohngeld, den Kinderzuschlag oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen.

Die Bildungs- und Teilhabeleistungen erhalten Kita-Kinder sowie Schülerinnen und Schüler, die unter 25 Jahre alt sind, eine Schule besuchen und keine Ausbildungsvergütung empfangen. Konkret geht es dabei um Ausflüge und Klassenfahrten, aber auch Nachhilfe, Sportkurse oder ein regelmäßiges Mittagessen. Mit dem Starke-Familien-Gesetz erhöhte der Bund die Leistungen für das Bildungspa-



ket mit Beginn des neuen Schuljahres 2019. So stieg beispielsweise der Geldbetrag für den persönlichen Schulbedarf auf 150 Euro pro Schuljahr, die Leistung für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben auf monatlich 15 Euro.

Der Kreis Nordfriesland beachtet die gesamte Lebens- und Arbeitssituation einer Familie oder Bedarfsgemeinschaft. Im Jahr 2019 steckte er fast 1.200.000 Euro in das Paket, das Geld erreichte 1.947 Familien in allen oben genannten Rechtskreisen. Der höchste Betrag mit mehr als einem Viertel dieser Summe floss in die Mittagsverpflegung an Schulen und Kitas. Zwei große Ausgabentöpfe standen für den persönlichen Schulbedarf sowie für mehrtägige Klassen- und Gruppenfahrten bereit.

Das Jobcenter Nordfriesland wird das breite Spektrum dieser Leistungen im Jahr 2020 nochmals großflächig bewerben, um für noch mehr Familien und Schüler die

Partizipation an der Gesellschaft zu befördern. Die zuständigen Fachkräfte stehen im Austausch darüber, wie die Mittel mehr Bedarfsgemeinschaften als bisher erreichen und noch zielgruppenspezifischer verteilt werden können.

Wenn die Pleite droht: Sozialzentren helfen mit Schuldner- und Insolvenzberatung

An Schulden zu ersticken oder gar in die Insolvenz zu gehen, ist für jeden Betroffenen eine verstörende Erfahrung. Damit es erst gar nicht zum Schlimmsten kommt, unterhalten die nordfriesischen Sozialzentren auf dem Festland fünf Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen, daneben finden auf den Inseln Sylt und Föhr regelmäßig Sprechstunden statt. Im Jahr 2019 gab es im Kreis insgesamt 760 Neuanmeldungen, beraten wurden 1.069 Personen.

Die Gründe für Überschuldung sind mannigfaltig. Übermäßiges Konsumverhalten spielt die größte Rolle, aber auch Krankheit und Suchtprobleme, Arbeitsplatzverlust, Scheidung oder Trennung sowie mangelnde Wirtschaftskompetenz wirken sich hier aus.

Um den Betroffenen in dieser Situation beizustehen, führen die Beratungsstellen Gespräche mit ihnen über die gegenwärtigen und zukünftigen Ausgaben und Einnahmen. Dabei versuchen sie, eine Sensibilisierung beim Ausgabeverhalten herzustellen. Nach Rücklauf der Gläubigerforderungen können die Ansprüche fast immer geklärt werden. Unerlaubte Forderungsbestandteile weist die Beratungsstelle zurück, was meist schon zu einer Schuldnerreduzierung führt. Daneben klärt sie mit den Kunden die Möglichkeiten eines außergerichtlichen Vergleiches. Was kann der Kunde oder die Kundin realistisch monatlich an



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

alle Gläubiger insgesamt leisten? Hier ist es oft nötig, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Notwendigkeiten Wunsch und Wirklichkeit abzugleichen. Je höher die Quote einer Rückzahlung ist, desto eher gelingt ein außergerichtlicher Vergleich. Nehmen die Gläubiger den Vergleichsvorschlag nicht an, bereitet die Schuldnerberatung gemeinsam mit den Kunden den Insolvenzantrag vor, bei einer Einigung erhalten letztere eine Aufstellung über die zu zahlenden monatlichen Summen und Laufzeiten.

Die Schuldenregulierungen erfolgen konkret über folgende Wege:

- Einzelregulierung mit den Gläubigern über Rückzahlung mit langer Verfahrensdauer
- Regulierung der Schulden als Gesamtvorgang in einem Zuge mit maximal 72 Monaten Laufzeit
- Regulierung über außergerichtlichen Vergleich

- Regulierung über gerichtlichen Vergleich zur Schuldentilgung in Monatsraten
- bei gescheitertem Vergleichsversuch Beantragung der Privatinsolvenz.

Die Schuldenregulierung über die Sozialzentren hat den Vorteil, dass der Schuldner einen kompetenten Berater an der Seite hat, der auch rechtswidrige Forderungen der Gläubiger identifiziert und unterbindet. Der Umgang der Gläubiger mit der Schuldnerberatung ist verbindlicher und geschieht eher auf der Basis der rechtlichen Gegebenheiten, da durch die Fachkompetenz der Beratungsstellen Fehler auf Gläubigerseite leichter aufgedeckt werden können. Der Schuldner tritt den Gläubigern souveräner gegenüber und erhält keine Post mehr von den Inkassostellen, da die Kommunikation weitgehend mit der Schuldnerberatung erfolgt. Es werden verbindlichere

Regelungen für den Schuldner erreicht, die einen geordneten Rahmen für die finanzielle Belastung aus der Schuldentilgung bilden. Der Schuldner hat auch schon während der Regelung mehr Ruhe, eine Arbeit aufzunehmen und damit eine Perspektive, nach dem Ende des Verfahrens wieder ein belastungsfreies Leben zu führen.

Auch Arbeitgeber bringt die Beratung Vorteile. Einerseits müssen sie keine unkontrollierte Zahl von Lohnpfändungen mehr befürchten, andererseits haben sie bei Vergleichslösungen gar keinen Kontakt mehr zu den Gläubigern.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die Schuldenregulierung zu mehr Klarheit, Rechtssicherheit und Lebensqualität bei den Schuldnern führt – und zwar unabhängig vom Ergebnis. Weiterhin kann auf diese Weise der Vermittlungserfolg der Fallmanager in den ersten Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

»Gleis Plus Nord – Gleis Plus Süd«:

Systemisches Coaching für fünf Zielgruppen

Während Züge Schienen brauchen, damit sie den Bahnhof zu erreichen, benötigen Menschen, um Hindernisse zu überwinden und Ziele nicht aus dem Blick zu verlieren, Unterstützung. Solch eine Unterstützung auf dem Weg zur Integration ist die Teilzeit-Maßnahme »Gleis Plus« – ein auf verschiedene Zielgruppen abgestimmtes, sozialraum- und ressourcenorientiertes Coaching-Angebot zur Aktivierung und Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Seit Juli 2017 bietet das Diakonische Werk Husum das Coaching für fünf Zielgruppen an: Leistungsbeziehende sollen motiviert und schrittweise an eine berufliche Quali-

zierung oder Beschäftigungsaufnahme herangeführt werden – bei multiplen Hemmnissen stehen der Abbau von individuellen oder sozialen Problemlagen, die Verbesserung der sozialen Teilhabe an der Gesellschaft und die Stärkung von Selbstbewusstsein und Eigeninitiative im Vordergrund. Erziehende erhalten Beratung für die Entwicklung von beruflichen Zielen und Perspektiven in der aktuellen Lebenssituation, die langfristige Sicherstellung einer Kinderbetreuung sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Bei Frauen geht es um die Klärung des Selbst- und Rollenverständnisses und den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen; bei arbeitsmarktnahen Leistungsbeziehenden um die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige und nach-

haltige Beschäftigung. Erwerbsaufstockende erhalten Unterstützung zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und individuelle Perspektiven aufgezeigt, wenn sich die Lebensumstände spürbar verändert haben.

Durch das Coaching sollen die Teilnehmenden eigenständig eine Perspektive mit Arbeitsmarktnähe für sich entwickeln und bessere Chancen am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt gewinnen. So finden mindestens einmal wöchentlich Einzelgespräche statt. Zu Beginn erkundet der Coach die jeweilige Lebenswelt der Teilnehmenden – ihre Wohnsituation, familiäre und soziale Anbindung, das sie umgebende Umfeld wie Nachbarschaft und Kommune.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Ergänzend zur Einzelarbeit wirkt die Gruppe als Lern- und Erfahrungsfeld. Hier variieren die Themen je nach Zielgruppe und können folgende Punkte beinhalten: Zeitmanagement, Entspannungstechniken, Umgang mit Aggression, Benimm-Regeln, Grundlagen der Anwendung von Microsoft Word oder Rhetorik. Auch finden Workshops zum Thema Kommunikation statt, der Träger organisiert dann Besuche von Betrieben und Veranstaltungen wie zum Beispiel Messen. Die Coaches trainieren mit den Teilnehmenden auch Bewerbungssituationen (Onlinebewerbungen, Telefonate mit potenziellen Arbeits- oder Ausbildungsgebern und Vorstellungsgespräche) in der Gruppe, dafür nutzen sie aktivierende Methoden wie Workshop, Planspiele und spielerische Wissenserschließung. Das Gruppenangebot findet einmal im Monat verpflichtend statt.

Natürlich vermittelt der Maßnahmeträger den Teilnehmenden auch Kenntnisse und Fähigkeiten für Bewerbungs-

prozesse. Dabei bezieht er bereits vorhandene Unterlagen und Erfahrungen in die Erstellung einer vollständigen Bewerbungsmappe ein und befähigt die Teilnehmenden zur Aktualisierung und Verwendung ihrer Daten. In Zusammenarbeit mit einem Fotostudio entstehen professionelle digitale Bewerbungsfotos. Jeder Teilnehmende kann diese auf CD und USB-Stick mit nach Hause nehmen.

Die Maßnahme ist auf drei Jahre angelegt. Die Falldauer beträgt zwischen drei und neun Monaten, bei Arbeitsaufnahme ist eine maximal sechsmonatige Nachbetreuung möglich. In Ausnahmefällen kann eine Kinderbetreuung organisiert werden.

Die Maßnahme teilt sich regional in »Gleis Plus Süd« an den Standorten Husum, Breklum und Tönning sowie »Gleis Plus Nord« – letzteres startete mit reduzierter Stundenzahl im Juli 2019 in Leck, Niebüll, Wyk und Westerland. Beide Maßnahmen enden im Juni 2020.

Unterwegs zum Kunden: Mobiles Coaching schafft niedrigschwelliges Angebot

Stellen Sie sich vor, Sie sind Unternehmer, und Sie stoßen auf diese Anzeige: »Gibt es Arbeiten in Ihrem Betrieb, die sinnvoll wären, aber unwirtschaftlich?« Und dann würde man Ihnen fünf Jahre lang die dafür nötigen Arbeitskräfte subventionieren. Genau das passiert seit Anfang 2019 mittels des neuen Teilhabechancengesetzes, das zwei Förderungen enthält, darunter »Teilhabe am Arbeitsmarkt« nach § 16i SGB II.

Das neue Regelinstrument ist ein Paradigmenwechsel in der Politik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Erstmals müssen die geförderten Arbeitsplätze nicht ausschließlich wettbewerbsneutral, zusätzlich und gemeinnützig sein. Mit intensiver Betreuung, individueller Beratung und der gezielten Suche nach passenden Arbeitgebern schaffen die Förderungen neue Perspektiven für



die Menschen, die ohne Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf einen regulären Arbeitsplatz hätten. Die Maßnahme fördert das Leistungsvermögen und die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden und ermöglicht so langfristig den Übergang in ein ungeförder-tes Beschäftigungsverhältnis.

Aus langjährigen Erfahrungen mit langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Menschen weiß das Jobcenter Nordfriesland um die Bedeutung einer teilnehmerspezifischen Aktivierung, Motivierung und Stabilisierung. Nach Stellenantritt können die Umstellung in einen festen Arbeitsrhythmus, Veränderungen in der Alltagsgestaltung und im sozialen Umfeld sowie die Eingliederung in betriebliche Abläufe Teilnehmende schnell überfordern. Sie müssen sich vielen neuen Anforderungen stellen und eine hohe Anpassungsleistung erbringen. Selbst bei gut vorbereiteter Arbeitsaufnahme kann es durch eine solche

Überlastung dazu kommen, dass die anfängliche Euphorie in Angst umschlägt, die Motivation verloren geht und die betroffene Person sich wieder zurückzieht. Auch die Gefahr, in alte Muster zurückzufallen, ist groß. Arbeitgebern fehlt es oft an Zeit, Erfahrungen mit der Zielgruppe oder weiterführenden Fördermöglichkeiten.

Aus diesem Grund legte das Jobcenter Nordfriesland gemeinsam mit der Husumer GSM Training & Integration GmbH die Maßnahme »Mobiles ganzheitliches Coaching von Beschäftigten nach § 16 i/§ 16 e SGB II und nach Bedarfslage für weitere Zielgruppen SGB II« auf. Dabei handelt es sich um ein Coaching-Angebot für Personen, die nach § 16 i/§ 16 e SGB II gefördert werden und sich bereits in Beschäftigung befinden.

Neben allgemeinen Problemen wie Schulden, Wohnungslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen und Armut sowie persönlichen Schwierigkeiten wie psychische

Beeinträchtigungen, familiäre Konflikte oder Süchte beachtet das Projekt nun auch zum ersten Mal vorhandene Mobilitätshemmnisse. Der Einsatz der Coaches erfolgt kreisweit mit Hilfe eines Beratungsbusses. Der umgebaute Kleinbus dient als mobiler Besprechungsraum für diskrete Einzelgespräche. Das Coaching kann aber auch beim Arbeitgeber, im stationären GSM-Büro oder an anderen geeigneten Orten stattfinden. Solche Rückzugsmöglichkeiten sind wichtig, wenn Teilnehmende nicht bereit sind, Zutritt in ihr häusliches Umfeld zu gewähren oder wenn am Arbeitsplatz keine adäquate Coachingumgebung existiert. Zusätzlich ermöglicht der Bus zeitliche und örtliche Flexibilität für Beratungsgespräche sowie die Anbindung an den ÖPNV. Das Fahrzeug ist mit einem Laptop, einem Drucker und einem Scanner ausgestattet. Für kurze Wege wurde der Kreis Nordfriesland in drei Regionen unterteilt und jeder Region ein fester Coach



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

zugeteilt. So können sowohl der Einsatz des Busses als auch die Zuordnung der Teilnehmenden entsprechend organisiert werden, und jeder Coach bewegt sich in einem vorab definierten Gebiet.

Die Fragen, die für die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme im Raum standen: Wie ganzheitlich und passgenau kann und soll das mobile Coaching erfolgen, wie gut greifen präventive Unterstützungsleistungen und Kriseninterventionen, wie hoch sind Motivation und Mitwirkungsbereitschaft der Teilnehmenden und der Arbeitgeber? Die Inhalte des Coachings sind daher ganz praktische betriebsbezogene Unterstützungsbedarfe, etwa die Gestaltung und Dosierung der Arbeit, die Erarbeitung einer Tagesstruktur, die Erfüllung von Verhaltenserwartungen des Arbeitgebers, erfolgreiche Moderation bei Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzten sowie die Organisation von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege.

Die Maßnahme begann am 17. Juni 2019 und ist auf zwei Jahre ausgelegt. Es bestehen zwei Verlängerungsoptionen. Das Coaching soll bei Erfordernis während der gesamten Förderung erfolgen. In den ersten zwölf Monaten (§ 16 i) beziehungsweise sechs Monaten (§ 16 e) muss der Arbeitgeber seinen neuen Arbeitnehmer für das Coaching freistellen.

Projekt »Aktiv-Werft«:

Angebot für Langzeitarbeitslose am Binnenhafen

Was man kennt und mag, dem widmet man sich lieber als Dingen, die einem fremd sind. Förderlich bei allen Projekten des Jobcenters ist es daher, wenn den Teilnehmenden ein Arbeitsfeld mit möglichst hohem Identifikationspotential angeboten wird. Dessen eingedenk hat sich das Diakonische Werk Husum das Ziel gesetzt, ein Angebot für Langzeitarbeitslose mit multiplen Problemlagen mit einer

Tätigkeit in den Bereichen Stadtentwicklung, Tourismus und Bildung zu verknüpfen.

Die Entwicklung von Husum zu einem bedeutenden Handelsplatz ist untrennbar mit der Schifffahrt verbunden. Die Husumer Schiffswerft entwickelte sich aus bescheidenen Anfängen als Bootsbauwerkstatt rasch zu einem leistungsfähigen Industrieunternehmen und war zeitweise der größte Arbeitgeber in Nordfriesland. Im Jahr 2000 musste die Schiffswerft Insolvenz anmelden. Seitdem ist der Nutzungswandel des Binnenhafens ein Thema der Stadtentwicklung.

Was lag also näher als die Einrichtung eines Werkplatzes für Tätigkeiten zur Darstellung der maritimen Arbeitswelt auf dem Gelände der historischen Slip-Anlage? »Aktiv-Werft« ist ein Vermittlungs- und Lernort, der als eine Art arbeitendes Museum konzipiert ist. Als Ergänzung zum Angebot des Schifffahrtsmuseums werden in den kom-



menden drei Jahren jeweils in den Monaten März bis Oktober auf der Slip-Anlage Holzboote restauriert und mittelfristig auch historische Boote nachgebaut. Darüber hinaus soll die Geschichte der Werft auf Schautafeln erscheinen. Von November bis Februar finden vorbereitende Tätigkeiten in einer Bootsbau-Werkstatt des Trägers statt. Die Teilnehmenden erhalten per Einzelcoachings Unterstützung und Beratung durch eine pädagogische Fachkraft. Themen sind etwa die persönliche Situation, Ziele für die Zukunft, Vorstellungsgespräche, Kommunikation und Stressbewältigung.

Die Bildungsmaßnahme dient insbesondere dazu, Vermittlungshemmnissen abzubauen. Von Beginn an wird an der Verknüpfung von Individual- und Gemeinwesenorientierung gearbeitet. Die Teilnehmenden werden ermutigt, ihre persönlichen Netzwerke in eine förderliche

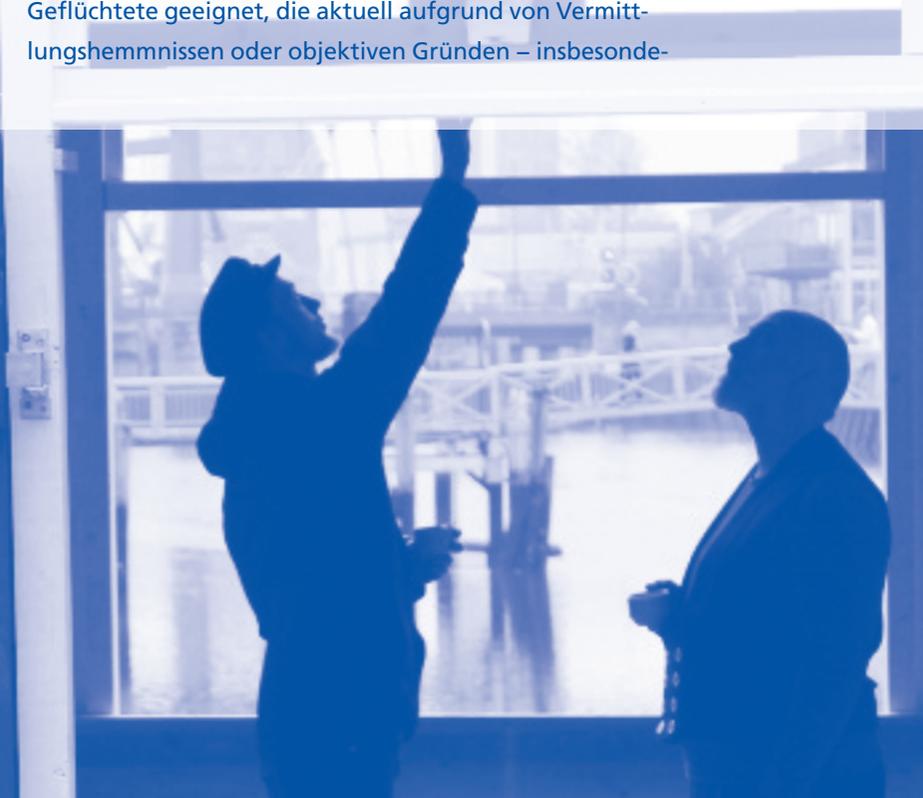
Richtung zu entwickeln und auszuweiten. So stärken sie die individuellen Ressourcen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Die Maßnahme ist an der Praxis orientiert und basiert auf handwerklichen Tätigkeiten im Bereich Holzverarbeitung, Malerarbeiten sowie Boots- und Metallbau. Es wird kein Produkt hergestellt, sondern direkt am geplanten Objekt gearbeitet. Ziel ist es, die Teilnehmenden mit jeweils individuellen Arbeiten von der Planung bis zur Fertigstellung in den Arbeitsablauf zu integrieren. Dadurch können sie die Arbeitsprozesse nachvollziehen. Sie entwickeln eine positive Arbeitshaltung, Motivation und Ausdauer, außerdem erwerben sie fachliche Qualifikationen.

Das Projekt ist für Langzeitleistungsbeziehende und Geflüchtete geeignet, die aktuell aufgrund von Vermittlungshemmnissen oder objektiven Gründen – insbesonde-

re infolge der vorherrschenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – keine Beschäftigung finden. Für diesen Personenkreis können im Einzelfall ebenfalls Arbeitsgelegenheiten in Frage kommen. Es handelt sich dann um einen Zwischenschritt zum angestrebten Ziel der Eingliederung in Arbeit durch Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit.

»Aktiv-Werft« – ein kofinanziertes Förderprojekt aus dem Programm »Aktiv Region« – hat Platz für acht Teilnehmende. Das Projekt ist für eine Laufzeit von 30 Monaten ausgelegt und endet am 30. April 2022, der Zuweisungszeitraum für Teilnehmende beträgt zwölf Monate.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Die vier Ks: Zahlen zur Integrationsarbeit

Trotz der bundesweit schwierigen Arbeitsmarktsituation war 2019 für den Kreis Nordfriesland ein positives Jahr, auch mit Blick auf die seit Gründung des Jobcenters gesunkenen Zahlen der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLb) und Bedarfsgemeinschaften. Die Arbeitslosenquote für die Rechtskreise SGB II und III lag im Berichtsmonat Dezember 2019 bei 5,2 Prozent (beide je 2,6 Prozent), die Quote der kontinuierlichen Beschäftigung (K2E3) im Dezember 2018 bei 62,3 Prozent. Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt reduzierte sich im September 2019 gegenüber dem Vorjahresmonat um 128.300 Euro, so

dass die K1 -6,3 Prozent ausweist. Damit senkte Nordfriesland die Summe dieser Leistungen stärker als das Bundesland und die Bundesrepublik: (Schleswig-Holstein: -5,4 / Bund: -4,5 / Vergleichstyp IIc: -5,9). Hauptursache waren die rückläufigen Fallzahlen im Landkreis.

Bei der Integrationsquote K2 wies Nordfriesland im September 2019 einen Wert von 25,1 Prozent auf. Die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen gingen im Jahresverlauf deutlich zurück (-8,5 Prozent / -155 Integrationen). Verantwortlich für diesen überdurchschnittlichen Rückgang waren weitere Abnahmen bei den sogenannten Drehtür-Integrationen. Der

Fachkräftemangel sorgte für volle Stundenbücher in der Hauptsaison, die in der ebenfalls expandierenden Nebensaison abgebaut wurden; Resultat war und ist ein Anstieg durchgängiger Beschäftigungen. Im Vergleich liegen der Bund (25,8 Prozent), das Land Schleswig-Holstein (26,8 Prozent) und der Vergleichstyp IIc (26,4 Prozent) aktuell noch auf einem höheren Niveau. Den vereinbarten Zielwert von 25,1 Prozent hat der Kreis Nordfriesland jedoch bereits übertroffen.

Die K3 als Veränderung des Bestandes an Langzeitarbeitslosen zeigte im Berichtsmonat September 2019 – wie auch schon leicht im Vormonat – mit -2,0 Prozent einen

weiteren Rückgang. Im Februar 2019 lag die K3 noch bei +4,1 Prozent. Bei Betrachtung aller Langzeitbeziehenden ohne Migrationshintergrund zeigt der Jahresfortschrittswert einen Rückgang von -7,5 Prozent. Ein weiterer deutlicher Abbau an Langzeitbeziehenden wurde im weiteren Verlauf des Jahres prognostiziert: Die Voraussage für Dezember 2019 zeigt die K3 bereits mit -6,7 Prozent. Aufgrund der vermuteten Rückgänge an Langzeitleistungsbeziehern wird der Kreis Nordfriesland den für das Jahr 2019 vereinbarten Zielwert von +1,0 Prozent erreichen können. Der Bund (-2,4 Prozent) zeigt aktuell noch eine etwas stärkere Abnahme des Langzeitarbeitslosen-Bestandes. Das Land Schleswig-Holstein (-0,6 Prozent) und der Vergleichstyp IIc (-0,2 Prozent) reduzierten seit September 2019 ebenfalls den Langzeitarbeitslosen-Bestand, prozentuell jedoch in deutlich geringerem Maße. Die

genannten Zahlen zeigen, dass die von Axel Scholz im Eingliederungsbericht 2018 ausgegebenen Zielwerte für die Kennzahlen K2 und K3 erreicht werden konnten.

Mann und Frau im Job: Fortschritte bei der Chancengleichheit

Beim Arbeitslosengeld II ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gesetzlich vorgegeben. In der Erwerbsarbeit ist die Gleichstellung von Frauen in Deutschland jedoch noch immer auf den guten Willen der Beteiligten angewiesen. Bis Ende der 10er Jahre war dies nur ein Randthema in den Jobcentern. Seitdem ist bundesweit und im Landkreis viel passiert.

Im Jobcenter Nordfriesland existiert heute eine hohe Bereitschaft, geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen. Durch die Hinweise und Vorschläge der Be-

auftragten für Chancengleichheit ist zum Beispiel die finanzielle Förderungen von Frauen bei der Arbeitsaufnahme durch ein Einstiegsgeld (§16b SGB II) von einer niedrigen Quote (37,1 Prozent) innerhalb eines Jahres auf eine fast identische Quote mit den Männern gestiegen (47,5 Prozent). Erziehende können an allen intern angebotenen Maßnahmen und Qualifizierungen teilnehmen, da sie nur noch in Teilzeit stattfinden. Die Integrations- und Beschäftigungsquoten von Alleinerziehenden sind in Nordfriesland unverändert hoch. Die Angebote der Beauftragten für Chancengleichheit zur Unterstützung des Fallmanagements bei der Beratung (Vorlagen, Handlungsleitfäden, Checklisten, interne Informationsseiten) werden gut genutzt. Der Austausch und daraus resultierende Handlungen – wie etwa Veranstaltungen für Kundinnen – über Chancengleichheit erfolgen offen, konstruktiv, zielori-

8 = 13,2% von 7011 eLB



60 = 6,5%

Problemfelder

Wohnung



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

entiert und mit Engagement. Gute Ergebnisse gibt es, was die Förderung von Frauen und Alleinerziehenden angeht.

Eine der fortwährenden Stolperstellen, die Frauen benachteiligen, ist die deutlich schlechtere Bezahlung in typischen Frauenberufen im Vergleich zu typischen Männerberufen. Infolgedessen sind erwerbstätige Frauen häufig nicht in der Lage, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu bestreiten. Sie bekommen ergänzende Leistungen, bleiben in der Abhängigkeit von staatlichen Zuwendungen oder benötigen im Alter die Unterstützung der Grundsicherung. Dies trifft besonders Alleinerziehende, die aufgrund der Kinderbetreuung zusätzlich oft nur Teilzeit arbeiten können.

Hinzu kommt, dass es in dem stark touristisch geprägten Kreis Nordfriesland viele Jobs gibt, die eine Arbeitsanwesenheit früh morgens oder abends sowie am Wochenende

erfordern. Jedoch sind vielerorts keine oder nur unzureichende Kinderbetreuungsangebote vorhanden. Lange Anfahrtswege in der ländlichen Region oder gar völlig fehlende Anbindungen erschweren die Situation zusätzlich. Die Sorgearbeit für die Kinder wird fast ausschließlich von Frauen übernommen (der Anteil der Männer im SGB II, die eine längere Elternzeit nehmen, liegt bei nur drei Prozent). Somit sind auch hier Frauen, besonders die alleinerziehenden, am stärksten von der Situation betroffen.

Solange sich fast ausschließlich Frauen um die Familie kümmern, flexible Arbeitszeiten- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten Mangelware und unterschiedliche Bezahlungen mit einer geschlechtsspezifischen Berufswahl verbunden sind, solange Männer mit Nachteilen – gegebenenfalls auch Spott – rechnen müssen, wenn sie sich für die Erziehungsarbeit entscheiden, solange Rollenbilder

und Geschlechtsstereotypen verfestigt sowie Sprache und Kommunikation männlich geprägt bleiben, bleibt echte Chancengleichheit weiterhin Zukunftsmusik. Der Weg dorthin ist noch lang, aber er wird von immer mehr Menschen beschritten.

Stichwort Verhältnismäßigkeit:

Der schwierige Umgang mit Sanktionen

Klarheit ist gut, das gilt fast überall, wo Menschen miteinander agieren. Schwierig wird es, wenn bei Entscheidungen in der Sozialgesetzgebung Ermessensspielräume bestehen, die bei verschiedenen Antragstellern zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Besonders heikel ist dies beim Thema Sanktionen. Gesetzlich ist geregelt, dass Leistungsbeziehern zur Überwindung ihrer Hilfebedürftigkeit Mitwirkungspflichten auferlegt und die Verletzung



dieser Pflichten mit Leistungsminderungen belegt werden dürfen. Im Klartext: Wer in der Lage ist, seine Chancen auf eine Erwerbstätigkeit zu verbessern, der ist angehalten, dies zu tun.

Am 5. November 2019 entschied das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe zu den §§ 31, 31a, 31b SGB II für Leistungsberechtigte ab 25 Jahren, dass die bis dato bestehenden Sanktionsregelungen teilweise verfassungswidrig sind. Unvereinbar mit dem Grundgesetz sind seitdem Leistungsminderungen nach § 31a Absatz 1 Sätze 1 bis 3 SGB II, die die Höhe von 30 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs in Fällen des § 31 Absatz 1 SGB II überschreiten.

Das Jobcenter Nordfriesland unterstützt diese Entscheidung und befürwortet auch eine entsprechende Umsetzung für Leistungsberechtigte unter 25 Jahren. Während moderate Sanktionen die Mitwirkungspflicht stützen und Verbindlichkeit schaffen können, sind durch erhebliche Leistungskürzungen oder sogar den Wegfall des ALG2 weitreichende Folgen zu befürchten. Es besteht hier die Gefahr einer Überschuldung oder der Wohnungslosigkeit. Zudem sinkt die Mitwirkungsbereitschaft. All diese Punkte führen zu einer erschwerten Erwerbsintegration.

Für Leistungsminderungen nach § 31a Absatz 1 Satz 1 SGB II bis zu 30 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs gelten laut Karlsruhe nunmehr strengere Anforderungen

an die Verhältnismäßigkeit. Nicht nur die Höhe der Leistungsminderungen, sondern auch die Umstände des konkreten Einzelfalls sind zu berücksichtigen, um unverhältnismäßige Sanktionen zu verhindern. Das Jobcenter Nordfriesland begrüßt diese Vorgehensweise, geht sie in dieselbe Richtung wie das Fachkonzept zur Sozialraum- und Ressourcenorientierung, trifft sich also mit dem Ansatz, der im Kreis bereits seit längerem verfolgt wird.

Das Jobcenter Nordfriesland hatte und hat eine sehr niedrige Sanktionsquote. Es gilt der Grundsatz: Je weniger Sanktionen ausgesprochen werden, desto eher entsteht Vertrauen und desto nachhaltiger sind die Integrationsergebnisse. Durch die Berücksichtigung der Lebenswelt der



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Leistungsbeziehenden und ihres Willens in Bezug auf Arbeit erhöht sich ihre Mitwirkungsbereitschaft und damit die Chance auf eine nachhaltige Erwerbsintegration. Menschen in Beschäftigungsverhältnisse zu zwingen, die nicht zu ihnen passen, bewirkt regelmäßig das Gegenteil und kann im Nachgang zu unverhältnismäßigen Sanktionen führen. Daher erfolgt in Nordfriesland keine Leistungsminderung, wenn dies im Einzelfall zu einer außergewöhnlichen Härte führen würde. Eine verpflichtende Mitwirkung hält das Jobcenter für sinnvoll, und um diese Verpflichtung zu untermauern, wird in vertretbaren Fällen und unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit auch eine Leistungsminderung veranlasst.

Jedoch können auch moderate Leistungsminderungen in konkreten Einzelfällen zu besonderen Härten führen. Dann wirken sie oftmals destabilisierend und gefährden das vom SGB II angestrebte Ziel der Erwerbsintegration. Daher berücksichtigt das Jobcenter Nordfriesland die individuellen Verhältnisse, insbesondere Vermittlungshemmnisse wie etwa psychische Problemlagen oder finanzielle Situation.

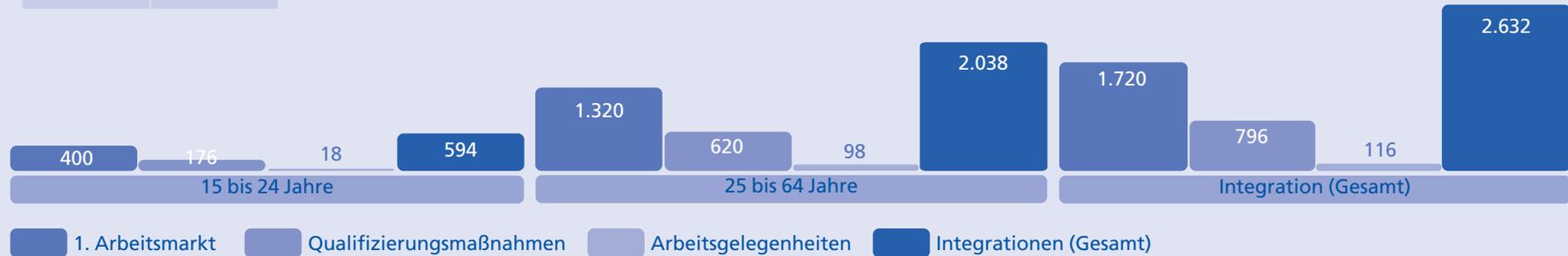
Insgesamt sieht das Jobcenter den Zweck einer Sanktion als erfüllt an, wenn Leistungsbeziehende ihre Mitwirkungspflicht nachholen oder eine ernstzunehmende Bereitschaft dazu zeigen. Liegen Anhaltspunkte vor, dass es der betroffenen Person nicht gelingt, die Umstände ihres jeweiligen Einzelfalles schriftlich adäquat darzule-

gen, lädt das Jobcenter sie ein, ihre Argumente in einem persönlichen Gespräch vorzutragen. Dies trägt dazu bei, unberechtigte und unverhältnismäßige Sanktionen zu vermeiden.



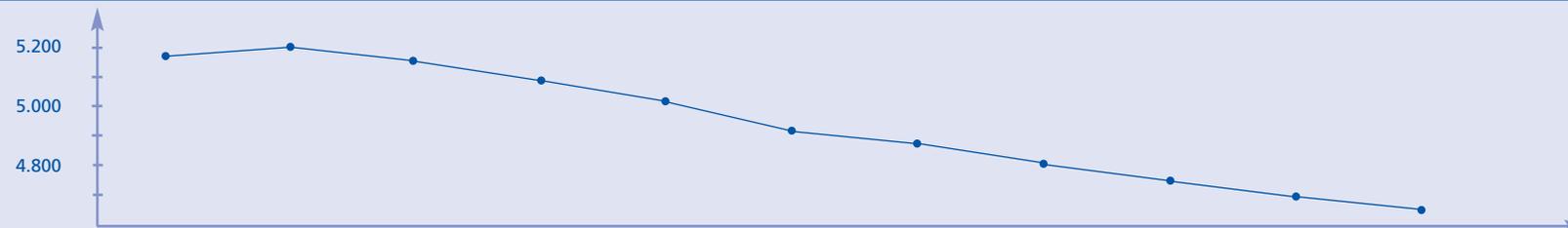
Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2019)			
	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	400	1.320	1.720
Qualifizierungsmaßnahmen	176	620	796
Arbeitsgelegenheiten	18	98	116
Integrationen (Gesamt)	594	2.038	2.632

Quelle: Kreis Nordfriesland



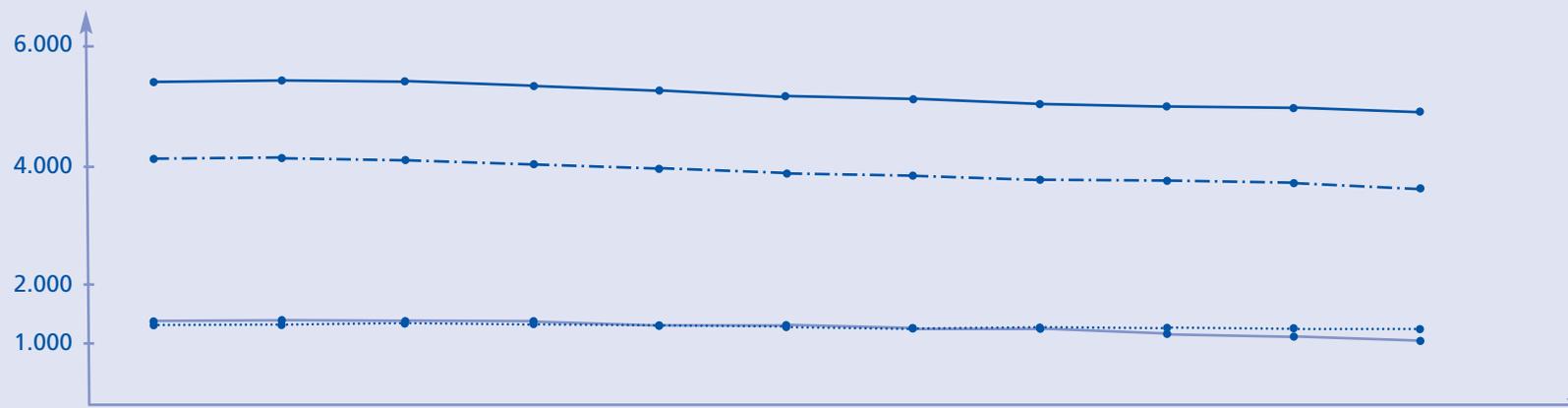
Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.175	5.206	5.168	5.094	5.022	4.923	4.871	4.813	4.751	4.695	4.654	*



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
davon												*
unter 25 Jahren	1.324	1.331	1.327	1.316	1.298	1.270	1.256	1.225	1.162	1.115	1.091	**
25 bis 55 Jahre	4.115	4.136	4.113	4.034	3.965	3.879	3.830	3.784	3.738	3.700	3.659	
über 55 Jahre	1.304	1.309	1.312	1.313	1.303	1.289	1.282	1.272	1.273	1.266	1.246	
25 bis 64 Jahre	5.419	5.445	5.425	5.347	5.268	5.168	5.112	5.056	5.011	4.966	4.905	



* 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
Klixbüllers 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
© 2020 Kreis Nordfriesland • www.nordfriesland.de

Autor: Ingo Meyer • Redaktion: Axel Scholz, Renate Fedde • Herstellung: Silke Holling, Hartmut Pohl
Fotos: Hartmut Pohl, Pressestelle S.18 -19 , Volkert Bandixen S.14 -15 • Dank an das Diakonische Werk Husum
Druck: Husum Druck und Verlagsgesellschaft mbH u.Co. KG