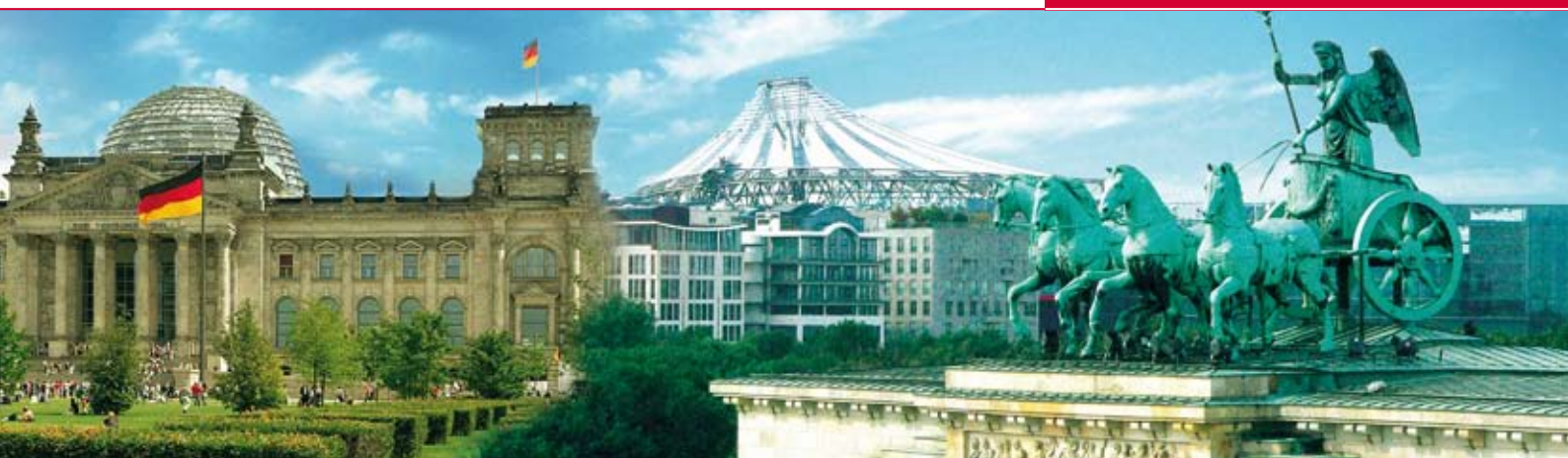




DEUTSCHER
LANDKREISTAG

KMMUNEN
für Arbeit

Optionskommunen: Nah am Menschen



Schriften
des Deutschen
Landkreistages

Band 96
der Veröffentlichungen
des Vereins für Geschichte
der Deutschen Landkreise e.V.

Herausgeber:
Redaktion:
Gesamtherstellung:

Deutscher Landkreistag
Berlin
DLT-Pressestelle
Gödecke+Gut, Berlin

ISSN 0503-9185



Seit mehr als sechs Jahren setzen neben den Jobcentern aus Bundesagentur für Arbeit und Landkreisen bzw. kreisfreien Städten 69¹ Optionskommunen die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II in Eigenregie um. Zum 1.1.2012 kommen weitere 41 Optionskommunen hinzu, was der Deutsche Landkreistag zum Anlass nimmt, auf die Arbeit der bestehenden Optionskommunen und deren Konzepte,

Erfolge und Initiativen zurückzublicken und gleichzeitig den Blick nach vorn zu richten und die neuen 41 Optierer willkommen zu heißen. Insgesamt treten mit Beginn des nächsten Jahres 108 Optionskommunen neben die rund 300 Jobcenter von Bundesagentur und Landkreisen bzw. kreisfreien Städten. Zukünftig erbringen sie Leistungen für ca. 1,7 Mio. SGB II-Empfänger, was 25 % der Leistungsbezieher und einem Drittel des Bundesgebiets entspricht. Unter den Optionskommunen sind 93 Landkreise und 15 Städte, verteilt auf alle 13 Flächenländer.

Damit bekommen fortan noch mehr Landkreise und Städte Gelegenheit, diese wichtige Aufgabe selbstverantwortlich zu übernehmen und mit anderen kommunalen Zuständigkeiten wie etwa der Jugendhilfe, Kinderbetreuung oder der Wirtschaftsförderung optimal zu verzahnen. Als besondere Chance im Rahmen der Option hat es der Deutsche Landkreistag stets angesehen, dass es auf diese Weise möglich ist, Langzeitarbeitslose und deren Familien Leistungen aus einer Hand anbieten zu können. Dadurch kommt es zu einem integrierten Lösungsansatz im Interesse der betroffenen Personen und ihrer Familien. Denn die Schwierigkeiten liegen bei Langzeitarbeitslosen zumeist nicht in der fehlenden beruflichen Perspektive, sondern im vorgelagerten sozialen Bereich begründet. In den meisten Fällen muss daher viel früher angesetzt werden, ehe an eine Jobvermittlung überhaupt zu denken ist. Von daher sind die ohnehin bestehenden Kompetenzen der Landkreise und Städte im sozialen Bereich in Verknüpfung mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II strukturell von Vorteil.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende hat seit ihrer Entstehung im Jahr 2003 aus der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe ein hohes Maß an politischer und medialer Aufmerksamkeit erfahren. Von Beginn an waren die organisatorischen und damit verbundenen rechtlichen Fragestellungen stark überlagert von einer kritischen öffentlichen Debatte mit Schwerpunkt auf dem Leistungsrecht. Vielfach wurden aber auch strukturelle Unterschiede und die organisatorische Konkurrenzsituation von Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen in den Mittelpunkt gerückt. Dieser vom Gesetzgeber geschaffene Systemwettbewerb gipfelte in aufwändigen wissenschaftlichen Untersuchungen über

die Unterschiede sowie über die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Organisationsformen im Jahr 2008. Während die Evaluation des Bundes ohne eindeutiges Ergebnis über das vorzugswürdige Wahrnehmungsmodell blieb, belegte die verwaltungsorganisatorische Untersuchung des Internationalen Instituts für Staats- und Europawissenschaften² deutlich die Vorzüge des Optionsmodells.

Das Bundesverfassungsgericht erkannte in seiner Entscheidung vom 20.12.2007 die Arbeitsgemeinschaften als verfassungswidrige Mischverwaltung und gab dem Gesetzgeber eine Neuregelung auf³. Daraufhin wurden die Arbeitsgemeinschaften – jetzt gemeinsame Einrichtungen – auf eine neue Grundlage gestellt, die Option entfristet und zahlenmäßig mit Wirkung zum 1.1.2012 ausgeweitet.

Die damit erneute Möglichkeit zur Übernahme der kommunalen Alleinträgerschaft für das SGB II stieß auf großes Interesse: Nahezu doppelt so viele Kreise und kreisfreie Städte haben die gesetzlich aufgestellte hohe Anforderung eines 2/3-Quorums im Kreistag/Stadtrat erfüllt und einen Antrag auf Zulassung gestellt. Aus diesen Anträgen haben die Länder 41 Bewerber ausgewählt und an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur förmlichen Zulassung gemeldet. Mit Bekanntmachung im Bundesgesetzblatt vom 29.4.2011 wurde die Kommunalträgerzulassungsverordnung nunmehr veröffentlicht.

Nun geht es in den neuen Optionskommunen darum, die Übernahme zügig vorzubereiten. Hierzu möchte der Deutsche Landkreistag mit der vorliegenden Broschüre einen Beitrag leisten: Auf den folgenden Seiten sind neben einer Fülle von Beispielen aus den bestehenden Optionskommunen auch Informationen und Strukturdaten zu den neu hinzukommenden Kommunen zu finden. Zudem sind – wie bereits in der letzten Broschüre aus dem vergangenen Jahr „SGB II: 5 Jahre Option“⁴ – eine Vielzahl von Handlungsimpulsen sowie Darstellungen zu Benchmarking, Statistik und Zielvereinbarungen enthalten.

Der Deutsche Landkreistag wünscht den neuen Optionskommunen einen reibungslosen Start, gute Ideen und Konzepte, viel Tatkraft und vor allem Erfolg!

Berlin, im Juni 2011

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

¹ Aufgrund von Kreisgebietsreformen in Sachsen-Anhalt und Sachsen in den Jahren 2007 und 2008 hat sich die Zahl der Optionskommunen bei identischem bzw. teilweise sogar erweitertem Wirkungsbereich auf 67 reduziert.

² Erschienen unter dem Titel „Hesse/Götz: Evaluation der Aufgabenträgerschaft nach dem SGB II 2005 - 2008“ als Band 80 der Schriftenreihe des Deutschen Landkreistages.

³ Dazu ausf. Henneke (Hrsg.), Wege zu einer verfassungskonformen SGB II-Organisation, Schriftenreihe des Deutschen Landkreistages, Band 79, 2009.

⁴ Schriftenreihe des Deutschen Landkreistages, Band 88.

Inhaltsverzeichnis

Interview mit Claus Schick	6
Landrat des Landkreises Mainz-Bingen, Rheinland-Pfalz	
Das Benchmarking der Optionskommunen	8
Die Entwicklung der statistischen Auswertungen	11
Zielvereinbarungen und Zielsteuerung	14

1. MASSGESCHNEIDERTE KONZEPTE

Maßgeschneiderte Maßnahmen führen zum Erfolg	16
Landkreis Emsland	
„Job Aktiv“ als integriertes Konzept	17
Odenwaldkreis	
PASSgenau - Maßnahmen bedarfsgerecht konzipieren	18
Landkreis Leipzig	
Neue Wege bei der Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	19
Landkreis Ostvorpommern	
Mit überregionaler Vermittlung zum Erfolg	20
Kreis Kleve	
Aktiv in Arbeit mit dem Job-Aktiv-Zentrum des Main-Taunus-Kreises	21
Das Projekt „KiBiZ – Kinder-Bildung-Zukunft“	22
Landkreis Osterode am Harz	
Erfolgreiche Integration von Alleinerziehenden und Familien im Hilfebezug	23
Landkreis Eichsfeld	
Kind und Karriere! Eine Hilfe für junge Mütter	24
Landkreis Marburg-Biedenkopf	
Familientreffs – ein Weg aus der Arbeitslosigkeit?	25
Landkreis Spree-Neiße	
Qualifizierung zur Erzieherin/Erzieher	26
PRO Arbeit – kommunales Jobcenter Oder-Spree	
Mehr Erzieher braucht das Land	27
Stadt Wiesbaden	

Rechtskreisübergreifende Betreuung von Jugendlichen	28
Landkreis Verden	
Projekt PAQT für Kunden aus dem u25 Bereich	29
Landkreis Würzburg	
Die Jugendlichen mal ganz anders ansprechen	30
Vogelsbergkreis	
„Erfahrung ist Trumpf“ – Marketingprojekt zur beruflichen Integration von älteren Arbeitslosen	31
Landkreis Vulkaneifel	
Individuelles Coaching zahlt sich aus	32
Stadt Jena	
Förderung für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund	33
Kreis Offenbach	
Individuelle Betreuung und schlanke Strukturen	34
Landkreis Tuttlingen	
Selbständigenbetreuung im Rechtskreis SGB II	35
Landkreis Anhalt-Bitterfeld	
Berufsberatung in Händen der Kommune	36
Landkreis Mittelsachsen	
Fundus – Soziales Kaufhaus	37
Landkreis Soltau-Fallingb.ostel	
Rekrutierungstage für wichtige Wirtschaftszweige	38
Landkreis Göttingen	
Medienprojekt „Dorfkino“ – eine Maßnahme zur Steigerung des Selbstbewußtseins	39
Landkreis Görlitz	
Es gibt immer eine andere Möglichkeit	40
Landkreis Leer	

2. ERFOLGREICHE PRÄVENTIONSARBEIT

Aktionswoche Ausbildung – Erfolgreiche Präventionsarbeit, um Leistungsbezug zu vermeiden	41
Landkreis Fulda	



Information ist alles	42
Main-Kinzig-Kreis	
Initiative „NullProzent Jugendarbeitslosigkeit“ – Erfolg durch Präventionsarbeit	43
Landkreis St. Wendel	
Initiative „0% Jugendarbeitslosigkeit“	45
Bodenseekreis	

3. KOMMUNALE ORGANISATION UND KOORDINATION

Vermittlung, Bildung und Prävention unter einem Dach ...	46
MaßArbeit, Landkreis Osnabrück	
Jobcenter und Jugendamt arbeiten Hand in Hand	47
Landkreis Grafschaft Bentheim	
Rehabilitation und Teilhabe erfolgreich koordiniert	48
Landkreis Uckermark	
Kurze Wege zum Erfolg	49
Die Einbindung des JobCenters im Rheingau-Taunus-Kreis	
Jobcenter als lernende Verwaltung	50
Kreis Borken	
Dezentrale Organisation schafft Mehrwert für Kunden	51
Hochsauerlandkreis	
Kommunale Zusammenarbeit bringt spürbare Erfolge	52
Landkreis Oberhavel	
„Aus drei mach eins“	53
Landkreis Bautzen	
Optionserweiterung gelungen	54
Landkreis Meißen	
Arbeit und Soziale Sicherung im Landkreis Oldenburg	56
Kommunale Förderung der Integration in Ausbildung	57
Stadt Schweinfurt	
Stabilisierung des örtlichen Wohnungsmarktes gelungen	58
Stadt Erlangen	



IT als Dreh- und Angelpunkt der Arbeit	59
Landkreis Osterholz	
Im Jobcenter weint man dem Papier keine Träne nach	60
Kreis Düren	
Motivation durch interne Vergleiche: Benchmarking als Unterstützungs- und Steuerungsinstrument	61
Landkreis Peine	

4. NIEDRIGE WIDERSPRUCHSQUOTE

Kaum Anlass zur Klage in der Südwestpfalz	62
Landkreis Südwestpfalz	
Entgegen dem Bundestrend	63
Kreis Steinfurt	
Ombudsstelle im Kommunalen JobCenter	64
Stadt Hamm	
SGB II – komplexe Rechtsmaterie mit Folgen	65
Landkreis Harz	
Die Optionskommunen im Überblick	66



Interview mit Claus Schick

Landrat des Landkreises Mainz-Bingen, Rheinland-Pfalz



Herr Landrat Schick, Sie haben sich als neue Optionskommune für die alleinige Aufgabenwahrnehmung entschieden. Was ist die besondere Motivation des Landkreises, zukünftig das SGB II in Eigenregie umzusetzen?

Die Kreisverwaltung Mainz-Bingen ist eine bürgernahe Verwaltung, wir verstehen uns als moderner, serviceorientierter Dienstleister, der für die Bürgerinnen und Bürger da ist. Aus diesem Anspruch

heraus möchten wir das SGB II in Eigenregie umsetzen. Denn als Kommune sind wir näher dran, zum einen an den Betroffenen, aber auch an den Unternehmen und Betrieben. Dadurch ergeben sich viele Vorteile wie die größere Nähe zum Arbeitsmarkt, verbunden mit der Möglichkeit der effektiveren Integrationsstrategie. Wir können uns an lokalen und regionalen Bedürfnissen sowie auch Angeboten und Möglichkeiten orientieren und haben so mehr Gestaltungsspielraum.

Der Landkreis mit seinen ca. 213.000 Einwohnern ist mit seiner demografischen Entwicklung, seiner wirtschaftlichen Stärke und seinen infrastrukturellen Bedingungen dabei nahezu prädestiniert, um im Interesse der Bürgerinnen und Bürger das SGB II noch mehr nach regional spezifischen Aspekten und Handlungsschwerpunkten umzusetzen. Unser Jobcenter hat als Arbeitsgemeinschaft und nun gemeinsame Einrichtung in den vergangenen Jahren erfolgreich gearbeitet, um hilfebedürftige Leistungsempfänger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dennoch bin ich überzeugt, dass die Langzeitarbeitslosen von der gebündelten regionalen Kompetenz noch mehr profitieren werden.

Welchen konzeptionellen Ansatz verfolgen Sie und wovon versprechen Sie sich den meisten Erfolg?

Ich möchte zunächst betonen, dass wir in der Vergangenheit sehr gut mit der Agentur für Arbeit im Jobcenter zusammen gearbeitet haben. Und wir werden den Übergang zum Optionsmodell in guter Partnerschaft mit der Agentur für Arbeit vollziehen. Aber wir haben einen entscheidenden Vorteil: Wir kennen die Strukturen vor Ort besser, wissen um die besonderen Problemlagen und können so dort Schwerpunkte setzen, wo der unmittelbare Bedarf besteht. Wir können unser Handeln unmittelbar am lokalen Sozialraum orientieren, auch kurzfristig, wir können flexibler und kreativer reagieren. Dazu streben wir den regelmäßigen Austausch mit den verschiedenen Akteuren, Unternehmen und Betrieben in einem Kompetenzforum an. Denn so erfahren wir schnell:

Welche Qualifikationen werden benötigt, für welchen Zeitraum, welche Befähigungen müssen Bewerber mitbringen? Mit diesen Informationen können wir auch kurz- und mittelfristig gezielt weiterbilden und qualifizieren. Wir arbeiten im Geschäftsbereich Jugend und Soziales als Kreisverwaltung eng mit den Sozialverbänden und Trägern von sozialen Maßnahmen zusammen. Indem wir das Jobcenter in diesem Geschäftsbereich integrieren, nutzen wir so diese guten und konstruktiven Verbindungen und können auch individuelle und unkonventionelle Lösungen suchen. Und wir können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters viel einfacher für die Bedürfnisse und Problemlagen der betroffenen Menschen sensibilisieren, damit wir abgestimmt auf die uns als Kreisverwaltung zur Verfügung stehenden integrierten Hilfe- und Unterstützungsleistungen gezielt helfen können. Ich bin sicher, dass wir so etwa langzeitarbeitslose Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen viel passgenauer unterstützen und fördern können und sie nicht in eine Schablone pressen müssen. Oft scheint es mir als ein Phänomen realitätsfernen Bemühens, sich hier mit kostenintensiven Qualifizierungsmaßnahmen einer Integration nähern zu wollen, anstatt mit einem pragmatisch orientierten Beschäftigungsansatz.

Was überzeugt Sie, den Herausforderungen der Zukunft besser begegnen zu können als mit einem Jobcenter aus Bundesagentur und Landkreis? Was wird sich für die Arbeitslosen und ihre Familien ändern?

Wir werden kurze Wege haben und eine klare und nachvollziehbare Ansprache wählen. Denn die Bürgerinnen und Bürger sollen auch mitarbeiten, mit unserer Unterstützung Verantwortung übernehmen und sie sollen spüren, dass sie und ihr Anliegen im Mittelpunkt stehen. Das deutschlandweite Callcenter wird wegfallen, auch die Vorsprache nur nach Termin. Die Bürgerinnen und Bürger sollen einen direkten, unbürokratischen Zugang zu ihrem eigenen Sachbearbeiter haben. Die Betroffenen werden ganzheitlich betreut, maßgeschneidert für die verschiedenen Lebenslagen. Dort wo es notwendig ist also auch im Kontakt etwa mit Schuldnerberatung, Betreuungsbehörde, Sozialamt, Jugendamt, psychosozialen Beratungsstellen und anderen Querschnittsabteilungen der Kreisverwaltung und freien Trägern. Außerdem werden wir die Bescheide und Anträge so formulieren, dass sie leicht verständlich und nachvollziehbar sind. Darauf legen wir besonderen Wert, als Vertrauen schaffende Maßnahmen. Und das erleichtert uns langfristig die Arbeit. Wir rechnen so mit weitaus weniger Widersprüchen und Klagen gegen unsere Bescheide. Wir werden mit organisatorischen Veränderungen Schnittstellenprobleme teilweise beseitigen, mindestens aber reduzieren und wir werden in enger Zusammenarbeit mit Vertretern des lokalen Arbeitsmarktes versuchen, individuelle, unkonventionelle und kreative Angebote und Lösungen zu entwickeln, um auch für die Menschen

Angebote schaffen zu können, die aus welchen Gründen auch immer nicht zu den Leistungsträgern der Gesellschaft gehören können.

Wo sehen Sie sich als Optionskommune in den nächsten drei Jahren? Haben Sie ein fachliches oder persönliches Ziel in Bezug auf die Beschäftigungssituation im Landkreis?

Wir sind glücklicherweise keine Region mit besonderen sozialen Brennpunkten, deshalb darf man zunächst keinen erdrutschartigen Rückgang der Arbeitslosenzahlen erwarten. Aber wir setzen uns selbst Schwerpunkte für unsere Arbeit: Alleinerziehende Männer und Frauen, über 50-Jährige, Selbstständige, die ihren Lebensunterhalt nicht zu decken in der Lage sind und schwer vermittelbare Personen, häufig mit gesundheitlichen Problemen. Aber für alle Betroffenen gilt: Niemand soll Angst haben oder sich schämen müssen, niemand soll das Gefühl haben, als Bittsteller zum Jobcenter zu gehen oder dorthin zu müssen, um dann nur eine Nummer in einem großen Wartesaal zu sein. Wir wollen dieses Vertrauen schaffen, dass wir für die Bürgerinnen und Bürger und gleichzeitig auch mit ihnen arbeiten, nicht über ihre Köpfe und Bedürfnisse hinweg.

Zuletzt hat es ein wochen- und monatelanges Tauziehen um das sog. Bildungspaket für Kinder aus Hartz IV-Familien gegeben. Denken Sie, dass eine Optionskommune aufgrund des integrierten Ansatzes und der vielen Schnittstellen zu kommunalen Verantwortlichkeiten bessere Chancen hat, bedürftige Kinder zu erreichen und ihre Teilhabe an Gesellschaft und Bildung zu verbessern?

Wir waren von Anfang an der Auffassung, dass die Hilfe aus einer Hand sinnvoll und richtig ist. Das gilt auch für das Bildungs- und Teilhabepaket und die unterschiedlichen Zuständigkeiten des Jobcenters für das SGB II und der Kreisverwaltung für das SGB XII. Deshalb haben wir sofort ein „Büro für Bildung und Teilhabe“ gegründet, das sich aus Mitarbeitern des Jobcenters und der Sozialabteilung zusammensetzt und räumlich im Jobcenter angesiedelt ist. Bürgerinnen und Bürger müssen sich nicht mühsam orientieren, je nach Leistungsbezug. Ziel war und ist es, dass die Wege kurz, die Abläufe vereinfacht und bürgerfreundlich sind.

Nun liegen nicht mehrere hundert Meter oder sogar Kilometer zwischen den einzelnen Stellen, bei denen diese Leistungen beantragt werden müssen, sondern das passiert am Schreibtisch nebenan. Der Erfolg gibt uns Recht: Mit Ablauf des Monats April hatten im Landkreis ca. 40% der voraus berechneten Anspruchsinhaber ihre Anträge auf eine rückwirkende Leistungsgewährung gestellt. Und auch hier bauen wir auf unsere Erfahrung als Dienstleister vor Ort: Wir kennen die Vereine und Initiativen, haben engen Kontakt zu den Schulen, das Jugendamt ist Teil unserer Verwaltung und wir stehen so in enger Verbindung zu allen Akteuren. Insofern war unsere integrierte Lösung der richtige Schritt. Sie hat sich bewährt und als Optionskommune können wir noch mehr Aufgaben und Zuständigkeiten bündeln.

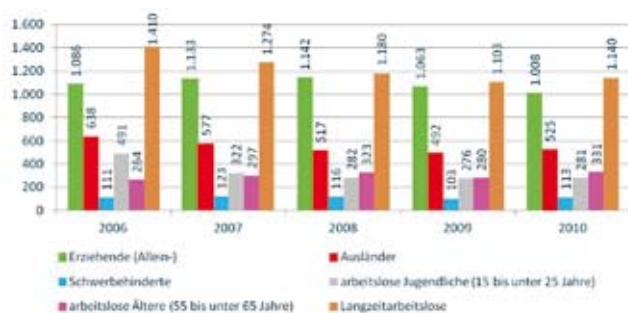
69 Optionskommunen setzen nunmehr bereits seit mehr als sechs Jahren das SGB II neben den Arbeitsgemeinschaften

bzw. Gemeinsamen Einrichtungen erfolgreich um. Können Sie als neuer Optierer hier auf Erfahrungen der „alten“ Optionskommunen zurückgreifen?

Man muss das Rad nicht neu erfinden, kann Bewährtes übernehmen und weiter entwickeln. Aber man sollte dort, wo es notwendig ist, eigene Wege gehen und die Organisation dieser Aufgaben auf die kommunalen Strukturen abstimmen. Das tun wir. Deshalb haben wir natürlich frühzeitig, noch während der Antragsphase, mit anderen Optionskommunen, auch länderübergreifend Kontakt aufgenommen und uns dort informiert. Wir stehen auf Arbeitsebene in Kontakt, tauschen Erfahrungen aus und freuen uns, dass wir auf die Erfahrungen anderer Kommunen bauen können. Das bringt auch neue Ideen und Ansätze. Außerdem fühlen wir uns gut informiert und geführt vom Deutschen Landkreistag, der uns durch die nun beginnende praktische Umsetzung begleitet. Wir freuen uns auf diese neue Aufgabe und wir wissen um die Verantwortung, die wir nun ab dem kommenden Jahr übernehmen. Aber wir sind uns sicher, dass wir ein sehr gutes Konzept haben, das wir zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger umsetzen werden.



durchschnittlicher Jahresbestand von arbeitslosen Menschen im Landkreis Mainz-Bingen



durchschnittlicher Jahresbestand von Zielgruppen des Arbeitsmarktes im Landkreis Mainz-Bingen

Das Benchmarking der Optionskommunen

Bundesweit führen seit 2005 die 69 Optionskommunen – 63 Landkreise und sechs kreisfreie Städte – die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II in alleiniger Trägerschaft durch. Durch die Gebietsreformen in Sachsen und Sachsen-Anhalt sind es im Jahr 2011 tatsächlich 67 Optionskommunen, davon sechs kreisfreie Städte und 61 Landkreise. Mit der Zulassung der 41 Optionskommunen zum 1.1.2012 nehmen dann insgesamt 108 Optionskommunen die Aufgaben in alleiniger Trägerschaft wahr. Die Optionskommunen erbringen im Unterschied zu den gemeinsamen Einrichtungen, die von der Bundesagentur für Arbeit und dem jeweiligen kommunalen Träger gebildet werden, die Hilfen für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Familien aus einer Hand. Insbesondere zur Unterstützung der Lern- und Steuerungsprozesse, aber auch zur Steigerung der überregionalen Transparenz führen die Optionskommunen seit dem Berichtsjahr 2006 ein Benchmarking durch. Dabei vergleichen sich die Optionskommunen in sieben Vergleichsringen auf Grundlage von Kennzahlen, wie u.a. die Entwicklung der Anzahl der Leistungsberechtigten oder der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Diese Kennzahlen bilden dann den Ausgangspunkt der Diskussionen und Bewertungen innerhalb der Vergleichsringe und innerhalb der Prozesse in den Optionskommunen. Der Erfahrungsaustausch und die Weiterentwicklung werden so z.B. über die Effizienz von Arbeitsteilung in sozialen Dienstleistungsprozessen und über die Wirksamkeit von Maßnahmen geführt.

Grundsätzliches Ziel des SGB II-Benchmarking der Optionskommunen ist es deshalb, die Stärken und Schwächen der jeweiligen Organisation und ihrer Prozesse durch die Gegenüberstellung mit anderen Organisationen und Prozessen aufzudecken, transparent zu machen und dadurch die Leistungsfähigkeit der eigenen Organisation zu erhöhen. Durch die Leistungsvergleiche zwischen den Optionskommunen soll ein Lernen von guter Praxis ermöglicht werden. Dabei haben die Optionskommunen von vornherein stets versucht, der Komplexität der Aufgabe des SGB II gerecht zu werden. Ein einfaches Ranking nach dem Grundsatz „Wer ist der Beste?“ wird dem jedoch nicht gerecht, da die Rahmenbedingungen vor Ort oftmals sehr unterschiedlich sind. Benchmarking aber ist vor allem dann wirksam, wenn es darum geht, zeitnah zu Verbesserungen komplexer Praxisprozesse zu gelangen und der Prozess sich nicht darauf reduziert, einen „Gewinner“ in einem unechten Wettbewerb öffentlich zu präsentieren.

Zu Beginn des Benchmarking-Prozesses wurden aus den 69 Optionskommunen sieben Vergleichsringe gebildet. Die Kriterien der Zuordnung zu einem Vergleichsring waren u.a. die Größe der Optionskommune und die jeweilige örtliche Arbeitsmarktsituation. Angesichts der Anzahl und der eher

zufälligen regionalen Lage der Optionskommunen wurde ein pragmatischer Ansatz der Bildung der Vergleichsgruppen gewählt. Die strukturellen Unterschiede darüber, ob ein Grundsicherungsträger 5.000 oder 40.000 Bedarfsgemeinschaften zu betreuen hat oder ob ein sehr schwungvoller bzw. eher unbeweglicher Arbeitsmarkt vorhanden ist, haben Eingang in die Bildung der Vergleichsringe gefunden. Darüber hinaus hat sich in der Erfahrung des Prozesses gezeigt, dass gerade die Unterschiedlichkeit der Grundsicherungsträger für den Lern- und Austauschprozess sehr förderlich ist. Die sieben Vergleichsringe haben mit ihren jeweils zwischen acht und zwölf Optionskommunen in etwa die gleiche Größe und unterscheiden sich nach der durchschnittlichen Anzahl der Bedarfsgemeinschaften und der Entwicklungsdynamik der jeweiligen Arbeitsmärkte. Über den Vergleichsring hinaus ist auch der Blick auf regional zusammengehörende Grundsicherungsträger auch unter Einbeziehung der gemeinsamen Einrichtungen wichtig, insbesondere wenn die regionalen Arbeitsmärkte von den Grenzen der Gebietskörperschaften stark abweichen.

Der Benchmarking-Prozess hat durch die Einrichtung einer Projektleitung im Jahr 2009 ein stärkeres Steuerungsmoment erhalten, indem die grundsätzlichen Ziele des Projektes und eine gewisse Anzahl von Schwerpunktthemen von der Projektleitung steuernd in den Prozess gegeben werden und die darauf erzielten Ergebnisse wiederum zur Reflektion führen. Auf dieser Grundlage wird in den Treffen der Vergleichsringe der Kern der Durchführung des Benchmarking-Prozesses verwirklicht. Die Vergleichsringe treffen sich regelmäßig viermal jährlich und analysieren ihren Status untereinander sowohl quantitativ anhand von Kennzahlen und qualitativ mit Bezug auf Praxisansätze und entwickeln und tauschen gute Praxisansätze aus. Die Vergleichsringe erstellen jährlich Berichte und über den Gesamtprozess des Benchmarking der Optionskommunen wird ebenfalls jährlich ein öffentlicher Jahres- und Gesamtbericht erstellt. Im Kontext der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es nicht das Ziel des Benchmarking-Prozesses, sämtliche externen Einflussfaktoren auf das Leitungsergebnis zu isolieren oder heraus zu rechnen, um dann die Unterschiede der Leistungsergebnisse allein der Verantwortung des Managements zuzurechnen. Letztlich kann sicherlich niemand z.B. genau sagen, wie viel eines Erfolges der günstigen Arbeitsmarktentwicklung oder etwa der Leistung des Managements geschuldet ist. Vielmehr geht es im Benchmarking darum, den verschiedenen Zieldimensionen wie der Vermittlung in Arbeit und deren Nachhaltigkeit, der Reduzierung der Transferleistungen oder etwa der Einhaltung der Qualitätsziele unterschiedliche Strategien gegenüberzustellen und im Vergleich Ansätze für gute oder beste Praxis zu erarbeiten. Dabei spielen selbstverständlich objektive Kennzahlen eine zentrale Rolle, aber auch und insbesondere qualitative Analysen und Bewertungen

sind Teil der Vergleichsring-Arbeit.

Der von den Optionskommunen genutzte Katalog der Kennzahlen orientiert sich bisher an denjenigen Kennzahlen, die auf der Ebene der Bundesagentur für Arbeit zum interregionalen Vergleich hergestellt wurden und bisher auf die Grundsicherungsträger angewandt worden sind. Künftig wird sich auch das Benchmarking der Optionskommunen stärker auf die gesetzlichen Kennzahlen des § 48a SGB II richten. Derzeit erstrecken sich die Kennzahlen auf:

- die Quoten der erwerbsfähigen Leistungsbezieher der Arbeitslosen und der Bedarfsgemeinschaften,
- die Quote der Aktivierung (Personen in Maßnahmen),
- die Quote der Beschäftigung,
- die Quote der durchgeführten Sanktionen und
- die Ausgaben für Transferleistungen, Eingliederungsmaßnahmen und Verwaltung.

Grundlage der Datengewinnung für diese Kennzahlen ist dabei wiederum die Datengenese der Optionskommunen, im Umfang dessen, was diese an die Bundesagentur für Arbeit übermitteln müssen. Seit dem Jahr 2009 wird zur Beobachtung der Kennzahlen der von der BA vorgehaltene, allerdings gebührenpflichtige Statistik-Service genutzt, nachdem die Datenqualität seitens der BA ausreichend entwickelt war. Neben der regelmäßigen Auswertung der Kennzahlen steht die Analyse von wichtigen Fragestellungen der strategischen Umsetzung des SGB II im Mittelpunkt der Vergleichsringarbeit.

Die Projektleitung für das Benchmarking der Optionskommunen hatte dem Vergleichsring im Jahr 2010 obligatorische Themen für den fachlichen Austausch vorgegeben. Dies war zum einen die Steuerung des Eingliederungstitels sowie zum anderen die zielgruppenspezifische Integrationsstrategie. Entsprechend dieser Vorgabe haben alle sieben Vergleichsringe intensiv über diese komplexen Themen diskutiert und versucht, gute Praxis zu identifizieren. Ausführlichen Aufschluss über die Befassung mit diesen Hauptthemen und die detaillierten Ergebnisse gibt der Jahresbericht 2010 über das Benchmarking der Optionskommunen. Hinsichtlich der Steuerung des Eingliederungstitels hat sich dabei u.a. herausgestellt, dass für eine erfolversprechende Steuerung des Eingliederungstitels die Überprüfung der Maßnahmenwirkungen unabdingbar ist. Hierbei spielen Fragestellungen danach, ob die gewünschten Ergebnisse erzielt wurden, eine wesentliche Rolle. Die Frage der Zielerreichung wird dabei von den Optionskommunen im Großen und Ganzen sehr ähnlich verfolgt. Die jeweiligen Schwerpunkte werden jedoch unterschiedlich gesetzt. Zu den Schwerpunkten gehören u.a.:

- Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Effektivität des Mitteleinsatzes,
- effiziente Ausschöpfung des Eingliederungstitels,
- Erfüllung des Integrationsauftrages durch passgenaues, flexibles Maßnahmenangebot.

Die Befassung mit dem zweiten Schwerpunktthema der zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien wird ebenfalls im Gesamtbericht 2010 des Benchmarking der Optionskommunen detailliert weiter erläutert. Zusammenfassend kann auch hier festgehalten werden, dass ein gemeinsames Verständnis darüber besteht, was unter zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien verstanden wird. Im Allgemeinen umfasst dies den systematischen Zusammenhang von Zielen, Instrumenten sowie Beratungsinhalten für klar definierte Zielgruppen, wie z.B. Alleinerziehende oder Jugendliche unter 25 Jahren. Bei aller Unterschiedlichkeit in verschiedenen Gesichtspunkten dieser Diskussion waren sich die Optionskommunen allerdings in verschiedenen Einschätzungen einig; dazu gehört u.a., dass die zahlreichen, von den übergeordneten Ebenen aus Bund und Ländern aufgelegten Sonderprogramme für spezielle Zielgruppen z.T. erheblich störend in den Gesamtprozess wirken. Nicht nur, dass diese Programme einen erheblichen Verwaltungsaufwand produzieren, vielfach kommen sie zu Zeitpunkten, da die Jobcenter ihre Arbeitsmarktprogramme bereits voll entwickelt und ausgeschrieben haben. Dies führt zu Störungen der Gesamtkonstruktion vor Ort und der Arbeitsmarktpläne. Außerdem kommt es zu Doppelungen im Angebot für die geförderte Zielgruppe. Die Optionskommunen wünschen sich insgesamt mehr Verlässlichkeit, aber insbesondere auch mehr Rückkopplung und Absprache der zuständigen Stellen in Bund und Ländern über den vorhandenen Bedarf in den Regionen. In der beistehenden Tabelle haben die Optionskommunen trotz der großen Unterschiede in der Zielgruppe der Alleinerziehenden in den Diskussionen eine Reihe übereinstimmende Eckpunkte für Integrationsstrategien identifiziert. Es hat sich dabei herauskristallisiert, dass es für die Alleinerziehenden *die eine* Integrationsstrategie nicht geben kann. Wohl aber gibt es für einige der Untergruppen Strategien. Vielfach stehen in den Kommunen dabei die Berufsrückkehrerinnen oder die jungen Mütter im Fokus. Einige Kommunen setzen auch spezialisierte Ansprechpartner für die Alleinerziehenden ein. Für diese Spezialisierung spricht aus Sicht der Anwender die Vielzahl der spezifischen Netzwerke, die die Fallmanager kennen und im Einzelfall passgenau steuern müssen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, vorhandene Rollenbilder aufzubrechen. Diese bestehen bei den Alleinerziehenden selbst, aber eben auch nicht selten bei den Vermittlern und den Fallmanagern. Bei Alleinerziehenden geht es hinsichtlich der Rollenmodifikation vor allem um einen Perspektivwechsel bezüglich der Berufswünsche. Häufig haben alleinerziehende Frauen, die den überwiegenden Teil dieser Gruppe stellen, nur die klassischen Frauenberufe im Fokus, die aber in der so nachgefragten Menge nicht vorhanden sind. Um eine entsprechende Umorientierung auch auf beispielsweise technische Berufsfelder zu erreichen, bedarf es regelmäßig einer langen Beratungshistorie. Die aufgeworfenen Fragen nach der Notwendigkeit von Spezialisierung und zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien können auch nach einer solch groben Skizze der Gruppe der Alleinerziehenden nicht in die eine oder andere Richtung beantwortet werden.

Herausforderung / Problemlagen	Lösungsmöglichkeiten
» Kinderbetreuung sicher stellen	· Bildung von Randzeitenpools in Kooperationsnetzwerken · Verstärkter Einsatz von Tagesmüttern · Teilzeitmaßnahmen anbieten
» Kinder nicht abgeben wollen	· Begegnungen mit Tagesmüttern ermöglichen (z.B. in einem im Jobcenter befindlichen „Müttercafé“) · Beratung von Alleinerziehenden für Alleinerziehende · Sukzessiven Einstieg ermöglichen (Maßnahmen, Jobs)
» Fehlende Mobilität	· Maßnahmenshuttlebus · Dezentrale Standorte für Maßnahmen · Förderung von Fahrgemeinschaften · Förderung von Führerscheinerwerb
» Isolationstendenzen	· Bildung von Mütter-Kind-Kreisen durch Träger · Einrichtung von Müttercafés · Förderung der Vernetzung von Alleinerziehenden
» Vorurteile bei Unternehmern und Arbeitgebern	· Verbündete in der Wirtschaft suchen und gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit für Vereinbarung von Familie und Beruf · Potenzialberatung (Stärken der Alleinerziehenden herausarbeiten)

Quelle: Gesamtbericht Benchmarking der Optionskommunen 2010

In den weiteren Entwicklungen des Jahres 2010 haben die Beobachtungen der Kennzahlen nach den Schwerpunktthemen der Erörterung weitere Beobachtungen ermöglicht. Im Jahr 2010 sind bspw. die Zahlen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei den Optionskommunen in etwas stärkerem Umfang gesunken als im Bundesdurchschnitt. Der Rückgang im Bundesdurchschnitt betrug von Dezember 2009 bis Dezember 2010 im Schnitt - 4,3%. Dagegen sanken dies Zahlen im gleichen Zeitraum im Bundesdurchschnitt nur um - 3,4 %. Hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB II konnten die Optionskommunen in der Entwicklung abbilden, dass in dem Vergleichszeitraum 2009 – 2010 bundesweit der Anteil um 4,6 % gesunken ist. Wie schon bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und den Bedarfsgemeinschaften ist die Entwicklung in den Optionskommunen auch bei der Arbeitslosigkeit günstiger als im Bundesdurchschnitt ausgefallen. So sank demgegenüber die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen bei den Optionskommunen um rd. 5,9 %. Im Bereich der Integrationsquoten in den ersten Arbeitsmarkt haben die Optionskommunen in 2010 entsprechend der Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit eine durchschnittliche Integrationsquote von 14,6 % erzielt. Das Vorjahresergebnis mit lediglich 11,5 % konnte damit deutlich übertroffen werden. Insgesamt wurden 2010

rd. 22 % mehr Integrationen aus dem Status arbeitslos in den ersten Arbeitsmarkt realisiert, als dies noch im Jahr 2009 der Fall war. An diesen Zahlen bildet sich natürlich zum Teil der wieder anlaufende wirtschaftliche Aufschwung besonders deutlich ab, der vor allem in der zweiten Jahreshälfte 2010 an Dynamik gewonnen hat. Weiterer Betrachtungsgegenstand war die Aktivierungsquote, die den Prozentanteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen von ausgewählten Maßnahmen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten abbildet. Die Aktivierungsquote betrug zuletzt im September 2010 rd. 24 % an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, was wiederum eine Steigerung gegenüber dem Wert des Jahres 2009 von 21 % bedeutet.

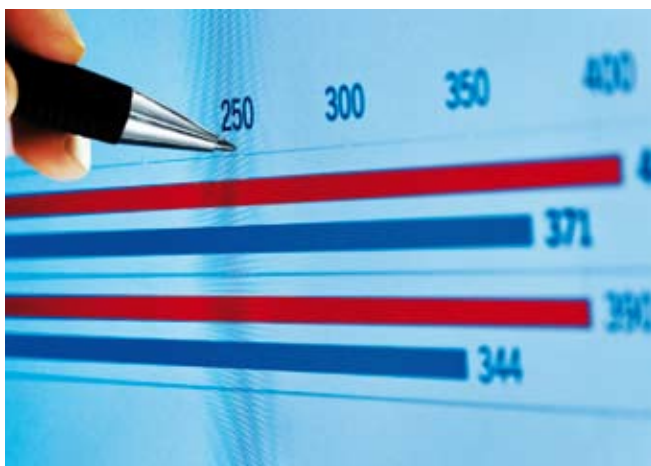
Das Benchmarking-Projekt der Optionskommunen hat eine Reihe von wichtigen Ergebnissen hervorgebracht. Es ist vor allem das Zusammenspiel vieler Faktoren und die Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten, die den Erfolg eines Grundversicherungsträgers befördern. Dazu gehören nicht zuletzt ein gut qualifizierter und motivierter, sowie auch relativ stabiler Stamm an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es gibt kein ideales Organisations- oder Prozessmodell; vielmehr kommt es darauf an, für die örtlichen Rahmenbedingungen das jeweils geeignete Modell zu implementieren. Die Ergebnisse

des Benchmarking-Prozesses der Optionskommunen sind vielfältig. Sie zeigen auch, dass man an mehreren Stellen mit Verbesserung ansetzen muss und dass die Prioritäten örtlich unterschiedlich sind und sein sollten. Es kommt auf die Wirkung und den lokalen Gesamteffekt an und nicht darauf, dass alle Grundsicherungsträger zum gleichen Zeitpunkt die gleichen Verbesserungsmaßnahmen vorzunehmen haben.

Perspektivisch wird davon ausgegangen, dass die ab 2012 hinzukommenden 41 zusätzlichen Optionskommunen in das Projekt Benchmarking der Optionskommunen eingeworben und integriert werden können. Es wird davon ausgegangen, dass auch die neuen Optionskommunen den Wert der gemeinsamen Arbeit in den Vergleichsringen, der Lernprozesse und der Qualitätssteigerungsbemühungen erkennen und

nutzen möchten. Die konkrete Ausgestaltung des Prozesses Benchmarking ist dabei noch offen und muss mit den neuen Optionskommunen einvernehmlich diskutiert und abgestimmt werden. Sicher ist aber an dieser Stelle bereits, dass die Kennzahlen zukünftig stark von den Indikatoren des bundesweiten Leistungsvergleiches nach § 48a SGB II bestimmt sein werden. Es ist wünschenswert, dass die Erkenntnisse aus fünf Jahren kommunalem Benchmarking dort Berücksichtigung finden und es ist andererseits Ziel des Projektes, den künftigen Leistungsvergleich konstruktiv mit dem vorhandenen Wissen und der Sachkenntnis über die Kennzahlenprozesse zu begleiten.

Die Entwicklung der statistischen Auswertungen



Zuletzt im März 2010 hat der Deutsche Landkreistag über die Entwicklung der statistischen Berichterstattung durch die Bundesagentur für Arbeit mit Blick auf die Optionskommunen Bilanz gezogen und ernüchtert festgestellt, dass die statistische Bearbeitung der Daten der Optionskommunen noch steifmütterlich erfolgte und in der amtlichen Berichterstattung immer noch Defizite der Bundesagentur in der Darstellung der Optionskommunen bestanden. Seither wurden sowohl in der Datengewinnung wie auch in der Datenübermittlung der Optionskommunen und der Verarbeitung dieser Daten durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur amtlichen Berichterstattung deutliche Fortschritte erzielt. Insbesondere ist es seit April 2011 gelungen, die vom Deutschen Landkreistag geforderte integrierte Berichterstattung über das SGB II zu verwirklichen, indem die Statistik der Bundesagentur für Arbeit die gesamte Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf eine integrierte Datenbasis umgestellt hat. Erhebliche Weiterentwicklungen wurden auch in dem nun gesetzlich normierten Bereich der Kennzahlen

im SGB II erzielt. Diese Kennzahlen, die künftig für beide Leistungsträger und Organisationsformen im SGB II gleichermaßen gelten und die auf den Datengrundlagen beider Träger beruhen, werden künftig auf einer konsensualen Grundlage erstellt, beobachtet und weiterentwickelt.

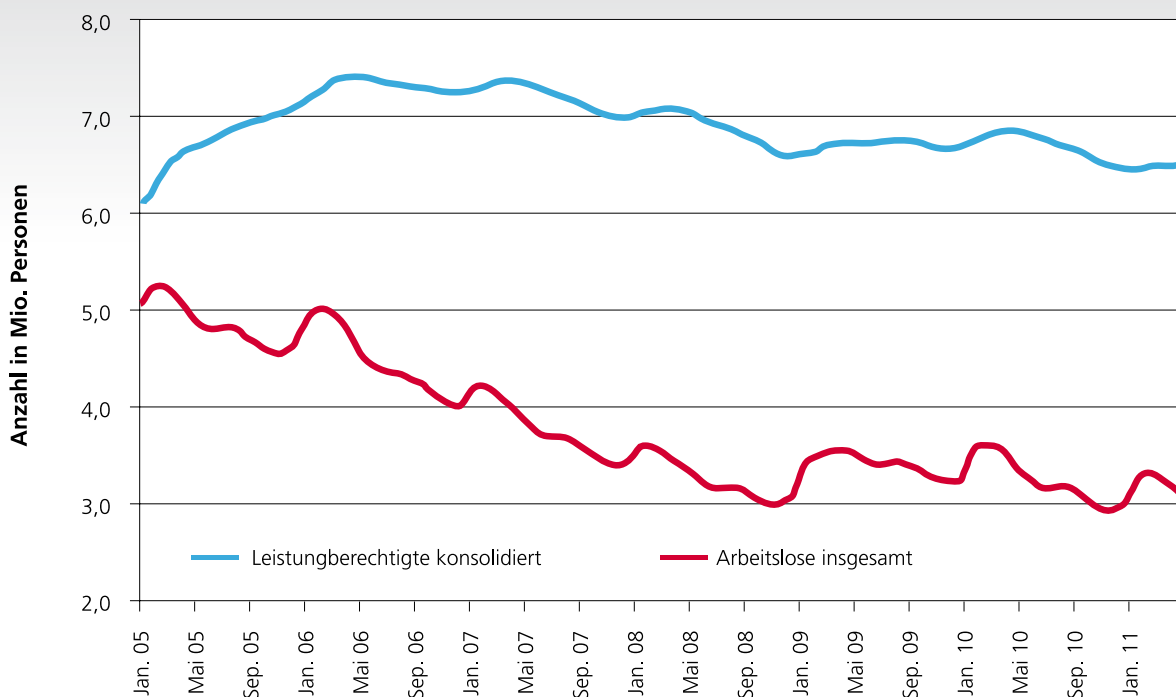
Auch weiterhin wird aufgrund der Aufgaben- und Trägerstruktur im SGB II ein paralleler Datenübermittlungsprozess zu dem bei der Bundesagentur für Arbeit stattfindenden, internen Übermittlungsweg bestehen bleiben. Allerdings hat die Statistik der Bundesagentur deutlich konstruktiv daran gearbeitet, die Datengewinnung und Handhabung der Daten transparenter und vollständiger darzustellen. Ein weitreichender Schritt ist dabei die Einführung der integrierten Statistik zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Bisher wurde aufgrund der unterschiedlichen Trägerstruktur die Statistik zur Grundsicherung für Arbeitsuchende aus verschiedenen Datensystemen generiert. Die Daten mussten zum einen aus den Systemen der Bundesagentur für Arbeit und zum anderen aus den Daten der Optionskommunen über deren Übermittlungsstandard X-Sozial-BA-SGB II übermittelt werden. Die vorliegenden Daten aus zwei Systemen wurden bisher getrennt für die jeweiligen Verfahren ausgewertet und die Ergebnisse schlussendlich erst auf der Ebene der Berichterstattung zusammengeführt oder kombiniert dargestellt.

Die Neuerung der integrierten Berichterstattung seit April 2011 ermöglicht es, die aus verschiedenen Datenquellen stammenden Daten nunmehr sowohl personenbezogen als auch fallbezogen und verlaufsorientiert zu gemeinsamen, historischen Entwicklungslinien auf Einzelfallebene zusammenzuführen und damit eine nicht mehr getrennte, sondern integrierte Auswertungsebene zu schaffen. Es ergeben sich dadurch auch neue Auswertungsmöglichkeiten. Insgesamt

wird aber weiter sehr sorgfältig beobachtet werden müssen, ob die integrierte Leistungsstatistik die Erwartungen und Anforderungen erfüllt und Schwachstellen sowie weiße Flecken in der Berichterstattung künftig kleiner werden. Für die Beobachtung dieser maßgeblichen Entwicklung besteht ein Expertengremium aus Bundesagentur, Vertretern der obersten Landesbehörden, den kommunalen Spitzenverbänden und Vertretern des Statistischen Bundesamtes, das regelmäßig als Expertenkreis Statistik bei der Bundesagentur für Arbeit über diese Entwicklungen und weitere Schritte berät. Bereits jetzt ist es aus den von der Bundesagentur inzwischen vollständig zur Verfügung gestellten Zeitreihen möglich, die Gesamtverläufe bis an den aktuellen Rand zu verfolgen, wobei die aktuellen Zahlen auf einem Hochrechnungsmodell beruhen. Die Statistik ist auch in ihren Kernbereichen zurückgekehrt zu der Anforderung, nur konsolidierte Daten, d.h. in der Regel Daten nach einer Wartezeit

über den gesamten Zeitverlauf seit Januar 2005 die Zahl der Leistungsberechtigten mit unterschiedlichen Höchstständen im Jahr 2006 und 2010 jedenfalls in der Bestandssumme von rd. 6,5 Mio. Menschen nahezu nicht verändert. Selbstverständlich darf dabei nicht übersehen werden, dass im Jahr 2011 nicht dieselben Personen regelmäßige Hilfe beziehen wie im Jahr 2005, denn es finden erhebliche Bewegungen der Leistungsberechtigten im SGB II statt, wobei neue Personen in das System eintreten und durch Integration große Teile aus dem System ausscheiden. In der Summe konnte der Bestand aber nicht deutlich verändert werden. Daneben ist die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in absoluten Zahlen zu sehen, die der öffentlichen Presseberichterstattung entspricht, in der ein deutliches Absinken zu verzeichnen ist, das nunmehr dicht an der 3-Millionen-Grenze liegt. Dieser Zusammenhang, den der Deutsche Landkreistag stets betont hat, zeigt, dass die Entwicklung der Arbeitslosigkeit auch

**Entwicklung der Leistungsberechtigten im SGB II
im Vergleich zur Arbeitslosigkeit**



Quelle: Gesamtbericht Benchmarking der Optionskommunen 2010

von drei Monaten zu veröffentlichen. Damit bewegt sich die amtliche Berichterstattung stets drei Monate hinter dem tatsächlichen Geschehen. Um dies auszugleichen, wurde ein Hochrechnungsmodell konzipiert, das zuverlässig die voraussichtliche Endzahl nach Wartezeit abbilden kann, wie sich im Praxistest erwiesen hat.

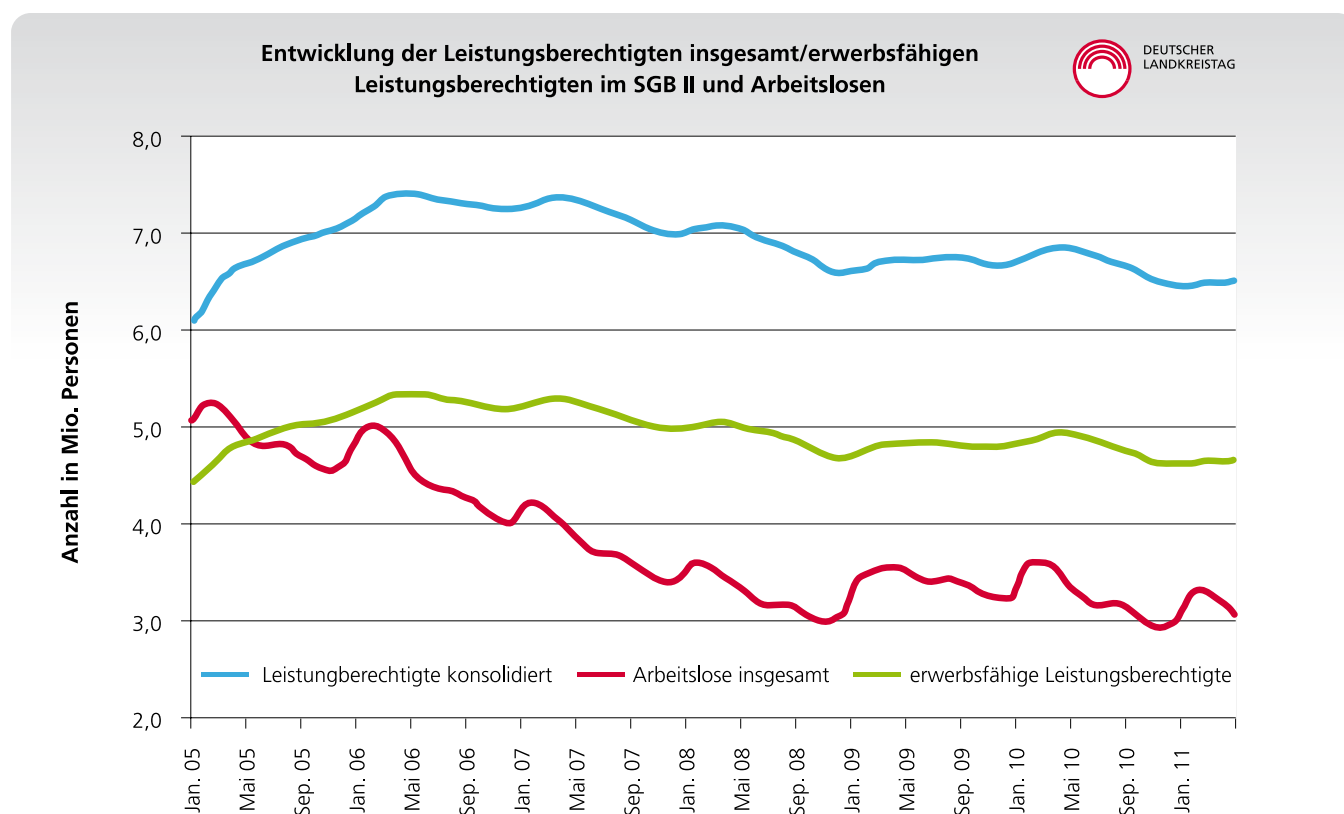
Das nebenstehende Schaubild zeigt die Entwicklung, die der Deutsche Landkreistag auch in seiner monatlichen Pressemitteilung zur Entwicklung der Leistungsberechtigten und Langzeitarbeitslosen im SGB II beobachtet. Danach hat sich

nicht annähernd mit der Entwicklung der Leistungsberechtigung im SGB II korrespondiert. Die zweite Grafik verdeutlicht die unabhängigen Entwicklungen unter Einbezug der für den Integrationsbereich maßgeblichen Personengruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Hierbei zeigt sich ein paralleler Verlauf zwischen den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der Gesamtzahl der Leistungsberechtigten im SGB II ab. Folglich ist auch hier eine gravierende Veränderung nach unten nicht auszumachen. Die Darstellung der zeitlichen Entwicklung, die auf nunmehr konsolidierten Daten beruht, zeigt also, dass die Entwicklung der Arbeits-

losigkeit deutlich nach unten gerichtet ist, die Entwicklung der Leistungsberechtigung im SGB II aber nahezu stabil auf einem hohen Stand verharrt.

Die beispielhaften Analysen der Zeitreihe über Eckwerte der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Vergleich zur Arbeitslosenstatistik lassen erkennen, dass auf dieser Basis durchaus verlässliche und aussagefähige Analysen möglich

mente wie dem SGB II-Cockpit, dem Arbeitsmarktmonitor und der Auswertung DORA ohne Weiteres zur Verfügung stehen. Auch aus diesem Grunde wächst hier erneut Skepsis gegenüber der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, wenn ein Zugang in diese Instrumente für die Optionskommunen und die kommunalen Spitzenverbände nicht geschaffen wird.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

sind. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit bietet zwischenzeitlich selbst sehr detaillierte Betrachtungen über die Entwicklung der Eckwerte im monatlichen Rhythmus an.

Gleichwohl bleibt es für die Optionskommunen bei verschiedenen Schwierigkeiten bezogen auf den Prozess der Datenübermittlung, der Kontrolle der Datenverwertung und der Umsetzung dieser Daten in die amtlichen Kennzahlen. Es ist eine weiterhin bestehende Forderung der Optionskommunen, dass eine direkte Rückmeldung darüber erfolgen muss, welche Einzeldatensätze nicht für die weitere Verarbeitung verwertet werden, welche Einzeldaten nicht für die Berechnung der Kennzahlen verwertet werden und wo Daten an Plausibilitätsgrenzen scheitern. Bisher ziehen sich die Statistik der Bundesagentur und auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf den Standpunkt zurück, dass dies an datenschutzrechtlichen Vorgaben scheitert. Es ist deshalb zu fordern, dass auf der Bundesebene ein Weg gefunden wird, um diese Kontrollmöglichkeit zu schaffen, die offenbar innerhalb der Bundesagentur anhand verschiedener Instru-

Insgesamt ist festzustellen, dass die Statistik der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Arbeit bezogen auf die Optionskommunen deutliche Fortschritte gezeigt hat. Es wird in Zukunft darauf ankommen, die Belange insbesondere der Optionskommunen, aber auch der kommunalen Träger in den gemeinsamen Einrichtungen gegenüber der Statistik der Bundesagentur für Arbeit deutlich zu machen und die Berichterstattung stärker auf die kommunalen Belange auszurichten und zu fokussieren.

Zielvereinbarungen und Zielsteuerung



Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende hat das künftige Zielvereinbarungssystem auf alle Aufgabenträger und die zuständigen Obersten Landesbehörden im SGB II erstreckt. Es wird von diesem System der Zielvereinbarung und der Zielsteuerung eine Auswirkung größerer Tragweite und neuer Qualität für das SGB II erwartet. Den Zielvereinbarungen im Jahr 2011 liegen eine Reihe von Vorgesprächen zwischen Bund und zuständigen Landesbehörden zugrunde, die zu einer abgestimmten Fassung eines einheitlichen Vorschlages für die Zielvereinbarungen mit den Optionskommunen geführt haben. Diese Zielvereinbarungen enthalten u.a. eine ausführliche Beschreibung der Rahmenbedingungen sowohl hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung als auch der strukturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Trägers und des beteiligten Landes. Engerer Vereinbarungsgegenstand sind dabei die Verpflichtungen der beiden Vereinbarungspartner, die u.a. den ökonomischen und effizienten Einsatz der Haushaltsmittel vereinbaren sowie für die Zielerreichung jeweils qualitativ beschreiben, die Hilfebedürftigkeit insgesamt zu verringern, die Integration, d.h. die Integrationsquote in Erwerbstätigkeit zu verstärken und ein besonderes Augenmerk auf die Leistungsberechtigten zu legen, die als sog. Langzeitleistungsbezieher gelten und ihre sozialen Teilhabechancen zu verbessern. Damit sind die ersten Ansätze für ein gleichförmiges System von Zielvereinbarungen im SGB II zumindest von Länderseite gelegt.

Zielvereinbarungen

Neben den einheitlichen Inhalten der Zielvereinbarungen über die gesetzlichen Ziele des SGB II werden insgesamt sowohl vom Bund als auch von den Ländern weitere Überlegungen zu ergänzenden zusätzlichen und weitergehenden Zielstellungen über die Leistungen zur Bildung und Teilhabe sowie über den Bereich der kommunalen flankierenden Eingliederungsleistungen nach § 16e SGB II und landestypisch geprägter Zielsetzungen angestrebt. § 48b Abs. 1 S. 2 SGB II verweist darauf, dass diese Vereinbarungen alle Leistungen

des SGB II umfassen sollen und öffnet insoweit offenbar das Spektrum der Zielvereinbarungen auch auf den Bereich der übrigen kommunalen Eingliederungsleistungen. Die ausdrückliche Erweiterung der Zielvereinbarungen auf das Ziel der Verbesserung der sozialen Teilhabe durch § 48b Abs. 3 Satz 2 SGB II spricht ebenfalls für einen umfassenden Ansatz. Dies hat gleichermaßen Auswirkung auf Optionskommunen und gemeinsame Einrichtungen.

Verfahren

Es ist Aufgabe des Ausschusses für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II), die zentralen Fragen der Umsetzung der Grundsicherung zu beraten und die Zielvereinbarungen nach § 48b Abs. 1 zu erörtern. In diesem Kontext werden Bund und zuständige Landesbehörden unter Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände ein entsprechendes Verfahren und Inhalte sowie Methodiken für das Verfahren der Zielvereinbarungen und der Zielsteuerung im SGB II festlegen müssen. Neben der Vorbereitung für die Zielvereinbarungen 2012 geht es dabei um die zeitliche Abfolge von Abstimmungen zwischen dem Bundesministerium, den Ländern und den Optionskommunen sowie auch um das Verfahren zwischen Ländern und kommunalen Trägern in den gemeinsamen Einrichtungen sowie zwischen dem Bundesministerium, der Bundesagentur für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtung. Neben der Beschreibung der allgemeinen Rahmenbedingungen müssen Ziele und Schwerpunkte für das Jahr 2012 vereinbart und umgesetzt werden. Zeitgleich trifft die Beteiligten aber auch die Aufgabenstellung, sowohl den Bereich der Datengenerierung, d.h. der weiteren Entwicklung der Datenerhebung sowie die Entwicklung der zunächst eingesetzten Kennzahlen und Ergänzungsgroßen zu beobachten, ggf. zu korrigieren.

Es ist zu begrüßen, dass nach den bilateralen Vorbereitungen zwischen dem Bundesministerium und den zuständigen Obersten Landesbehörden nunmehr zu Beginn des Jahres 2011 die gemeinsame Arbeitsgruppe ins Leben gerufen wurde, in der auch die beteiligten kommunalen Spitzenverbände und die Bundesagentur für Arbeit an den Vorbereitungs- und Entwicklungsprozessen teilnehmen. Auch dies scheint unabdingbare Voraussetzung für ein transparentes Verfahren und Steuerungsmodell zu sein, das allgemeine Akzeptanz und damit Wirksamkeit entfalten kann.

Zielsteuerung im SGB II

Die Methode der Vereinbarung von Zielen im SGB II ist gekoppelt an den Wunsch und das Bestreben der Hauptakteure von Bund und Ländern, Einfluss auf das Wirkungsgeschehen in diesem Rechtsgebiet zu nehmen und effektive Steuerungseinflüsse auf das System durch die handelnden Träger und Einrichtungen auszuüben. Die Beteiligten an diesem Prozess sind sich darüber einig, dass der Gesetzgeber

zwei unterschiedliche Organisationsmodelle mit ihren unterschiedlichen Aufsichtsstrukturen installiert hat. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber aufgrund der Dualität der Aufgabenwahrnehmung klar zum Ausdruck gebracht, dass durch das Instrument des öffentlichen Kennzahlenvergleiches sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Leistungsentwicklung sichtbar gemacht werden soll. Darüber hinaus sollen durch eine möglichst einheitliche Zielsteuerung die Wirkungen und die Leistungsfähigkeit dieses Sozialleistungssystems im Sinne der Betroffenen ebenso wie zum Nutzen der das System tragenden Gesellschaft verbessert werden. Relativ schnell wurde daraus operativ das Prinzip der Einheitlichkeit der Steuerung abgeleitet, dem alle Beteiligten von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit und kommunalen Spitzenverbänden vor dem Hintergrund eines transparenten und lernenden Prozesses zugestimmt haben.

Aktuell wird eine Diskussion über die Inhalte und Methoden der Zielsteuerung im SGB II geführt. Erst nach Abschluss dieser Diskussion, den gefundenen Zielsteuerungsgrößen und der Zielsteuerungsmethodik wird darauf aufbauend ein Zielsteuerungssystem erstellt werden können, aus dem sich die weiteren Zielvereinbarungen und das weitere Vorgehen ableitet bzw. nachdem sich das weitere Vorgehen richtet. Es ist klar, dass die Grundlage für die Zielsteuerung der vom Gesetz nun vorgesehene einheitliche Kennzahlenvergleich sein muss. Dies bedeutet auch, dass neben den eigentlichen drei Kennzahlen auch die jeweiligen Ergänzungsgrößen zur Analyse und als mögliche Steuerungsgrößen genutzt werden können. In der Fachdiskussion der Arbeitsgruppe Zielsteuerung bewirkt sich derzeit vieles um ein gemischtes Verfahren der Zielplanung. Ein solches gemischtes Verfahren, bei dem die zunächst drei Steuerungsziele unterschiedlich festgelegt und verfolgt werden, könnte die konzeptionellen Voraussetzungen und gewünschten Wirkungen besser erfüllen als ein zentrales und gleiches Verfahren für alle Ziele. Das gemischte Verfahren würde auch dem Anspruch Rechnung tragen, dass die unterschiedlichen Ziele auch jeweils gemessen an ihrer Umsetzung eine unterschiedliche Handhabung erfordern.

In der Diskussion wird auch die Bildung reiner Zielwerte bewegt. Insbesondere die Bundesagentur für Arbeit hat aufgrund ihrer Tradition eine hohe Affinität zu den Zielwertbestimmungen. Als weitere Methodik wird die Vereinbarung von Rangfolge bzw. Bandbreitenzielen diskutiert. Bei dieser Art von Zielfestlegung geht es darum, dass nicht konkrete Werte das Ziel und seine Erreichung bestimmen, sondern Niveauveränderungen in einem bestimmten Vergleichskreis. Darüber hinaus sind verschiedene Kopplungen der einzelnen Methodiken denkbar, so ist sehr naheliegend die Kopplung zwischen Monitoring und Zielwertbildung, ebenso wie die Kopplung zwischen stringentem Monitoring und Rangfolgezielen. Es bleibt derzeit noch abzuwarten, wie sich die weitere Diskussion entwickelt und zu welchem System letztlich im Konsens gefunden wird, sodass dieses System transparent dargestellt werden kann und Akzeptanz findet.

Ausblick

Die zukünftige Zielplanung und Zielsteuerung im SGB II gestaltet sich als lernender Entwicklungsprozess. Dieser Prozess sieht sich verschiedenen anspruchsvollen Herausforderungen gegenübergestellt. Dazu gehört der Anspruch, ein eigenständiges System, losgelöst von dem der Vergangenheit zu entwickeln ebenso wie der Anspruch, dieses System transparent und handhabbar zu gestalten sowie fair und mit größtmöglicher Akzeptanz zu installieren. Darüber hinaus ist das bisherige Modell der Vergleichstypen für SGB II-Träger zum einen renovierungsbedürftig, zum anderen aber auch fachlich hoch umstritten. Diese Herausforderungen gilt es zu meistern, wenn ein solches System in Zeiten knapper Mittel Akzeptanz finden und Wirksamkeit entfalten soll.

Maßgeschneiderte Maßnahmen führen zum Erfolg

Landkreis Emsland



Die Entwicklung maßgeschneiderter Maßnahmen ist im Landkreis Emsland auf die vorhandenen Ressourcen der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und den Bedarf der regionalen Wirtschaft abgestimmt. Dass dieser Weg erfolgreich ist, zeigt die Arbeitslosenquote im SGB II von 2,0% (Januar 2011). Der Landkreis Emsland belegt damit in Niedersachsen einen Spitzenplatz. Im Folgenden werden drei erfolgreiche Modellprojekte vorgestellt.

Produktionsmitarbeiter(in) Metall

Die Anforderungen an Auszubildende sind durch komplexe Ausbildungsinhalte in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Für bestimmte Tätigkeiten genügt jedoch eine niedrigschwellige Ausbildung, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Nachfolgendes Projekt hat ALG II-Empfängern mit einem schwachen Schulabschluss und fehlender Berufsausbildung berufliche Perspektiven eröffnet. Da ein großer Fachkräftebedarf im Bereich Kanten/Biegen/Umformen und Schweißen von Mitgliedsbetrieben des emsländischen Netzwerks metallverarbeitender Betriebe „MEMA“ gemeldet wurde, entwickelte der Landkreis Emsland gemeinsam mit einem Mitgliedsunternehmen ein Ausbildungskonzept. Dieses Konzept ist auf die betrieblichen Erfordernisse für einfache Tätigkeiten im Bereich Metall abgestellt. Zum Teil konnte hier auf bundesweit anerkannte Qualifizierungsbausteine zurückgegriffen werden. Der noch nicht vorhandene Baustein „Kanten/Biegen/Umformen“, der in Zusammenarbeit mit einem emsländischen Unternehmen entstand, wurde anschließend von der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland zertifiziert. Inzwischen ist die Maßnahme nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung zertifiziert und wird ebenfalls von der Agentur für Arbeit genutzt. Die Anschaffung der für die praktische Ausbildung erforderlichen Kantmaschine wurde mit Mitteln der Wirtschaftsförderung unterstützt. Jeder erfolgreiche Maßnahmeabsolvent erhält einen Arbeitsplatz.

duktionsmitarbeiter Metall waren folgende Punkte entscheidend: Teilnehmerauswahl unter Beteiligung der Unternehmen mit Personalbedarf, Eignungsfeststellung mit Einbindung der Unternehmen, modulares Ausbildungskonzept mit dem Angebot von alternativen Qualifizierungsbausteinen zur optimalen Nutzung vorhandener Ressourcen der Teilnehmer, Arbeitserprobung in den Unternehmen mit Personalbedarf zwecks frühzeitiger Auswahl des „passenden“ Mitarbeiters.

Aktivierung alleinerziehender Frauen in der Elternzeit

Alleinerziehende Frauen sollten so früh wie möglich auf eine auskömmliche Erwerbstätigkeit vorbereitet werden. Die Maßnahme „Aktivierung alleinerziehender Frauen in der Elternzeit“ wird während der Elternzeit für Frauen mit Kindern von null bis drei Jahren an drei Standorten angeboten. Sie bereitet an zwei Vormittagen je Woche auf einen frühzeitigen Start in eine betriebliche Teilzeitschulung vor. Die Teilnahme ist aufgrund der gesetzlichen Vorgaben freiwillig, fand in 2010 eine große Resonanz und wird auch in 2011 weiterhin vorgehalten. Während eines 14-tägigen Praktikums kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erprobt werden. Alleinerziehende werden nach der Vermittlung in eine betriebliche Teilzeitschulung weiterhin bei der Bewältigung aller Problemstellungen, die durch die Doppelbelastung, allein für die Familie zuständig zu sein und den beruflichen Alltag zu meistern, besteht, sozialpädagogisch unterstützt. Nur so ist ein erfolgreicher Abschluss gewährleistet.

Waschtrommel

Das Maßnahmekonzept wurde in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF) entwickelt. In 2008 wurde vom SKF die „Waschtrommel“ in Lingen eingerichtet; 2010 folgte eine weitere Eröffnung in Meppen. Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, insbesondere fehlender oder nicht am Arbeitsmarkt verwertbarer Ausbildung, die dem Arbeitsmarkt wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, werden in diesem Projekt in Teilzeitform für eine Helfertätigkeit in der Wäschepflege qualifiziert. Folgende Ziele sollen erreicht werden: Verbesserung der beruflichen Situation der Teilnehmenden, Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, Schaffung eines Dienstleistungsangebotes zur Entlastung von Familien sowie insbesondere alten und hilfebedürftigen Menschen. Durch die Einrichtung eines ehrenamtlichen Wäschehol- und Bringdienstes werden alte Menschen dabei unterstützt, möglichst lange in der eigenen Wohnung leben zu können.

www.emsland.de

Für die erfolgreiche Durchführung des Modellprojekts Pro-

„Job Aktiv“ als integriertes Konzept Odenwaldkreis

„Job Aktiv“ nennt der Odenwaldkreis sein Konzept der Vermittlung von arbeitsmarktnahen Neuantragstellern und stabilisierten Bestandskunden des Kommunalen Job-Centers, das den Work-First-Ansatz der Werkakademien mit dem System des Vermittlungcoachings verbindet. 48,5% der Teilnehmer wurden erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert.

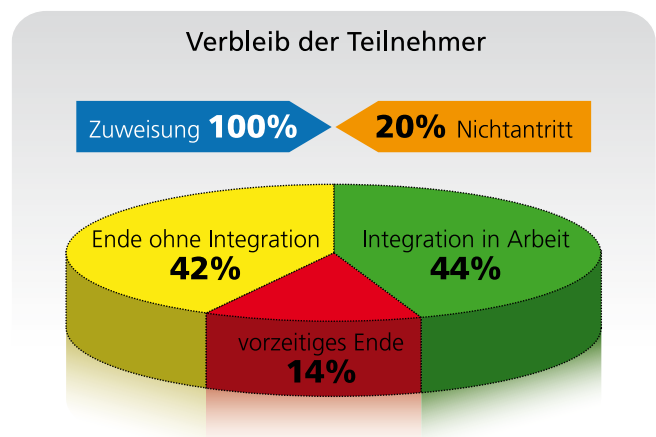
„Job Aktiv“ beruht auf dem aus den Niederlanden importierten Konzept der Werkakademien, das inzwischen von den hessischen Optionskommunen fast flächendeckend umgesetzt wird. Der Odenwaldkreis verbindet dieses Konzept, bei dem der Work-First-Gedanke grundlegend ist, mit dem System des Vermittlungcoachings. Arbeitsmarktnahen Neuantragsteller werden unmittelbar nach Abgabe ihres Antrages der Maßnahme, die in Kooperation mit dem Bildungswerk der hessischen Wirtschaft umgesetzt wird, zugewiesen. Dieses Sofortangebot zeigt Wirkung, denn ca. 20% der zugewiesenen Personen verzichten auf die Weiterverfolgung ihres Antrages, treten die Maßnahme nicht an oder brechen sie ohne wichtigen Grund ab. Die meisten schätzen aber dieses sofortige Fördern und freuen sich über eine neue Perspektive. Aufgenommen in „Job Aktiv“ werden zusätzlich stabilisierte Bestandskunden des Kommunalen Job-Centers.

Die Vermittlung in Arbeit ist keine passiv konsumierbare Dienstleistung. Ob sie gelingt, hängt im entscheidenden Maße von der Mitwirkung des Kunden ab. Und hier setzt das System des Vermittlungcoachings an. Ziel ist dabei nicht, die Kunden an der Hand zu nehmen und zu einem potentiellen Arbeitgeber zu schleppen, sondern die Eigeninitiative zu fördern. Die Maßnahme ist auf vier Stunden täglich bei maximal acht Wochen Dauer ausgelegt. Und dadurch haben die Kunden vier Stunden am Tag den Job, sich um eine Arbeit zu bemühen.

Integration gelingt nur eigenmotiviert und selbstgesteuert. So ist das System des Vermittlungcoachings darauf ausgelegt, über das Entwickeln einer Vision, Besprechung der Stolpersteine und Analyse der Bedürfnisse der Teilnehmer und der potentiellen Arbeitgeber, Ziele und ein Selbstmarketing zu entwickeln und Raum für die Umsetzung zu schaffen. Die Mitarbeiter in „Job Aktiv“ unterstützen durch fest umrissene und präzise definierte Dienstleistungen den Kunden dabei, seine für erfolgreiches Handeln im Integrationsprozess erforderlichen Kompetenzen weiter zu entwickeln. Im Vordergrund steht hier die Hilfe zur Selbsthilfe.

Hinzu kommen in der Maßnahme begleitende Angebote und die nicht zu unterschätzende Gruppendynamik. Informationen durch Schuldnerberatung und Suchtberatung gehören ebenso dazu, wie eine Stil- und Imageberatung. Die

Teilnehmer müssen jederzeit damit rechnen, zu einem Vorstellungsgespräch gerufen zu werden, so dass dem äußeren Erscheinungsbild ein großer Stellenwert eingeräumt wird. Einhergehend erfolgt eine Stärkung des Selbstwertgefühls. Durch die gemischten Gruppen entstehen Bindungen, Unterstützungssysteme und nicht zuletzt soziale Netzwerke. Ältere Kunden helfen jüngeren mit ihrer Erfahrung und ihren sozialen Kompetenzen, während die jüngeren Teilnehmer oft bei der EDV-Anwendung unterstützend mitwirken. Die Ablehnung von Maßnahmeninhalten von Einzelnen wird von der Gruppe nicht toleriert. Ablehner und Schwächere werden mitgezogen. Auch wenn am Ende nicht bei allen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt, verlassen doch nahezu alle „Job Aktiv“ weiterentwickelt, motiviert und mit besseren Chancen auf ihrem weiteren Integrationsweg.



Der Odenwaldkreis hat am 18.5.2009 mit 21 Plätzen begonnen, auf denen 42 Personen gleichzeitig betreut werden können. In eineinhalb Jahren wurden 431 Kunden zugewiesen, von denen 48,5% die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelang. Integration bedeutet dabei die Aufnahme einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, einer selbständigen Tätigkeit oder einer beruflichen oder schulischen Ausbildung. Aber nicht nur die Aufnahme einer Arbeit wird als positives Ergebnis bewertet. Die Maßnahme hilft den Fallmanager bei der besseren Einschätzung ihrer Kunden. Von den teilnehmenden Kunden wird fast die Hälfte in Arbeit vermittelt, den anderen werden passgenaue Anschlussmaßnahmen angeboten. Der Odenwaldkreis setzt auch weiterhin auf sein erfolgreiches „Job Aktiv“. Ab 2011 werden die Platzzahlen auf 45 ausgeweitet und dabei zwei zusätzliche dezentrale Standorte eingerichtet, so dass dann ständig 90 Kunden betreut werden können. Und zunehmend entwickelt sich „Job Aktiv“ auch zu direkten Anlaufstellen für Arbeitgeber, die kurzfristig auf Arbeitskräftesuche sind.

PASSgenau - Maßnahmen bedarfsgerecht konzipieren

Landkreis Leipzig



Die „akademische“ Frage, was zuerst da war – das Huhn oder das Ei – stellt sich in der Planung von Eingliederungsmaßnahmen gerade nicht. Ausgehend von der individuellen Situation der zu integrierenden Kunden(gruppe) müssen die Eingliederungsmaßnahmen auf die individuellen Vermittlungshemmnisse und die Verbesserung der Eingliederungschancen der Kunden passen und zugeschnitten sein.

Dieser Grundsatz „Maßnahmesteuerung durch Bedarfe“ wird im Kommunalen Jobcenter des Landkreises Leipzig erfolgreich umgesetzt und ständig weiterentwickelt. Durch regelmäßige Beratung, intensives Profiling und individuelle, zielgerichtete Kundenbetrachtung erfolgt die Erhebung der Bedarfslagen der Leistungsberechtigten und die Festlegung von (Teil-)zielen im Fallmanagement. Damit wird die Basis für die bedarfsgerechte Konzeption von Maßnahmeangeboten in den Eingliederungsteams geschaffen. Die inhaltliche und quantitative Erfassung des Maßnahmebedarfs erfolgt im Kommunalen Jobcenter durch Auswertung der festgestellten Vermittlungshemmnisse und den regelmäßigen Austausch zwischen dem Fallmanagement und den speziellen Eingliederungsteams. Hierbei werden spezielle Bedarfslagen und Kundengruppen qualitativ und quantitativ erfasst (harte Faktoren) und es fließen subjektive Eindrücke und Erfahrungen aus dem Fallmanagement mit ein (weiche Faktoren).

Umso mehr Vermittlungshemmnisse bestehen und je größer damit die Entfernung zum ersten Arbeitsmarkt ist, desto mehr Teilschritte sind zur Erreichung des finalen Zieles „Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ notwendig. Aufgrund des hohen Anteils von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplen Vermittlungshemmnissen spielen soziale Stabilisierung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Vermittlung von Tagesstrukturierung, Gesundheitsförderung und Selbstreflexion bzw. Erkenntnis von eigenen Problemlagen, die eine Vermittlung negativ beeinflussen oder vorübergehend unmöglich machen, eine große Rolle.

Eine solche individuell auf vorhandene Problemlagen und Kunden abgestimmte Maßnahme wurde im Rahmen der Freien

Förderung nach § 16f SGB II mit dem Projekt PASSgenau entwickelt. Die jeweiligen Ausgangssituationen der Zielgruppe dieser Maßnahme waren geprägt von:

- Langzeitarbeitslosigkeit,
- umfassendem Stabilisierungsbedarf und multiplen Vermittlungshemmnissen,
- Unvermögen zur Regelung von Angelegenheiten des täglichen Lebens,
- schwierigen persönlichen und sozialen Problemlagen,
- negativem Erscheinungsbild und Auftreten,
- familiären Krisensituationen,
- gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Suchtproblemen.

Im Projekt wurden insgesamt 32 Teilnehmer innerhalb von sechs Monaten gefördert, wobei das Erkennen von eigenen Problemen, die Befähigung zur selbständigen Lösungssuche und die Bereitschaft der Annahme von Unterstützungsangeboten die Projektschwerpunkte bildeten. Unterteilt war das Projekt in drei Phasen: Motivation, Persönlichkeitsanalyse sowie Aktivierung/Stabilisierung mit Praxiserprobung. Umfangreiche sozialpädagogische Betreuung gewährleistete die schnelle Bearbeitung von auftretenden Problemen. Auffällig waren dabei insbesondere die Unzuverlässigkeit der Teilnehmer, unangemessene Verhaltensweisen und zum Teil erheblich gestörte Selbstwahrnehmungen. Die angewandten Methoden reichten von vielfältigen Einzel- und Gruppengesprächen über Kenntnisvermittlung in lebens- und fachpraktischen Bereichen, Krisen- und Konfliktmanagement bis hin zu Betriebsbesichtigungen und Informations- und Präventionsveranstaltungen sowie Verhaltens- und Bewerbungstraining.

Die Ergebnisse waren entsprechend der Zielsetzung sehr gut. Die Teilnehmer haben während der Maßnahme Defizite erkannt, Hemmnisse zum Teil abgebaut und Hilfe angenommen sowie ihre Motivation und ihren Arbeitswillen gesteigert. Vor allem wurde ein strukturierter Arbeits- und damit verbundener Lebensalltag aufgebaut. Eine regelmäßige und pünktliche Teilnahme sowie die Verbesserung des Erscheinungsbildes konnte bei fast allen Teilnehmern erreicht werden. Die Suchtprobleme (vorwiegend Alkohol) reflektierten die Teilnehmer nach einiger Zeit, es wurde Vertrauen aufgebaut und teilweise Hilfe angenommen. Sehr wichtig war für die Kunden der praktische Anteil des Projekts, da Ängste (z.B. bezüglich Kontaktaufnahme, Mobilität) abgebaut, neue Motivation erzeugt und das Selbstwertgefühl gestärkt wurden. Mehreren Teilnehmern konnten Anschlussmaßnahmen angeboten werden.

www.landkreisleipzig.de

Neue Wege bei der Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Landkreis Ostvorpommern



Die Auswirkungen des Fachkräftemangels bekommen auch die Unternehmen im nordöstlichen Vorpommern zu spüren. Einerseits suchen immer noch durchschnittlich 5.300 Menschen eine Beschäftigung, andererseits führt die Straffung der Auswahlkriterien in den Unternehmen dazu, dass viele Arbeitssuchende nur sehr schwer in den Arbeitsmarkt einmünden können.

Die Sozialagentur-Jobcenter des Landkreises Ostvorpommern hat diese Situation zum Anlass genommen, gemeinsam mit den Unternehmen der Metall- und Baubranche am Industriestandort Lubmin ein Verfahren zu entwickeln, aus dem Pool der Alg II-Empfänger des Landkreises geeignete Kandidaten auszuwählen und für den regionalen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Das Besondere an diesem Verfahren ist, dass mit direkter personeller Beteiligung der Unternehmen potenzielle Bewerber in einem mehrstufigen Auswahlprozess passgenau und effizient auf ihren künftigen Einsatz im Unternehmen ausgewählt und vorbereitet werden. Gemeinsam mit Bildungsträgern und Unternehmen werden individuelle, modulare Bildungspläne erstellt, die ausschließlich auf den Bedarf des künftigen Arbeitsplatzes zugeschnitten sind. Das Ergebnis ist eine sehr effiziente Qualifizierung, kurze Wartezeiten bis zur Arbeitsaufnahme, schnelle Reaktionsmöglichkeiten auf kurzfristige, erforderliche Veränderungen im Ausbildungsverlauf, sehr motivierte Teilnehmer und gute Ergebnisse bei der Integration in Arbeit. Die praktischen Qualifizierungseinheiten erfolgen in der Regel im einstellenden Unternehmen unter Anleitung des dortigen Fachpersonals.

Von Oktober 2010 bis Ende März 2011 wurden 283 Personen auf diese Weise durch die Auswahlverfahren begleitet. Davon kamen 153 Personen in die engere Wahl und erhielten individuell abgestimmte Qualifizierungen. 92 Teilnehmer nahmen bisher eine Arbeit auf. Der genannte Auswahlprozess von den mehrstufigen Auswahlverfahren bis hin zur Aufnahme der Qualifizierung umfasst im Schnitt einen Zeitraum von acht Wochen.

Die durchweg positive Resonanz der beteiligten Unternehmen auf diese Form der Personalauswahl und -gewinnung führt bei der Sozialagentur Ostvorpommern mittelfristig zu einer Verbesserung der nachhaltigen, arbeitsmarktorientierten Vermittlung. Die Unternehmen werden bei ihrer langfristigen Planung des Arbeitskräftebedarfes unterstützt; Arbeitssuchende erhalten die Möglichkeit, auch bei längerer Arbeitslosigkeit schrittweise in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Dieses Verfahren wird kontinuierlich fortgeführt.

Ähnlich gestaltet sich die Situation bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Gab es noch vor wenigen Jahren viel zu wenige Ausbildungsplätze für zu viele Bewerber, hat sich dieser Umstand nun umgekehrt. Immer mehr Betriebe der Region bieten zukunftsorientierte Ausbildungsberufe an, aber viele Plätze bleiben unbesetzt.

Die Sozialagentur-Jobcenter des Landkreises Ostvorpommern entwickelt und platziert derzeit in einem Netzwerk von Akteuren ein Ausbildungsinformationssystem für die Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen mit dem Namen „Brancheninformationstage“. Das enge Zusammenwirken von Schulen und Unternehmen der Region soll dazu beitragen, den künftigen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltungen steht die Kenntnisvermittlung bezüglich der Voraussetzungen, Inhalte und Arbeitsmöglichkeiten der wichtigsten regionaltypischen Ausbildungsberufe. Betriebsbesichtigungen, Informationen zu BAföG und BAB sowie das Kennenlernen der beruflichen Abläufe und Personen ermöglichen einen einheitlichen Kenntnisstand zu den angebotenen Berufsbildern. Durch die enge Einbindung der verantwortlichen Lehrer für Berufsorientierung und der Klassenleiter wird das Thema kontinuierlich in den Schulalltag integriert und soll somit helfen, die Entscheidung für den Wunschberuf einfacher und realistischer zu gestalten.

www.kreis-ovp.de

Mit überregionaler Vermittlung zum Erfolg

Kreis Kleve

Der Blick über die regionalen Grenzen hinaus lohnt sich. Entsprechend richtet der Kreis Kleve seit der Übernahme der Aufgaben aus dem Rechtskreis des SGB II seine Integrationskonzepte erfolgreich überregional aus. Sowohl der überregionale deutsche als auch der euregionale Wirtschaftsraum, dessen Bedeutung zunehmend wächst, erweitert das Spektrum der Möglichkeiten und bietet viel Potential bei der Vermittlungstätigkeit. Dabei verbessern Vernetzungen, Mobilitätssteigerungen sowie der Zusammenschluss im Rahmen der europäischen Union die Zugangsmöglichkeiten zu diesen Märkten.

Die geographische Lage des Kreises Kleve

Der Kreis liegt strategisch günstig in unmittelbarer Reichweite zur Rhein-Ruhr-Metropole und zum Großraum Düsseldorf. Auf niederländischer Seite ist er einen Steinwurf entfernt von den städtischen Ballungsgebieten Arnheim-Nimwegen sowie Eindhoven und grenzt auf einer Länge von 138 km an die Niederlande. Daher richtet der Kreis Kleve seine Arbeit bereits seit Jahren auf den überregionalen und den euregionalen Sektor aus.

Projekt „50fit – der arbeitspakt für silberfuchse“

Mit dem regionalen Projekt „50fit – der arbeitspakt für silberfuchse“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen“ unterstützt wird, legt der Kreis Kleve einen besonderen Schwerpunkt auf die euregionale Vermittlungsarbeit. Um älteren Langzeitarbeitslosen eine Chance auf dem niederländischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist es unabdingbar, sie hierauf vorzubereiten, da dieser erheblich vom deutschen Arbeitsmarkt abweicht. Zudem sind auch noch häufig Grenzen in den Köpfen der Betroffenen abzubauen.

Aus diesem Grund werden im Rahmen des Projektes den Teilnehmenden speziell auf den niederländischen Arbeitsmarkt ausgerichtete Maßnahmen wie z.B. das Training „Euregiokompetenz“ angeboten. Hierbei werden Themen wie Fremdsprachen, Kultur, Beruf und Informationskompetenz vermittelt. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen des Projektes „Lernende Regionen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein praxisorientiertes Werkbuch „Niederländisch für Euregiobewohner“ erstellt und evaluiert, das die erforderlichen Kenntnisse praxisorientiert vermittelt. Es wird den Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmern im Anschluss an die Maßnahme zum individuellen selbständigen Lernen zur Verfügung gestellt.

Der operative Partner, mit dem der Kreis Kleve das Projekt gemeinschaftlich umsetzt, vermittelt den Teilnehmenden die für eine Arbeitsaufnahme in den Niederlanden notwendigen Basiskompetenzen in einem einwöchigen Intensivkurs. Bei Bedarf werden weitere Aufbaukurse initiiert.

Das „Euzubi-Projekt“

Auch Jugendliche profitieren im Kreis Kleve von dem euregionalen Wirtschaftsraum. Dies geschieht durch das vom Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e.V. umgesetzte Projekt „Euzubi“. Im niederländischen Ausbildungszentrum, dem sog. ROC, werden schulische und betriebliche Ausbildungen in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Wirtschaft und Verwaltung oder auch im Bereich Handwerk und Technik angeboten. Die Besonderheit einer Bewerbung beim ROC besteht darin, dass das Ausbildungssystem in den Niederlanden im Rahmen der schulischen Ausbildung jedem Ausbildungssuchenden auch einen Ausbildungsplatz garantiert.

Die überregionale Ausrichtung zieht sich wie ein roter Faden durch die Vermittlungsarbeit

Nicht nur bei Projektausgestaltungen stellt der Kreis Kleve auf den überregionalen und euregionalen Vermittlungsansatz ab. Dieser ist Bestandteil aller im Kreis Kleve durchgeführten Maßnahmen. So verpflichten sich alle mit der Vermittlung Beauftragten vertraglich neben der regionalen auch zur überregionalen und grenzüberschreitenden Stellensuche und Vermittlung. Da der Kreis Kleve bei der Ausgestaltung seines Maßnahmenportfolios auf ein gewachsenes Netz von Bildungsträgern zurückgreifen kann, die über umfangreiche Kenntnisse im Bereich der über- und euregionalen Vermittlung verfügen, stellt dies eine gute Basis zur erfolgreichen Vermittlungsarbeit dar.

Selbstverständlich enden die Hilfestellungen nicht, nachdem der Kunde vermittelt ist. Gerade bei einer euregionalen Vermittlung können auch nach erfolgreicher Vermittlung immer wieder Probleme auftreten, denen die Vermittelten alleine möglicherweise nicht gewachsen sind. So treten häufig Fragen zum Krankenversicherungsschutz in Deutschland oder zu einer niederländischen Steuererklärung auf. Auch hier bieten die Vermittler im Rahmen der Nachbetreuung jederzeit ihre Unterstützung an, um so den Abbruch eines begründeten Arbeitsverhältnisses aufgrund bürokratischer Hürden zu verhindern.

Schließlich nutzen die eigenen Fallmanager in den kreisangehörigen Städte und Gemeinden auch die sich aus der geographisch günstigen Lage des Kreises Kleve ergebenden Möglichkeiten. So werden Kundinnen und Kunden sowohl in den grenzüberschreitenden Wirtschaftsraum als auch in den Großraum Düsseldorf und das Ruhrgebiet vermittelt. Der Blick über den Tellerrand ist somit für den Kreis Kleve nahezu Pflicht.

www.kreis-kleve.de

Aktiv in Arbeit mit dem Job-Aktiv-Zentrum des Main-Taunus-Kreises

Das Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) ist der erste Anlaufpunkt für Menschen im Main-Taunus-Kreis, die einen Antrag auf Arbeitslosengeld II gestellt haben und die auf dem schnellsten Weg wieder zurück in einen bezahlten Job kommen sollen. Das Motto dabei ist „Aktiv in Arbeit“. Jeder, der bei der Arbeitssuche bereits aktiv ist, bekommt hier die Unterstützung, die notwendig ist, damit seine Bemühungen mit der größtmöglichen Sicherheit zum Erfolg führen. Im Einzelnen sind das folgende Maßnahmen: Profiling, Berufswegeplanung, Bewerbungstraining, Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen, Coaching, PC-Training, Deutsch- oder Englisch-Einstufungstests plus Training, Existenzgründungsberatung, Bewerber- und arbeitgeberorientierte Vermittlung, Job-Café und Videotraining.

Das Angebot richtet sich dabei an arbeitsmarktnahe Bewerber. Die Kriterien der Arbeitsmarktnähe orientieren sich dabei nur zu einem kleinen Teil an dem Vorhandensein formaler Qualifikation. Gefragt wird auch nach der gesundheitlichen Eignung, dem Vorhandensein von psychosozialen Problemlagen und nach Aspekten, die Rückschlüsse auf die Motivation zulassen. Um möglichst schnell ein Angebot zu machen, werden alle Neuantragsteller, die nicht bereits arbeiten oder bei denen andere wichtige Gründe einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen, von den Mitarbeitern des Job-Aktiv-Zentrums in einem Kurzprofilings auf die Arbeitsmarktnähe hin geprüft.

Seit Anfang 2008 wurden 5.299 Kunden eingeladen, von denen 4.002 erschienen sind. Von diesen Kunden wurden wiederum 1.339 in die Maßnahme „Job-Aktiv-Zentrum“ aufgenommen. Die Quote der arbeitsmarktnahen Antragsteller liegt somit über den gesamten Zeitraum hinweg bei 33%. Das Konzept, arbeitsmarktnahe SGB II-Kunden zu aktivieren und zu vermitteln, erstreckt sich selbstverständlich auch auf die Bestandskunden. Denn dort, wo im Fallmanagement erfolgreich die Ressourcen der Bewerber gefördert wurden, soll am Ende ein Angebot stehen, das tatsächlich zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt führt. Insgesamt wurden im JAZ seit Beginn 2.088 Menschen betreut, von denen 982 eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen konnten. Damit ist es gelungen, 47% der Teilnehmer den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Für die verbleibenden 53% wurden Übergänge in Weiterbildung oder andere Maßnahmen aus dem JAZ heraus angestoßen, so dass auch hier entsprechende Angebote für Wege aus der Arbeitslosigkeit aufgezeigt wurden.

Das JAZ versteht sich als Knotenpunkt zwischen verschiedenen Bereichen und übt dabei eine Schnittstellenfunktion aus. Als Teil des Amtes für Arbeit und Soziales greift es den gesetzlichen Auftrag des „Forderns und Förderns“ auf. Die hierbei gewonnenen Informationen geben den Fallmanagern deutliche Hinweise, welche Schwerpunkte der beruflichen Eingliederungsprozess haben könnte, wenn die Betreuung im

JAZ beendet ist. Auch dort, wo im Rahmen des Kurzprofilings für Neukunden festgestellt wird, dass die Arbeitssuche zum aktuellen Zeitpunkt wegen anderweitiger Problemstellungen nicht nützlich oder sinnvoll ist, bekommt das Fallmanagement schnell und unmittelbar diese Information.

Mit dem Arbeitgeberservice im JAZ ist darüber hinaus immer gewährleistet, dass sich die Mitarbeiter nicht an theoretischen Vorgaben abarbeiten, sondern sich immer mit den tatsächlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes beschäftigen. Für die Bewerber ergibt sich daraus die Gewissheit, dass die Informationen, die sie erhalten, im Alltag überprüft sind. Die Mitarbeiter kennen die Bewerber, kennen die Arbeitgeber, kennen die Fördermöglichkeiten, die aus dem Gesetz hervorgehen, und sorgen bei allen Beteiligten für ein Höchstmaß an Transparenz und Passgenauigkeit. Wichtig ist außerdem die klare Ausrichtung auf den Vermittlungserfolg am ersten Arbeitsmarkt.

Im Wesentlichen haben die Bewerber im JAZ schon die Qualifikationen, die sie brauchen, um ihren Beruf auszuüben. Doch manchmal fehlt es an kleinen Dingen, die wir im JAZ vermitteln können. Mit kurzen Qualifizierungsbausteinen werden dafür die Grundlagen gelegt, um sich den entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Dazu gehören: PC-Trainings oder Sprachkurse in Englisch und Deutsch jeweils über fünf Tage. Die Kurse sind so angelegt, dass die Motivation sich über den Kurs hinaus weiterentwickelt und die Menschen sich mit dem Thema noch intensiver beschäftigen als bisher. Die Profiler im JAZ verfügen aber auch über das Fachwissen, um dort, wo es ohne eine längerfristige Qualifikation nicht weiter geht, andere Maßnahmen anzustoßen. Dazu gehören dann auch Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung nach dem SGB III.

Für eine schnelle, aber auch nachhaltige Vermittlung in Arbeit ist für die Arbeitssuchenden der Zugang zu Netzwerken von großer Bedeutung. Auch in diesem Zusammenhang nimmt das JAZ eine sehr aktive Rolle ein. Der Arbeitgeberservice des Main-Taunus-Kreises, ein zentraler Bestandteil der Einrichtung, hat beständig Kontakt zu den Arbeitgebern der Region und bietet neben einer breiten Palette von Dienstleistungen rund um die Personalauswahl auch immer wieder die Möglichkeit, sich im Rahmen von Veranstaltungen im Landratsamt miteinander auszutauschen.

Für die Bewerber gibt es neben den informellen Möglichkeiten im Rahmen des JAZ auch das Job-Café, damit sich die Bewerber untereinander vernetzen und beispielsweise mittels Videotraining neue Potentiale zur Stellensuche entwickeln.

www.mtk.org

Das Projekt „KiBiZ – Kinder-Bildung-Zukunft“

Landkreis Osterode am Harz

Das wertvollste Gut einer Gesellschaft sind ihre Kinder. Ein gesundes Aufwachsen dieser Kinder mit gleichen Chancen auf Förderung und Bildung liegt sowohl in der Pflicht der Eltern als auch in der des Staates. Denn schlecht gebildete und vernachlässigte Kinder aus Problemfamilien könnten später gewaltbereit, kriminell oder drogenabhängig werden und in Dauerarbeitslosigkeit versinken. Das bedeutet nicht nur einen enormen Aufwand staatlicher Institutionen, um diese Entwicklung zu korrigieren, es bedeutet auch, auf wertvolle Potentiale und Ressourcen zu verzichten.

Zu den Aufgaben des Staates muss es also gehören, auch benachteiligten oder gefährdeten Kindern eine gute Bildung und Erziehung zu ermöglichen. Abgesehen von Schule und Kindertageseinrichtungen kann es nötig sein, Eltern in ihrer Erziehungsfähigkeit und elterlichen Kompetenz zu unterstützen, denn nicht alle Familien können den vielfältigen Anforderungen in Alltag und Erziehung gerecht werden. Zur Unterstützung von überforderten Familien gibt es bereits eine breite Palette von gemeinnützigen, ehrenamtlichen oder privaten Angeboten, jedoch noch keinen ganzheitlichen, systemischen Ansatz.

Als Sozialleistungsträger trägt der Landkreis Osterode am Harz damit zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit bei. Dazu gehören nicht zuletzt Sozialleistungen mit präventivem Charakter, die zukunftsorientiert angelegt sind. Es gilt zu verhindern, dass Kinder aus sozial schwachen Familien das Schicksal ihrer Eltern teilen und später mit der eigenen Familie in eine dauernde Abhängigkeit von Sozialleistungen geraten.

Mit dem Projekt „KiBiZ – Kinder-Bildung-Zukunft“ hat der Landkreis Osterode am Harz einen ganzheitlichen Förderansatz entwickelt, der sich mit multiplen familiären Problemlagen befasst und die Betreuung der Mitglieder eines Familiensystems miteinander vernetzt. Kindern aus sozial schwachen, bildungsfernen Familien soll Zugang zu den vorhandenen Bildungsmöglichkeiten und damit eine angemessene Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht werden. Gleichzeitig werden die Eltern in die Lage versetzt, ihrem Erziehungsauftrag angemessen nachzukommen. In einer Kombination aus Fallmanagement nach dem SGB II und Familienhilfe nach dem SGB VIII erkennt und stärkt das „Familienfallmanagement“ die Selbsthilfekompetenzen in den Familien, hilft bei der Schaffung einer kindgerechten und bildungsorientierten Tagesstruktur, unterstützt bei der Lösung von Konflikten, trainiert die Erziehungskompetenzen der Eltern.

Grundlage der Familienarbeit ist eine enge Zusammenarbeit des Familienfallmanagements mit den sozialen Einrichtungen im Landkreis Osterode am Harz wie Jugendamt, Allgemeinem Sozialen Dienst, Erziehungs- und Familienberatungsstelle, So-

zialdienst des Gesundheitsamtes oder dem Kinderservicebüro. Auch Schulen, Kindertageseinrichtungen, Ärzte oder Familienengerichte sind Teile des Netzwerkes, wobei der Familienfallmanager als Koordinator fungiert und bei Krisen interveniert.

Zweiter zentraler Bestandteil des Projektes ist es, die Eltern durch Förderinstrumente des SGB II in den Arbeitsmarkt zu integrieren, so die vorgelebten Verhaltensmuster zu ändern und eine „Vererbung des Hilfebezuges“ zu verhindern. Ziel ist letztlich eine vollwertige gesellschaftliche Integration der Familie. Folgerichtig ist das Projekt im Jobcenter des Landkreises Osterode angesiedelt.

Zur Zielgruppe gehören Familien mit Kindern bis 18 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II über einen Zeitraum von mehr als vier Jahren beziehen, wenn sie hinsichtlich der Eltern eines oder mehrere der folgenden Merkmale erfüllen:

- geringe oder keine berufliche Qualifikation
- alleinerziehend
- unter 25 Jahre
- Migrationshintergrund
- multiple persönliche Vermittlungshemmnisse

und bei deren Kindern eine nicht altersgemäße Entwicklung und Bildung festzustellen ist, Entwicklungspotenzial und Förderfähigkeit jedoch vorhanden sind.

Die Begleitung der Familien gestaltet sich naturgemäß als langfristiger Prozess, entsprechend ist die Projektdauer über einen Zeitraum von zehn Jahren für die aktive und von weiteren fünf Jahren für die passive Phase geplant. Für die praktische Umsetzung des Projektes plant der Landkreis Osterode am Harz mit einer Fallrate von 1:10. Bei rund 540 Familien, welche die Kriterien erfüllen, werden also 54 Vollzeitkräfte als Familienfallmanager und Familienfallmanagerinnen einzusetzen sein. Nach zwei Jahren ist eine Zwischenbilanz vorgesehen, nach der über eine Fortsetzung des Projektes entschieden wird.

Je mehr junge Menschen einen Schul- und Berufsabschluss haben, desto weniger Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld II wird es mittel- bis langfristig im Landkreis Osterode am Harz geben. Wenn sich der Anteil der von Armut betroffenen Menschen und damit die Auszahlung an Sozialleistungen und Folgekosten verringert, wird gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Landkreises Osterode am Harz verbessert, was allen Bürgerinnen und Bürgern zugute kommt.

www.landkreis-osterode.de

Erfolgreiche Integration von Alleinerziehenden und Familien im Hilfebezug

Landkreis Eichsfeld



Für die Zielgruppe der Alleinerziehenden wurde Ende 2009 das Projekt PIA (Projekt zur Integration von Alleinerziehenden) ins Leben gerufen. Das Projekt hatte und hat zum Ziel, alleinerziehende Leistungsberechtigte über ein mehrstufiges Betreuungsverfahren an den Arbeitsmarkt heranzuführen und mittelfristig eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden wurde im Jahr 2011 um Familien im Hilfebezug mit Kindern unter 18 Jahre erweitert.

Gefördert wird dieses Projekt durch die GfAW (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH) im Rahmen der TIZIAN-Initiative (Thüringer Initiative zur Integration und Armutsbekämpfung – Nachhaltigkeit). Oberstes Ziel dieser Initiative ist die Armutsbekämpfung für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, insbesondere durch Unterstützung der Eltern bei persönlichen Problemlagen, Beratung, Betreuung und Qualifizierung, was letztlich der Steigerung der Erwerbsfähigkeit und der Heranführung an den Arbeitsmarkt dient.

Die Zuweisung in das Projekt erfolgt durch das Jobcenter des Landkreises Eichsfeld in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt. Zwei Träger der Region, das Internationale Bildungs- und Sozialwerk e.V. Leinefelde und die AWT Akademie für Wirtschaft und Technologie Leinefelde, bildeten zur Durchführung des Projektes eine Kooperationsgemeinschaft. Als persönlicher Begleiter der Teilnehmer im Projekt fungieren zwei Integrationscoaches. Sie bieten Unterstützung in allen Fragen und Angelegenheiten und koordinieren sämtliche Maßnahmen und Angebote für den einzelnen Teilnehmer. Hierbei wurde im Jahr 2010 der geforderte Betreuungsschlüssel von 1:20 angewendet. Ab dem Jahr 2011 beträgt der Betreuungsschlüssel 1:24.

Im November 2009 startete eine Vorprojektphase in Form einer vierwöchigen Eignungs- und Kompetenzfeststellung an der insgesamt 60 Alleinerziehende teilnahmen. Von diesen wurden 44 Teilnehmer im Januar 2010 in die erste Projekt-

phase übernommen. Die zweite Projektphase mit 50 Teilnehmern begann am 1.1.2011 und endet am 31.12.2012, wobei die maximale Verweildauer pro Teilnehmer im Projekt zwölf Monate beträgt.

Im Rahmen des Projektes werden die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stufenweise an den Arbeitsmarkt herangeführt. Dies erfolgt vorrangig durch Verbesserung und Stabilisierung der persönlichen und familiären Situation sowie Verminderung von persönlichen Defiziten durch Qualifizierung und Beratung.

Das Projekt setzt sich aus vier Bausteinen zusammen. Den Auftakt bilden Kompetenzfeststellung, Standortbestimmung und Zielformulierung für die einzelnen Teilnehmer. Ein zweiter Baustein umfasst die alltagspraktische Qualifizierung in Workshops in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel EDV und Internet, Erziehungsthemen, Haushaltsplanung, Kochen, Outfit, Reinigen, Handwerkern sowie in den Bereichen Mathe, Deutsch und Englisch. Hierdurch kann insbesondere eine Kompetenzerweiterung der Teilnehmer im täglichen Leben sowie eine Stärkung der Eltern-Kind-Beziehung erreicht werden. Der dritte wichtige Bestandteil ist die praktische Anwendung von Kenntnissen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten oder betrieblichen Praktika. Als weiterer Baustein wurde mit Beginn der zweiten Projektphase die berufspraktische Qualifizierung, inklusive Bewerbercoaching, in vier möglichen Modulen (kaufmännisch/verwaltend, sozial/pflegerisch, gewerblich/technisch, Dienstleistungsbereich) eingeführt. PIA Eichsfeld bietet somit eine, auch bei den Teilnehmern sehr geschätzte, ausgewogene Kombination aus Lernen und Arbeiten.

Nach jeder Projektphase wird ein Zwischen- bzw. Abschlussbericht an den zuständigen Fallmanager übergeben. Um allen Teilnehmern eine regelmäßige Teilnahme zu ermöglichen, wurde eine Kinderbetreuung für nicht anderweitig abgesicherte Ferienzeiten eingerichtet.

Die erste Projektphase verlief sehr erfolgreich. Durch die individuelle Bearbeitung der persönlichen und familiären Probleme gemeinsam mit dem Integrationscoach und den Kompetenzaufbau in verschiedenen alltagspraktischen Lebensbereichen haben von insgesamt 43 regelmäßig anwesenden Teilnehmern elf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine Ausbildung aufgenommen. Das entspricht einer Vermittlungsquote von 26%. Bei weiteren Teilnehmern bahnte sich ein Arbeitsverhältnis an. Unter anderem hierzu wird es im Juni 2011 eine Erfolgsbeobachtung geben. Den Führerschein haben sechs Teilnehmer erworben. Desweiteren hat das Projekt PIA Eichsfeld zur Entwicklung von vielfältigen Sozialkontakten der einzelnen Teilnehmer beigetragen.

www.kreis-eic.de

Kind und Karriere! Eine Hilfe für junge Mütter

Landkreis Marburg-Biedenkopf



Frauen, die früh in die Familienphase eingetreten sind und nicht über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen, sind in Deutschland überdurchschnittlich von der Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die durch die Kinderbetreuung eingeschränkte Arbeitszeit verhindert trotz oft guter Zeugnisse die Aufnahme einer Ausbildung, und eine fehlende Ausbildung steht der Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit entgegen.

Um für junge Mütter eine berufliche Perspektive zu entwickeln, bietet das KreisJobCenter (KJC) des Landkreises Marburg-Biedenkopf neben einem speziellen Beratungsangebot durch die Fallmanagerin für Frauenförderung passgenaue Kurse zur Aus- und Weiterbildung in Teilzeitform insbesondere für die Berufe Erzieherin und Altenpflegerin an. In diese konnten im Jahr 2010 insgesamt 26 Frauen vermittelt werden. Bei beiden Zielberufen herrscht eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften. Für weitere 24 Mütter ergaben sich mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen andere Optionen.

Während der Teilnahme an einer Ausbildung oder Weiterbildungsmaßnahme steht den Müttern mit dem KuKCenter (Kind und Karriere-Center) ein gutes Unterstützungsnetzwerk zur Verfügung. Im Rahmen des Unterstützungsnetzwerkes KuK bietet das KJC seit dem 1.1.2011 verschiedene Unterstützungsangebote im neu gegründeten KuKCenter an.

Viele Eltern, vor allem alleinerziehende Mütter, haben massive Probleme, Zeiten von Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Vor allem mangelnde Betreuungsmöglichkeiten bei Krankheit der Kinder, in den Ferien, bei Schichtarbeit und in den Randzeiten können die Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme erheblich erschweren oder zu hohen Fehlzeiten während der Arbeit führen. Ein familiäres oder nachbarschaftliches Netzwerk steht nicht immer zur Verfügung und eine zusätzliche private Betreuung kann oft nicht finanziert werden.

Hier setzt das Konzept des KuKCenters an. Mit der Zusammenführung der Kinderbetreuung durch das KuK Kinderhaus

und der mobilen Kinderbetreuung von „KuK hin“ können nun unterschiedlichste Bedarfe an Kinderbetreuung von Eltern bzw. alleinerziehenden Müttern im SGB II-Bezug flexibel und effizient gedeckt werden.

Kundinnen und Kunden des KJC, die eine Arbeit, Ausbildung, Qualifizierung oder ein Praktikum beginnen möchten oder begonnen haben und Probleme mit der Kinderbetreuung haben, können folgende Angebote des KuKCenters nutzen:

Die mobilen Familienbegleiterinnen von „KuK hin“ betreuen kranke Kinder der Kundinnen und Kunden für ein paar Tage in deren Familie und helfen die weitere Betreuung zu sichern und in Notlagen zu organisieren. Sie übernehmen die kurzfristige Notfallbetreuung der Kinder bei wichtigen beruflichen Terminen wie Vorstellungsgesprächen, Prüfungsterminen o. ä. Außerdem bieten sie Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Fragen der Gesundheit und gesunden Ernährung oder Hilfe bei Erziehungsproblemen und informieren über das Beratungsangebot in Marburg und im Landkreis.

Im KuK Kinderhaus bietet das KJC durch zwei ausgebildete Erzieherinnen Kinderbetreuung für den Notfall an. Kundinnen und Kunden, die eine Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung beginnen möchten und für ihre Kinder noch keinen Kindergartenplatz in einer öffentlichen Einrichtung haben, können dieses Angebot wahrnehmen. Die Kinderbetreuung (ein bis sechs Jahre) ist auch in den Randzeiten möglich und von 6-18 Uhr geöffnet. Sie kann übergangsweise in Anspruch genommen werden, bis Betreuungsplätze in den öffentlichen Einrichtungen gefunden worden sind. Eine Notfallbetreuung in den Ferien ist für Kinder bis zwölf Jahre möglich. Die regelmäßigen Müttercafés im KuKCenter werden durch die mobilen Familienbegleiterinnen organisiert. Es gibt Unterhaltungsprogramm für Mutter und Kind, Qualifizierungseinheiten für die Mütter und Kaffee und Kuchen für alle.

Ein weiteres Angebot des KuKCenters ist FiA (Fit in Ausbildung) – eine Unterstützungsgruppe für Alleinerziehende in Ausbildung mit integrierter Kinderbetreuung. Sie wird ab Mai 2011 monatlich stattfinden und durch die Fallmanagerin für Frauenförderung und eine Familienbegleiterin betreut werden. Die angebotenen Unterstützungsangebote des KuKCenters sind für Kundinnen und Kunden des KJC kostenlos und freiwillig.

Des Weiteren vergibt das KJC das Gütesiegel „Familienfreundliche Maßnahme“ an Maßnahmen, in denen sich Maßnahmeträger besonders darum bemühen, Kundinnen und Kunden mit Familien speziell in der Vereinbarung von Familienleben und Qualifizierung zu unterstützen.

www.marburg-biedenkopf.de

Familientreffs – ein Weg aus der Arbeitslosigkeit?

Landkreis Spree-Neiße



Das Jobcenter Spree-Neiße unterscheidet sich in seiner Arbeitsweise vermutlich nicht wesentlich von anderen kommunalen Trägern. Auch im Landkreis Spree-Neiße arbeitet das Jobcenter konsequent an individuellen Lösungen, um die Aufgaben nach dem SGB II möglichst optimal umzusetzen. Dafür werden die örtlichen Rahmenbedingungen – sowohl die positiven als auch die negativen – in die tägliche Arbeit mit einbezogen.

Der Landkreis Spree-Neiße befindet sich im Südosten Brandenburgs. Mit einer Einwohnerzahl von 128.470 (31.12.2009) und einer Fläche von 1.650 Quadratkilometern umschließt er die kreisfreie Stadt Cottbus. Die gesamte Region ist gekennzeichnet durch einen starken Rückgang der Einwohnerzahlen.

Seit Aufnahme der Arbeit als kommunaler Träger ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit erheblich zu senken. Während im Dezember 2004 die Arbeitslosenquote noch bei 22,4% lag, belief sie sich im Dezember 2010 auf 11,1%. Dieser Erfolg bestärkt das Jobcenter in seiner Arbeitsweise, gleichwohl muss die zukünftige Arbeit auch darauf ausgerichtet werden, Fachkräfte in die Region zu holen und den Bevölkerungsrückgang zu stoppen.

Einen Schritt in diese Richtung geht das Jobcenter Spree-Neiße gemeinsam mit dem aus Landesmitteln finanzierten Regionalbudget durch die Schaffung von Familientreffs.

Hier werden einerseits sinnvolle Beschäftigungsprojekte für Langzeitarbeitslose initiiert, auf der anderen Seite werden familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen. In den letzten Jahren wurden flächendeckend im gesamten Landkreis Familientreffs bei verschiedenen sozialen Trägern ins Leben gerufen. Örtlich sind diese zumeist in räumlicher Nähe von Kindertagesstätten angesiedelt, um ein möglichst breites Publikum zu erreichen. Jedes Familienzentrum wird von einer Sozialpädagogin geleitet. Diese koordiniert und entwickelt

die Angebote und erhält Unterstützung bei der Umsetzung durch den Einsatz von Langzeitarbeitslosen im Rahmen von Beschäftigungsprojekten.

Im Rahmen dieser Projekte werden die Teilnehmer dazu eingesetzt, Veranstaltungen und Angebote vorzubereiten und zu begleiten. Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Kindern können die Angebote natürlich auch selbst nutzen. Dies führt dazu, dass sie nicht nur beruflich aktiver werden, sondern auch ihre Freizeit gemeinsam mit ihren Familien aktiver nutzen. Erfreulich ist, dass eine Vielzahl der Teilnehmer nach Abschluss der Beschäftigungsmaßnahme ehrenamtlich in den Familientreffs tätig bleiben.

Die Familientreffs im Landkreis Spree-Neiße sind ein Beispiel, wie die im Land Brandenburg zur Verfügung stehenden Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) in regionaler Verantwortung eingesetzt werden können.

Dabei verfolgt das Land Brandenburg eine dreifache Zielstellung:

- Regionalentwicklung stärken
- Vermittlungschancen erhöhen
- Soziale Teilhabe verbessern

Eines der ersten Umsetzungsprojekte im Rahmen dieser sog. Regionalbudgets war die Fortbildungsmaßnahme „Männer in Kitas“. Über dieses Projekt wurden junge Männer, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung, aber keine Beschäftigungschancen in der Region hatten, zu Erziehern umgeschult. Nahezu alle Teilnehmer sind heute in Kitas beschäftigt. Die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt betrug, bezogen auf die bisher 60 Umschulungsabsolventen, 96%. Im Rahmen der Begleitung dieses Projektes wurde bestätigt, wie wichtig gerade männliche Bezugspersonen für die Entwicklung von Kindern sind.

Dies ist umso wichtiger, wenn man berücksichtigt, wie viele alleinerziehende Mütter ohne die Hilfe von Vätern die Erziehung ihrer Kinder meistern müssen. Dies war auch ein Auslöser, mit den Familientreffs ein weiteres Instrument zu schaffen, in dem niedrigschwellige Angebote für Familien unterbreitet werden. Neben Freizeit- und Beschäftigungsangeboten stehen pädagogische Fachkräfte zur Verfügung, die in Erziehungsfragen beraten.

www.lkspn.de

Qualifizierung zur Erzieherin/Erzieher

PRO Arbeit – kommunales Jobcenter Oder-Spree



Die gesamtverantwortliche Aufgabenwahrnehmung im Sinne des SGB II darf nicht nur kommunalpolitisches Postulat bleiben, sondern muss sich ganz konkret in den integrativen Ansätzen der Beratung, der Betreuung und den Projekten des Fallmanagements widerspiegeln.

Alle Leistungen aus einer Hand mit dem Ziel einer möglichst nachhaltigen Integration in Arbeit und Beschäftigung – das ist Ansatz und Anspruch von PRO Arbeit im Landkreis Oder-Spree.

Um diese Philosophie auch an einem Einzelbeispiel deutlich werden zu lassen, wird an dieser Stelle das Projekt „Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung zur Erzieherin/Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg“ vorgestellt. Das Projekt verkörpert geradezu die Herausarbeitung bedarfsgerechter Beschäftigungsperspektiven, unter Nutzung der fachlichen Schnittstellen im eigenen Hause und unter Einbezug regional erfahrener Bildungsträger als Dienstleister. Hinzu kommt eine intensive Potenzialerschließung über das Fallmanagement und die Projektentwicklung des kommunalen Jobcenters. Die Idee geht auf einen Erfahrungsaustausch mit dem kreislichen Jugendamt zurück. Hier wurden die Entwicklungen, die sich im Kita- und Tagesbetreuungsbereich des Landkreises abzeichnen, auf ihre künftigen Beschäftigungschancen abgeklopft.

Dabei stellte sich heraus, dass die Altersstruktur und die sich abzeichnenden Altersabgänge sowie die gesetzgeberischen Initiativen mit Blick auf die Verbesserung der Kita-Betreuung insgesamt in den kommenden Jahren einen erheblichen Fachkräftebedarf ausweisen. Durch Erfahrungen mit Projekten des zweiten Arbeitsmarktes, gerade bei der Unterstützung der Kinderbetreuung im Kita- und Hort-Bereich, wurde der Kreis auf Frauen und Männer in der Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen aufmerksam, die einerseits eine abgeschlossene, berufliche Ausbildung durchlaufen haben, hier aber entweder nicht Fuß fassen konnten oder aber für sich

persönlich eine Fehlentscheidung einräumen müssen, andererseits aber eine ausgeprägte Befähigung bzw. Neigung zur Arbeit mit Kindern im Elementarbereich aufweisen. Deshalb wurde ein entsprechendes Projekt konzipiert, das anknüpft an Erfahrungen, die dem Landkreis über den interkommunalen Austausch vermittelt wurden.

Wir waren daher in der Lage, über eine präzise Leistungsbeschreibung das Berliner Institut für Frühpädagogik (BIF) für diese anspruchsvolle Qualifizierung zu gewinnen. Der Kompetenzerwerb vollzieht sich in einer eng miteinander verzahnten theoretischen und praktischen Unterweisung in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung. Dabei umfasst der theoretische Teil 1.200 Unterrichtsstunden, in denen beginnend beim Erwerb professioneller Perspektiven und beruflicher Identität, die Gestaltung sozialer Beziehungen insbesondere zu Kindern im individuellen, aber auch im Rahmen von Gruppenprozessen vermittelt wird.

Dabei soll das gesamte Spektrum kindlicher Lebenswelten, die musisch-kulturelle Entwicklung, kindlicher Forscherdrang, aber auch der Erwerb von Medienkompetenz entwickelt werden. Im Blick ist dabei nicht nur die individuelle Lebenssituation des Kindes, sondern auch die Einbindung des Kindes in die Familie und in die Gleichaltrigengruppe. Den Teilnehmern wird aber auch die sozialpädagogische Metaebene erschlossen, was ihnen eine strukturierte sozialpädagogische Arbeit, die Anwendung anspruchsvoller Curricula sowie die Reflexion der eigenen Rolle eröffnen soll. Die parallel stattfindende praktische Arbeit umfasst insgesamt sogar 2.100 Zeitstunden.

Für diesen anspruchsvollen Projektansatz ist es gelungen, genderübergreifend 17 Teilnehmer zu gewinnen. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf berufliche Erfahrung gelegt, ein abgerundetes Persönlichkeitsprofil sowie die Integrationsfähigkeit, mit Blick auf die sich neu bildende Gruppe, den sozialpädagogischen Ansatz und die Vermittlungsdidaktik des Trägers. Das Projekt wurde in einer gelungenen Kombination aus verschiedenen Fördermöglichkeiten finanziert: dem ESF-basierten Regionalbudget – ein Landesprogramm, welches verschiedene Fördertöpfe auf der Kreisstufe bündelt – und einer Förderkomponente Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, die dem klassischen Eingliederungstitel entnommen wurden. Das Projekt läuft inzwischen seit sieben Monaten und ist gut angenommen worden.

www.landkreis-oder-spree.de

Mehr Erzieher braucht das Land ...

Stadt Wiesbaden



Mit dem innovativen Projekt „Begleitender Lehrgang im Vorbereitungsjahr für eine Umschulung zum/r Erzieher/in“ (BeLVor) eröffnet die Landeshauptstadt Wiesbaden erstmals 40 Empfängerinnen und Empfänger von ALG II eine gesicherte Berufsperspektive und wirkt gleichzeitig dem bestehenden Fachkräftemangel in Kinderbetreuungseinrichtungen entgegen.

Schon in der Vorbereitungsphase etablierte sich unter der Leitung des Jobcenters der Landeshauptstadt Wiesbaden eine Projektgruppe, in der der Bildungsträger FRESKO e.V., die Fachschule für Sozialpädagogik und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen mitarbeiten.

Das Projekt bereitet auf die Bewerbung und die Ausbildung an der Louise-Schroeder-Schule, Fachschule für Sozialpädagogik in Wiesbaden, vor. Neben fachtheoretischem Unterricht und fachpraktischen Workshops werden den Teilnehmern, die größtenteils bereits längere Zeit aus dem Schul- und Lernprozess ausgeschieden sind, auch berufsbezogenes Deutsch und „Lernen lernen“ angeboten.

Ein dem Lehrgang vorgeschaltetes Auswahlverfahren stellte sicher, dass die Interessenten die formalen Voraussetzungen für eine Aufnahme an der Fachschule erfüllen und den hohen Anforderungen des anspruchsvollen Berufs grundsätzlich entsprechen können. Für Interessenten, die den notwendigen mittleren Bildungsabschluss noch nicht vorweisen konnten, bestand die Möglichkeit, sich zeitgleich zum Lehrgang auf eine externe Abschlussprüfung vorzubereiten.

Parallel zum Unterricht findet im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit ein Praktikum in Kindertagesstätten statt, das in der BeLVor-Gruppe und in Einzelgesprächen kontinuierlich reflektiert wird. Besuche der Praxisstelle durch die betreuende Sozialpädagogin ergänzen das individuelle Erleben mit einem professionellen Feedback, so dass die Teilnehmer nach und nach eine eigene berufliche Identität entwickeln. Die Sozialpädagogin steht den Teilnehmern im Bedarfsfall auch

zur Verfügung, um akuten Krisen- und Konfliktsituationen zu begegnen.

„Die Teilnehmer sind sehr motiviert und engagieren sich oft über das Geforderte hinaus. Die Lernerfolge und die persönliche Entwicklung der Einzelnen sind beachtlich“, berichtet die Projektleiterin des durchführenden Trägers FRESKO e.V. BeLVor ist in der Lage, perspektivlosen Langzeitarbeitslosen einen Weg zu einem Beruf mit guten Zukunftsaussichten zu eröffnen. Als sog. Quereinsteiger werden zusätzliche Bewerber aktiviert, die dem bereits bestehenden Fachkräftemangel im Erzieherbereich entgegenwirken können. Zudem handelt es sich um angeheendes Fachpersonal, das von Arbeitgeberseite verstärkt nachgefragt wird. So liegt der Anteil der Männer des BeLVor-Lehrgangs mit 17% über dem Durchschnitt, und viele Teilnehmer verfügen mit einem Migrationshintergrund über Kenntnisse mehrerer Kulturen und Sprachen.

Stadtrat *Holger Goßmann*, als Sozialdezernent zuständig für das Jobcenter der Landeshauptstadt Wiesbaden, zeigt sich hoch zufrieden: „Das Projekt unterstreicht eindrucksvoll eine Stärke der Optionskommune, die in der Nutzung kommunaler Netzwerke zur Integration langzeitarbeitsloser Bürger liegt.“

www.wiesbaden.de

Rechtskreisübergreifende Betreuung von Jugendlichen

Landkreis Verden

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit nimmt bereits seit Mitte der 90er Jahre einen besonderen Schwerpunkt in der Arbeit des Landkreises Verden ein. Ziel ist es, Jugendlichen eine Perspektive außerhalb der Sozialleistungssysteme aufzuzeigen und auf eine, ihren individuellen Fähigkeiten und Ressourcen entsprechende Ausbildung bzw. Beschäftigung hinzuwirken.

Alle Leistungen aus einer Hand

Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird im Landkreis Verden von der Arbeit im Landkreis Verden Anstalt öffentlichen Rechts (ALV) als Kommunales Jobcenter verantwortet. In dem Jobcenter ist die ehemalige kreiseigene Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft aufgegangen, die nunmehr als Bildungsträger für Jugend- und Erwachsenenmaßnahmen innerhalb der ALV wirkt. Das Credo der zugelassenen kommunalen Träger „Alle Leistungen aus einer Hand“ wird im Landkreis Verden schon durch die Aufstellung des Jobcenters als SGB II-Träger mit internem Bildungsträger aktiv gelebt.

Zur Betreuung der Zielgruppe wurde im Jobcenter ein Jugendfallmanagement eingerichtet, welches sehr eng mit dem internen Bildungsträger, den Fachdiensten (Jugend, Gesundheit und Wirtschaftsförderung) und der Ausbildungsplatzkommission des Landkreises Verden, dem Arbeitgeberservice, der Agentur für Arbeit und den regional tätigen sozialen Netzwerken verzahnt ist. Dieses Netzwerk wird durch die auch beim internen Bildungsträger angesiedelten ESF- / landesfinanzierten Jugendwerkstätten komplettiert. Der Bildungsträger führt innerhalb des Jobcenters alle Jugendmaßnahmen rechtskreisübergreifend (SGB II, SGB VIII und kommunale Eingliederungsleistungen) durch.

Betreuung der 0 – 25-jährigen

Über den Fachdienst Jugend (SGB VIII) werden hilfebedürftige Familien betreut. Die Hilfsangebote beginnen im Krippenalter und setzen sich über Angebote im KiTa-Bereich bis hin zu Aktivitäten im Übergang Schule-Beruf fort. Das Fallmanagement des Jobcenters beginnt die operative Arbeit mit den Jugendlichen i.d.R. ein Jahr vor Beendigung der Schule, so dass sehr frühzeitig eine strukturierte Lebens- und Berufswegeplanung eingeleitet werden kann.

Das Maßnahmeangebot

Die sehr arbeitsmarktnahe und praxisrelevante Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen ist eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeit mit der Zielgruppe. In allen Maßnahmen der ALV sind neben handwerklichem Anleitungspersonal auch pädagogische Fachkräfte tätig. Das Angebot der Jugendarbeit beginnt bei sehr arbeitsmarktfernen Teilnehmenden, die mit kommunalen Eingliederungsleistungen und einer sozialen Stabilisierung mit Elementen des SGB VIII betreut werden. Daran schließen sich die weitere Stabilisierung und berufliche Qualifizierung mit SGB II- und III-Maßnahmen an.

Das Heranführen an die Arbeitswelt erfolgt in Projektwerkstätten. Den Jugendlichen stehen Qualifizierungsmöglichkei-

ten in den Bereichen Fahrrad-, Metall und Malerwerkstatt, Tischlerei, Hauswirtschaft, Einzelhandel/Dienstleistung mit einem Kiosk, EDV und in weiteren kaufmännischen und logistischen Modulen zur Verfügung. Ergänzend zu diesen Angeboten durchlaufen alle Jugendlichen obligatorisch ein Bewerbungszentrum mit den Themenschwerpunkten Berufsberatung und -wahl, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und einem persönlichen Coaching.



Die arbeitsmarktnahen Teilnehmenden werden direkt aus der Maßnahme heraus oder über die anschließende Betreuung durch das Jugendfallmanagement in Ausbildung oder Arbeit vermittelt. Wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine außerbetriebliche Ausbildung (BaE) vorliegen, besteht für bis zu 40 Jugendliche die Möglichkeit, beim internen Bildungsträger des Jobcenters eine Ausbildung in den Gewerken Schneiderei, Holz, Hauswirtschaft, Maler, Metall und Bürokommunikation zu absolvieren.

„Alle Hilfen aus einer Hand“ bedeutet im Landkreis Verden auch eine räumliche Konzentration der Aktivitäten und Ansprechpersonen an einem Ort. Durch den Sitz des Jobcenters im Kreishaus des Landkreises Verden können den Jugendlichen alle Leistungen nach dem SGB II und SGB VIII dort angeboten werden. Die Qualifizierungsbereiche des internen Bildungsträgers sind fußläufig in zwei Minuten vom Kreishaus erreichbar.

Im Jahresverlauf werden durchschnittlich 1.200 erwerbsfähige Hilfebedürftige U25 betreut. Die Ergebnisse der Arbeit werden wie folgt klassifiziert:

- 31% Integration in Arbeit
- 9% Integration in Ausbildung
- 35% Aktivierung in Maßnahmen
- 19,5% sanktioniert, krank, Kinderbetreuung oder nicht aktivierungsfähig
- 5,5% unversorgte eHb U25

Mit einem Anteil von nur 5,5% unversorgten eHb U25 gehört der Landkreis Verden zu den führenden zehn SGB II-Trägern in Deutschland.

www.landkreis-verden.de

Projekt PAQT für Kunden aus dem u25 Bereich Landkreis Würzburg

Das Projekt „PAQT“ wurde vom Jobcenter Landkreis Würzburg aus der Erfahrung heraus konzipiert, dass die Erreichbarkeit mit Maßnahmen für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen sich zunehmend schwieriger gestaltet. Eine große Anzahl von Jugendlichen hatte aufgrund Einschränkungen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung keinen direkten Zugang zu Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen gefunden. Die multiplen Hemmnisse haben ein Einmünden in vorrangige Angebote oft verhindert oder zu einem erfolglosen Verlauf geführt. Aus dieser Erkenntnis entstand das Projekt PAQT (Projekt für Arbeit, Qualifizierung und Training).

Das Ziel der Maßnahme ist die Aufnahme einer Ausbildung oder einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstelle. Die Besonderheit des Projektes stellt die Verknüpfung zur Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung dar. Bei dieser Variante erhalten die Kunden 1,00 € für jede geleistete Beschäftigungsstunde. Die Mehraufwandsentschädigung wird am Freitagmittag für die gesamte Woche an die Kunden direkt vom Maßnahmeträger ausbezahlt (Lohntütenprinzip). Dies stellt für die jungen Menschen eine weitere Motivation dar, um an der Maßnahme erfolgreich teilzunehmen.

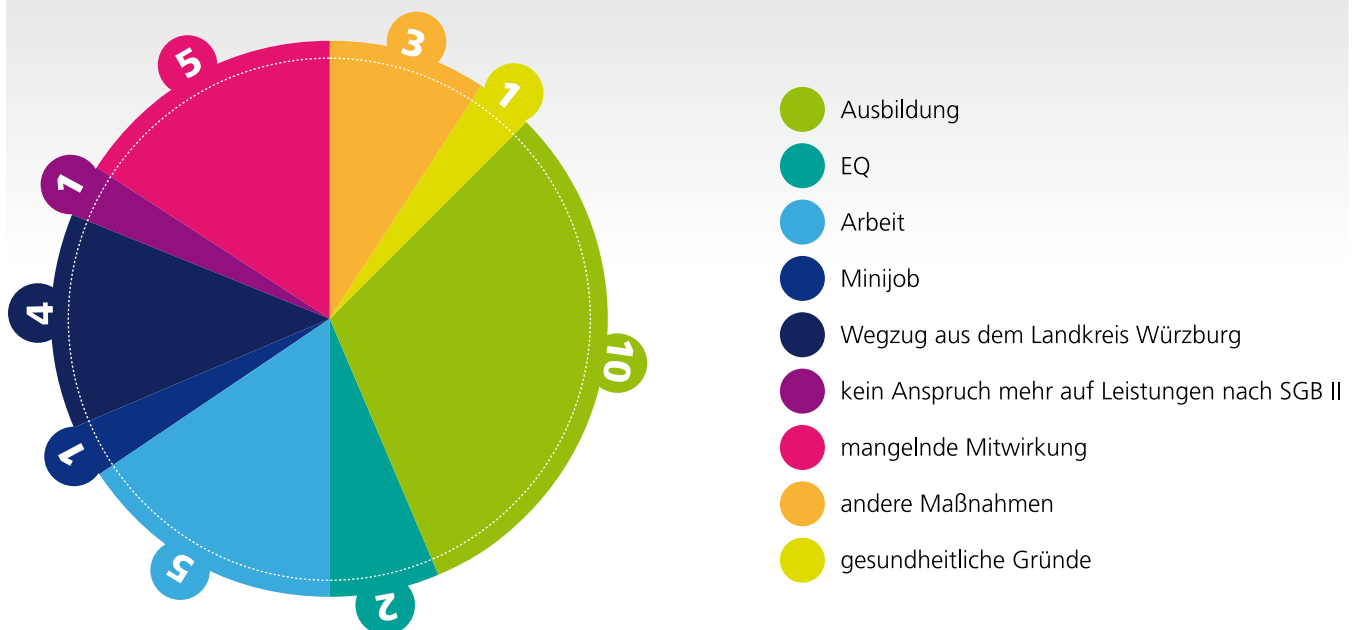
Um Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit zu verstärken wurde eine Abrechnung gewählt, die Verspätungen im 15-minütigen Takt berücksichtigt.

Die Jugendlichen werden nach einem intensiven Profiling in einer Gruppe in den Räumen des Maßnahmeträgers (Handwerkskammer Service GmbH) eingesetzt. Bei entsprechender Zuverlässigkeit und Eignung kann der Jugendliche in verschiedenen Ausbildungsgruppen im Ausbildungszentrum der HWK ein „Praktikum“ absolvieren. Er lernt dort neben den fachpraktischen Inhalten auch gleichaltrige Jugendliche kennen, die sich in einer Ausbildung befinden.

Aufgrund der durchweg positiven Erfahrung hat das Jobcenter Landkreis Würzburg die Teilnehmerplätze in diesem Projekt von 15 auf 30 erhöht.

www.landkreis-wuerzburg.de

Austrittsgründe „PAQT“ im Jahr 2011



Die Jugendlichen mal ganz anders ansprechen

Vogelsbergkreis

Praktikum als erster Schritt in die Berufstätigkeit

Die Vermittlung in ein Praktikum gemäß den Rahmenbedingungen des § 46 SGB III hat für die Kommunale Vermittlungsagentur des Vogelsbergkreises hohe Priorität. Der Kreis hat aus den Rahmenbedingungen für ein vierwöchiges Praktikum bei einem Arbeitgeber ein Projekt entwickelt: „Praktikum 12 x 4“.

Gerade in der Arbeit mit den Jugendlichen zeigt sich immer wieder, dass sie nur sehr eingeschränkt über die unzähligen Ausbildungsmöglichkeiten, die die Region bietet, informiert sind. Sehr oft bewegen sich die Wünsche und Vorstellungen in sog. Modeberufen. Dagegen erscheinen viele andere Ausbildungsberufe eher als unattraktiv. Und genau an dieser Stelle setzt die Idee des Landkreises an: durch ein Praktikum ein Berufsbild kennen lernen, dabei den eigenen Horizont erweitern, Betriebe und betriebliche Abläufe erforschen und sich so einen Überblick – auch über die eigenen Möglichkeiten – zu verschaffen.

In einer breit angelegten Aktion der Kommunalen Vermittlungsagentur wurden die Unternehmen im Landkreis durch den Arbeitgeberservice angesprochen und das Angebot vorgestellt.

Es sollen Praktikumsstellen sein, die in einer vierwöchigen Folge von unterschiedlichen Menschen besetzt werden sollen. Der Anspruch an dieses Praktikum ist, dass die Arbeitssuchenden lediglich das Berufsbild oder die Arbeit in dem Betrieb kennen lernen sollen. Es wird nicht erwartet, dass nach dem Praktikum eine Einstellung in diesem Betrieb erfolgt. Allerdings wird erwartet, dass neben einem festen Ansprechpartner in dem Betrieb von dort auch ein Zeugnis ausgestellt wird, woraus die persönliche Motivation des Praktikanten wie auch gegebenenfalls konkret bestehender Qualifizierungsbedarf benannt wird.

Der Vorteil für die Betriebe liegt u.a. darin, dass sie sich einen Pool von möglichen guten zukünftigen Beschäftigten bilden können und so sicher einen Teil der frei werdenden Stellen ohne Ausschreibung oder aufwändiges Verfahren besetzen können. Für die Kunden des Jobcenters sind zwei Vorteile zu nennen: einerseits können alte Berufsbilder aufgefrischt werden und andererseits neue Berufsbilder im Echtbetrieb auf niedrigem Niveau kennengelernt werden.

Externe Paten nutzen eine andere Form der Ansprache

Die Erfahrung der Arbeit mit Jugendlichen zeigt, dass unter Umständen alle bekannten Optionen sowie Arbeitsmarktinstrumente nicht die gewünschten Erfolge bringen. Jugendliche haben oft den Eindruck, dass sie von einer Maßnahme in eine andere gesteckt werden, sich viele Dinge wiederholen und ein wirkliches Fortkommen nicht organisiert wird.

Die Kommunale Vermittlungsagentur des Vogelsbergkreises hat daher die Idee des Patenschaftsmodells neu belebt. Die Paten im Modellprojekt des Vogelsbergkreises sind die Mitglieder des Lions-Clubs der Region. Das sind in aller Regel

Personen, die in unterschiedlichen Berufen jeweils verantwortungsvolle Positionen besetzen und von dort aus andere Optionen nutzen können. In dem regionalen Club der Lions konnten zwölf Paten gewonnen werden. Deren einzige Aufgabe bestand darin, für zwölf Jugendliche Ausbildungsplätze zu finden.

In einem abgesprochenen Verfahren mit den Jugendlichen werden sie einem Paten zugeordnet. Die persönlichen Werdegänge und Umstände der teilnehmenden Jugendlichen waren sehr unterschiedlich: von dem Jugendlichen, der gerade die Schule abgeschlossen hat, über Altbewerber bis hin zu alleinerziehenden Elternteilen reichte die Bandbreite. Nach Auffassung der Kommunalen Vermittlungsagentur lebt diese Idee von der Freiwilligkeit aller Beteiligten. Die einzige Vereinbarung zwischen der Kommunalen Vermittlungsagentur und den Paten lag darin, dass die Jugendlichen die Kriterien der Ausbildungsreife erfüllen sollten.

In einer anschließenden Phase haben Jugendliche und Paten ein vertrauensvolles und persönliches Verhältnis entwickelt und Vereinbarungen über die weiteren Werdegänge getroffen. Die Kommunale Vermittlungsagentur hatte dann nur noch die Rolle des Ratgebers bei Fragen zu Fördermöglichkeiten oder zu Finanzierungsmodellen bezüglich der Herstellung von Mobilität.

Die Maßnahme endete mit einer 75%-igen Erfolgsquote und wird aktuell wiederholt.

www.vogelsbergkreis.de

„Erfahrung ist Trumpf“ – Marketingprojekt zur beruflichen Integration von älteren Arbeitslosen

Landkreis Vulkaneifel



Der Landkreis Vulkaneifel gehört mit zu den Regionen in der Bundesrepublik, die sich im Bundesprogramm „Perspektive 50 plus - Beschäftigungspakte in den Regionen“ für die berufliche Wiedereingliederung von älteren arbeitslosen Arbeitnehmern engagieren.

Eine besondere Aufgabe dieses Projektes ist es, Maßnahmen und Aktionen zu organisieren, die die Chancen älterer Langzeitarbeitsloser im Alter zwischen 50 und 64 Jahren auf Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

Bereits seit 2005 setzt das JobCenter des Landkreises Vulkaneifel als regionaler Partner das Programm „Perspektive 50 plus“ mit einem Vermittlungszentrum um, das in Kooperation von Handwerkskammer und DEKRA-Akademie betrieben wird und zu einer der erfolgreichsten des Regionalpaktes gehört.

Im JobCenter selbst sind zudem zwei Fallmanager speziell für den Personenkreis der über 50jährigen Langzeitarbeitslosen beschäftigt.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringen in der Regel wertvolle Eigenschaften in ein Unternehmen mit ein, da sie über große Berufs- und Lebenserfahrung verfügen. Diese Eigenschaften sind häufig entscheidend für Unternehmen, um dauerhaft erfolgreich am Markt bestehen zu können.

Um sich noch intensiver der beruflichen Integration von Arbeitslosen über 50 Jahren zu widmen, startete das JobCenter des Landkreises Vulkaneifel im Sommer 2010 mit dem Projekt „Erfahrung ist Trumpf“ eine aufwendige Dialogkampagne. Ziel dieser Marketingaktion war es, mit den Arbeitgebern vor Ort ins Gespräch zu kommen, ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen sowie über passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen und finanzielle Mittel im Rahmen einer Förderung zu informieren und einen nachhaltigen Dialog mit den Personalentscheidern in den Unternehmen aufzubauen.

Mehr als 1.200 Unternehmen in der Vulkaneifel wurden dafür angesprochen, mit auffallendem Info-Material, wie einem besonderem Kartenspiel und einer Informationsbrochure, versorgt und nach offenen Stellen gefragt. Diese ungewöhnliche Vorgehensweise führte dazu, dass dem JobCenter insgesamt 219 offene Stellen von den Firmen gemeldet wurden. Darüber hinaus wurde die Arbeit des JobCenters durch die Dialogkampagne in den Betrieben bekannt und es wurden bereits bestehende Kontakte intensiviert sowie weitergehende Kontakte und Beschäftigungsmöglichkeiten, auch für andere Personengruppen, eröffnet. Stellen, die nicht vom JobCenter besetzt werden konnten, wurden an den Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit weitergegeben.

www.vulkaneifel.de

Individuelles Coaching zählt sich aus Stadt Jena

Das Jobcenter der Stadt Jena setzt seit 2007 auf das individuelle besondere Coaching erwerbsloser Hilfebedürftiger im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Spezielle Coaches arbeiten mit niedrigem Betreuungsschlüssel und hoher Kontaktdichte sehr eng mit den Hilfebedürftigen zusammen.

Ziel dieses besonderen Betreuungsansatzes ist die nachhaltige Integration der Klientel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Über das Bundesprogramm werden die notwendigen finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen, die jeweiligen Beschäftigungspakte (regionaler Verbund von Jobcentern) setzen in eigener Regie neue Integrations- und Aktivierungsstrategien um, die sich vom herkömmlichen Regelgeschäft unterscheiden.

Seit dem Jahr 2005 ist „Perspektive 50plus“ bundesweit ein Erfolgsprogramm. 62 Grundsicherungsstellen haben damals begonnen, mit innovativen regional spezifischen Konzepten langzeitarbeitslose Ältere in Beschäftigung zu integrieren. Mit Erfolg. Was bis dato mit den Standardinstrumenten des sog. Regelgeschäftes des SGB II und III nicht funktionierte, klappte mit neuen flexibleren Methoden und Ansätzen.

Wie sieht es in Jena und der Region Ostthüringen aus? Während in der ersten Programmphase 2005 bis 2007 lediglich die Grundsicherungsstelle der Stadt Jena an der Umsetzung des regionalen Projektes COOP[+] beteiligt war, folgten ab den Jahren 2008 die benachbarten Landkreise und Städte.

Mit einer gemeinsamen Philosophie und gleicher Umsetzungsstrategie wurden in den mittlerweile neun Grundsicherungsstellen unter Leitung des Jobcenters jenaarbeit spezielle COOP-Coachingteams eingesetzt, die die Aktivierung und Integration langzeitarbeitsloser Älterer zur Aufgabe haben. Schnell wurde deutlich, dass die intensive und individuelle Betreuung von Arbeitsuchenden äußerst erfolgreich und nachhaltig ist.

Der Erfolg liegt in zwei Schwerpunkten begründet – zum einen verstehen sich die COOP-Coachingteams als direkter Ansprechpartner und Dienstleister für Unternehmen in Sachen Personaldienstleistung und zum anderen schaffen die Coaches durch authentisches und vertrauensvolles Arbeiten mit den Teilnehmern eine verbindliche Atmosphäre.

Der Plan des Bundesministeriums für die Jahre 2005 – 2010 ging erfolgreich auf. In den 62 Regionen der Bundesrepublik haben sich die sog. Beschäftigungspakte – so auch COOP[+] – stark etabliert und sind zu einer Marke in Sachen Personaldienstleistung vor Ort geworden. Damit wird man in Deutschland auch dem europäischen Trend gerecht. Dort setzt man auf regional spezifische Einheiten, die sich flexibel den

Bedingungen vor Ort anpassen können und alle tangierenden Bereiche im Sinne regionaler Personal- und Arbeitsmarktpolitik einbeziehen können.

Dies weiter zu verstärken ist das Credo der nun dritten Programmphase. In den nächsten fünf Jahren gilt es, die Position der Beschäftigungspakte vor Ort noch weiter zu stärken und damit die Sockelarbeitslosigkeit aufzubrechen.

COOP[+] hat sich ab 2011 jährlich 1.015 Integrationen zum Ziel gesetzt. Um dies zu erreichen, sind mindestens genauso viel Aktivierungen geplant. Was heißt das? In den vergangenen Jahren wurde deutlich, dass niedrige Betreuungsschlüssel und eine hohe Kontaktdichte in Kombination mit gezielten Maßnahmen hilfreich sind. Schwerpunkte dabei sind Themen der individuellen Gesundheitsförderung, der Verbesserung der Mobilität, die Stärkung des Selbstbewußtseins sowie die Befähigung, eigenaktiv zu werden. Klar ist, dass der seit mehreren Jahren Arbeitslose über 50 nicht die Top-Fachkraft nach modernsten Ansprüchen ist. Aber er/sie ist zuverlässig, lernwillig und -fähig, lebenserfahren und die ausgleichende Kraft für jugendlichen Übermut. Über die persönliche Beratung der COOP-Coaches finden so Arbeitgeber oft den/die Richtige(n) für ihr Unternehmen. Im Rahmen von Praktika können sich beide Seiten kennenlernen und testen.

Ab 2011 arbeiten insgesamt 42 Coaches an 17 Standorten der Projektregion COOP[+] in Ostthüringen. Hinzu kommen weitere sieben Mitarbeiter des Koordinationsteams.

www.jena.de

Förderung für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund

Kreis Offenbach



Der Kreis Offenbach ist gekennzeichnet durch einen verhältnismäßig hohen Anteil von Migranten im SGB II Bezug aus über 100 Nationen. Bei den Maßnahmen sind dagegen Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deren Anteil an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung mit einem Indexwert von 0,27 deutlich überrepräsentiert. Sie nehmen die gesamte Bandbreite der Maßnahmen zur Förderung der Integration in Arbeit wahr. Dennoch gibt es auch ausschließlich auf Migranten zugeschnittene Angebote, mit denen hier gute Erfahrungen gemacht werden.

Ethnisch verankertes Gruppenprofiling

Speziell für ältere Migranten, die aufgrund fehlender oder schlechter Deutschkenntnisse vor oder nach dem Besuch eines BAMF-Kurses noch nicht über erfolversprechende Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt verfügen, wurde dieses muttersprachliche Angebot von dem Kommunalen Jobcenter Pro Arbeit – Kreis Offenbach vor rd. zwei Jahren konzipiert. Von den bisher acht jeweils zehn-wöchigen Staffeln wurden entsprechend den beiden größten Migrantengruppen sechs in türkischer und zwei in italienischer Sprache durchgeführt. Es folgt eine individuelle Nachbetreuung durch den jeweiligen Jobcoach für die Dauer von zwölf Monaten.

Die Zielsetzung dieser Maßnahme liegt vor allem in der Verbesserung der beruflichen Eingliederungsperspektiven, die aus einem individuellen Förderplan für jeden Teilnehmer resultiert. Zu den Schwerpunkten gehört die Hilfestellung bei der aktiven Teilhabe am Arbeits- und Gesellschaftsleben, gemeinsame Biografiearbeit soll dabei helfen, Ressourcen und Potenziale zu erkennen. Ein Motivationstraining zur Steigerung des Selbstwertgefühls gehört ebenso dazu wie die eine PC-Einführungsschulung zur Stellensuche und die Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Gruppendiskussionen zu Integration, Mobilität, Vereinsarbeit, Gesundheit, Gender Mainstreaming und Informationen zum deutschen Steuer- und Rentensystem runden das Themenangebot ab.

Durchgeführt wird die Maßnahme von muttersprachlichen Coaches, um hier bei den Teilnehmern die Aufgeschlossenheit zu erhöhen und eine bessere Akzeptanz für die einzelnen Themen zu erreichen. Der bisherige Erfolg der Maßnahme hat die Richtigkeit des Konzepts bestätigt. Alle Teilnehmer konnten im Sinne der Zielsetzungen des Angebots aktiviert werden, sie wurden z.B. in die Schuldnerberatung und in Sprachkurse vermittelt und es wurden Kontakte mit Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten hergestellt.

Kreativtreff 50PLUS

Dieses Angebot wurde als Treffpunkt für Frauen über 50 mit und ohne Migrationshintergrund im Rahmen des Projekts 50PLUS entwickelt. Insbesondere bei Migrantinnen über 50 Jahren besteht oftmals durch die familiären Verhältnisse eine Isolation. Sprachbarrieren, Identitäts- und Rollenkonflikte zwischen den Kulturen führen oft zu Ängsten und Vorbehalten, die eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und der Arbeitswelt erschweren. Der „Kreativtreff“ soll dabei unterstützen, neue Perspektiven für den eigenen Weg zu entwickeln. Die Aktivierung der Teilnehmerinnen, die Förderung von Eigeninitiative, des Selbstvertrauens und interkultureller Kompetenz im Kontext des Umgangs mit Arbeitslosigkeit standen somit bei den wöchentlichen Treffen von Beginn an im Vordergrund.

Zur Bandbreite der Inhalte gehört auch hier ein breites Spektrum: Sie reicht von der Förderung der Teamfähigkeit über ein Motivationstraining bis zur Vermittlung von Berufsbildern und Vorträgen zur Gesundheits- und Ernährungsberatung. Biografiegespräche mit dem persönlichen Erfahrungsaustausch tragen dazu bei, eigene Ressourcen und Perspektiven zu erkennen. „Kreativtreff“ bedeutet aber auch, die Lerninhalte selbst mit zu bestimmen: Informationen über Arbeitsgelegenheiten, Minijobs, ehrenamtliche Tätigkeiten und die gegenseitige Hilfe beim Lösen vielschichtiger Problemlagen. Natürlich spielt auch die Beschäftigung mit kreativer Gestaltung eine wesentliche Rolle - es wird gemeinsam musiziert und international gekocht. Dazu kommen der gemeinsame Besuch von Veranstaltungen und die Besichtigung von Kulturstätten in der Region.

Auch bei dem Kreativtreff 50PLUS kann von einer erfolgreichen Durchführung gesprochen werden, dazu hat die Möglichkeit zur offenen, vertrauensvollen Kommunikation der Frauen untereinander mit ihren unterschiedlichen Lebensbiografien wesentlich beigetragen. In den letzten beiden Jahren konnten zahlreiche Teilnehmerinnen aktiviert, gefördert und sogar vermittelt werden, davon zehn in Beschäftigungsverhältnisse, sechs in Sprachkurse und sieben in Folgemaßnahmen.

www.kreis-offenbach.de

Individuelle Betreuung und schlanke Strukturen

Landkreis Tuttlingen



„Wenn unsere Wirtschaft weiter brummt und wir alle unsere Vermittlungsmöglichkeiten nutzen, wird die Arbeitslosenquote im Optionslandkreis Tuttlingen in diesem Jahr eine 2 vor dem Komma haben“, so gibt sich Landrat *Guido Wolf* MdL zuversichtlich, was die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in diesem Jahr betrifft. Die absehbar eintretende Vollbeschäftigung im Landkreis will die Optionskommune nutzen, um Menschen, die bisher keine Chance auf eine Beschäftigung hatten, doch noch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Vor allem die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit steht dabei ganz oben auf der Agenda.

Dabei sah die Situation im industriegeprägten Landkreis Tuttlingen vor einem Jahr nicht rosig aus. Der Landkreis und die gesamte Region kämpfte mit der höchsten Kurzarbeiterzahl in ganz Deutschland. Doch überraschend schnell hat sich die Wirtschaft von der Krise erholt und boomt nun in nahezu allen Bereichen. Der Landkreis Tuttlingen sieht diese Situation als große Chance, um auch gehandicapten Menschen eine Chance auf Arbeit zu geben.

Höchste Priorität hat die Vermittlung von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Damit hat der Landkreis bisher schon große Erfolge vorzuweisen, vor allem mit dem Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber. Ferner wird ein Schwerpunkt auf einen guten Personalschlüssel gelegt. Je mehr die Mitarbeiter Zeit für die betroffenen Langzeitarbeitslosen haben, desto besser die Vermittlungs- und Betreuungsergebnisse. „Um die aktuelle Aufschwungphase richtig zu nutzen, haben wir unseren Arbeitgeberservice personell erheblich ausgebaut. Erfolgreich sind wir auch deshalb, weil wir innerhalb des Arbeitgeberservices eine Spezialisierung vorgenommen haben,“ so *Wolf*.

Es gibt Fachleute, die sich speziell um Jugendliche kümmern, um Alleinerziehende und ein ganzes Team kümmert sich um ältere Langzeitarbeitslose.

Besonders stolz ist der Landkreis auf sein Projekt „Paten auf Zeit“. Jugendliche im Hartz IV-Bezug werden von ehrenamtlichen, erwachsenen Paten an die Hand genommen und diese Paten nutzen ihre vielfältigen Kontakte und ihre Lebenserfahrung, um eine Ausbildungsstelle oder einen Beruf für die Jugendlichen zu finden. Die Paten erhalten eine Aufwandsentschädigung von 25 € im Monat (Fahrtkosten, Telefonkosten usw.). Derzeit sind rund 40 Paten im Einsatz. Diese haben in den letzten vier Jahren einer Vielzahl von Jugendlichen neue Chancen eröffnet. Unter anderem sind Unternehmer, Handwerksmeister, Lehrer und Bürgermeister als Paten tätig und kümmern sich intensiv um die Jugendliche, die oft viele Handicaps haben. Ohne diese direkte, persönliche Unterstützung hätten diese Jugendliche keine Chance, um in Arbeit oder in Ausbildung zu kommen.

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit war bisher schon ein Schwerpunkt des Optionslandkreises Tuttlingen. Aktuell sind im Landkreis nur noch knapp 20 Jugendliche unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet (im Hartz IV-Bezug). Diese geringe Zahl spricht für sich. Seit sechs Jahren ist der Landkreis Tuttlingen Optionslandkreis und vielfältige Kontakte zu den Firmen und Gemeinden sind entstanden.

Eine gute, individuelle Betreuung vor Ort, schlanke und unbürokratische Strukturen, schnelle Entscheidungswege und eine hohe Motivation der Mitarbeiter: Das ist das Erfolgsrezept der Option im Landkreis Tuttlingen.

www.landkreis-tuttlingen.de

Selbständigenbetreuung im Rechtskreis SGB II

Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist, die Eigenverantwortung der Hilfebedürftigen zu stärken und dazu beizutragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Das gilt im gleichen Maße für die Hilfebedürftigen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben. Auch bei ihnen ist der Grundsatz des Forderns und Förderns im Sinne des SGB II anzuwenden.

Die Erfahrung zeigt, dass die Kundengruppe der Selbständigen einer besonderen Betreuung bedarf. Grund dafür ist, dass ein höherer Beratungsbedarf besteht. Die Notwendigkeit und der Umfang der Mitwirkungs- und Nachweispflichten können meist nur durch persönlichen Kontakt mit dem Sachbearbeiter akzeptabel und nachhaltig vermittelt werden. Eine effektive und rechtmäßige Leistungsgewährung ist nur durch besonderes leistungsrechtliches Wissen möglich.

Aus dieser Erkenntnis wird seit Ende 2009 die Spezialisierung im Bereich Markt und Integration im Jobcenter der Kommunalen Anstalt des öffentlichen Rechts für Beschäftigung und Arbeit des Landkreises Anhalt-Bitterfeld (KomBA-ABI) umgesetzt.

Für eine erfolgreiche Betreuung bzw. Begleitung der Kundengruppe der Selbständigen ist jedoch ein fachübergreifendes Aufgabenverständnis erforderlich. Hierzu sind fünf Bausteine in der KomBA-ABI implementiert worden oder befinden sich in der Einrichtungsphase:

- Spezialisierung auch im Bereich Leistungsgewährung
- Sicherstellung des Informationsflusses zwischen den Bereichen Markt & Integration und Leistungsgewährung
- Effizienzsteigerung durch gemeinsame Kundentermine
- Schärfung des Aufgabenspektrums der Vermittlung
- Nachhaltigkeit der Ergebnisse

Um passive Leistungen nachhaltig zu reduzieren, sind selbständigen und/oder gründungswilligen Kunden einerseits ihre Verpflichtungen als Empfänger sozialer Transferleistungen zu verdeutlichen; andererseits ist dieser Personenkreis – bei entsprechenden Erfolgsaussichten – bedarfsgerecht zu fördern.

Die Spezialisierung im Bereich Markt & Integration in der KomBA-ABI brachte bisher folgende Vorteile:

- Beratung wurde professionalisiert durch eine höhere Sicherheit in der Rechtsanwendung (z.B. Förderung §§ 16b und 16c SGB II).
- Durch Erweiterung der Kenntnisse um betriebswirtschaftliche (und leistungsrechtliche) Zusammenhänge wird

Wissensmanagement sichergestellt.

- Eine einheitliche Strategie wurde durch Festlegung eines hauseinheitlichen Vorgehens und einer „einheitlichen Förder- und Förderpolitik“ (unter Berücksichtigung der jeweils spezifischen Kundensituation i. S. d. Ausübung pflichtgemäßen Ermessens) sichergestellt.
- Schnittstellen verringerten sich durch feste Ansprechpartner in den einzelnen Bereichen. Der schnelle Informationsfluss ermöglicht die ganzheitliche Fallgestaltung und die verbesserte Betreuung der Kunden.

Durch die eingeführte Spezialisierung im Bereich Markt und Integration ergaben sich für die zwei Selbständigenbetreuer in der KomBA-ABI im Standort Bitterfeld Fallzahlen i. H. v. durchschnittlich 190 Kunden. Im Jahr 2010 wiederum konnten durch die vorgenannten Maßnahmen 83 Selbständige so aufgestellt werden, dass die Hilfebedürftigkeit beendet wurde. Am Standort Köthen und Zerbst ist je ein Selbständigenbetreuer mit ca. 180 Kunden bzw. 100 Kunden tätig. Am Standort Köthen konnten damit in 2010 41 Selbständige ebenfalls so aufgestellt werden, dass die Hilfebedürftigkeit beendet wurde. Für den Standort Zerbst liegen für das Jahr 2010 keine Zahlen vor, da hier erst zum 1.1.2011 die Spezialisierung vorgenommen wurde. Für das erste Quartal 2011 lässt sich die Fortsetzung mit bisher 26 Selbständigen am Standort Bitterfeld und 3 Selbständigen am Standort Köthen, die nicht mehr im Leistungsbezug sind, positiv weiter prognostizieren.

Mithin ist die Spezialisierung durchaus erfolgversprechend und trägt entschieden dazu bei, die sozialen Transferleistungen zu reduzieren.

www.anhalt-bitterfeld.de

Berufsberatung in Händen der Kommune

Landkreis Mittelsachsen



Das Landratsamt Mittelsachsen mit dem Kommunalen Jobcenter Döbeln als Grundsicherungsträger nimmt von Beginn an in eigener Zuständigkeit die Aufgaben der Berufsorientierung, Berufsberatung und Ausbildungsplatzvermittlung wahr. Damit wird dem Ziel Rechnung getragen, jeden Jugendlichen oder jungen Erwachsenen beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu unterstützen und möglichst zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung und zum Erreichen eines Berufsabschlusses zu befähigen.

Aufgrund der noch nicht ausgereiften bzw. abgeschlossenen Sozialisationsprozesse der Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommt der Eingliederungsarbeit mit dieser Zielgruppe ein besonderer Schwerpunkt zu. Dahinter steckt die These, in besonderem Maße hilfebedürftige Jugendliche an Normen und Denkmuster der Gesellschaft dahingehend anzupassen, dass Handlungsorientierung und Handlungsfähigkeit entsteht und präventiv einer dauerhaften, auf Sozialtransfers angewiesenen Lebensweise entgegengewirkt wird.

Der entscheidende Vorteil der eigenen Berufsberatung liegt darin, dass seitens der Berater sichergestellt wird, dass ausnahmslos jeder Schüler einer Bedarfsgemeinschaft bedarfsgerecht und individuell die Angebote der Berufsberatung wahrnimmt und dass die Berufswegeplanung dadurch nicht einem ergebnisoffenen Freiwilligkeitsprinzip überlassen wird. Umgesetzt wird dies durch persönliche Einladungen mit verbindlichen Terminen zum Beratungsgespräch und durch enge Kontakte zu den Fallmanagern der Bedarfsgemeinschaften der Eltern, die gleichfalls auf die hauseigene Berufsberatung hinweisen werden.

Die Beratung erfolgt grundsätzlich mit Sicht auf die spätere Vermittelbarkeit im Sinne des ganzheitlichen Ansatzes. Der Berufsberater hat durch einen engen Kontakt zum eigenen Arbeitgeberservice und regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Kenntnis von der regiona-

len Arbeitsmarktstruktur und weist den Jugendlichen schon auf Ausbildungsberufe hin, mit deren Abschluss eine ortsnahe Vermittlung erreichbar wird. Damit wird die Nachwuchsgewinnung der ansässigen Unternehmen unterstützt sowie dem Fachkräftemangel und demografischen Prozessen bzw. der Abwanderung junger Menschen entgegengewirkt.

Sollte es dem Jugendlichen nach dem Abschluss der Schule nicht möglich sein, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, wird durch eine individuelle Eingliederungsstrategie ein nutzbringender Weg zwischen Schule und Beruf aufgezeigt. Der Verweis auf die alternativen Wege (Berufsbildungsjahr, freiwillige Dienste, Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) zur Ausbildungsaufnahme erfolgt je nach Leistungsstand noch während des Schulbesuchs, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten.

Die eigene Berufsberatung bietet zudem den Vorteil, dass Bewerber, die sich zunächst gegen eine Berufsausbildung entschieden haben (sog. Altbewerber), auch später bezüglich einer Ausbildungsaufnahme intensiv beraten und gefördert werden können. Der bedarfsorientierte, einzelfallbezogene Handlungsansatz der Berufsberatung findet verstärkt bei dieser Zielgruppe Anwendung, um Sozialkarrieren und Altersarmut zu vermeiden. Die individuell auf die Klientel angepassten Eingliederungsmaßnahmen, welche durch die Gesetzgebung SGB II ermöglicht werden, unterstützen den Vermittlungsprozess für die Altbewerber. So werden Möglichkeiten zur beruflichen Erprobung und zum Abbau von Vermittlungshemmnissen angeboten, die dort einsetzen, wo die Berufsvorbereitung der Agentur für Arbeit an ihre Grenzen stößt, z. B. nach Abbrüchen. Durch den intensiveren Kundenkontakt wird zudem eine passgenauere Vermittlung sichergestellt.

Die Gewährleistung der Betreuung der Jugendlichen auch während der überbetrieblichen Ausbildung beeinflusst positiv das Erreichen des Berufsabschlusses. Dazu finden regelmäßig Motivationsgespräche bei den durchführenden Bildungsträgern statt.

Die sehr intensiven und einzelfallbezogenen Strategien im Bereich der Berufsorientierung, Berufsberatung und Vermittlung, die seit dem 1.1.2005 kontinuierlich aufgebaut und erweitert wurden, führten in den vergangenen Jahren zu einer kontinuierlichen Steigerung der Integrationsergebnisse. Somit konnte seit 2005 eine durchschnittliche Integrationsquote von 95% erreicht werden.

www.landkreis-mittelsachsen.de

Fundus – Soziales Kaufhaus

Landkreis Soltau-Fallingbostal



Für kleines Geld wahre Schätze entdecken und Langzeitarbeitslose wieder in Arbeit bringen - das sind zwei Aspekte, für die das soziale Kaufhaus „Fundus“ in Walsrode steht.

Am 14.10.2010 eröffnete das Kooperationsprojekt des Heidekreises Soltau-Fallingbostal und der Volkshochschule (VHS) Heidekreis für Arbeitslose aus dem Rechtskreis SGB II seine Pforten. Die Idee für ein soziales Kaufhaus entstand bereits 2008, und mit der Zustimmung der Stadt Walsrode zur Ansiedlung des Sonderpostenmarktes Jawoll, der nicht die gesamten Räume eines ehemaligen Baumarktes benötigte, den Umbau übernahm und an die VHS untervermietete, wurde sie Realität.

Drei Ziele verfolgt Fundus: Erstens die Qualifikation von Arbeitslosen für den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt (in den Bereichen Spedition, Warenwirtschaft und Handel/Verkauf), zweitens Müllvermeidung in Zusammenarbeit mit der Abfallwirtschaft des Landkreises und drittens ein gutes, günstiges Angebot für alle Kunden.

Mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahme um das Geschäft. Sie werden in diversen Bereichen geschult und weitergebildet: Warenwirtschaft mit Eingang, Ausgang und richtiger Lagerung, Spedition mit Tourenplanung, Team-Zusammensetzung und Fahrzeug-Einteilung sowie Verkauf mit Beratungsgesprächen, Kassenabrechnung, Verkaufsraumdekoration und Warenkommissionierung.

Das gemeinnützige und integrative Projekt zielt darauf ab, Langzeitarbeitslosen den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Kaufhaus darf und soll keine Dauerlösung sein. Die Teilnehmer bleiben zunächst für sechs Monate, höchstens aber für neun Monate im Projekt. Das Augenmerk liegt in der Starthilfe in die reale Arbeitswelt. Die pädagogischen und kaufmännischen Mitarbeiter legen großen Wert darauf, dass die Tätigkeiten nicht simuliert,

sondern reale Arbeiten mit einer Relevanz für den Betrieb und die Kunden ausgeführt werden. Die Arbeitslosen erwerben so wichtige Schlüsselqualifikationen und ihr Selbstbewusstsein wird gestärkt, indem sie erfahren, dass sinnvolle Tätigkeiten Anerkennung bringen und eine Bereicherung des Lebens sind.

Auf insgesamt 450 Quadratmeter Verkaufsfläche werden unter anderem Möbel jeglicher Art, wie Sitzkombinationen, Sessel, Sofa, Tische oder Schränke angeboten. Aber auch Küchenmöbel, Esszimmergarnituren oder komplette Schlafzimmer stehen zum Verkauf. Die Kunden können zudem Einzelbetten und Lattenroste erwerben. Doch damit nicht genug: Gleich daneben haben Interessierte die Möglichkeit, in einer eigens eingerichteten Sitzecke aus mehr als 1.000 Büchern das richtige auszuwählen. Des Weiteren sind Geschirr und Porzellanartikel im Angebot. Elektrogeräte und Weiße Ware werden nicht verkauft.

Neben der Verkaufsfläche stehen den Mitarbeitern im Fundus ein 220 Quadratmeter großes Lager mit Spannregalen, eine kleine Reparaturwerkstatt (bei größeren Arbeiten werden die Experten aus der Ausbildungswerkstatt hinzugezogen), ein 150 Quadratmeter großer Bereich für Wareneingang und -sortierung, zwei Büros, ein Schulungsraum und Personalräume zur Verfügung. Für das Ausliefern und Abholen der Möbel kann auf drei Transporter zurückgegriffen werden.

Für die Teilnehmer am Projekt werden verschiedene Weiterbildungen angeboten. So gibt es hausinterne Schulungen zu Themen wie dienstleistungsbezogene Kommunikation (für ein besseres Miteinander im Unternehmen und den richtigen Umgang mit Kunden), sicherer Transport mit dem Fahrzeug, Arbeitssicherheit, Fahrsicherheitstraining sowie Einzelworkshops und individuelles Training.

www.soltau-fallingbostal.de

Rekrutierungstage für wichtige Wirtschaftszweige Landkreis Göttingen



Der Landkreis Göttingen setzt gemeinsam mit regionalen und überregionalen Betrieben auf eine direkte Vermittlung von Leistungsberechtigten. Hierzu werden in Kooperation mit den Arbeitgebern Informationsveranstaltungen und Rekrutierungstage durchgeführt.

Der Landkreis Göttingen als südlichste Optionskommune im Land Niedersachsen verfügt mit seiner Anbindung an die Autobahnen A 7 als eine der wichtigsten Nord-Süd-Verbindungen und die A 38 als Ost-West-Anschluss über eine sehr gute strategische Verkehrslage. Vor diesem Hintergrund stellt die Lager- und Logistik-Branche einen wichtigen Wirtschaftszweig im Landkreis Göttingen dar.

Gleichzeitig bietet diese Branche auch vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende. Zur Aktivierung und Motivation der Leistungsberechtigten nach dem SGB II und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktrelevanz werden Rekrutierungstage in Kooperation mit Arbeitgebern durchgeführt.

Hierzu findet jährlich im 1. Quartal der Logistiktage statt. Die kooperierenden Firmen, wie z.B. die DHL Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG, stellen während der Veranstaltung den Leistungsberechtigten ihr Unternehmen vor und unterbreiten im Anschluss offene Stellenangebote. Dazu zählen sämtliche Tätigkeiten, die im Logistiksektor angeboten werden. Den Arbeitsuchenden wird die Gelegenheit gegeben, sich nicht nur theoretisch sondern auch praktisch mit den verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten auseinander zu setzen. Neben einer speziellen Potenzialanalyse wird den Leistungsberechtigten auch die Möglichkeit einer Probefahrt am Steuer eines LKW geboten.

Auf Grund der bisher durchgeführten Logistiktage konn-

ten ca. 30% der Teilnehmenden direkt bzw. innerhalb der nächsten sechs Wochen in den 1. Arbeitsmarkt oder in eine Weiterbildung vermittelt werden. Die Teilnehmenden an der Weiterbildung erhielten direkt nach Abschluss eine Beschäftigung.

Das positive Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Resonanz der örtlichen Presse haben gezeigt, dass dies ein effektiver Weg ist, Unternehmen und Arbeitsuchende zueinander zu bringen. Ebenfalls ist die Meldung offener Stellen durch die Medienpräsenz stetig gestiegen.

www.landkreis-goettingen.de

Quelle Foto: HNA-Mündener Allgemeine Zeitung, Foto Torsten Kohlhaase

Medienprojekt „Dorfkino“ – eine Maßnahme zur Steigerung des Selbstbewußtseins

Landkreis Görlitz



Einen Film zu drehen bedeutet nicht nur, sich mit einer Kamera hinzustellen und einfach drauf los zu filmen. Nein, es steckt viel Arbeit dahinter. Einen Film zu drehen bedeutet ehrliche, gemeinsame, kreative, konzeptionelle, konzentrierte und engagierte Teamarbeit.

Das Medienprojekt „Dorfkino“ war ein Sonderprojekt des Jobcenters Fachdienst Beschäftigung und Arbeit des Landkreises Görlitz, das für ein Jahr zehn langzeitarbeitslosen Menschen mit Vermittlungshemmnissen die Möglichkeit bot, das Medium Film und Filmtechnik in Kombination mit sozialpädagogischen Methodiken kennen zu lernen. Das Fazit dieses Projektes kann sich sehen lassen: Entstanden sind nicht nur mehrere Kurzfilme, sondern auch der Eröffnungstrailer des Neißer Filmfestivals, und sieben von zehn Projektteilnehmer konnten in Arbeit oder eine Ausbildung vermittelt werden.

Die Inhalte des MAE-Projekts (Mehraufwandsentschädigung) waren vielschichtig angelegt und zugeschnitten auf das Medium Film, Filmtechnik und Filmproduktion.

Die Teilnehmer erlernten praktische und theoretische Fähigkeiten, wie den Umgang mit Kamera und Tontechnik sowie die dazugehörigen Arbeiten am PC und die vielen notwendigen kreativen und konzeptionellen Tätigkeiten im Vorfeld eines Filmdrehs. Begleitet wurde die Maßnahme von einem Anleiter und einem Medienpädagogen.

Teamarbeit gefragt

Der Umgang mit Technik und Methodik ist das eine, die unverzichtbare Teamarbeit das andere. Das Projekt zielte in erster Linie darauf ab, mit den Mitteln einer gemeinsamen Filmproduktion die sozialen Kompetenzen und die Eigenmotivation der einzelnen Personen zu stärken. Vermittlungshemmnisse bei langzeitarbeitslosen Menschen abzubauen, ist für die Träger der Grundsicherung immer wieder eine Herausforderung.

Ein Kernpunkt des Filmprojektes war die Gruppe der Teilnehmer selbst. Im Team sollte ein Prozess erlebt werden, in dem eine Idee bis zu einem sinnlich wahrnehmbaren Produkt geführt wird. Das löste auch einen Prozess der Gruppen- und Selbstfindung aus und schuf neue Lebenseinsichten und -perspektiven.

Gruppengespräche und Diskussionen waren ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahme. Dreh- und Angelpunkt, so stellte es sich für die Teilnehmer während der Maßnahme heraus, ist dabei die Motivation. Die Motivation wieder am Leben, am Arbeitsleben Teil zu haben, weil sich so Horizonte öffnen und Perspektiven bilden. Dieses Element konnte hier erfolgreich an die Teilnehmer der Maßnahme vermittelt werden. Das spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Projekts wieder.

www.kreis-goerlitz.de

Es gibt immer eine andere Möglichkeit

Landkreis Leer



24 von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen haben 2009/2010 in einer Qualifizierungsmaßnahme ihre beruflichen Wiedereinstiegschancen verbessert. Nur vier ehemalige Teilnehmer sind heute noch arbeitslos. Das Besondere daran: Die Werke Leonardo da Vincis standen dafür Pate.

Diese Idee entstand 2009 im Zentrum für Arbeit des Landkreises Leer. Gemeinsam mit dem Bildungsträger „bfw – Unternehmen für Bildung“ wurde das Projekt realisiert. Ausgangspunkt waren Werke des Universalgenies Leonardo da Vinci.

Die Projektteilnehmer bauten anhand der Zeichnungen und Konstruktionen Leonardo da Vincis seine Ideen und Werke in Originalgröße nach. So entstanden 24 Exponate, die im Rahmen einer Sonderausstellung drei Wochen lang in Leer gezeigt wurden. Mehr als tausend Besucherinnen und Besucher überzeugten sich von der Genialität Leonardo da Vincis und von der Tatsache, mit wie viel Engagement und Professionalität die Projektteilnehmer ans Werk gegangen sind. So hatten die Projektteilnehmer während der zwölfmonatigen Qualifizierung die Chance, sich in zahlreiche Aufgabenbereiche einzuarbeiten. Jeder konstruierte sein „Leonardo-Werk“ und eignete sich ein fundiertes Grundwissen im Metall- und Holzbereich an. Teamarbeit, Projektmanagement, Dokumentation und auch Ausstellungsvorbereitung und -durchführung gehörten ebenfalls dazu. Durch dieses Leonardo-Projekt wurden die Teilnehmer zu Fachhelfern im Holz- und Metallbereich ausgebildet. Die Leonardo-Werke, die die Teilnehmer persönlich nachbauten, waren sozusagen die Gesellenstücke, die sie dann im Rahmen der Ausstellung der Öffentlichkeit präsentierten.

Für alle Teilnehmer stand die Ganzheitlichkeit des Lernens im Vordergrund. Genauso wie da Vinci selbst auch gearbeitet hatte, ging es immer wieder um den Blick nach vorne, um die Suche nach der „anderen Möglichkeit“.

Durch die theoretische und praktische Auseinandersetzung mit den Arbeiten Leonardo da Vincis sollten die Teilnehmer zunächst kreativ an Technik herangeführt werden und ein fundiertes Grundwissen im Metall- und Holzbereich erlangen und umsetzen.

In einem weiteren Schritt, der sog. Projektphase, spezialisierten sie sich und konstruierten ihre eigenen technischen Objekte, die nun abschließend öffentlich ausgestellt wurden. Schon in der Theorie- bzw. Qualifizierungsphase, aber besonders in der Projektphase war ganzheitliches Denken gefragt: „Wie komme ich von meiner Idee zu ihrer Umsetzung?“

Die Teilnehmer lernten so die einzelnen Produktionsschritte am Beispiel ihres herzustellenden Objekts kennen und bekamen mehr Verständnis für die einzelnen Bereiche. Projektmanagement, Teamarbeit, Dokumentation und Präsentation waren wichtige Arbeitstechniken, die im Projekt vermittelt wurden.

Um dieser ganzheitlichen Art der Qualifizierung den angemessenen Raum zu geben, wurden Patenbetriebe gesucht, die sich mitverantwortlich für ein Objekt und das entsprechende Team zeigten. So lernten auch die Betriebe die Teilnehmer mit ihren vielfältigen Fähigkeiten kennen.

Letztlich durchlief jeder einzelne Teilnehmer seine ganz eigene Entwicklung und für fast alle hat sich gezeigt: Es gibt immer eine andere Möglichkeit.

www.landkreis-leer.de

Aktionswoche Ausbildung – Erfolgreiche Präventionsarbeit, um Leistungsbezug zu vermeiden

Landkreis Fulda

Die Aktionswoche Ausbildung – eine Art dezentrale Bildungsmesse – soll direkte Kontakte zwischen Schülerinnen und Schülern, Betrieben und Institutionen herstellen und Unternehmen für den Fachkräftemangel sensibilisieren. Junge Menschen bekommen die Möglichkeit, Berufe aus erster Hand kennen zu lernen und sich umfassend um alle Themen rund um die Ausbildung zu informieren.

Das Informationsangebot richtet sich aber ebenfalls an Eltern sowie Lehrer als die entscheidenden Multiplikatoren im Berufswahlprozess. Im Fokus stehen betriebliche Angebote der regionalen Wirtschaft und des Handwerks. Unternehmen, Schulen, kooperierende Institutionen haben ihre Räumlichkeiten für die Aktionswoche Ausbildung zur Verfügung gestellt.



In der Bildungsregion Ostthessen startete unter der Federführung des Landkreises Fulda als optierende Kommune die zweite Aktionswoche Ausbildung. Weit über 100 Angebote, die in Betrieben, Schulen oder Partnerinstitutionen vor Ort angeboten wurden, spiegeln das außerordentliche Engagement der regionalen Wirtschaft in der Ausbildung wider.

Die Wirtschaftsregion Fulda zeichnet sich durch eine vitale Vielfalt aus. Ausbildungsbetriebe, berufliche Schulen, Bildungsträger und Berufsakademien belegen das mit ihrem Engagement im Rahmen dieser dezentralen Bildungsmesse eindrucksvoll und bieten zahlreiche Informationen – von der

Vorbereitung der Berufswahl bis zur Vorstellung der Ausbildungsberufe.

Der Weg in die Berufswelt ist für viele Jugendliche mit Herausforderungen und auch mit Umwegen verbunden. Insbesondere sind hier die Jugendlichen, die selbst oder mit einer Bedarfsgemeinschaft im Leistungsbezug des SGB II stehen, betroffen.

Im Sinne der Präventionsarbeit engagiert sich der Landkreis Fulda im Feld der Berufsvorbereitung und der Jugendberufshilfe, um Leistungsbezug bei jungen Menschen nach Möglichkeit von vornherein zu verhindern. Schülerinnen und Schüler werden in der Schule sowohl durch ihre Lehrer, aber auch durch die vom Landkreis Fulda beschäftigten Arbeitscoaches auf die Aktionswoche Ausbildung vorbereitet, um für alle Beteiligten eine möglichst hohe Effizienz zu erreichen.

Der sich abzeichnende Fachkräftemangel, der in einigen Branchen schon deutlich spürbar ist, ist Beweggrund, dass der Landkreis mit seinen regionalen Arbeitsmarktpartnern differenzierte Angebote einleiten muss, um diesem zu begegnen.

Auch im Landkreis Fulda ist die Anzahl der Schulabgänger rückläufig, so dass die Nachwuchsgewinnung für die heimischen Betriebe zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Weit über 1.000 Jugendliche nutzten die Angebote der Aktionswoche Ausbildung. Insbesondere Jugendliche aus den Schulformen der Haupt- und Realschulen sowie der Förderschulen.

Hierbei hat der Landkreis als Optionskommune erneut seine Rolle und Funktion wahrgenommen und regionale Arbeitsmarktpolitik erfolgreich mit kommunaler Daseinsvorsorge verbunden.

www.landkreis-fulda.de

Information ist alles

Main-Kinzig-Kreis

Im Rahmen einer effektiven Hilfestellung fokussiert der Main-Kinzig-Kreis mit seiner Anstalt des öffentlichen Rechts (Kommunales Center für Arbeit - KCA) stark die Thematik „Zugangssteuerung“.

In Anbetracht einer großen Ressourcenbindung im Rahmen des Antragsverfahrens und der Tatsache, dass in den letzten Jahren durchschnittlich rd. 35% der dort eingehenden Anträge zu einer Ablehnung geführt haben, hat sich das KCA mit den Hintergründen und Veränderungsmöglichkeiten zu diesem Teilprozess intensiv beschäftigt.

Es hat sich herausgestellt, dass vielfach Uninformiertheit der Antragsteller und/oder Nichtnutzung vorrangiger Ansprüche durch diese zu einer erfolglosen Antragstellung führt.

Deshalb hat man sich im Main-Kinzig-Kreis gefragt, ob und wie eine Optimierung herbeigeführt werden kann und von der Überzeugung leiten lassen, dass sinnvolle, dem Menschen zugewandte und zielgerichtete Unterstützung und Beratung bereits vor Antragstellung beginnen müssen.

Natürlich wurde dabei nicht die Absicht verfolgt, Menschen von der Inanspruchnahme von Leistungen nach dem SGB II abzuhalten, sondern vielmehr alle möglichen Hilfestellungen und sinnvollen Alternativen aufzuzeigen und damit für die hilfesuchenden Bürger bereits ab Erstkontakt mit dem KCA eine erstrebenswerte Alternative zu begründen.

Ziel: Durch noch bessere Informationen, Aufzeigen von Alternativen und aktive Beratung gerade im Hinblick auf Arbeitsstellen, Förderleistungen und vorrangige – den Menschen besser stellende – Leistungen erfolglose Antragstellung auf SGB II-Leistungen vermeiden.

Offensichtlich ist, dass die Bürgerinnen und Bürger alle für sie relevanten Leistungen und Regelungen nicht kennen und somit nicht sinnvoll nutzen können.

Der Main-Kinzig-Kreis wird daher durch sein KCA zukünftig folgende Veränderungen/Ergänzungen vornehmen:

- Schriftliche Informationen zum Antrag werden erweitert (u.a. mit Darstellung des Hilfeprozesses und offensivem Umgang mit Sofort-Aktivierungsangeboten) und mit einer Musterberechnung der monatlichen SGB II-Leistungen ergänzt. Der „Antragsinteressent“ kann dadurch selbst einschätzen, ob Leistungsanspruch bestehen könnte und sich ein Antrag „lohnt“.
- Eine Erstberatung erfolgt nicht erst bei Antragsabgabe, sondern bereits bei Antragsabgabe.

- Offene Informationstage (beispielsweise zu Vorrangigkeit von Ansprüchen, Netzwerken, Bewerbungsinitiativen) für Interessenten werden durchgeführt.

- Frühzeitigen Austausch mit/über Bezieher von Arbeitslosengeld I (ALG I) in Kooperation mit der örtlichen Agentur für Arbeit pflegen.

Zum letzten Punkt ist vermeintlich klar, dass die Optionskommune im Regelfall den ALG I-Bezieher vor SGB II-Antragstellung nicht kennt und deshalb auch schwerlich präventiv agieren kann.

Was initiiert der Main-Kinzig-Kreis konkret, um diese Situation aufzubrechen?

Hierzu bedarf es einer Zusammenarbeit, eines Zusammenwirkens aller Beteiligten. Sobald sich abzeichnet, dass ein Bezieher von ALG I trotz aller Eigenbemühungen und den Aktivitäten der Agentur für Arbeit keine Beschäftigung finden kann, findet ein gemeinsames Gespräch zwischen dem potentiellen Antragsteller, dem Arbeitsvermittler der Arbeitsagentur und dem im Falle der SGB II-Leistungsgewährung zuständigen Fallmanager (Optionskommune) statt.

Dabei werden nicht nur die bisherigen Bemühungen und Beratungen reflektiert, gewährte Eingliederungsleistungen und deren Wirksamkeit besprochen, sondern gerade auch das Angebot unterbreitet, bereits frühzeitig zu prüfen, ob bei Auslaufen des ALG I-Leistungsanspruchs überhaupt ein SGB II-Anspruch besteht.

Im günstigsten Fall dienen die Ergebnisse aus den konstruktiven und zielgerichteten Gesprächen dazu, noch während des Bezugs von ALG I eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden oder zumindest die Dauer des anstehenden ALG II-Bezugs durch sofortige Nutzung aller Vorerfahrungen erheblich zu verkürzen.

Weiterhin können durch das vorzeitige gründliche, fachlich fundierte Gespräch vorrangige Leistungsansprüche aufgedeckt oder aber der Nichtanspruch auf SGB II-Leistung festgestellt und dadurch die formale Antragstellung auf Leistungen nach dem SGB II überflüssig gemacht werden.

Da seit Beginn des Jahres 2010 (zeitversetzte Auswirkungen der Wirtschaftskrise) monatlich rd. 25% aller Neuanträge des KCA auf vorherige ALG I-Bezieher zurückzuführen sind, deren ALG I-Leistung ausgelaufen ist, und eine nicht unerhebliche Anzahl zu keiner Antragsbewilligung führt, verspricht man sich durch den veränderten Personal- und vorzeitigen Beratungseinsatz eine spürbare Verringerung der Neuantragszahlen.

Auf Folgendes ist noch hinzuweisen: Beratung ist auch aktive Netzwerkarbeit! Vielfach informieren sich Bürgerinnen und Bürger in direkter Wohnortsnähe bei sozialen Einrichtungen, Stadtteilläden usw., bevor sie den Schritt zur Beantragung von SGB II-Leistungen vollziehen.

Der aktive Kontakt des Fallmanagements zu den Netzwerkpartnern im jeweiligen Sozialraum wird im Main-Kinzig-Kreis dazu genutzt, Hilfsangebote und Unterstützungsleistungen direkt vor Ort präsent werden zu lassen.

In vielen Fällen scheitert eine mögliche Arbeitsaufnahme an leicht oder gemeinsam leicht zu regelnden Sachverhalten. Eine unvollständige Bewerbungsmappe oder fehlende Vorstellung über die Organisation von Kinderbetreuung verhindern zum Beispiel häufig eine greifbare Integration in eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung.

Das KCA bietet seinen Netzwerkpartnern daher seine Kompetenz an, um in dortigen Veranstaltungen über die vielfältigen, bunten Angebote der Optionskommune Main-Kinzig-Kreis zu informieren.

Es steht fest, dass SGB II-Träger ihre Angebote und Kompetenzen stärker öffnen müssen und kreatives Denken über die eigenen Grenzen hinaus zwingend erforderlich ist, um für die Zukunft zielgerichtete Lösungen für die verschiedensten Fragestellungen parat zu haben.

www.mkk.de

Initiative „NullProzent Jugendarbeitslosigkeit“ – Erfolg durch Präventionsarbeit Landkreis St. Wendel

Der Landkreis St. Wendel hat vor einigen Jahren die ambitionierte Initiative „NullProzent Jugendarbeitslosigkeit“ gestartet. Ziel ist dabei die langfristige Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im Bereich des SGB II sowie die nachhaltige Reduzierung der Hilfebedürftigkeit in dieser Altersgruppe. Mittlerweile liegt die Arbeitslosenquote bei nur noch 0,36%. Die Zahl der Leistungsberechtigten unter 25 Jahren konnte seit 2006 um ein Drittel reduziert werden.

Nach der Maxime „Der Langzeitarbeitslosigkeit den Nachwuchs entziehen“ widmet sich der Landkreis St. Wendel in besonderem Maße der Altersgruppe der unter 25jährigen, setzt dabei aber bewusst eigene Schwerpunkte bei der Präventionsarbeit. Bereits vor der Hartz IV-Reform wurde mit der „St. Wendeler Jugendberufshilfe“ ein Netzwerk von Jugendkoordinatoren und sozialpädagogisch begleiteten Schulklassen aufgebaut, das heute in die Kommunale Arbeitsförderung als für das SGB II verantwortliche Verwaltungseinheit eingebettet ist.

Das Hilfesystem unterstützt durch intensive Betreuung Jugendliche dabei, die Zugangsbarrieren zu Ausbildung und Arbeitsmarkt zu überwinden und die Integrationschancen zu verbessern. Zur Zielgruppe gehören ausdrücklich nicht nur Jugendliche, die Arbeitslosengeld II beziehen, sondern alle Schülerinnen und Schüler im Landkreis, bei denen am Übergang Schule-Beruf Probleme entstehen.

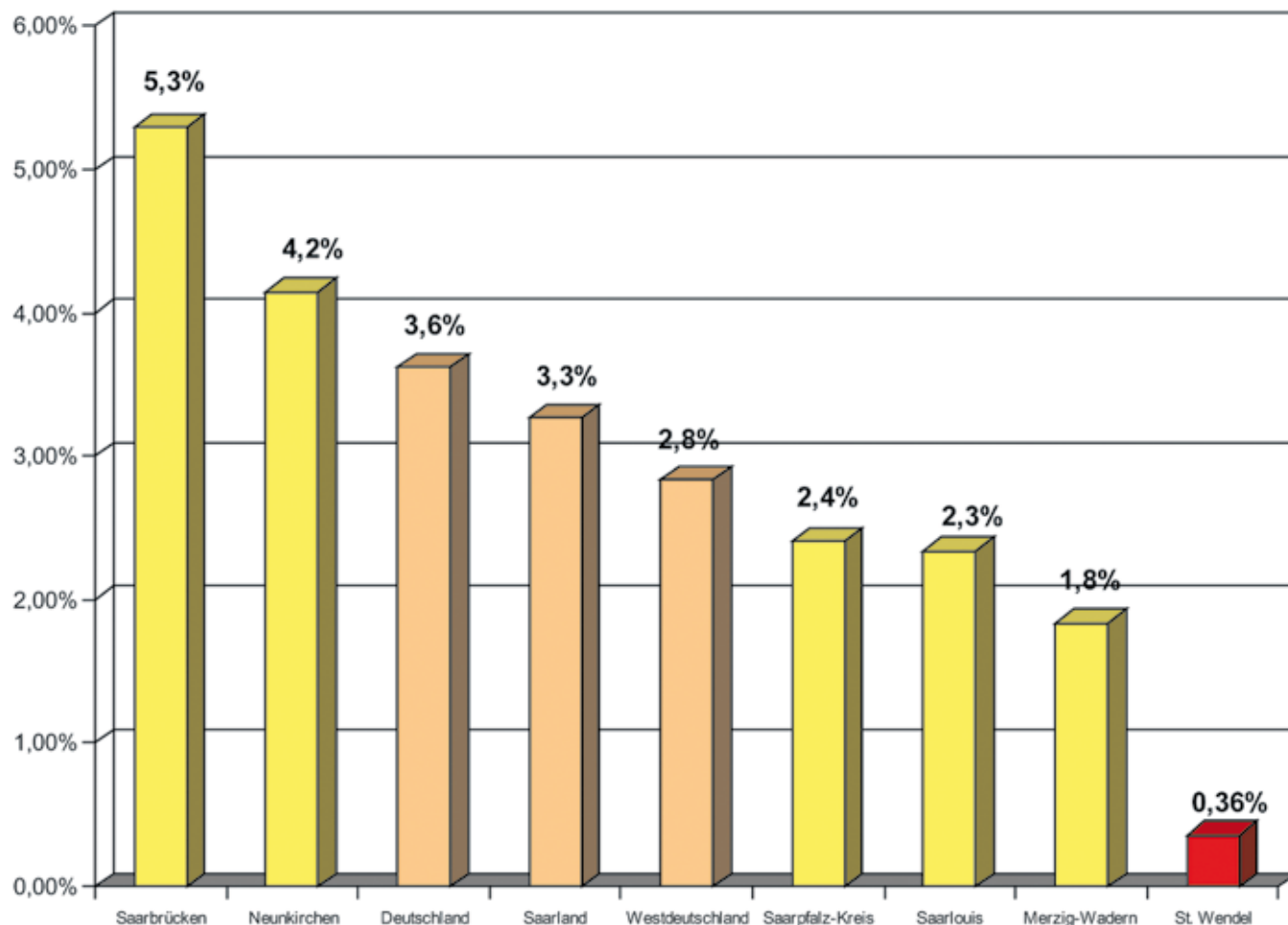
Im Rahmen der aufsuchenden Arbeit erfolgt in Absprache mit den Lehrkräften der allgemeinbildenden Schulen eine

flächendeckende Erfassung aller Schüler mit einer solchen Übergangsproblematik. Im weiterführenden Hilfesystem stehen sechs sozialpädagogisch begleitete Modellklassen in Form von Werkstatt- und Produktionsschule sowie des Dualisierten Berufsgrundbildungsjahr/Berufsgrundschuljahr bereit. Die theoretischen Inhalte der Schulformen werden auf das Wesentliche beschränkt, im Gegenzug erfolgt eine Erhöhung der betrieblichen Praxisanteile und eine sozialpädagogische Stabilisierung der jungen Menschen über mehrere Jahre hinweg.

Mit der Jugendberufshilfe werden fast 50% der Schülerinnen und Schüler des Dualisierten BGJ direkt nach der Schule in eine duale Ausbildung vermittelt. Insgesamt erhalten so jährlich 60 junge Menschen einen Ausbildungsplatz. Über 80% der Jugendlichen der Produktionsschule, die zum Hauptschulabschluss angemeldet werden, bestehen die Prüfung.

Nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung hatte der Landkreis St. Wendel 2009 den geringsten Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss im Saarland und lag auch weit unter dem Durchschnitt von Baden-Württemberg, das in der Studie als das Bundesland mit den besten Werten identifiziert wurde.

Das regionale Übergangsmanagement setzt seit 2010 zusätzlich auf eine Weiterentwicklung der Strukturen durch bessere Vernetzung von Kommune (SGB II und SGB VIII), Arbeitsagentur und Schule. Durch einen lokalen Abstimmung



Arbeitslosenquoten saarl. Kreise U 25 SGB II im März 11- Quelle: BA

mungsprozess und gemeinsame Fallkonferenzen werden Mehrfachstrukturen verhindert und nachhaltige, verlässliche Beratungsstrukturen entwickelt. Flankiert wird die Präventionsarbeit im Bereich der klassischen Eingliederungshilfen des SGB II durch das Programm „Perspektiven“, mit dem das System der Qualifizierungsmaßnahmen weiter optimiert wurde.

Mittels des Ausbildungsfördervereins des Landkreises konnten gemeinsam mit Unternehmen und Gemeinden in den vergangenen Jahren mehr als 350 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in gewerblichen und kaufmännischen Berufsbildern für benachteiligte Jugendliche geschaffen werden.

Insgesamt sank die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen unter 25 Jahren im Bereich SGB II von über 200 im Jahr 2006 auf nunmehr noch 18 Arbeitslose im März 2011. Die Arbeitslosenquote für SGB II-Jugendliche ist damit von 2,9% auf 0,36% zurückgegangen. Damit liegt St. Wendel im Ranking der 412 Kreise und kreisfreien Städte bundesweit auf Platz 13 und ist die drittbeste Optionskommune bei dieser Kennzahl.

Gleichzeitig ist es gelungen, die Zahl der erwerbsfähigen Hartz IV-Berechtigten unter 25 Jahren seit 2006 um ein Drittel von 750 auf 500 Jugendliche ganz besonders stark zu verringern.

Landrat *Udo Recktenwald* zeigt sich mit den Ergebnissen der NullProzent-Initiative zufrieden: „Solche Spitzenwerte bei der Jugendarbeitslosigkeit kann kein Jobcenter in unserer Region vorweisen. Der Rückgang bei den Jugendlichen ist mehr als doppelt so stark ausgeprägt wie bei den erwerbsfähigen Personen insgesamt. Das ist auch das Ergebnis einer jahrelangen nachhaltigen Präventionsarbeit, die schon in den Schulen ansetzt, bevor ein Kind in Hartz IV fällt.“

www.landkreis-st-wendel.de

Initiative „0% Jugendarbeitslosigkeit“ Bodenseekreis



Im Rahmen der Initiative „0% Jugendarbeitslosigkeit“ hat der Bodenseekreis gemeinsam mit regionalen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung Strukturen für ein regionales Übergangsmanagement aufgebaut, das jungen Menschen einen reibungslosen Übergang ins Beschäftigungsleben ermöglichen soll.

„Könnte man die ganze Nation auf Kur schicken, dann wüsste man jetzt, wohin die Reise gehen muss: An den Bodensee – zu den glücklichsten Menschen Deutschlands. Zu Menschen, die kaum Angst vor Arbeitslosigkeit haben“.

So beginnt der Stern-Artikel vom 27.4.2006 und bezieht sich auf die größte Umfrage zu der Lebenssituation in Deutschland, der sog. „Perspektive Deutschland“, an der über 620.000 Menschen teilgenommen haben. Von den 117 Regionen Deutschlands rangiert dabei die Region Bodensee/Oberschwaben an der Spitze auf Platz 1!

Proaktives Handeln, bevor „das Kind in den Brunnen gefallen ist“, mehr in die Prävention und weniger in Reparaturmaßnahmen zu investieren, sind eindeutige Erkenntnisse, die der Landkreis insbesondere bei der Betreuung der langzeitarbeitslosen Jugendlichen gewinnen konnte.

Um jungen Menschen daher rechtzeitig den Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu ebnen, hat der Bodenseekreis bereits im Jahre 2006 die Initiative „Null Prozent Jugendarbeitslosigkeit im Bodenseekreis – gerade hier!“ ins Leben gerufen.

Ziel ist es, Strukturen für ein regionales Übergangsmanagement aufzubauen, das jungen Menschen einen reibungslosen Übergang ins Beschäftigungsleben ermöglichen soll.

Um dieses Ziel erreichen zu können, sind verlässliche Partner gefragt. Unter Koordination des Landratsamts Bodenseekreis hat die Initiative hierfür Partner aus Schulen, Wirtschaft, Politik, Bildung, Verwaltung und bürgerschaftlichem Engagement gewonnen.

Im Kern unterstützt die Initiative „0% Jugendarbeitslosigkeit“ den Übergang Schule-Beruf mit Projekten zur Förderung der Berufsorientierung, Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz in Haupt- und Förderschulen.

Beispielsweise hat die Initiative bei der Realisierung des Projekts „Schülerfirmen“ an der Förderschule Janusz-Korczak in Überlingen unterstützend mitgewirkt. Durch praktisches Lernen unter Marktbedingungen sollen Selbstbewusstsein, Eigenständigkeit und Lernmotivation gefördert, schulische Leistungen verbessert sowie Schülerinnen und Schüler auf die Berufsausbildung vorbereitet werden.

Nach Beendigung der Schulzeit wird der Blick auf die Schnittstelle zu den Ausbildungsbetrieben gerichtet. Unternehmen im gesamten Bodenseekreis unterstützen das Projekt von Anfang an und haben schnell erkannt, dass auch sie von der umfassenden Betreuung der Jugendlichen profitieren. So konnte die Initiative Modellprojekte mit den Firmen ZF und MTU auf den Weg bringen. Auszubildende geben in den Schulen Tipps zum Berufsstart und Schüler erleben die Arbeit in einer Lehrlingswerkstatt.

Akteure der Wirtschaft geben ihre Erfahrungen aber auch im Rahmen des Bürgerschaftlichen Engagements, zum Beispiel in Service-Clubs, weiter. Im Projekt „Erfolgreicher Übergang Schule – Beruf“ in Anlehnung an die Initiative übernehmen beispielsweise Mitglieder des Rotary Club Markdorf Patenschaften für benachteiligte Hauptschüler der 8. und 9. Klasse und geben Hilfestellung außerhalb und innerhalb von Familie und Schule.

Die Initiative kann auf einen erfolgreichen Weg zurückblicken, der an den verschiedenen Stationen des Übergangs Schule-Beruf ansetzt und den es weiterzuverfolgen gilt. Denn mittlerweile kann der Bodenseekreis mit die niedrigste Arbeitslosenquote bei den unter 25jährigen in Deutschland vorweisen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wurde im August 2009 daher die Stiftung „Perspektive Jugend Bodenseekreis“ gegründet. Mit ihr soll eine öffentlichkeitswirksame Form der Fortführung der Initiative garantiert werden. Hierfür hat die Stiftung Repräsentanten der regionalen Wirtschaft, Politik, Bildung und Verwaltung gewonnen.

„Hier wird Wirtschaftsförderung in einzigartiger Weise betrieben, denn im Fokus aller Bemühungen stehen die Jugendlichen des Bodenseekreises und um sie zu unterstützen und ihnen beim Einstieg in das Berufsleben zu helfen, wurde ein umfassendes Netzwerk aus Verwaltung, Wirtschaft und Politik geschaffen, das höchsten Respekt verdient“, so Landrat *Lothar Wölfl*. Er ist sehr beeindruckt, was sich aus der anfänglichen Idee heraus alles entwickelt hat und hat auch den Vorsitz der Stiftung übernommen.

www.geradehier.de

Vermittlung, Bildung und Prävention unter einem Dach

MaßArbeit, Landkreis Osnabrück



Ob ein Mensch Arbeit findet, hängt von vielen Faktoren ab. Einige Weichen werden in der Schulzeit gestellt, andere Hürden tun sich beim Übergang zwischen Schule und Berufswelt auf. Die MaßArbeit trägt dieser Realität Rechnung: Sie bündelt unter ihrem Dach neben einer starken Arbeitsvermittlung auch die Bereiche Bildungskoordination, das Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ sowie die Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe.

Dieser Ansatz nimmt nicht nur den einzelnen Langzeitarbeitslosen in den Blick, sondern ganze Familien und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. Durch frühe Unterstützung verhindert die MaßArbeit häufig, dass die Betroffenen arbeitslos werden und Sozialleistungen beziehen müssen. Möglich ist dieses Modell der kommunalen Vernetzung von Bildung, Prävention und Integration durch einen breiten politischen Konsens im Landkreis Osnabrück.

Das Bundesprojekt „Lernen vor Ort“ sowie die Bildungskoordination kümmern sich in enger Abstimmung mit den kreisangehörigen Städten, Samtgemeinden und Gemeinden um Familienbildung/Elternarbeit, Bildungsübergänge und Arbeitsmarkt/Qualifizierung. Ziel ist es, gemeinsam mit weiteren Akteuren im Bildungsbereich alle Kinder im Landkreis bestmöglich auf ihrem Bildungsweg zu unterstützen.

Fünf Bildungsbüros im Landkreis sorgen für einen intensiven Erfahrungsaustausch der kreisangehörigen Kommunen. Über eine enge Zusammenarbeit mit den Kindergärten und Schulen vor Ort gelingt es außerdem, auch bildungsferne Familien mit den Angeboten zu erreichen. Hinzu kommt ein systematisches, regionales Arbeitsmarkt-Monitoring: Es liefert aktuelle Informationen, wie sich der regionale Arbeitsmarkt entwickelt und welche Anforderungen an Qualifizierung und Personal bestehen.

Die soziale Entwicklung und Stabilisierung junger Menschen, Hilfen zur Integration in Schule, Ausbildung und Beruf sowie berufliche Qualifizierung sind die wesentlichen Arbeitsberei-

che der Jugendsozialarbeit - immer in enger Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Trägern. Handlungsschwerpunkte sind u.a. die Arbeit mit Schulverweigerern sowie die Gestaltung des Überganges in Ausbildung und Beruf, v.a. aber auch die direkte Vermittlung in betriebliche Ausbildung. Dabei übernimmt die Jugendsozialarbeit eine Lotsenfunktion für junge Menschen, die sich oft nur schwer im Übergangssystem zurecht finden. Ein engmaschiges Netz von Hilfen unterstützt sie beim Nachholen von Qualifikationen, stärkt jedoch auch Motivation und Persönlichkeit.

Die Jugendberufshilfe ist eng mit der kommunalen Arbeitsvermittlung verzahnt. Ihre Maxime lautet: Jeder junge Mensch ist vermittelbar – Ziel ist die betriebliche Ausbildung. Unabhängig davon, ob Eltern Arbeitslosengeld II beziehen, können sich benachteiligte junge Menschen im Alter von 15 bis 27 Jahren von der MaßArbeit beraten lassen. Hier zahlt sich aus, dass die Mitarbeiter der MaßArbeit die Jugendlichen bereits im Zuge von Projekttagen in der 9. Klasse kennen lernen und anschließend eine weitere Begleitung anbieten.

Durch eine intensive Beratung macht sich die Jugendberufshilfe zunächst ein Bild der Bewerber und vereinbart mit ihnen sofort ein Angebot. Bei Bedarf durchlaufen die jungen Menschen vor einer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt zunächst eine Qualifizierung oder nehmen das Jugendcoaching in Anspruch. Entscheidend für den Erfolg ist die enge Kooperation mit Betrieben und Bildungsträgern. Gemeinsam mit ihnen bietet die Jugendberufshilfe eine Reihe von Bausteinen an, die den Weg in Ausbildung und Beruf ebnen. So kann sich die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen sehen lassen: Sie lag im Jahresdurchschnitt 2010 bei 0,2% und ist auf Bundesebene mit rund 3,7% deutlich höher.

Kerngeschäft der MaßArbeit aber ist und bleibt die dauerhafte Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den ersten Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt stehen dabei Beratung, Erstprofilung und Arbeitsvermittlung. Mit dem ArbeitgeberService arbeitet ein Team der MaßArbeit als Dienstleister direkt mit den Unternehmen zusammen. Doch viele Arbeitsuchende müssen zunächst auf das breite System von Unterstützungsangeboten und Qualifizierungen zurückgreifen, um dem Bedarf des Arbeitsmarktes wieder gerecht zu werden. Zunehmend beschäftigt auch der wachsende Fachkräftemangel in den Betrieben die Vermittler der MaßArbeit. Der konjunkturelle Aufschwung sowie der demografische Wandel führen dazu, dass sich immer mehr Betriebe für Langzeitarbeitslose interessieren - wenn sie für ihre betrieblichen Anforderungen qualifiziert werden können. Eine Chance, die die MaßArbeit gezielt ergreift.

www.massarbeit.de

Jobcenter und Jugendamt arbeiten Hand in Hand

Landkreis Grafschaft Bentheim

Aus den gesetzlichen Vorgaben der Arbeitsbereiche SGB II und SGB VIII ergeben sich vielfältige gemeinsame Schnittmengen und Berührungspunkte. In vielen Fällen werden Familien aus beiden Arbeitsbereichen heraus betreut. Gemeinsam ist beiden die Zielsetzung, Chancen für die heranwachsende Generation zu erarbeiten und zu unterstützen. Gemäß § 18 SGB II sowie § 81 SGB VIII besteht die Verpflichtung zur Zusammenarbeit für beide Einrichtungen.

Um dem gemeinsamen Ziel der Chancenverbesserung gerecht zu werden, haben das Jobcenter und die Jugendämter im Landkreis Grafschaft Bentheim seit Inkrafttreten des SGB II am 1.1.2005 eine beispielhaft gute Partnerschaft etabliert. Während die Beziehungen mit dem Jugendamt des Landkreises bereits über interne Absprachen und Regelungen ausgestaltet waren, wurde die Gemeinschaftsarbeit mit dem Jugendamt der Stadt Nordhorn in eine Kooperationsvereinbarung gegossen. Das sind die Inhalte:

Gegenseitiger Informationsaustausch

Beide Institutionen tauschen nicht nur relevante Entwicklungen in Einzelfällen – unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen – aus, sondern informieren sich auch über allgemeine Handlungsstrategien und den jeweiligen Leistungskatalog. In den Einzelfällen werden z.B. Informationen über eine drohende Sperre der Energieversorgung in Familien mit minderjährigen Kindern oder Erkenntnisse über einen drohenden Ausbildungsabbruch weitergegeben. Eine rechtzeitige Intervention der Partnerinstitution kann häufig negative Entwicklungen vermeiden oder zumindest abfedern. Außerdem unterstützen die Jugendämter das Jobcenter bei der Entscheidung über die Zustimmung zu einem Auszug der unter 25-jährigen aus der elterlichen Wohnung, indem sie ihre Sichtweise einbringen.

Gemeinsame Leistungsplanung

In sensiblen Einzelfällen führen beide Einrichtungen gemeinsam eine Fallkonferenz bzw. ein Hilfeplangespräch durch, um die Leistungen und Forderungen an die Bedarfsgemeinschaft / Familie miteinander abzustimmen. Eine abgestimmte Planung ist z.B. dann von besonderer Bedeutung, wenn dem Jugendamt aus Kindeswohlbetrachtung eine elterliche Kinderbetreuung angezeigt erscheint und das Jobcenter – womöglich ohne Kenntnis darüber – eine Arbeitsmarkttaktivierung des Elternteils fordern möchte. Deshalb hat die Leistungsplanung des Jugendamtes im Zweifel Vorrang vor der Planung des Jobcenters.

Ein gutes Beispiel für die gemeinsame Leistungsplanung ist die Zusteuerung von Leistungsberechtigten zum Projekt Bürgerarbeit. In Abstimmung mit den Jugendämtern werden insbesondere auch Elternteile aus Familien ausgewählt, für deren soziale Situation eine Tagesstruktur hilfreich ist. So

wird mit diesem Projekt nicht nur die Integration der Eltern angestrebt, sondern auch eine verbesserte soziale Situation der Kinder in den Bedarfsgemeinschaften.

Runder Tisch

Jobcenter und Jugendämter treffen sich auf der Arbeitsebene regelmäßig zu einem Informationsaustausch und mit dem Ziel, Verfahrensweisen und Abstimmungsprozesse weiter zu optimieren. Darüber hinaus entwickelt der Runde Tisch Ideen für ganzheitliche Maßnahmen und Handlungsansätze.

Für die von Jobcenter und Jugendämtern gemeinsam zu betreuende Gruppe der Alleinerziehenden wird der Landkreis Grafschaft Bentheim ab Sommer im Rahmen des ESF-finanzierten Bundesprojektes „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ organisationsbergreifend Leitlinien entwickeln und gemeinsame Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Einrichtungen durchführen. Der Antrag wurde gemeinsam mit den Jugendämtern und den Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Grafschaft Bentheim und der Stadt Nordhorn erarbeitet. Ziel ist es, noch vorhandene klassische Geschlechter-Rollenbilder, also die gläsernen „Denkschranken“ aufzubrechen.

Die Umsetzung des Bildungs- und Teilhabepaketes beinhaltet gesetzlich normiert einen Paradigmenwechsel im SGB II. Mit den Regelungen des § 28 SGB II stehen nun auch die Kinder in den Bedarfsgemeinschaften und ihre Chancen im Mittelpunkt. Eine Überlegung, die der Landkreis Grafschaft Bentheim bereits 2010 in den Mittelpunkt eines gemeinsamen Projektes „In der Schule gut ankommen“ mit dem Jugendamt gestellt hat. Gemeinsam haben Mitarbeiter des Jobcenters und Mitarbeiter des Jugendamtes Kontakt mit Familien aufgenommen, deren Kinder im Sommer 2010 eingeschult wurden. Das Ziel der Gespräche und Treffen mit den Familien bestand darin, die Familien auf die Herausforderungen des Schulbesuches sowie die Verpflichtungen und Aufgaben der Eltern in diesem Zusammenhang vorzubereiten und auf die bestehenden Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen, um damit die Wahrnehmung zu erleichtern. Das Projekt soll auch 2011 fortgesetzt werden. Die Realisierung der Angebote von Bildung und Teilhabe werden in enger Abstimmung miteinander erarbeitet.

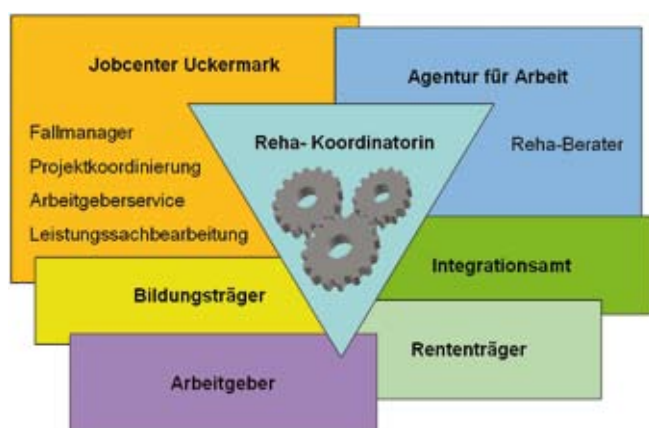
In einer relativ guten Arbeitsmarktsituation bieten diese Aktivitäten die Chance, die Kette der Hilfebedürftigkeit zu durchbrechen.

www.grafschaft-bentheim.de

Rehabilitation und Teilhabe erfolgreich koordiniert

Landkreis Uckermark

Die Integration von Menschen mit Behinderungen stellt eine besondere Herausforderung dar. Zum einen bedarf es einer entsprechenden Sensibilität beim Umgang mit den Kunden und zum anderen eines guten Schnittstellenmanagements, denn eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und weiteren Partnern ist in Reha-Fragen unerlässlich. Um dieser besonderen Herausforderung gerecht zu werden, hat der Landkreis Uckermark seit Bestehen der Option ein gut verknüpftes Netz zur Integration schwerbehinderter Menschen entwickelt. Darüber hinaus hat er dem Fallmanagement eine zentral arbeitende Koordinatorin für Reha-Fragen zur Seite gestellt. Sie berät und unterstützt das Fallmanagement und stellt gleichzeitig die Rückkoppelung zur Agentur für Arbeit sowie zu den anderen Netzwerkpartnern sicher. Mithin macht sie die Schnittstelle aus.



Schnittstellenmanagement

Zur Wiedereingliederung der Rehabilitanden und schwerbehinderter Leistungsberechtigter erstellt die Agentur für Arbeit Eingliederungsvorschläge, die dem Jobcenter Uckermark übermittelt werden. Innerhalb von drei Wochen ist über die Leistung zur beruflichen Teilhabe zu entscheiden. Die Integrationsverantwortung obliegt dem Jobcenter Uckermark, welches über den Eingliederungsprozess wacht und den Kontakt zum Kunden aufrecht hält.

Hier setzt die Arbeit der Reha-Koordinatorin ein. Sie vermittelt zwischen allen beteiligten Parteien, die an der Integration von Schwerbehinderten sowie Rehabilitanden mitwirken und stellt somit einen reibungslosen Prozessverlauf sicher. Sie steht den Fallmanagern beratend zur Seite und bietet nachfragenden Kunden individuelle Gesprächsmöglichkeiten.

Darüber hinaus sensibilisiert sie den Arbeitgeberservice für die spezifischen Probleme Schwerbehinderter bei der Beschäftigungsaufnahme. Sie sorgt für Chancengleichheit bei der Vermittlungstätigkeit und stellt sicher, dass bei der Besetzung von versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen den behinderten Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung ihrer

körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit der geeignete Arbeitsplatz angeboten wird.

Netzwerkarbeit

Eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherung und dem Integrationsfachdienst ermöglicht Abstimmungen auf kurzem Weg. In regelmäßigen Abständen findet der gemeinsame Erfahrungsaustausch statt. Im Rahmen des Erfahrungsaustauschs werden Daten abgeglichen, um den Verbleib geförderter Kunden zu klären und in der Folge Prozesse zu optimieren. Integrationsstrategien werden entsprechend der zur Verfügung stehenden Eingliederungsinstrumente diskutiert und passgenau abgestimmt. Die zielgerichtete Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst hat zu nicht unbeachtlichen Erfolgen bei der Vermittlung von behinderten Leistungsberechtigten geführt.

Fallkonferenz

Für den Bereich der Jugendlichen unter 25 Jahren, die eine Reha-Berufsvorbereitung absolvieren, haben sich gemeinsame Reha-Fachgespräche mit dem Träger der Maßnahme, der Agentur für Arbeit und dem Vertreter des Jobcenters bewährt. Informationen zum Lern- und Arbeitsverhalten im Beisein des Jugendlichen werden ausgetauscht. Aus diesen Gesprächen gewinnt die Reha-Koordinatorin frühzeitig Kenntnisse zum individuellen Entwicklungsstand des Betroffenen und kann somit rechtzeitig auf die Entwicklung einer passgenauen Integrationsstrategie hinwirken.

In regelmäßigen Fallkonferenzen werden fallspezifische Entscheidungen auch übergreifend getroffen. Trägerbetreuer aus dem Bereich des Fallmanagement werden in die weitere Eingliederungsstrategie zur Berufswunschwahl eingebunden. Daraus ergeben sich Planungsansätze für das Jobcenter und mögliche Schnittstellenprobleme können vermieden werden. Außerdem wird frühzeitig und dauerhaft ein Kontakt zu dem Jugendlichen hergestellt.

Aktivierungs- und Integrationserfolge

Der Erfolg des Schnittstellenmanagements der Reha-Koordinatorin wird auch anhand der Aktivierungs- und Integrationszahlen deutlich. In den zurückliegenden Jahren konnten diese kontinuierlich erhöht werden. Durch gezielte Fortbildung werden die Eingliederungsaussichten für behinderte Menschen in Kooperation mit den Berufsförderwerken und Lehrinstituten verbessert.

Wurden im Jahr 2008 144 Eingliederungsleistungen für Schwerbehinderte und Rehabilitanden erbracht, waren es im Jahr 2010 bereits 207 Eingliederungen.

www.uckermark.de

Kurze Wege zum Erfolg

Die Einbindung des JobCenters im Rheingau-Taunus-Kreis



Optimierte Schnittstellenlösungen unter Einbeziehung aller Akteure in einer Kommunalverwaltung sind ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

In seiner Organisationsstruktur hat der Rheingau-Taunus-Kreis die Wahrnehmung seiner Aufgaben vier Fachbereichen zugeordnet, denen themenspezifische Fachdienste unterstellt sind. Insgesamt sieben Dezernent/-innen begleiten die sach- und fachgerechte Umsetzung des Tätigkeitsspektrums. Verantwortlich an der Kreisspitze stehen der Landrat des Rheingau-Taunus-Kreises sowie die Erste Kreisbeigeordnete.

Der Landrat lädt in regelmäßigem Turnus von acht Wochen zur Steuergruppensitzung ein, der relevante Vertreter/-innen für Bildungsfragen, Regionalentwicklung, Sozialen Anliegen und Wirtschaftsförderung zu einer abgestimmten Fort- und Weiterentwicklung des Kreises angehören, dazu zählen die Fachdienste Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung, das JobCenter, die Projekte Regionales Übergangsmanagement und Lernen vor Ort als Verbundprojekt mit der vhs Rheingau-Taunus e. V., die Qualifizierungsoffensive Rheingau-Taunus, das Lokale Bündnis für Familie wie auch das Bündnis für den Mittelstand, das Büro für Gleichstellungsfragen und Frauenangelegenheiten, die Pressestelle des Kreises, die Bildungseinrichtungen GBW mbH und vhs Rheingau-Taunus e. V. sowie die Initiative HESSENCAMPUS Rheingau+Taunus.

Das JobCenter ist dem Fachbereich „Arbeit, Jugend und Soziales“ zugehörig und nimmt sowohl fachbereichsintern unter den weiteren Fachdiensten als auch in der gesamten Kreisverwaltung durch vielfältige Schnittstellenverknüpfungen einen besonderen Stellenwert ein. Hierbei wird insbesondere auf die direkte fachdienstübergreifende Zusammenarbeit der sozial relevanten Fachdienste Soziales, Jugend und Gesundheit großen Wert gelegt.

Die Leitung des Fachbereichs „Arbeit, Jugend und Soziales“ führt kontinuierlich einmal im Jahr mit allen Fachdienstleiter themenbezogene Seminare durch, die den erforderlichen Austausch und notwendige Schnittstellenverknüpfungen intensivieren, standardisiert werden monatlich Fachdienstleitertreffen anberaumt.

Wichtige Verbindungen stellen fachbereichsübergreifend die Kooperation mit der Wirtschaftsförderung, dem Büro für Gleichstellungsfragen und Frauenangelegenheiten sowie der Ausländerbehörde dar. Diese unterliegen einer gezielten Fortentwicklung und Intensivierung.

Eine sehr enge Kooperation verbindet das JobCenter mit der kreiseigenen Beschäftigungsgesellschaft GBW (Gesellschaft für Qualifizierung, Aus- und Fortbildung im RTK mbH). Sie setzt vielfältige Maßnahmen und Projekte mit und für die SGB II-Leistungsberechtigten um.

Zu den wichtigsten externen Partnern zählt zur Umsetzung von Bildungsmaßnahmen für das SGB II-Klientel die Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. als weiterer Bildungsträger. Regelmäßige Kontakte werden mit der Agentur für Arbeit im Rahmen von Abstimmungen zur Zielgruppe, von Gremienarbeit oder zur Unterstützung von Projektkooperationen gepflegt.

Der Rheingau-Taunus-Kreis verfügt über ein Netz an EU-, bundes- und landesgeförderten Projekten. In diesem Zusammenhang konnten erhebliche Fördermittel akquiriert und prägende Projekte mit Unterstützung der Europäischen Union, des Bundes sowie des Landes Hessen eingerichtet werden. Das JobCenter ist in Projektentwicklung und Projektantragstellungen aktiv eingebunden und kann für eine erfolgreiche Konzeptionierung, Antragstellung und Umsetzung von Projekten auf ein festes Fundament funktionierender und guter Schnittstellenkooperation mit internen und externen Partnern aufbauen.

Im JobCenter selbst wird großen Wert auf die Bürgernähe und eine gute Erreichbarkeit gelegt. Die JobCenter im Flächenkreis Rheingau-Taunus sind mit drei Standorten in Bad Schwalbach, Idstein und Rüdeshcim in allen Kreisteilen vertreten.

Die Darstellung der vielfältigen Schnittstellen und die damit einhergehende Einbindung in die kommunale Aufgabenwahrnehmung zeigt deutlich die strukturellen Vorteile einer Optionskommune auf.

www.rheingau-taunus.de

Jobcenter als lernende Verwaltung

Kreis Borken



Die im Rahmen der jüngsten SGB II-Reformen vorgesehene Einrichtung eines Zielsteuerungssystems für die Optionskommunen (vgl. §§ 48a, 48b SGB II) trifft das Jobcenter im Kreis Borken nicht unvorbereitet. Bereits Mitte 2009 initiierte der Kreis Borken in Abstimmung mit seinen 17 kreisangehörigen Städten und Gemeinden einen Prozess zur Einführung einer Zielsteuerung.

Warum diese intensive Beteiligung der Kommunen an der Zielsteuerung? Der Kreis Borken habe von Anfang an die kreisangehörigen Städte und Gemeinden eng in die Wahrnehmung der Aufgaben als Optionskreis eingebunden, betont Borkens Landrat *Dr. Kai Zwicker*. So bieten die Ortsbehörden unter dem Dach des Jobcenter vor Ort alle kundenbezogenen Leistungen an – dabei haben sie einen großen Spielraum. Dieses Vorgehen bietet Chancen wie auch Risiken. Daher sieht es der Kreis Borken als ständige Aufgabe an, die bisher bewährte Aufgabenwahrnehmung im Delegationsmodell zielgerichtet fortzuentwickeln.

Unter seiner Federführung wurde folglich in enger Kooperation mit den Städten und Gemeinden das Konzept zur Zielsteuerung erarbeitet. Kernpunkt ist ein dauerhafter kreisinterner Benchmarkingprozess, an dem sich alle 17 örtlichen Jobcenter beteiligen. Im Quervergleich werden so Unterschiede in der Aufgabenwahrnehmung aufgedeckt, analysiert und Folgerungen für die zukünftige Aufgabenerfüllung gezogen. Das Benchmarking erfolgt anhand ausgewählter Kennzahlen. Diese umfassen u. a. die Bereiche

- Eingliederung,
- Leistungsgewährung und
- Personal.

Die kreisinternen Kennzahlen wurden zwischenzeitlich den bundesweiten Indikatoren der SGB II-Träger angeglichen.

Die Leistungsstärke des Kreises Borken als zugelassener kommunaler Träger kann somit bis auf die Gemeindeebene herab

ausgewertet und beraten werden. Die Erfolge der einzelnen Jobcenter werden sichtbar und vergleichbar. Vor allem Fragen der Delegationskommunen wie „Wo stehen wir eigentlich?“ und „Wie werden unsere Erfolge überhaupt abgebildet?“ können durch den Zielsteuerungsprozess beantwortet werden.

Die Zielsteuerung ist dabei ausdrücklich nicht als „Kontrolle von oben“ konzipiert, sondern dient als Instrument eines gezielten Lern- und Verbesserungsprozesses. Innerhalb dieses Prozesses wird der Status Quo in den örtlichen Jobcentern hinterfragt, insbesondere um mit den Veränderungen der externen Rahmenbedingungen Schritt zu halten. Neben dem strukturierten Erfahrungsaustausch geht es folglich insbesondere darum, Leistungsunterschiede zu identifizieren und zu analysieren. Grundlage dabei ist die These: Jedes örtliche Jobcenter hat Stärken und Schwächen. Die Kunst der Steuerung ist es, einerseits diese Stärken und Schwächen zu erkennen und andererseits daraus resultierend passende, erforderlichenfalls ortsspezifische Handlungsstrategien zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund der strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten in den 17 örtlichen Jobcentern wurden drei separate Vergleichsgruppen eingerichtet. Fragestellungen der „Eingliederung in Arbeit“ bildeten bislang den inhaltlichen Schwerpunkt des Benchmarkings. Gemeinsam konnten so potentielle Hebel zur Steigerung der Integrationserfolge vor Ort hergeleitet werden, die dann im weiteren Zielsteuerungsprozess gezielt erprobt wurden. Auf diese Weise gelangen 2010 die mit Abstand größten Integrationserfolge seit dem Optionsstart im Kreis Borken.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit der beteiligten kommunalen Partner im Zielsteuerungsprozess zahlt sich aus: Die notwendige Auseinandersetzung mit den komplexen Problemstellungen, die sich aus der Umsetzung des SGB II ergeben, ist geprägt von einer außerordentlich konstruktiven Atmosphäre. Im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit zwischen Kreis sowie Städten und Gemeinden bildet die Zielsteuerung folglich eine ausgezeichnete Grundlage für die weitere Optimierung der Leistungserbringung, konstatiert *Dr. Kai Zwicker*.

www.kreis-borken.de

Dezentrale Organisation schafft Mehrwert für Kunden Hochsauerlandkreis



Der Hochsauerlandkreis ist mit seinen zwölf Städten und Gemeinden und einer Größe von insgesamt 1.958,8 Quadratkilometern der flächengrößte Kreis Nordrhein-Westfalens. Der Kreis weist eine regional sehr unterschiedliche Besiedlungsdichte auf, die sich zwischen einzelnen stark städtischen und überwiegend ländlichen Strukturen bewegt. Weite Wege und ein unterdurchschnittliches Angebot im öffentlichen Personennahverkehr bestimmen das Leben der Menschen in der Region und erschweren ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Unter anderem auch wegen dieser topografischen Besonderheiten hat sich der Hochsauerlandkreis mit seinen kreisangehörigen Gemeinden im Jahr 2004 gemeinsam dafür entschieden, die Aufgaben nach dem SGB II in einer dezentralen Organisationsform umzusetzen.

Seit 2005 findet jeder Bürger vor Ort in seinem Rathaus den zuständigen Ansprechpartner sowohl für die Sicherstellung des Lebensunterhaltes als auch das Kerngeschäft von Fallmanagement und Vermittlung. Unter dem Motto „Wir sind dichter dran: an unseren Kunden und den Unternehmen!“ werden alle SGB II-Leistungen bürgernah aus einer Hand erbracht.

Auf der Grundlage einer Delegationssatzung nehmen die Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer lokalen Zuständigkeit grundsätzlich alle SGB II-Aufgaben wahr, die sich der Kreis nicht über eine „Regel-Ausnahme-Methodik“ vorbehalten hat. Dieses dezentrale Umsetzungskonzept bietet die Chance, lokale Stärken einzubinden und einen unbürokratischen Zugang zu Schuldnerberatung, psychosozialer Betreuung, Suchtberatung, Dienstleistungen der Jugendämter und der regionalen Bildungslandschaft zu realisieren. Die bewusste Übertragung von Aufgaben, Organisations- und Personalverantwortung gewährleistet eine lokal motivierte nachhaltige Einbindung der Mitarbeiter und der Bürgermeister.

Dem Kreis obliegen im Wesentlichen nachfolgende Aufgaben:

- Finanzielle und strategische Steuerung
- Umsetzung des Verwaltungs- und Kontrollsystems
- Erstellung und Fortschreibung der arbeitsmarktlichen Rahmenkonzeption
- Überörtliche Eingliederungsplanung
- Reha-Sachbearbeitung und Leistungen für Selbständige
- Durchführung der Widerspruchs- und Klageverfahren
- Informationsmanagement, Fortbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Allerdings erfordert die dezentrale Aufgabenumsetzung einen hohen Koordinierungsaufwand auf Kreisebene. In regelmäßigen Dienstbesprechungen und Abstimmungsgesprächen mit der lokalen Leitungsebene werden strategische und grundsätzliche Vorgehensweisen abgestimmt und bei Bedarf auch korrigiert. Der stetige Austausch auf der Arbeitsebene über Fortbildungen, Workshops und sonstige Fachbesprechungen in der passiven Leistungsgewährung, im Fallmanagement und der Arbeitsvermittlung gewährleistet eine einheitliche und effiziente Aufgabenwahrnehmung. Einen grundlegenden und wichtigen Beitrag steuert hier das selbst entwickelte und internetbasierte „SGB-II-Forum“ als Kernformat für das Informationsmanagement bei. Darüber hinaus wird der Umsetzungsprozess durch den arbeitsmarktpolitischen Beirat intensiv begleitet.

Wichtiger Bestandteil des komplexen Steuerungsprozesses ist der Austausch und die Kommunikation mit der politischen Ebene in Form von regelmäßigen Statusgesprächen. Gerade den Bürgermeistern kommt mit ihren vielfältigen Kontakten zu den heimischen Unternehmen eine wichtige Funktion als Kontaktvermittler und sog. „Türöffner“ in der Integrationsarbeit zu. Zudem werden seit dem Jahr 2006 inhaltlich bestimmte und an der strategischen Gesamtausrichtung ausgerichtete Zielvereinbarungen mit den Städten und Gemeinden abgeschlossen und durch ein differenziertes Kennzahlensystem ergänzt.

Aus Sicht des Hochsauerlandkreises als kommunaler Träger ist die Übernahme der anspruchsvollen Aufgaben nach dem SGB II und die dezentrale Aufgabenerfüllung ein überzeugendes und geeignetes Umsetzungskonzept für die Gewährung der Leistungen nach dem SGB II aus einer Hand. Dabei werden Bürgernähe, Dienstleistungsorientierung, fachliche Kompetenz und das lokal verankerte Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als größtes Stärkenpotential wahrgenommen.

www.hochsauerlandkreis.de

Kommunale Zusammenarbeit bringt spürbare Erfolge Landkreis Oberhavel

Der Landkreis Oberhavel arbeitet seit vielen Jahren mit seinen Gemeinden unter anderem in der Sozialhilfe sehr erfolgreich zusammen. Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung wurde diese Kooperation in der öffentlich geförderten Beschäftigung ausgebaut.

Oberhavel bedient sich dabei einer Besonderheit: Durch öffentlich-rechtliche Verträge mit zwei Städten – Hennigsdorf im Süden und Zehdenick im Norden des Kreises – hat der Kreis Know How und Kompetenzen kreisangehöriger Gemeinden in der öffentlich geförderten Beschäftigung in seine Aufgabenerfüllung einbezogen. Die Erfolge sind Beleg auch dafür, dass die regionale Anbindung der Grundsicherung – also die Bildung von Optionskommunen – ein richtiger Schritt war, dem mit der Ausweitung des Modells auf 110 Kommunen nun Rechnung getragen wird.

Bereits vor 2005 hatten sog. Delegations-Kommunen mit dem Landkreis Oberhavel zur Umsetzung der Aufgaben der Sozialhilfe eng zusammengearbeitet. Mit der Einführung der Option fielen wesentliche Aufgabenbereiche zurück an den Landkreis. Die Kommunen, die auf viele Jahre Erfahrung in der Maßnahmebereitstellung zurückblicken konnten, unterbreiteten dem Kreis ein Angebot zur Kooperation im Rahmen der Option. Die Vertragsunterzeichnung war der Grundstein für die weitere Zusammenarbeit.

Seitdem zeichnen Hennigsdorf und Zehdenick im Auftrag des Landkreises für die Umsetzung der öffentlich geförderten Beschäftigung nach § 16d SGB II verantwortlich. Das heißt, sie erfüllen die Schaffung, Umsetzung, Überwachung und Steuerung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Landkreis Oberhavel mit Leben. Mit der Entfristung der Option zum 1.1. 2011 konnten auch die Verträge mit den beiden Städten angepasst werden. Damit zollte der Landkreis gleichzeitig Anerkennung und Dank an die Kommunen für die hervorragende Zusammenarbeit und die ausgezeichneten Ergebnisse bei der Umsetzung der übertragenen Aufgaben.

Neben dem Ausreichen und der Entgegennahme von Anträgen zu öffentlich geförderter Beschäftigung gehören auch deren Bearbeitung, das Erstellen von Bescheiden sowie die Abrechnung mit den Maßnahmeträgern einschließlich der an die Leistungsberechtigten zu zahlenden Mehraufwandsentschädigungen und Entgelte zu den Aufgaben der beiden Städte. Sie verfolgen zudem Rückforderungs- und Erstattungsansprüche und führen Maßnahmekontrollen vor Ort durch. Darüber hinaus obliegen ihnen Projektplanung, Statistik sowie Budget- und Projektcontrolling.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben steht den beiden kommunalen Vertragspartnern ein jährlich neu festzulegendes Budget aus dem Eingliederungstitel zur Verfügung. Auf der

Grundlage der Kommunalträger-Abrechnungsvorschrift (KoA-VV) erstattet der Landkreis ihnen die Personal- und Sachkosten. Wie viel und welches Personal eingesetzt werden kann, hängt von der Höhe des Budgets und den umzusetzenden Aufgaben ab. Der Vertrag regelt die Ermittlung und Anpassung des Personalschlüssels.

Doch wie funktioniert die konkrete Zusammenarbeit zwischen dem Kreis und den kreisangehörigen Städten – beispielsweise bei der Besetzung der Stellen? Dazu wurde eine Schnittstelle zwischen dem Landkreis und den Städten geschaffen: die ögB-Koordinierungsstelle. Sie steuert die Besetzung der von den Städten eingereichten Maßnahmen durch das Fallmanagement des Jobcenters, was einen engen Austausch zu den Besetzungsvorgängen erfordert. Letztendlich obliegt der Koordinierungsstelle die Entscheidung über die auszuführenden Tätigkeiten in den jeweiligen Maßnahmen. Sie übernimmt auch die Zahlung der Eingliederungsmittel an die beiden Kommunen nach Abrechnung der Maßnahmen direkt über die EDV-Fachanwendung. Die Koordinierungsstelle ist zudem verantwortlich für die Umsetzung und Anwendung neuer Bundes- und Landesprogramme, neuer Gesetze und Anforderungen. Dabei entwickelt sie die entsprechenden Verwaltungsverfahren zur Umsetzung der Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung, z.B. Förderrichtlinien oder Beurteilungs- und Qualitätsmanagementsysteme.

Nichts ist so gut, dass es nicht noch besser gemacht werden kann. So strebt der Landkreis Oberhavel für die Zukunft eine noch effektivere Verzahnung der beiden Städte mit der Koordinierungsstelle an. In der Vergangenheit wurden Daten und Informationen im sicheren elektronischen Verkehr ausgetauscht, mussten jedoch durch beide Seiten manuell weiterverarbeitet werden. Hier sucht der Landkreis nach besseren Möglichkeiten des Austausches über die EDV-Fachanwendung oder anderen direkten Zugriffsmöglichkeiten. Derzeit werden technische und rechtliche Voraussetzungen geprüft, ob den Kommunen Zugang zum EDV-Fachprogramm gewährt werden kann.

Hervorzuheben ist, dass die enge Verzahnung mit den kreisangehörigen Kommunen und den Trägern ausgesprochen effizient und für den Landkreis Oberhavel als Optionskommune auch in Zukunft unverzichtbar ist. Dennoch wird öffentlich geförderte Beschäftigung dringend benötigt – bietet sie doch langzeitarbeitslosen Menschen die Chance, am sozialen Leben teilzuhaben und ihre Beschäftigungsfähigkeit wieder herzustellen oder zu stabilisieren. Das sind Voraussetzungen für die Integration der Betroffenen in das aktive Arbeitsleben.

www.oberhavel.de

„Aus drei mach eins“ Landkreis Bautzen



Aus den beiden zugelassenen kommunalen Trägern Amt für Arbeit und Soziales Bautzen (AfAS) und Arbeits- und Sozialzentrum Kamenz (ASZ) und der ARGE Hoyerswerda wurde zum 1.1.2011 ein Jobcenter in kommunaler Verwaltung. Nunmehr besteht eine einheitliche Struktur in der Bearbeitung von Leistungen auf dem Gebiet der Grundsicherung für Arbeitsuchende im gesamten Kreisgebiet.

Das AfAS war bis 2010 im Landkreis der größte Grundsicherungsträger. Es betreute 9.475 Bedarfsgemeinschaften mit 13.261 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb). Das ASZ umfasste 6.583 Bedarfsgemeinschaften mit 11.985 eHb. Die ARGE Hoyerswerda war von 2005 bis 2010 ein Zusammenschluss aus Landkreis und der Arbeitsagentur Bautzen. Sie war zuständig für 3.514 Bedarfsgemeinschaften mit 4.717 eHb.

Nach der Kreisgebietsreform in Sachsen wurde mit Beschluss des Kreistages vom 21.6.2010 die Entscheidung zur Fortsetzung der ALG II-Kundenbetreuung durch den Landkreis getroffen. Das bedeutete die Zusammenführung von zwei Optionskommunen und einer gemeinsamen Einrichtung zu einem kommunalen Jobcenter. Betroffen waren davon insgesamt 468 Mitarbeiter. Vom AfAS Bautzen wurden 213 Mitarbeiter, vom ASZ Kamenz 170 und von der ARGE Hoyerswerda 85 Mitarbeiter (51 BA-Personal, 34 kommunales Personal) in die fusionierte Einrichtung überführt. Von der ARGE wurden 90% des BA-Personals übernommen.

Die technische Anforderung bestand darin, aus bisher drei verschiedenen Fachprogrammen eine einheitliche Datenoberfläche einzurichten. Das Fachprogramm des AfAS Bautzen sollte künftig im Jobcenter zur Bearbeitung der Anliegen und Berechnung der Leistung genutzt werden. Dafür mussten die Datensätze aus dem ASZ und der ARGE vollständig in das neue Programm überführt werden. Aufgrund fehlender automatischer Migration bzw. fehlerbehafteter Migration

bedeutete dies einen enormen Anspruch an die Mitarbeiter, welche neben der Dateneingabe nach umfassender Schulung auch ohne spürbare Reibungsverluste Ansprechpartner für die Bürger geblieben sind und die Leistungen kontinuierlich ausgezahlt haben.

Das Jobcenter ist seit 1.1.2011 Anlaufpunkt für alle Anliegen im Bereich der Grundsicherung im Landkreis Bautzen. Der zentrale Arbeitgeberservice ist kompetenter Ansprechpartner für die Belange der Arbeitgeber, die Fallmanager unterstützen den Arbeitsmarkt-Eintritt und die Sachbearbeiter zahlen Leistungen aus. Dabei wird auf fachliche Kompetenz, Verständlichkeit und Kundenzufriedenheit großer Wert gelegt. Das Jobcenter wurde als Dezernat in die Verwaltungsstruktur der Landkreisverwaltung eingebunden, die Bereiche Leistung und Eingliederung werden als Ämter geführt, zentraler Arbeitgeberservice, Controlling und Widerspruchsstelle sind dem Dezernenten als Stabsbereiche zugeordnet. Um die Bürgernähe zu gewährleisten wurden die Verwaltungsstandorte Bautzen, Kamenz und Hoyerswerda als vertraute Anlaufpunkte beibehalten.

Das Jobcenter kann auf Netzwerke der einzelnen Grundsicherungsträger der vergangenen Jahre zurückgreifen und z.B. Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung fortführen. Damit bleibt die Arbeitsmarktförderung vor Ort für die Bürger stabil und verstärkt die positiven Effekte. Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die Produktionsschule Lausitz „Werk-Statt-Schule“ am Standort Hoyerswerda in Projektträgerschaft der PSW GmbH. Ziel ist es, jungen Menschen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit zu geben, berufliche Praxis unter Produktionsbedingungen zu erleben und wichtige Lebensgrundlagen als auch praktische Grundlagen für eine berufliche Zukunft zu erwerben. Derzeit arbeiten 21 Jugendliche auf der Grundlage des Marketingkonzeptes an Merchandisingprodukten für das „Lausitzer Seeland“ und für das Thema „Lausitzer Sagengestalten“. Am 28.3.2011 wurde die Produktionsschule im Beisein von Landrat *Michael Harig* eröffnet.

Das Jobcenter hat die Trägerfusion zum 1.1.2011 mit großem organisatorischen und personellen Aufwand bewerkstelligt. Die Mitarbeiter konnten zur allgemeinen Zufriedenheit ihren Platz in der neuen Organisationsstruktur wiederfinden und auch die Bürger haben die neue Zuständigkeit ohne merkliche Reibungsverluste erfahren.

www.landkreis-bautzen.de

Abb.: Teilnehmer und pädagogisches Lehrpersonal stellen anlässlich der Eröffnung der Produktionsschule Lausitz deren Projektschwerpunkte vor

Optionserweiterung gelungen

Landkreis Meißen



Als eine von sechs optierenden Kommunen in Sachsen gehörte der Landkreis Meißen im Jahr 2005 mit zu den Ersten, die die Aufgaben nach dem SGB II in Eigenverantwortung und damit an Stelle der Agenturen für Arbeit übernommen haben.

Gestärkt durch die Erfahrungen dieser sechs Jahre wurde im August 2010 die Entfristung der Zulassung als kommunaler Träger für SGB II-Leistungen ab dem 1.1.2011 und zugleich die Erweiterung der Zulassung aufgrund der zwischenzeitlich im Jahr 2008 vollzogenen Kreisgebietsneugliederung beantragt. Für die Bürgerinnen und Bürger bedeutete dies sinnvollerweise eine Vereinheitlichung der Aufgabenträgerschaft für Grundsicherungsleistungen im Gesamtlandkreis und die Fortsetzung der bisherigen erfolgreichen Arbeit.

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beiden Anträgen per Rechtsverordnung vom 1.12.2010 stattgegeben hatte, übernahm der Landkreis Meißen zum 1.1.2011 die Rechtsnachfolge der ARGE SGB II Riesa-Großenhain. Die bewährten Organisationsstrukturen des Amtes für Arbeit und Soziales (AfAS) im Altlandkreis Meißen bildeten dabei eine gute Grundlage für die Neuorganisation des kommunalen Jobcenters.

Die Fallzahlen im Landkreis Meißen lagen 2010 im Jahresdurchschnitt bei 26.511 Personen und 15.034 Bedarfsgemeinschaften; davon befand sich rund die Hälfte im Leistungsbezug der ARGE SGB II Riesa-Großenhain.

Im Vorfeld der Optionsausweitung war demzufolge die Datenmigration aus den IT-Systemen der Bundesagentur in die kommunale Fachsoftware eine der größten Herausforderungen. Die maschinelle Migration funktionierte dabei leider nicht im gewünschten Maße. Die manuelle Dateneingabe war somit unumgänglich und letztendlich zielführend, auch

wenn dies für alle Beteiligten einen enormen zeitlichen, organisatorischen und personellen Aufwand bedeutete.

Die Dateneingabe begann am 1.10.2010 mit einer Gruppe von insgesamt 42 MitarbeiterInnen (davon 23 für das Projekt befristete Neueinstellungen von Hilfeempfängern aus dem Alg II-Leistungsbezug). Änderungen in den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen der Leistungsempfänger, die während des Zeitraums der Datenmigration eingetreten sind, mussten in beide EDV-Systeme (die der BA und der Kommune) eingegeben werden.

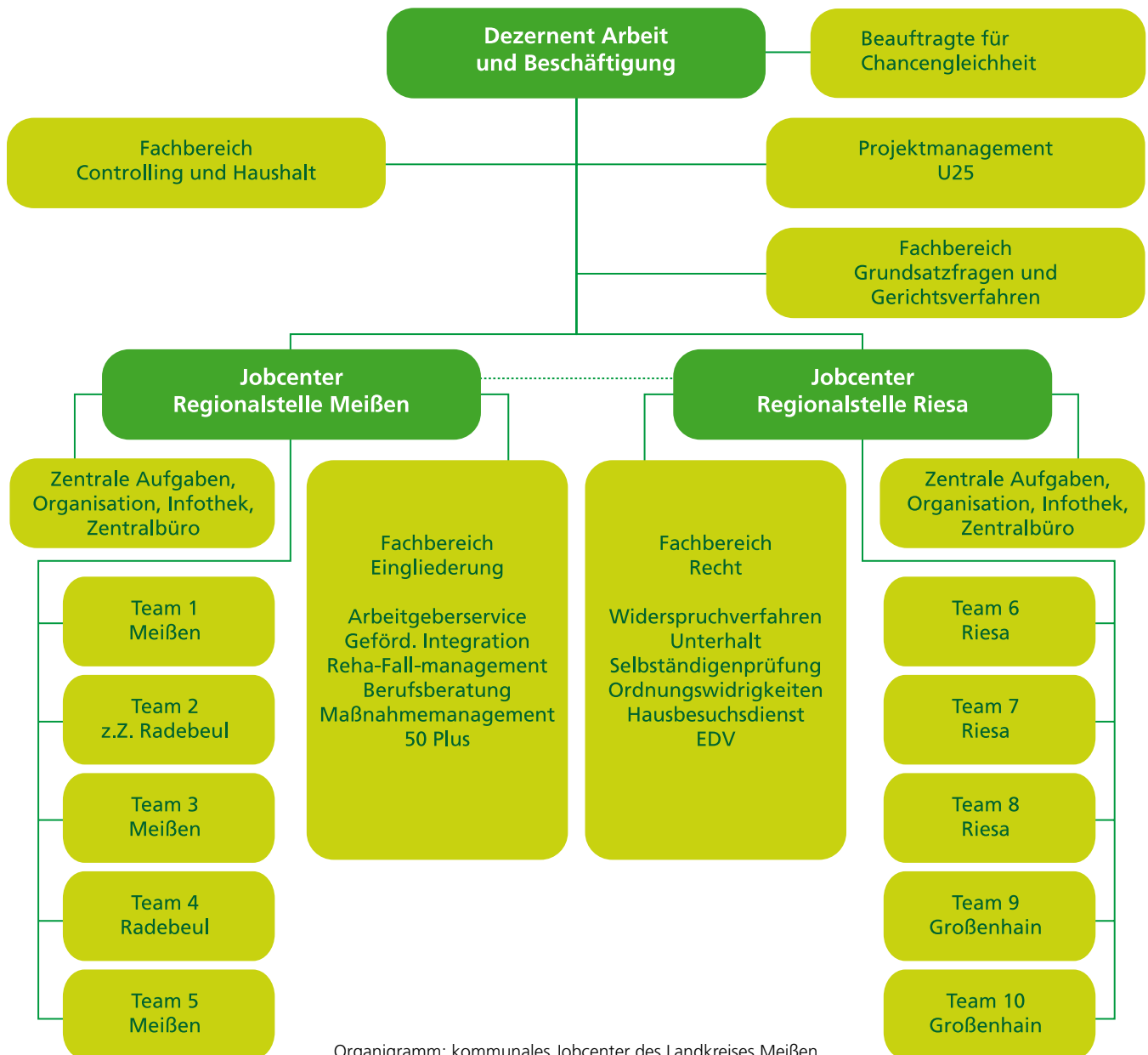
Die Erfassung und Änderung der sog. passiven Leistungsdaten (8.049 Bedarfsgemeinschaften und 4.049 Änderungen) konnten unter begleitender Betreuung erfahrener Fachkräfte so zügig durchgeführt werden, dass eine vollständige Auszahlung der Leistungen zum Lebensunterhalt für Monat Januar 2011 aus dem kommunalen System möglich war. Dabei ist es in der Tat gelungen, alle zahlungsrelevanten Datensätze im kommunalen System zu erfassen und gleichzeitig die Datensätze im System der Bundesagentur einzustellen.

Neben den passiven Leistungsdaten haben die Dateneingabe ab Mitte November 2010 auch die Forderungen der ARGE gegenüber Dritten (insbesondere Leistungsempfänger und Arbeitgeber) in einer speziell angefertigten Datenbank erfasst. Insgesamt handelte es sich um über 14.000 Einzelorderungen.

Eingliederungsakten für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wurden mittels entsprechender Ausdrucke aus dem BA-Fachprogramm „Verbis“ angelegt. Die sich daraus ergebenden Daten mussten beginnend ab dem 22.11.2010 ebenfalls händisch in das kommunale IT-System eingegeben werden. Den Dateneingabern gelang dabei eine Punktlandung. Am 13.1.2011 - also genau zum maßgebenden Statistikzeitpunkt - konnten diese Arbeiten abgeschlossen werden, wenngleich danach noch einige Datenbereinigungen erforderlich waren.

Auch der personelle Übergang und die Zusammenführung von zwei doch sehr unterschiedlich strukturierten Grundsicherungsträgern kann als geglückt bezeichnet werden. Die mögliche Rückgabequote von 10 % des BA-Personals (insgesamt 12 Personen) wurde ausgeschöpft, die entstehenden Lücken konnten vor allem durch zugewiesenes Personal aus der Kernverwaltung, das vorher in der Dateneingabe mit eingesetzt war, kompensiert werden.

Insgesamt sind im Jobcenter des Landkreises Meißen aktuell 392 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Teams haben je nach Zuständigkeitsgebiet zwischen 12 und 15 Sachbearbeiter und entsprechend zwischen 10 und 13 Fall-



Organigramm: kommunales Jobcenter des Landkreises Meißen

manager. Damit der Umstrukturierungsprozess vor Ort funktioniert und die teilweise neuen Verfahrensabläufe im Arbeitsalltag verinnerlicht werden, setzte man von Anfang an auf die Durchmischung des Personalbestandes, sowohl bei den Führungskräften also auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sachbearbeiter- und Fallmanagerbereich.

Der Einsatz zusätzlicher Multiplikatoren und modulare Fortbildungsmaßnahmen tragen derzeit mit dazu bei, weitere Kenntnisse zu vermitteln und die Arbeit im Dienste der uns anvertrauten leistungsberechtigten Bürgerinnen und Bürger weiter zu verbessern.

Darüber hinaus profitiert das Jobcenter als Behörde des Landkreises von den gewachsenen kommunalen Strukturen und lokaler Flexibilität, die sich z.B. bei der Nutzung kreiseigener Einrichtungen, Schaffung von niedrigschwelligen

Angeboten und Netzwerkarbeit im Bereich der Jugendhilfe, Schuldnerberatung sowie Sucht- und Drogenberatung bemerkbar machen. Auch die Kontakte zur regionalen Wirtschaftsförderung sowie zu ortsansässigen bzw. zuständigen Kammern und Verbänden sind auf der Basis von Erfahrungen und gemeinsamer Arbeit sehr konstruktiv und werden zukünftig weiter ausgebaut.

www.kreis-meissen.org

Abb.: Am 5. Januar 2005 stellte Landrat Arndt Steinbach (l.) Pressevertretern das neue Amt für Arbeit und Soziales vor. Foto: Thomas Kube

Arbeit und Soziale Sicherung im Landkreis Oldenburg



Der Landkreis Oldenburg hatte sich im Jahre 2004 wie viele andere Kommunen auch um die alleinige Trägerschaft der Grundsicherung für Arbeitssuchende beworben. Leitmotiv dabei war, die bisherigen kundenorientierten dezentralen Strukturen im ländlichen Raum erfolgreich fortsetzen zu können.

Bereits vor der Hartz IV- Reform gab es im Landkreis Oldenburg ein erfolgreich funktionierendes Organisationsmodell, in dem kreisangehörige Gemeinden und Städte im Zusammenspiel mit der Landkreisverwaltung neben der Sozialen Sicherung auch die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen gewährleistet haben.

Mit der Zulassung als Optionskommune zum 1.1.2005 wurde dieses Organisationsmodell Schritt für Schritt weiterentwickelt. Somit erfolgte der Einstieg in die Grundsicherung für Arbeitssuchende ohne große für die Kunden erkennbaren Probleme. Die vor dieser Zeit eingesetzten EDV-Systeme in den Bereichen Leistungssachbearbeitung und Arbeitsmarktintegration wurden fortgeführt. Die vorhandene Mannschaft aus Leistungssachbearbeitern, Sozialberatern und Fallmanagern blieb erhalten und wurde im Laufe der Jahre durch neue zusätzliche Mitarbeiter ergänzt.

Der Landkreis Oldenburg zieht auch heute noch für die Durchführung der Leistungssachbearbeitung die kreisangehörigen Gemeinden und Städte heran. In allen herangezogenen Gemeinden und Städten im Landkreis Oldenburg ist diese Aufgabe den dortigen Sozialämtern zugeordnet. Leistungsberechtigte finden dort ihre zuständigen Ansprechpartner, unabhängig davon, welchem Sozialleistungsbereich sie zugehören (SGB II oder SGB XII oder AsylbLG). Damit ist gewährleistet, dass Leistungsberechtigte bereits mit dem ersten Kontakt richtig versorgt werden.

Die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration wird durch die Kreisverwaltung selbst wahrgenommen. Die Aufgabe „Jobcenter“ ist dem Amt für Arbeit und Soziale Sicherung zugeordnet. Der Leistungsbereich des SGB II ist dort neben der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, Hilfe zur Pflege) sowie anderen besonderen Leistungen (BAföG, BEEG, USG) versammelt. Auch hier wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Grundsicherung für Arbeitssuchende ein Baustein neben anderen in der sozialen Sicherung im Landkreis Oldenburg ist. Die „besondere Einrichtung Jobcenter“ wird haushalterisch als Abteilung des Amtes für Arbeit und Soziale Sicherung geführt. Das Amt selbst ist neben dem Jugendamt und dem Gesundheitsamt dem Dezernat „Soziales“ zugeordnet. Zu beiden Ämtern gibt es zahlreiche funktionelle Verbindungen, die unter dem Dach der Dezernatsleitung koordiniert werden.

Das Projekt Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende im Landkreis Oldenburg zeichnet sich durch eine hohe Personalstabilität aus. Ausgehend von der Startmannschaft zu Beginn des Jahres 2005 sind zahlreiche Mitarbeiter im Laufe der Jahre hinzugekommen. Abgesehen von den üblichen Anlässen für Personalabgänge (Elternschaft, Verrentung, Krankheit) haben kaum Mitarbeiter das Team verlassen. Dies gilt im Übrigen auch für die herangezogenen kreisangehörigen Gemeinden sowie für die Führungskräfte im Jobcenter. Das Team besteht aus Verwaltungsfachkräften, Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Juristen und EDV-Fachkräften. Die Gruppe der männlichen Mitarbeiter ist deutlich unterrepräsentiert. Der Landkreis Oldenburg hat sich bisher bzgl. des Aufwandes für die SGB II-Trägerschaft innerhalb der vom Bund vorgegebenen Budgetgrenzen bewegt.

www.oldenburg-kreis.de

Kommunale Förderung der Integration in Ausbildung

Stadt Schweinfurt



Die Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzvermittlung zeigen, dass mit der beruflichen Orientierung nicht erst bei der Schulentlassung, sondern wesentlich früher begonnen werden muss. Die Stadt Schweinfurt fördert deshalb seit 2006 Projekte im Übergangsfeld Schule und Beruf in den Schweinfurter Hauptschulen mit kommunalen Mitteln.

Mit dem Projekt *Pro Praxis* wurden im Schuljahr 2009/2010 die Abgangsklassen von allen Hauptschulen betreut. Ziel der kommunalen Leistung ist es, durch frühzeitige und langfristige Betriebspraktika, durch Kompetenzfeststellungsverfahren und durch intensive Beratung realistische Berufswahlentscheidungen zu fördern und die Bewerbungsaktivitäten zu steigern. Die Akquise von fast 300 Praktikumsplätzen stellt für alle Beteiligten eine wirkliche Herausforderung dar. Insgesamt nahmen im Schuljahr 2010 elf Regelklassen mit 214 Schülern teil. Bei den Schulabgängern (82 Schüler in vier Klassen) konnte eine Vermittlungsquote von 38% in betriebliche oder schulische Ausbildung erreicht werden. 20% besuchen eine weiterführende Schulausbildung, 22% streben durch Wiederholung der 9. Klasse den qualifizierenden Hauptschulabschluss an. Für 18% führt der weitere Weg über eine Maßnahme zum Erreichen der Ausbildungsreife und zu einem Ausbildungsplatz. Aus den projektbeteiligten Abgangsklassen haben alle Schüler bis auf zwei den Hauptschulabschluss erreicht.

Die *Kompetenzagentur* ist ein mit ESF-Mitteln gefördertes und mit kommunalen Mitteln kofinanziertes Projekt. Es ist an allen Hauptschulen Schweinfurts angesiedelt und nimmt einzelne besonders benachteiligte Jugendliche (voraussichtlich kein oder sehr schlechter Schulabschluss zu erwarten, schwierige Familienverhältnisse, mangelnde Unterstützung durch die Familie etc.) an die Hand und begleitet sie beim Übergang von der Schule in den Beruf. Auch hier konnten Ausbildungsvermittlungen, Übergänge in Fördermaßnahmen oder Vermittlungen in Arbeit erreicht werden. Eine Erweiterung der

ESF-Förderschwerpunkte auf sog. schwierige Jugendliche eröffnete die Möglichkeit, auch außerhalb der Schule im Rahmen des Projektes für diese Zielgruppe aktiv zu werden.

Diese Aktivitäten sind ohne kommunale Unterstützung nicht möglich – gleichzeitig sind sie ein wesentlicher Beitrag zu Vermeidung zukünftiger Abhängigkeit von sozialen Leistungen.

Durch die aus kommunalen und aus Bundesmitteln geförderten betrieblichen Ausbildungsplätze (*Kooperative Ausbildung – ein kommunales Programm der Stadt Schweinfurt*) konnten 20 erwerbsfähige Hilfebedürftige in eine betriebliche Ausbildung integriert werden. Zwölf junge Erwachsene aus der Stadt Schweinfurt haben als Nicht-Leistungsbezieher die Chance auf eine Ausbildung erhalten (zehn geplante Plätze). Das Instrument der kooperativen Ausbildung ermöglicht, nachhaltig Jugendliche mit ungünstigen Startchancen in eine reguläre betriebliche Ausbildung zu integrieren.

Die Kooperative Ausbildung ist ein weiterer Baustein in einem systematisch zusammengestellten Integrationskonzept für junge Erwachsene. Dazu gehören – neben den kommunalen präventiv angelegten Strategien – Maßnahmekonzepte zur Eignungsfeststellung, sozialen Stabilisierung und zur Erlangung der Ausbildungsreife. Abgestimmt sind diese Angebote mit den berufsvorbereitenden Maßnahmen der Agentur für Arbeit.

Ergänzend zu den kommunalen Förderansätzen stützt das Jobcenter Jugendliche durch eine überbetriebliche Ausbildung nach dem SGB III aus dem Eingliederungstitel. Zehn benachteiligte Jugendliche konnten 2010 integriert werden. Dieses (teure) Förderinstrument hilft motivierten Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen nicht schaffen würden, zu einem anerkannten Berufsabschluss zu kommen.

www.schweinfurt.de

Stabilisierung des örtlichen Wohnungsmarktes gelungen Stadt Erlangen



Die Kosten der Unterkunft (KdU) sind der größte Kostenblock für die Kommunen im SGB II – und auch das größte finanzielle Risiko für den städtischen Haushalt. Andererseits ist der Mangel an bezahlbarem Wohnraum das größte Problem für unsere Leistungsbezieher.

In enger Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter, dem städtischen Wohnungsamt und der städtischen Wohnungsbaugesellschaft konnte die Stadt Erlangen einen Weg zur Abhilfe finden: Durch Erwerb der Belegungsrechte auf 20 Jahre für 600 energetisch sanierte Wohnungen, deren Miethöhe auf die Mietobergrenzen limitiert ist, wurde das verfügbare Angebot an bezahlbarem Wohnraum für Transferleistungsempfänger spürbar erhöht und der örtliche Wohnungsmarkt für unsere Klienten deutlich entspannt.

Dazu mussten natürlich städtische Finanzmittel in die Hand genommen werden. Aber diese Investition hat sich gelohnt! Denn die Entspannung auf dem Wohnungsmarkt erlaubt es, auf eine Anhebung der Mietobergrenzen auf absehbare Zeit zu verzichten und so einen flächendeckenden Anstieg der KdU-Kosten auf breiter Front zu vermeiden.

Das vergrößerte Angebot an preiswerten Mietwohnungen wurde von der Stadt Erlangen auch dazu genutzt, möglichst viele Bewohner von Obdachlosenunterkünften in normale Mietwohnungen zu vermitteln. So konnte die Zahl der Menschen, die in Notunterkünften leben, in zwei Jahren um ca. 25 % reduziert werden. Zum Ende dieses Jahres wird es sogar soweit sein, dass die letzte Familie mit Kindern ihre Notunterkunft verlassen und eine normale Mietwohnung bezogen hat. Gleichzeitig konnten auch zahlreiche Zwangsräumungsfälle abgewendet und neue Zugänge in die städtischen Obdachlosenunterkünfte vermieden werden.



Das war nur erreichbar, weil den SGB II-Sachbearbeitern – die über die kommunalen SGB II-Leistungen der Übernahme von Mietrückständen oder von Umzugskosten entscheiden – bewußt war, dass frühzeitige und effektive Hilfe nicht nur für die betroffenen Familien, sondern an anderer Stelle (nämlich bei den städtischen Obdachlosenunterkünften) auch für den städtischen Haushalt deutliche Einsparungen bringen kann. Dieser Erfolg war nur durch die enge Kooperation von Jobcenter, Wohnungsamt und städtischer Wohnungsbaugesellschaft zu erzielen – eine Zusammenarbeit, die so nur unter den organisatorischen Voraussetzungen einer Optionskommune möglich ist.

www.erlangen.de

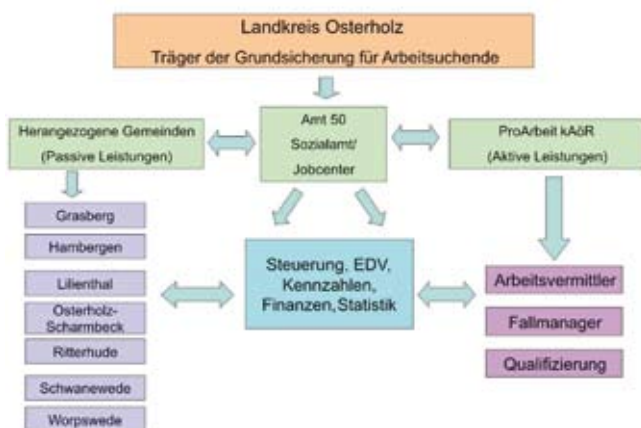
IT als Dreh- und Angelpunkt der Arbeit

Landkreis Osterholz

Für die Bearbeitung der Leistungen nach dem SGB II ist eine leistungsfähige EDV-Ausstattung von grundlegender Bedeutung. Daher hat der Landkreis Osterholz von Beginn seiner Zuständigkeit an mit Nachdruck den Aufbau einer entsprechenden EDV-Infrastruktur betrieben.

Gemeinsame Datenhaltung

Bei der Einführung des SGB II bestand eine besondere Herausforderung darin, dass die kreisangehörigen Gemeinden die der Aufgaben nach dem Bundessozialhilfegesetz bearbeiten. Diese Zuständigkeit sollte erhalten bleiben. Die Gemeinden setzten zwar ein einheitliches Programm ein, um die Leistungen zu berechnen und auszuzahlen, allerdings im jeweils eigenen Netzwerk. Die Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Landkreises, die ProArbeit kAÖR, verwendete ein separates Programm. Die Vernetzung dieser Datenbestände war nur unter erheblichen Schwierigkeiten und mit großem Aufwand möglich.



Da sich in der bis zum Inkrafttreten des SGB II zur Verfügung stehenden Zeit keine EDV-Strukturen mehr aufbauen ließen, waren die erforderlichen Daten auf acht Datenbestände verteilt. Daraus ergab sich für die Datenpflege, die Durchführung der zahlreichen Updates und die erforderlichen Meldeverfahren, z.B. an die Renten- und Krankenversicherungen und der Erstellung der monatlichen Statistiken für die Bundesanstalt für Arbeit durch jede einzelne Gemeinde ein hoher Aufwand. Außerdem waren aufwändige Abrechnungsverfahren erforderlich, da die Gemeinden die Leistungsbeträge selbst verauslagten und diese vom Landkreis erstattet bekamen.

Um diesen Aufwand zu reduzieren, war mit den Gemeinden vereinbart worden, die Daten in einem EDV-System beim Landkreis zusammenzuführen. Dies geschah im Juni 2005. Damit übernahm der Landkreis Osterholz die anfallenden Arbeiten zur zentralen Systempflege und Betreuung. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Gemeinden arbeiten seitdem auf der Grundlage der Terminalserver-Technologie mit den vom Landkreis zur Verfügung gestellten Ressourcen.

Elektronische Akte

Außerdem wurde 2005 ein Dokumentenmanagementsystem

zur Führung einer elektronischen Akte angeschafft. Die eingesetzten Programme für die Berechnung und Auszahlung der Leistungen und die elektronische Akte kommunizieren miteinander. Beim Aufruf des Falles im Leistungsprogramm werden die dazu gehörenden Dokumente der Akte angezeigt.

Die jeweils zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scannen dazu die eingehenden Dokumente in die elektronische Akte ein. Diese stehen sofort allen mit dem betroffenen Fall befassten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der Gemeinde, der ProArbeit und der Fachaufsicht beim Landkreis zur Verfügung. Seit der Einführung des Systems sind inzwischen etwa 1.000.000 oft vielseitige Dokumente archiviert worden.

Unterstützung der Arbeit durch die IT

Um Abrechnungsvorgänge weiter auf das mögliche Mindestmaß zu reduzieren, erhielten die Gemeinden im Jahr 2006 Zugang zum kreiseigenen Finanzprogramm. Seit dem 1.2.2006 werden alle Zahlungseingänge direkt durch die Gemeinden verbucht.

U.a. um eine vollständige gemeinsame Datenhaltung auch mit der ProArbeit zu ermöglichen, wurde zum 1.4.2007 eine neue Software eingeführt. Sie erfüllt die Anforderungen an eine leistungsfähige und flexible Datenbearbeitung. Das gewählte Produkt lässt auch eine weiter optimierte Nutzung der elektronischen Akte zu.

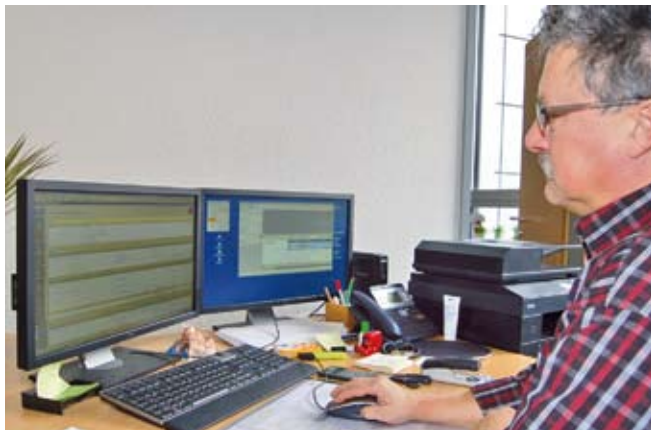
Mit diesem modernen Programm konnten weitere umfangreiche Neuerungen, wie die Einführung des neuen kommunalen Rechnungswesens („Doppik“) und die Einführung des Gesundheitsfonds zum 1.1.2009, ohne nennenswerte Probleme umgesetzt werden. Auch organisatorische Veränderungen wie die Zentralisierung der Unterhaltssachbearbeitung beim Landkreis waren unproblematisch möglich.

Für die zahlreichen rechtlichen Änderungen, wie die Einführung der zusätzlichen Leistung für die Schule oder nun das Bildungs- und Teilhabepaket, konnte stets ein pünktlicher Leistungsbeginn gewährleistet werden. Neuerungen z.B. in der Arbeitsmarktstatistik wurden rechtzeitig in den Bearbeitungsprozess eingebracht.

Derzeit nutzen 112 Anwender das Programm für die Leistungsgewährung und das Fallmanagement. Das gemeinsame EDV-Netzwerk hat aber noch weitere Vorteile: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die umfangreichen Informationen zu den anzuwendenden Gesetzen und sonstigen Vorschriften in einer durch den Landkreis gepflegten Wissensdatenbank abrufen, in der ihnen mehrere tausend Dokumente zum Nachschlagen zur Verfügung stehen. Außerdem können sie die internen E-Mailstrukturen zur Kommunikation nutzen, z.B. zur Terminvergabe von Kunden bei den Fallmanagern.

www.landkreis-osterholz.de

Im Jobcenter weint man dem Papier keine Träne nach Kreis Düren



Aktenschränke oder Speicherplatten – das war die Frage. Beim Neubau seines Jobcenters entschied sich der Kreis Düren für die zukunftsweisende Lösung. So führen die 220 job-com-Mitarbeiter ihre Akten seit Anfang 2011 in dem neuen Gebäude digital – und weinen dem Papier keine Träne nach.

Das neue Jobcenter in Düren – Service unter einem Dach

Der ländlich geprägte Kreis Düren hat eine Besonderheit: Rund ein Drittel seiner 270.000 Bürger lebt in der Kreisstadt Düren. Sie ist damit nicht nur die mit Abstand größte der 15 kreisangehörigen Kommunen, sondern beherbergt zudem fast 60% der kreisweit knapp 10.900 Bedarfsgemeinschaften. Für die Arbeitslosengeld-II-Empfänger hieß es in der Vergangenheit „Übersicht bewahren“, denn ihre Hartz IV-Ansprechpartner fanden sie über das Dürener Stadtgebiet verteilt in vier verschiedenen Gebäuden. Seit der Eröffnung des Jobcenters im Januar 2011 ist das Vergangenheit. Seither bietet die job-com ihren Kunden den sprichwörtlichen Service aus einer Hand unter dem Dach des siebengeschossigen Neubaus an. Das erspart nicht nur den Hilfebedürftigen in der Kreisstadt manchen Weg. Auch die job-com-Mitarbeiter profitieren, denn die früher unvermeidbaren Reibungsverluste zwischen den Standorten verschwanden mit dem Umzug.

Mit der digitalen Akte in die Zukunft

Zum verbesserten Handling tragen auch die papierlosen Büros entscheidend bei. Die Arbeitsplätze im Jobcenter sind mit zwei jeweils 23 Zoll großen Bildschirmen ausgestattet. Auf einem blättert der Mitarbeiter in der digitalen Kundenakte, auf dem anderen werden die Bescheide erstellt. „Unter dem Strich ist die digitale Aktenführung deutlich preiswerter“, nennt job-com-Amtsleiter *Karl-Josef Cranen* einen der Gründe für das papierlose Arbeiten. 18 m Akten, so hat er ausgerechnet, braucht jeder Mitarbeiter durchschnittlich für seine aktuellen Fälle. Diese im Büro zu verstauen und später zu archivieren benötigt viel Platz. Aktenschränke, Hängeregister, Regale, dazu die vielen Kubikmeter umbauten Raumes – das geht ordentlich ins Geld. Beim Speicherplatz für Bits und Bytes ist das ganz anders. Jeder, der seine Urlaubsfotos nicht

mehr in Alben klebt, sondern digital verwaltet, kennt die neue Ökonomie. So wurden in dem neuen Gebäude insgesamt 56 km EDV- und Steuerleitungskabel verlegt, um der digitalen Akte den Weg zu ebnen. Doch das hat sich ausgezahlt. „Trotz der technischen Aufrüstung haben wir unter dem Strich pro Arbeitsplatz rund 1.300 Euro gespart“, nennt *Cranen* eine Hausnummer.

Zeitgewinn auf der Datenautobahn

Doch Geld ist nicht alles. „Die digitale Akte hat viele Vorteile“, möchte Leistungssachbearbeiter *Hans-Werner Gasper* die neue Technik nach der Umstellungsphase nicht mehr missen. Sie lässt sich einfach besser händeln. Mit seinen Kollegen im Hause sowie jenen, die den Hilfebedürftigen in den 14 Rathäusern ortsnah als Ansprechpartner für alle Fragen der passiven Leistungen zur Verfügung stehen, kommuniziert er neuerdings per Mausclick. „Alles Kopieren und Transportieren entfällt“, unterstreicht Systembetreuer *Wolfgang Paulus* die Vorteile der körperlosen Dokumente. Die flitzen heute in Sekundenschnelle über die Datenautobahn an ihren Bestimmungsort, rote Ampeln oder zähflüssigen Verkehr gibt es da nicht. Diese Beschleunigung verkürzt die Bearbeitungszeiten, wovon letztlich natürlich vor allem die Kunden selbst profitieren.

Heute machen sich die umfangreichen Vorbereitungen bezahlt. So mussten vor dem Bezug des Jobcenters alle Kundenakten von Hand eingescannt werden, um digital verfügbar zu sein. Diesen Weg geht seit Jahresbeginn auch alle Briefpost, die im neuen Haus D der Kreisverwaltung Düren eintrifft. Jede Seite wird sofort elektronisch erfasst.

Projekt mit Modellcharakter

Längst ist das papierlose Arbeiten im Jobcenter „normal“. Die Schreibtische sind übersichtlich, Ordnung zu halten ist kein Problem mehr; und auch die Reinigungsfachkräfte weinen den Papierbergen keine Träne nach. Die Vorteile dieser Arbeitsweise haben sich längst herumgesprochen. Nicht nur in der Kreisverwaltung, in der nun die anderen Amtsleiter prüfen, inwiefern auch sie umsatteln können. Optionskommunen aus dem gesamten Bundesgebiet melden sich beim Kreis Düren, um sich aus erster Hand zu informieren und Maß für den eigenen Zeitsprung zu nehmen. „Wir haben im Sinne unserer Kunden und Mitarbeiter die richtige Entscheidung getroffen“, sind sich Landrat *Wolfgang Spelthahn* und Kreisdirektor *Georg Beyß* einig, dass mit dem Bezug des Jobcenters für die Optionskommune Kreis Düren eine neue Ära begonnen hat.

www.kreis-dueren.de

Foto: Zwei Bildschirme, kein Papier: Wie seine Kollegen hat job-com-Leistungssachbearbeiter Hans-Werner Gasper die digitale Akte schnell schätzen gelernt.

Motivation durch interne Vergleiche: Benchmarking als Unterstützungs- und Steuerungsinstrument

Landkreis Peine



Motivierte Mitarbeiter sind in jeder Organisation der Schlüssel zum Erfolg. Im Jobcenter des Landkreises Peine wird das interne Berichtswesen nicht nur zur Zielsteuerung im Hinblick auf Aktivierungs- und Vermittlungserfolge genutzt, sondern auch durch spezielle Teamvergleiche ein individueller Anreiz zur Steigerung der persönlichen und der teamweiten Arbeitseffizienz geschaffen.

Der Einstieg in das interne Berichtswesen erfolgte im Jahr 2009. Gemeinsam mit den Mitarbeitern wurden für den Integrationsprozess der Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt relevante Kennzahlen diskutiert und dezidierte Zielgrößen festgelegt. Durch die intensive Einbindung der Mitarbeiter sowie des Personalrates in diesen Prozess konnten die anfänglich vorhandenen Befürchtungen im Hinblick auf mögliche Leistungsüberwachung- und Kontrolle sowie Überforderung zerstreut werden. Auch die gemeinsame Erarbeitung der Zielwerte trug zur Akzeptanz des Systems bei. So wurde u. a. festgelegt, dass jeder persönliche Ansprechpartner über das Jahr gesehen im Durchschnitt mindestens drei Gespräche mit Leistungsberechtigten pro Arbeitstag führen soll.

Parallel dazu wurde ein Berichtswesen aufgebaut. Jedem Mitarbeiter wurden monatlich mittels einer Auswertung aus dem EDV-Fachverfahren die entsprechenden Werte in Form einer Soll/Ist-Darstellung mitgeteilt. Dieses diente auch der Plausibilitätsprüfung und ggf. Vervollständigung der Dokumentationen.

Die individuellen Ist-Werte wurden bisher nicht intern veröffentlicht, sondern dienen lediglich als persönliches Feedback. Sollte sich in einem Zeitraum von mehr als zwei Monaten eine Zielunterschreitung anbahnen, wird in einem Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem erörtert, welche Gründe zu den Arbeitsergebnissen geführt haben und gemeinsam nach Lösungswegen gesucht.

Für das Jobcenter werden die verschiedenen Daten in einem

monatlichen Bericht zusammengefasst und die Entwicklung der einzelnen Teams vergleichend dargestellt. Monatlich findet zu diesem Thema eine Dienstbesprechung mit den Teamleitern statt, in der die wesentlichen Entwicklungen, Probleme und deren Ursachen sowie Handlungsschwerpunkte, die sich aus den Berichten ergeben, diskutiert werden. Ziel ist es, einen Erfahrungsaustausch aus der Praxis für die Praxis herbeizuführen, anhand der positiven Beispiele voneinander zu lernen und die Ergebnisse zu optimieren. In diesem Zusammenhang wird z.B. auch bei Kollegen hospitiert, um sich die dortigen Arbeitsabläufe konkret ansehen und Verbesserungsmöglichkeiten für den eigenen Arbeitsprozess eruieren zu können.

Aktuell liegt ein besonderer Fokus im internen Benchmarking des Jobcenters auf der Anzahl der Kontakte mit den Leistungsberechtigten bzw. dem Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen, Nichtantrittsquoten, Aktivierungs- und Integrationsquoten und dem daraus resultierenden sachgerechten Mitteleinsatz für die arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

Die bisherigen Erfahrungen mit diesem System zeigen, dass sich dort, wo einzelne Kennzahlen in den Focus genommen werden, die Arbeitsleistung der Mitarbeiter im Zeitablauf kontinuierlich selbst dann noch verbessert, wenn die Zielwerte längst erreicht sind.

Am Beispiel der Aktivierungsquote lässt sich der positive Gesamteffekt für das Jobcenter des Landkreises Peine gut darstellen. Ausgangssituation war, dass der Landkreis Peine bei dieser Kennzahl seit Juni 2008 im SGB II- Kennzahlenvergleich des Landes Niedersachsen kontinuierlich mit ca. 3% unter dem Landesdurchschnitt lag.

Nach interner Analyse und Identifikation entsprechender Erfolgsindikatoren, z.B. der Kontaktdichte, wurden für diese Indikatoren entsprechende Zielwerte für das Jahr 2010 festgelegt. Seit Juni 2010 konnte bei der Aktivierungsquote eine äußerst positive Entwicklung festgestellt werden. Im letzten veröffentlichten Kennzahlenvergleich (September 2010) lag das Jobcenter bereits mit 4,6% über dem niedersächsischen Landesdurchschnitt.

Fazit: Der ermutigende Wettbewerb der Teams untereinander, die damit verbundene Motivation sowie die transparenten und fördernden Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Mitarbeiter einen großen Arbeitseifer entwickeln, sich in den verschiedenen Bereichen persönlich weiter zu steigern und damit ihre Teamleistungen zu erhöhen. Internes Benchmarking lohnt sich, wenn ein offener und fairer Austausch und eine fördernde Begleitung einhergehen.

www.landkreis-peine.de

Kaum Anlass zur Klage in der Südwestpfalz

Landkreis Südwestpfalz

Der Landkreis Südwestpfalz hat im Jahr 2009 eine Klagequote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bedarfsgemeinschaften von 0,8% vorzuweisen. Der Bundesdurchschnitt der erhobenen Klagen vor Sozialgerichten lag bei 6,1%.

Auch im Bereich der Widersprüche liegt der Landkreis Südwestpfalz im Zeitraum 2005 bis 2009 mit einer Quote im Mittel von 12,5% weit unter dem bundesweiten Wert von rund 24% der gemeinsamen Einrichtung.

Die niedrigen Quoten bei den Rechtsbehelfen führt Landrat *Hans Jörg Duppré* sowohl auf die Qualität der Arbeit des Kommunalen Jobcenters als auch auf die Einrichtung des Kreisrechtsausschusses und das praktizierte Widerspruchsverfahren zurück.

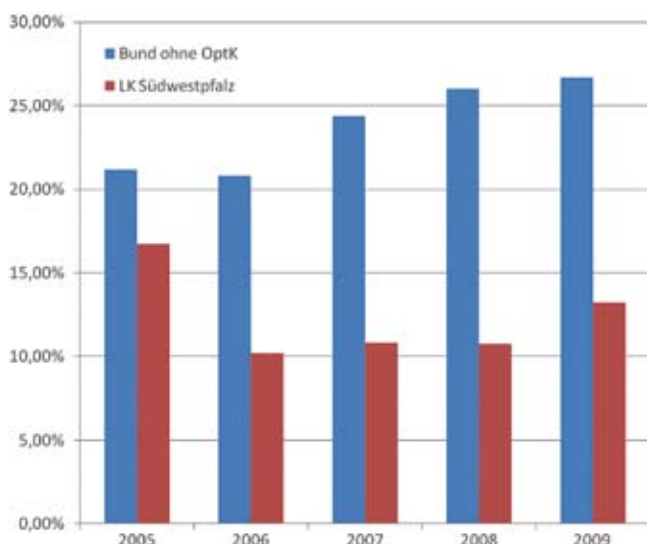


Abbildung: Erhobene Widersprüche im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bedarfsgemeinschaften

Landrat *Duppré* anerkennt die Leistungen der Mitarbeiter im Kommunalen Jobcenter, die unter einer stetig hohen Arbeitsbelastung in einem immer diffiziler werdenden Regelungssystem des SGB II den Anforderungen der Massenverwaltung täglich gerecht werden müssen.

Das Engagement der Mitarbeiter im Bereich der Betreuung und Beratung der SGB II-Empfänger ist ein Grund dafür, dass es in vielen Fällen überhaupt nicht zur Erhebung eines Widerspruchs kommt.

Auch den im Landkreis Südwestpfalz vorzufindenden organisatorischen Rahmenbedingungen ist es geschuldet, dass Leistungsberechtigte und Hilfesuchende am Beratungsangebot des Jobcenters partizipieren können. Hierzu gehört insbesondere die persönliche Erreichbarkeit des zuständigen Ansprechpartners, sowohl in leistungsrechtlichen Angelegenheiten als auch im Bereich des Fallmanagements.

Kontinuierliche Verbesserungen im Bereich des Kundenmanagements zu erreichen, bleibt weiterhin ein Schwerpunkt für die Führung des Kommunalen Jobcenters.

Eingehende Widersprüche werden im Abhilfeverfahren zunächst nochmals durch den zuständigen Sachbearbeiter geprüft. Kann einem Widerspruch durch die Ausgangsbehörde nicht abgeholfen werden, wird der Widerspruch dem Rechtsausschuss zur Entscheidung vorgelegt.

Die Bildung eines Rechtsausschusses ist für den optierenden Landkreis nach dem einschlägigen rheinland-pfälzischen Landesrecht verpflichtend. Im Landkreis Südwestpfalz erlässt daher nicht die SGB II-Behörde selbst, sondern der unabhängige Kreisrechtsausschuss bestehend aus einem Volljuristen und zwei Beisitzern die Widerspruchsbescheide.

Durch die im Vorverfahren stattfindenden mündlichen Verhandlungen können viele Streitfragen einer Klärung zugeführt werden, so dass es in den meisten Fällen einer gerichtlichen Entscheidung nicht mehr bedarf. Hierzu trägt in erster Linie die Möglichkeit bei, dass alle Verfahrensbeteiligten die Gelegenheit erhalten, ihre Sicht der Dinge nochmals darzustellen. Behördlicherseits können in diesem Rahmen die rechtlich oft komplexen Problemstellungen nochmals persönlich erläutert und bürgernah vermittelt werden.

Diese transparente Verfahrensweise führt zu Akzeptanz im Kundenkreis des Kommunalen Jobcenters, auch wenn den Begehren der Widerspruchsführer oft nicht entsprochen werden kann.

Konnte den Widersprüchen nicht stattgegeben werden und kam es im Zeitraum von 2006 bis 2010 zu einer Entscheidung durch die Widerspruchsbehörde, so erfolgte in rund 88% der Fälle eine Zurückweisung des Widerspruches.

„Das Ziel ist eine bürgerfreundliche Verwaltung, die versucht, den Anliegen der Bürger hinreichend Rechnung zu tragen und damit zugleich die Voraussetzung für eine Entlastung der Sozialgerichtsbarkeit schafft“, so Landrat *Duppré*.

Auch der Präsident des Landesozialgerichtes Rheinland-Pfalz, *Ernst Merz*, teilt diese Auffassung. Dieser hatte anlässlich eines in Rheinland-Pfalz durchgeführten Vergleiches der erhobenen Klagen vor den Sozialgerichten den Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, *Dr. Frank-Jürgen Weise*, Ende 2010 angeschrieben und angeregt zu prüfen, ob diese bewährte Art von Widerspruchsverfahren als Modellprojekt auch in anderen Jobcentern eingeführt werden kann.

Entgegen dem Bundestrend Kreis Steinfurt

Verkehrte Welt. Während auch nach sechs Jahren Hartz IV bundesweit immer noch von einer Widerspruchs- und Klagewelle die Rede ist, verzeichnet der Optionskreis Steinfurt eine genau entgegengesetzte Entwicklung.

Über die Ursachen dieser entgegen dem Bundestrend verlaufenden Entwicklung im Kreis Steinfurt vermutet Kreisdirektor Dr. *Wolfgang Ballke*: „Die Mentalität der Leistungsempfänger spielt sicher eine Rolle“. Dabei sieht er den Kreis Steinfurt zwar nicht als „heile Welt“, aber durchaus wegen überschaubarer Sozialstrukturen bevorteilt. Eine weitere Ursache der relativ geringen Widerspruchs- und Klagelust der Langzeitarbeitslosen sieht der Kreisdirektor auch in der guten Arbeit der 24 kreisangehörigen Kommunen.

2010 verschickte die Behörde für die 11.000 im Leistungsbezug stehenden Bedarfsgemeinschaften ca. 33.000 Bescheide. In 535 Fällen wurde Widerspruch eingelegt, vor Gericht landeten 152 Fälle. Das sind 30% weniger als in den Jahren 2006 und 2007. Nur 14% der Klagen und 30% der Widersprüche enden mit einem Erfolg der Leistungsempfänger. Diese aus Behördensicht positiven Zahlen spiegeln ein bürgernahes Verfahren bei der Umsetzung eines Gesetzes, das seit der Einführung im Jahr 2005 bereits mehr als 50 Änderungen erfahren hat, wider.

Bürgernahes Verfahren

Ein praktiziertes orts- und bürgernahes Verfahren mit weniger Anonymität, dafür mit individueller Betreuung und Beratung trägt wesentlich dazu bei, dass durch den persönlichen Kontakt der Leistungsempfänger mit der Leistungssachbearbeitung ein Vertrauensverhältnis entsteht, das bei problematischen Entscheidungen vorteilhaft sein kann. Im Leistungsbezug ist die ganzheitliche Sachbearbeitung eingeführt. Jeder Sachbearbeiter ist für bestimmte Fälle zuständig und erledigt alle Angelegenheiten. Die Sachbearbeitung in einer Hand hat den Vorteil, dass gegenüber Leistungsberechtigten nur ein Ansprechpartner auftritt. Die Leistungssachbearbeiterin oder der Leistungssachbearbeiter wird auf Wunsch den Leistungsempfängern die Entscheidung umfassend und verständlich erläutern. Dadurch können bereits im Vorfeld oftmals Widersprüche und Klagen vermieden werden. Darüber hinaus trägt diese Verfahrensweise zu mehr Akzeptanz des SGB-II-Leistungsrechtes bei. Es entsteht zwar ein höherer Verwaltungsaufwand im Rahmen der Antragsbearbeitung, vermeidet aber auch einen Bearbeitungsaufwand in Widerspruchs- und Klageverfahren.

Hohe Qualifikation

Der Anteil des Personals, der bereits seit Einführung des SGB II in diesem Aufgabenbereich tätig ist, ist sehr hoch. Die Qualifikation und die in diesem Aufgabenbereich vorhandene große Erfahrung dieser MitarbeiterInnen tragen wesentlich zu guten Arbeitsergebnissen bei.

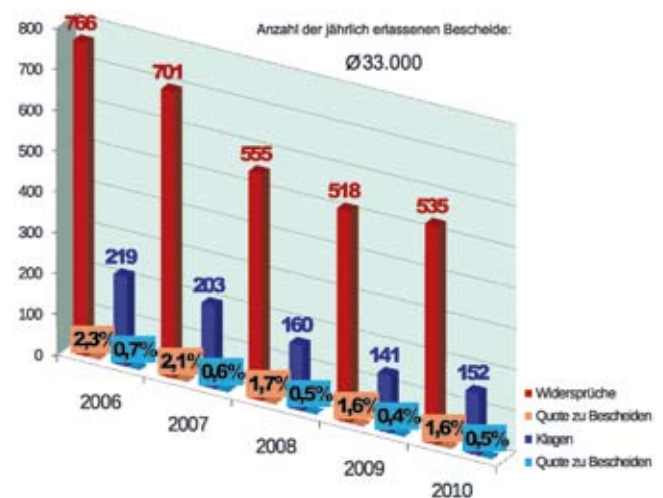
Eigenständige Entscheidungen

Qualifizierte und erfahrene Leistungssachbearbeiter nutzen die gesetzlich vorgesehenen Spielräume und treffen unter

Berücksichtigung des Einzelfalles begründete Ermessensentscheidungen ohne grundsätzliche einschränkende Vorgaben.

Abstimmungen zwischen Leistungssachbearbeitung und Widerspruchsstelle

Ein enger Kontakt der Widerspruchs-/Klagestelle mit der örtlichen Sachbearbeitung ermöglicht eine einheitliche rechtliche Positionierung bereits während des Antragsverfahrens. Entscheidungen können dadurch im Bedarfsfall auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung begründet werden.



Zeitnahe Umsetzung der Rechtsprechung

Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes und die Entscheidungen der Landessozialgerichte werden zeitnah und konsequent ausgewertet und mit den praktizierten Verfahrensabläufen abgeglichen. Erforderliche Anpassungen werden schnell vorgenommen. So trägt die Rechtsprechung zu mehr Anwendungssicherheit eines komplexen Leistungsgesetzes, das aufgrund weniger konkreter Regelungen aber zahlreicher Ausnahmen interpretierbar und damit anfällig für Streitigkeiten ist, bei.

Im Mittelpunkt der Widersprüche und Klagen steht bislang nicht die Höhe der Regelleistung. Häufig wird darum gestritten, ob die Kosten der Unterkunft angemessen sind, wie Einkommen und Vermögen anzurechnen sind, ob eine Leistungskürzung wegen einer Pflichtverletzung gerechtfertigt ist oder ob eine nichteheliche Lebensgemeinschaft oder nur eine lose Wohngemeinschaft besteht.

Rechtsbehelfe werden auch eingelegt, wenn die Leistungsbescheide für die Leistungsempfänger nicht nachvollziehbar sind. Bei den Bemühungen um Einzelfallgerechtigkeit bleibt die Überschaubarkeit manchmal auf der Strecke. Durch die ständige Verbesserung der Funktionsfähigkeit und der Bürgerorientierung versucht der Kreis Steinfurt jedoch frühzeitig, Mehrarbeit durch Widersprüche und Klagen zu vermeiden.

www.kreis-steinfurt.de

Ombudsstelle im Kommunalen JobCenter Stadt Hamm



Im Kommunalen JobCenter der Stadt Hamm wurde bereits Anfang Mai 2005 eine Ombudsstelle und ein Ombudsrat eingerichtet. Die Ombudsstelle dient der Aufnahme von Anregungen und Beschwerden von Betroffenen und zur Beantwortung allgemeiner Fragen von interessierten Bürgerinnen und Bürgern zum SGB II. Auch Verbände, Institutionen und Initiativen haben die Möglichkeit, sich bei Bedarf an die Ombudsstelle im Kommunalen JobCenter zu wenden.

Koordiniert und überwacht wird die Arbeit der Ombudsstelle durch den Ombudsrat. Die in der Ombudsstelle auftretenden Beschwerde- und Anregungsfälle werden im Ombudsrat erörtert und dort abschließend beraten. Diesem Gremium gehören jeweils zwei Ratsmitglieder des Sozialausschusses sowie eine Vertreterin der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände vor Ort und die Leitung des Kommunalen JobCenters an.

Gerade bei leistungsrechtlichen Fragen rund um das SGB II und bei finanziellen Einschnitten drohen Gespräche zwischen Sachbearbeitung und Kundinnen und Kunden schnell zu eskalieren. Eine sachliche und lösungsorientierte Kommunikation ist dann in einigen Fällen nicht mehr möglich. Auch im Bereich des Fallmanagements und der Vermittlung entstehen Konflikte zwischen Personaldisponenten und Kunden, die aus Sicht der Betroffenen nicht ohne Weiteres lösbar scheinen.

Hier setzt die Arbeit von Ombudsstelle und Ombudsrat im Kommunalen JobCenter der Stadt Hamm an. Betroffene haben die Möglichkeit, ihr Anliegen bei der Ombudsstelle umfassend in ruhiger und sachlicher Atmosphäre zu schildern. Als unabhängige Instanz wird die Ombudsstelle dann vermittelnd zwischen den Parteien tätig. Hierbei liegt die eigentliche Entscheidungskompetenz bei den Fachabteilungen des Kommunalen JobCenters. Als erfolgreiche Strategie hat sich in diesem Rahmen erwiesen, dass die betroffenen Parteien letztendlich mit der Unterstützung der Ombudsstelle eigenständig einen konstruktiven Lösungsansatz für das individuelle Problem entwickeln. Die langjährige Erfahrung im Umgang mit Anregungen und Beschwerden hat gezeigt, dass die Arbeit

von Ombudsstelle und Ombudsrat nicht nur die Zufriedenheit der sozialen Kundinnen und Kunden steigert, sondern auch positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kommunalen JobCenter hat. Denn neben der Lösung von Beschwerdefällen fließen die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden in ein Optimierungssystem ein mit dem Ziel, Arbeits- und Kommunikationsprozesse im Kommunalen JobCenter bedarfsgerechter und effizienter zu gestalten.

Durch eine sorgfältige Dokumentation und die intensive quantitative und qualitative Analyse der eingehenden Fälle und Anregungen werden Optimierungspotentiale ermittelt und entsprechende Strategien zur Umsetzung auf struktureller und operativer Ebene erarbeitet. Beispiele für diese Maßnahmen sind die Anpassung der EDV und des Schriftverkehrs sowie individuell gestaltete Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu konkret aufgetretenen Fragestellungen.

Auch einzelfallbezogene Rückmeldungen an die entsprechenden Fachabteilungen werden zeitnah dazu genutzt, mögliche Schwachstellen umgehend zu beheben. Zudem konnte im Rahmen der differenzierten Analyse Optimierungsbedarf in der Zusammenarbeit mit anderen Sozialleistungsträgern festgestellt und durch einen konstruktiven Informationsaustausch die entsprechenden Änderungen veranlasst werden.

Profitiert von der Implementierung der Ombudsstelle und des Ombudsrates haben in den vergangenen Jahren nicht nur die sozialen Kundinnen und Kunden des Kommunalen JobCenters: Das Volumen der anfänglich rund 500 Beschwerden und Anregungen jährlich konnte inzwischen um insgesamt 20% gesenkt werden. Zudem konnte in 90% der Fälle eine Klärung kurzfristig, das heißt entweder noch am gleichen Tag oder innerhalb weniger Tage erreicht werden. Erfahrungsgemäß lag das Verhältnis der Beschwerden im Vergleich zum Bereich der Anregungen und Fragen bei 85 zu 15%.

Durch die aktive Vermittlung der Ombudsstelle in Beschwerdefällen konnte in vielen Fällen auch ein etwaiges Widerspruchs- bzw. Klageverfahren vermieden werden. Im Rahmen der eingehenden, jährlichen Beschwerden hatten rund 80 Personen angegeben, ein Widerspruchsverfahren in Betracht gezogen zu haben. Hier ist erfahrungsgemäß von einem weitaus höheren Anteil der Widerspruchs- und Klagewilligen auszugehen, da nicht alle Kunden deutlich äußern, dass sie ursprünglich ein entsprechendes Streitverfahren geplant hatten.

www.hamm.de

SGB II – komplexe Rechtsmaterie mit Folgen

Landkreis Harz

Optionskommunen haben den erheblichen Vorteil, sich bei unklarer Rechtslage schnell und flexibel auf sich ändernde, örtliche Rechtsprechung einstellen zu können, da sie i.d.R. selbst für interne Weisungen zuständig und verantwortlich sind. Um der Gerechtigkeit genüge zu tun, ist jeder Bearbeiter angehalten, für jeden Einzelfall entsprechend der tatsächlichen Voraussetzungen vertretbare und rechtmäßige Entscheidungen auf Grundlage aktuell geltenden Rechts zu treffen. In der Hartz IV-Gesetzgebung gibt es jedoch eine große Dynamik. Seit dem Inkrafttreten Anfang 2005 ist das SGB II mehr als 30 Mal geändert worden. Es ist zudem von zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen geprägt.

Prinzipiell erlaubt diese Unbestimmtheit notwendige Ermessensspielräume, die es ermöglichen, unterschiedlichste Biografien und Lebensumstände in Entscheidungen einzubeziehen. Aber sie fordert auch eine individuelle Interpretation auslegbarer Rechtsbegriffe vom einzelnen Bearbeiter. Was als „zumutbar“, „angemessen“ oder „wichtiger Grund“ gilt, muss täglich auf Basis einer sehr komplexen Rechtsmaterie entschieden werden. Die erhebliche Anzahl von Gesetzesänderungen in relativ kurzer Zeit und das Ermessen des Einzelnen führen zwangsläufig zu Reibungspunkten mit Antragstellern. Verschiedene Rechtsauffassungen sind in dieser schwierigen Konstellation nur menschlich.

Es lässt sich konstatieren, dass Widerspruchs- und Klageumfang im SGB II eng mit der Rechtssicherheit des Gesetzes korrelieren. Rechtssicherheit ist per Definition Klarheit, Bestimmtheit und Beständigkeit staatlicher Entscheidungen sowie die Klärung von umstrittenen Rechtsfragen oder -verhältnissen in angemessener Zeit. Rechtssicherheit ist ein Element des Rechtsstaatsprinzips. Verfassungsrang kommt der Rechtssicherheit in Deutschland mit Art. 20 GG zu. Der geringe Grad an Rechtssicherheit im SGB II zeigt sich besonders darin, dass die erst- und auch zweitinstanzliche Rechtsprechung durch zahlreiche Einzelfallentscheidungen geprägt ist, die sich nicht selten widersprechen. Auch innerhalb der Bundessozialgerichts-Senate gibt es allzu oft verschiedene Auffassungen.

Die Medien berichteten über Klagefluten im SGB II und meldeten Erfolge bei 1/3 der Kläger. Daraus ergibt sich für die Grundsicherungsträger im SGB II eine Obsiegsquote von immerhin 2/3. Dieser Wert findet sich auch im der Optionskreis Harz ungefähr wieder.

In der heutigen KoBa Jobcenter Landkreis Harz (ehemals Eigenbetrieb Kommunale Beschäftigungsagentur des Landkreises Harz) wurde im Rahmen einer Auswertung des Jahres 2009 bei den Widersprüchen eine Quote der Zurückweisung in vollem Umfang von 76% und in teilweisem Umfang von 4% erfasst. Vollumfänglich wurden 14% der Widersprüche stattgegeben. Zudem war eine Erledigungsquote von 6% Sonstiges (Ruhen, doppelt erfasst) zu verzeichnen. In den erstinstanz-

lichen Gerichtsverfahren obsiegte die Optionskommune voll in 48,7% und teilweise in 11,5% der Gerichtsverfahren inkl. Eilverfahren. In 26,3% unterlag die Optionskommune. 13,5% der Gerichtsverfahren erledigten sich auf sonstige Weise z.B. durch Verbindung von parallelen Gerichtsverfahren, d.h. ohne Entscheidung in der Sache selbst.

Soweit die Verfahrensparteien mit ihren erstinstanzlichen Entscheidungen in die zweite Instanz gingen (Berufungsverfahren), obsiegte die Optionskommune zu 61% in vollem und zu 8% in teilweisem Umfang. Sie unterlag in 27% der Verfahren. 4% erledigten sich auf sonstige Weise. Allgemein muss man berücksichtigen, dass Klagen, welche nach Rechtslage bei Einreichung noch gute Chancen auf Erfolg für den Grundsicherungsträger hatten, durch Gesetzesänderungen zugunsten der Kläger und zeitlich langwierige Gerichtsverfahren später negativ beschieden wurden.

Die hohe Erfolgsquote zeigt jedoch, dass die Qualität der sozialverwaltungsrechtlichen Entscheidungen gerade vor dem schwierigen rechtlichen Hintergrund durchaus als gut bewertet werden kann.



Daraus lässt sich schlussfolgern, dass hohe Widerspruchs- und Klagezahlen eben nicht gleichzeitig schlechte Arbeit der Grundsicherungsträger bedeuten, obwohl dies oft von Außenstehenden oder Betroffenen behauptet wird. Vielmehr ist ersichtlich, dass eine stringente Beständigkeit bei verwaltungsrechtlichen Entscheidungen entsprechend der im Einzelfall vorliegenden tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse im Ergebnis in großem Umfang erfolgreich ist.

Trotz der großen Verunsicherung im Rechtsbereich des SGB II sowohl in der Gesetzgebung als auch bei der sozialrechtlichen Gerichtsbarkeit sollten sich Grundsicherungsträger deshalb nicht scheuen, für ihn vertretbare Entscheidungen auch gerichtlich bestätigen zu lassen und ggf. dazu den Instanzenweg zu gehen.

www.kreis-hz.de

Die Optionskommunen im Überblick

■ Alt-Optierer ▨ Neu-Optierer LE : Leistungsempfänger LE-Quote : Leistungsempfängerquote

Baden-Württemberg



Landkreis
Biberach

Landrat
Dr. Heiko Schmid
parteilos
im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.410 km² - EW: 189.403 - EW/km²: 134
LE: 4.211 - LE-Quote: 2,22%

Jobcenter Landkreis Biberach
Fachbereich
www.biberach.de

Baden-Württemberg



Bodenseekreis

Landrat
Lothar Wölfle
CDU
im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2015

Fläche: 665 km² - EW: 207.710 - EW/km²: 312
LE: 5.751 - LE-Quote: 2,77%

Landratsamt Bodenseekreis
Amt
www.bodenseekreis.de

Baden-Württemberg



Enzkreis

Landrat
Karl Röckinger
parteilos
im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2019

Fläche: 574 km² - EW: 194.554 - EW/km²: 339
LE: 4.753 - LE-Quote: 2,44%

Baden-Württemberg



Ostalbkreis

Landrat
Klaus Pavel
CDU
im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2012

Fläche: 1.512 km² - EW: 312.129 - EW/km²: 206
LE: 11.210 - LE-Quote: 3,59%

Baden-Württemberg



Landkreis
Ludwigsburg

Landrat
Dr. Rainer Haas
parteilos
im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2012

Fläche: 687 km² - EW: 516.874 - EW/km²: 753
LE: 20.019 - LE-Quote: 3,87%

Baden-Württemberg

Stadt
Pforzheim

Oberbürgermeister
Gert Hager
SPD
im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2017

Fläche: 98 km² - EW: 119.788 - EW/km²: 1.222
LE: 11.470 - LE-Quote: 9,58%

Baden-Württemberg



Ortenaukreis

Landrat
Frank Scherer
parteilos
im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2016

Fläche: 1.861 km² - EW: 417.267 - EW/km²: 224
LE: 16.903 - LE-Quote: 4,05%

Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis
Jobcenter
Amt
www.koa-ortenau.de

Baden-Württemberg



Stadt
Stuttgart

Oberbürgermeister
Dr. Wolfgang Schuster
CDU
im Amt seit: 1997
gewählt bis: 2012

Fläche: 207 km² - EW: 601.646 - EW/km²: 2.902
LE: 40.814 - LE-Quote: 6,78%

Baden-Württemberg



Landkreis
Tuttlingen

Landrat
Guido Wolf, MdL
CDU
im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2018

Fläche: 734 km² - EW: 134.712 - EW/km²: 183
LE: 5.035 - LE-Quote: 3,74%

Kommunales Jobcenter Landkreis Tuttlingen
Abteilung
www.landkreis-tuttlingen.de

Baden-Württemberg



Landkreis
Waldshut

Landrat
Tilman Bollacher
CDU
im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.131 km² - EW: 166.384 - EW/km²: 147
LE: 6.274 - LE-Quote: 3,77%

Landkreis Waldshut - Jobcenter
Amt
www.landkreis-waldshut.de

Bayern



Landkreis
Ansbach

Landrat
Rudolf Schwemmbauer
CSU
im Amt seit: 2002
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.972 km² - EW: 181.417 - EW/km²: 92
LE: 3.647 - LE-Quote: 2,01%


**Stadt
Erlangen**
**Oberbürgermeister
Dr. Siegfried Balleis**
CDU

 im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2014

 Fläche: 77 km² - EW: 105.554 - EW/km²: 1.372
LE: 4.688 - LE-Quote: 4,44%

Stadt Erlangen

 Sozialamt für Leistungssachbearbeitung,
AöR für Fallmanagement und Arbeitsvermittlung
www.erlangen.de

**Landkreis
Günzburg**
**Landrat
Hubert Hafner**
CSU

 im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2014

 Fläche: 762 km² - EW: 120.619 - EW/km²: 158
LE: 3.299 - LE-Quote: 2,74%

**Stadt
Ingolstadt**
**Oberbürgermeister
Dr. Alfred Lehmann**
CSU

 im Amt seit: 2002
gewählt bis: 2014

 Fläche: 133 km² - EW: 124.387 - EW/km²: 933
LE: 6.612 - LE-Quote: 5,32%

**Stadt
Kaufbeuren**
**Oberbürgermeister
Stefan Bosse**
CSU

 im Amt seit: 2004
gewählt bis: 2014

 Fläche: 40 km² - EW: 41.881 - EW/km²: 1.046
LE: 2.826 - LE-Quote: 6,75%

**Landkreis
Miesbach**
**Landrat
Dr. Jakob Kreidl**
CSU

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2014

 Fläche: 863 km² - EW: 95.484 - EW/km²: 111
LE: 1.813 - LE-Quote: 1,9%

Landkreis Miesbach

 Fachbereich
www.landkreis-miesbach.de

**Landkreis
München**
**Landrätin
Johanna Rumschöttel**
SPD

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2014

 Fläche: 667 km² - EW: 319.573 - EW/km²: 479
LE: 6.258 - LE-Quote: 1,96%

**Landkreis
Oberallgäu**
**Landrat
Gebhard Kaiser**
CSU

 im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.528 km² - EW: 150.153 - EW/km²: 98
LE: 3.215 - LE-Quote: 2,14%

**Stadt
Schweinfurt**
**Oberbürgermeister
Sebastian Remelé**
CSU

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2014

 Fläche: 36 km² - EW: 53.533 - EW/km²: 1.500
LE: 4.937 - LE-Quote: 9,22%

Jobcenter der Stadt Schweinfurt

 Amt
www.schweinfurt.de

**Landkreis
Würzburg**
**Landrat
Eberhard Nuß**
CSU

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2014

 Fläche: 968 km² - EW: 159.963 - EW/km²: 165
LE: 3.431 - LE-Quote: 2,14%

Jobcenter - Landkreis Würzburg

 Fachbereich
www.landkreis-wuerzburg.de

**Landkreis
Havelland**
**Landrat
Dr. Burkhard Schröder**
SPD

 im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2018

 Fläche: 1.717 km² - EW: 154.984 - EW/km²: 90
LE: 15.298 - LE-Quote: 9,87%

**Landkreis
Oberhavel**
**Landrat
Karl-Heinz Schröter**
SPD

 im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2017

 Fläche: 1.798 km² - EW: 202.776 - EW/km²: 113
LE: 19.522 - LE-Quote: 9,63%

Jobcenter Oberhavel

 Fachbereich
www.oberhavel.de

**Landkreis
Oder-Spree**
**Landrat
Manfred Zalenga**
parteilos

 im Amt seit: 2002
gewählt bis: 2018

 Fläche: 2.243 km² - EW: 185.062 - EW/km²: 83
LE: 19.536 - LE-Quote: 10,56%

PRO Arbeit - kommunales Jobcenter

 Amt
www.landkreis-oder-spree.de

**Landkreis
Ostprignitz-Ruppin**
**Landrat
Ralf Reinhardt**
parteilos

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2018

 Fläche: 2.509 km² - EW: 103.734 - EW/km²: 21
LE: 14.092 - LE-Quote: 13,58%

Kommunales Jobcenter

 Amt
www.ostprignitz-ruppin.de

**Landkreis
Potsdam-Mittelmark**
**Landrat
Wolfgang Blasig**
SPD

 im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2017

 Fläche: 2.575 km² - EW: 204.594 - EW/km²: 79
LE: 12.726 - LE-Quote: 6,22%

**Landkreis
Spree-Neiße**
**Landrat
Harald Altekrüger**
CDU

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2018

 Fläche: 1.648 km² - EW: 128.470 - EW/km²: 78
LE: 13.904 - LE-Quote: 10,82%

Jobcenter Spree-Neiße

 Eigenbetrieb
www.jobcenter-lkspn.de


**Landkreis
Uckermark**
**Landrat
Dietmar Schulze**
SPD

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2018

 Fläche: 3.058 km² - EW: 131.115 - EW/km²: 43
LE: 21.365 - LE-Quote: 16,29%

Jobcenter Uckermark
Amt
www.uckermark.de

**Landkreis
Fulda**
**Landrat
Bernd Woide**
CDU

 im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

 Fläche: 1.380 km² - EW: 217.759 - EW/km²: 158
LE: 10.388 - LE-Quote: 4,77%

Amt für Arbeit und Soziales
Fachdienst der Kreisverwaltung
www.job-fulda.de

Hochtaunuskreis
**Landrat
Ulrich Krebs**
CDU

 im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

 Fläche: 482 km² - EW: 226.290 - EW/km²: 469
LE: 9.039 - LE-Quote: 3,99%

Geschäftsbereich Arbeit - Jobcenter
Amt
www.hochtaunuskreis.de

Main-Taunus-Kreis
**Landrat *)
Berthold R. Gall**
CDU

 im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2011

 Fläche: 222 km² - EW: 226.647 - EW/km²: 1.019
LE: 9.259 - LE-Quote: 4,09%

Main-Taunus-Kreis
Amt
www.mtk.org

*) ab 1.10.2011 Michael Cyriax, CDU


**Kreis
Offenbach**
**Landrat
Dirk-Oliver Quilling**
CDU

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2016

 Fläche: 356 km² - EW: 337.163 - EW/km²: 946
LE: 23.055 - LE-Quote: 6,84%

Kommunales Jobcenter
AöR
www.proArbeit-kreis-of.de

**Kreis
Bergstraße**
**Landrat
Matthias Wilkes**
CDU

 im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2015

 Fläche: 720 km² - EW: 262.796 - EW/km²: 365
LE: 14.683 - LE-Quote: 5,59%

**Eigenbetrieb Neue Wege Kreis Bergstraße -
Jobcenter**
Eigenbetrieb
www.neue-wege.org

**Kreis
Groß-Gerau**
**Landrat
Thomas Will**
SPD

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2016

 Fläche: 453 km² - EW: 253.599 - EW/km²: 560
LE: 18.593 - LE-Quote: 7,33%

Lahn-Dill-Kreis
**Landrat
Wolfgang Schuster**
SPD

 im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

 Fläche: 1.067 km² - EW: 254.878 - EW/km²: 239
LE: 17.097 - LE-Quote: 6,71%

**Landkreis
Marburg-Biedenkopf**
**Landrat
Robert Fischbach**
CDU

 im Amt seit: 1996
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.263 km² - EW: 251.150 - EW/km²: 199
LE: 13.773 - LE-Quote: 5,48%

KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf
Fachbereich
www.kreisjobcenter.marburg-biedenkopf.de

**Stadt
Offenbach**
**Oberbürgermeister
Horst Schneider**
SPD

 im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

 Fläche: 45 km² - EW: 118.770 - EW/km²: 2.646
LE: 18.682 - LE-Quote: 15,73%

**Landkreis
Darmstadt-Dieburg**
**Landrat
Klaus Peter Schellhaas**
SPD

 im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2015

 Fläche: 659 km² - EW: 288.918 - EW/km²: 439
LE: 15.152 - LE-Quote: 5,24%

**Kreisagentur f. Beschäftigung Darmstadt-Dieburg,
Kommunales Jobcenter**
Hauptabteilung
www.ladadi.de

**Landkreis
Hersfeld-Rotenburg**
**Landrat
Dr. Karl-Ernst Schmidt**
CDU

 im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.097 km² - EW: 122.812 - EW/km²: 112
LE: 6.232 - LE-Quote: 5,07%

Jobcenter Kommunale Vermittlung in Arbeit
Amt
www.arbeit-hef-rof.de

Main-Kinzig-Kreis
**Landrat
Erich Pipa**
SPD

 im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2017

 Fläche: 1.398 km² - EW: 407.022 - EW/km²: 291
LE: 23.629 - LE-Quote: 5,81%

Kommunales Center für Arbeit (KCA)
AöR
www.kca-mkk.de

Odenwaldkreis
**Landrat
Dietrich Kübler**
Überparteiliche Wählergemeinschaft

 im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2015

 Fläche: 624 km² - EW: 97.502 - EW/km²: 156
LE: 6.034 - LE-Quote: 6,19%

Kommunales Jobcenter des Odenwaldkreises
Amt
www.jobcenter-odenwaldkreis.de

**Rheingau-Taunus-
Kreis**
**Landrat
Burkhard Albers**
SPD

 im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2017

 Fläche: 811 km² - EW: 183.303 - EW/km²: 226
LE: 7.531 - LE-Quote: 4,11%

**Kreisausschuss des Rheingau-Taunus-Kreises -
JobCenter**
Fachdienst des Kreisausschusses
www.rheingau-taunus.de



Vogelsbergkreis

Landrat
Rudolf Marx
CDU
im Amt seit: 2000
gewählt bis: 2012

Fläche: 1.459 km² - EW: 110.989 - EW/km²: 76
LE: 5.647 - LE-Quote: 5,09%

Kommunale Vermittlungsagentur Vogelsbergkreis
Sachgebiet im Amt für Soziale Sicherung
www.kva-vogelsberg.de



Stadt
Wiesbaden
Oberbürgermeister
Dr. Helmut Müller
CDU
im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2013

Fläche: 204 km² - EW: 277.493 - EW/km²: 1.361
LE: 31.325 - LE-Quote: 11,29%

Jobcenter der Landeshauptstadt Wiesbaden
Amt
www.wiesbaden.de



Landkreis
Mecklenburg-Strelitz
Landrat
Heiko Kärger
CDU
im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2016

Fläche: 2.090 km² - EW: 78.562 - EW/km²: 38
LE: 10.099 - LE-Quote: 12,85%



Landkreis
Nordvorpommern
Landrat
Ralf Drescher
CDU
im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2015

Fläche: 2.173 km² - EW: 106.664 - EW/km²: 49
LE: 13.915 - LE-Quote: 13,05%



Landkreis
Ostvorpommern
Landrätin
Dr. Barbara Syrbe
Die Linke
im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2015

Fläche: 1.911 km² - EW: 105.924 - EW/km²: 55
LE: 15.313 - LE-Quote: 14,46%

Sozialagentur - Jobcenter Landkreis Ostvorpommern
Dezernat
www.sozialagentur-ostvorpommern.de



Landkreis
Ammerland
Landrat
Jörg Bensberg
parteilos
im Amt seit: 2000
gewählt bis: 2014

Fläche: 728 km² - EW: 117.517 - EW/km²: 161
LE: 6.620 - LE-Quote: 5,63%

Jobcenter Ammerland
Amt
www.ammerland.de/kommune_fuer_arbeit.php



Landkreis
Aurich
Landrat
Walter Theuerkauf
SPD
im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2011

Fläche: 1.287 km² - EW: 188.973 - EW/km²: 147
LE: 15.695 - LE-Quote: 8,31%



Landkreis
Emsland
Landrat
Hermann Bröring
CDU
im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2011

Fläche: 2.882 km² - EW: 313.098 - EW/km²: 109
LE: 12.481 - LE-Quote: 3,99%

Landkreis Emsland, Jobcenter
Fachbereich
www.emsland.de



Landkreis
Friesland
Landrat
Sven Ambrosy
SPD
im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2011

Fläche: 608 km² - EW: 99.851 - EW/km²: 164
LE: 6.738 - LE-Quote: 6,75%



Landkreis
Göttingen
Landrat
Reinhard Schermann
CDU
im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2011

Fläche: 1.117 km² - EW: 259.281 - EW/km²: 232
LE: 20.373 - LE-Quote: 7,86%

Jobcenter Landkreis Göttingen
Amt
www.landkreis-goettingen.de



Landkreis
Grafschaft Bentheim
Landrat
Friedrich Kethorn
CDU
im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2011

Fläche: 981 km² - EW: 135.346 - EW/km²: 138
LE: 6.738 - LE-Quote: 4,98%

Grafschafter Jobcenter, Landkreis Grafschaft Bentheim
Abteilung
www.grafschaft-bentheim.de



Landkreis
Leer
Landrat
Bernhard Bramlage
SPD
im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2011

Fläche: 1.086 km² - EW: 164.837 - EW/km²: 152
LE: 11.207 - LE-Quote: 6,8%

Zentrum für Arbeit - Jobcenter Landkreis Leer
Regiebetrieb
www.zfa-leer.de



Landkreis
Oldenburg
Landrat
Frank Eger
SPD
im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.063 km² - EW: 126.571 - EW/km²: 119
LE: 6.741 - LE-Quote: 5,33%

Landkreis Oldenburg Amt für Arbeit und soziale Sicherung, Jobcenter
Amt
www.oldenburg-kreis.de



Landkreis
Osnabrück
Landrat
Manfred Hugo
CDU
im Amt seit: 2002
gewählt bis: 2011

Fläche: 2.122 km² - EW: 357.056 - EW/km²: 168
LE: 18.713 - LE-Quote: 5,24%

MaßArbeit jobcenter Landkreis Osnabrück
kAöR
www.massarbeit.de



Landkreis
Osterholz
Landrat
Dr. Jörg Mielke
parteilos
im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2011

Fläche: 651 km² - EW: 112.029 - EW/km²: 172
LE: 5.646 - LE-Quote: 5,04%

Landkreis Osterholz
Amt
www.landkreis-osterholz.de


**Landkreis
Osterode am Harz**
**Landrat
Bernhard Reuter**
SPD

 im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2014

 Fläche: 636 km² - EW: 78.253 - EW/km²: 123
LE: 7.150 - LE-Quote: 9,14%

Jobcenter Landkreis Osterode am Harz
Abteilung
www.jobcenter.landkreis-osterode.de

**Landkreis
Peine**
**Landrat
Franz Einhaus**
SPD

 im Amt seit: 2000
gewählt bis: 2014

 Fläche: 535 km² - EW: 132.066 - EW/km²: 247
LE: 10.999 - LE-Quote: 8,33%

Landkreis Peine Jobcenter
Fachdienst der Kreisverwaltung
www.landkreis-peine.de

**Landkreis
Rotenburg (Wümme)**
**Landrat
Hermann Luttmann**
CDU

 im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2014

 Fläche: 2.070 km² - EW: 164.064 - EW/km²: 79
LE: 8.920 - LE-Quote: 5,44%

Jobcenter Landkreis Rotenburg (Wümme)
Amt
www.lk-row.de

**Landkreis
Schaumburg**
**Landrat
Jörg Farr**
parteilos

 im Amt seit: 2011
gewählt bis: 2019

 Fläche: 676 km² - EW: 161.746 - EW/km²: 239
LE: 12.752 - LE-Quote: 7,88%

Jobcenter Landkreis Schaumburg
Abteilung
www.jobcenter.schaumburg.de

**Landkreis
Soltau-Fallingb. (S)**
**Landrat
Manfred Ostermann**
parteilos

 im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.874 km² - EW: 140.053 - EW/km²: 75
LE: 9.680 - LE-Quote: 6,91%

Landkreis Soltau-Fallingb. - Jobcenter Heidekreis
Fachbereich Soziales
www.soltau-fallingb.de

**Landkreis
Verden**
**Landrat
Peter Bohlmann**
SPD

 im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2011

 Fläche: 788 km² - EW: 133.328 - EW/km²: 169
LE: 9.363 - LE-Quote: 7,02%

Fachdienst Arbeit Komm. Jobcenter Verden
Amt für Leistungssachbearbeitung,
kAöR für Fallmanagement und Arbeitsvermittlung
www.landkreis-verden.de

**Landkreis
Wittmund**
**Landrat
Matthias Köring**
parteilos

 im Amt seit: 2010
gewählt bis: 2018

 Fläche: 657 km² - EW: 57.391 - EW/km²: 87
LE: 4.533 - LE-Quote: 7,9%

Jobcenter Landkreis Wittmund
Abteilung
www.jobcenter.wittmund.de

**Kreis
Borken**
**Landrat
Dr. Kai Zwicker**
CDU

 im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.419 km² - EW: 369.666 - EW/km²: 260
LE: 18.822 - LE-Quote: 5,09%

Jobcenter im Kreis Borken
Amt
www.jobcenterkreisborken.de

**Kreis
Coesfeld**
**Landrat
Konrad Püning**
CDU

 im Amt seit: 2004
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.110 km² - EW: 220.261 - EW/km²: 198
LE: 8.359 - LE-Quote: 3,8%

jobcenter Kreis Coesfeld
Abteilung
www.zentrum-fuer-arbeit.de

**Kreis
Düren**
**Landrat
Wolfgang Spelthahn**
CDU

 im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2015

 Fläche: 941 km² - EW: 268.637 - EW/km²: 285
LE: 23.007 - LE-Quote: 8,56%

Kreis Düren
Amt
www.kreis-dueren.de

Ennepe-Ruhr-Kreis
**Landrat
Dr. Arnim Brux**
SPD

 im Amt seit: 2002
gewählt bis: 2015

 Fläche: 408 km² - EW: 333.729 - EW/km²: 817
LE: 26.997 - LE-Quote: 8,09%

Jobcenter EN
Amt
www.jobcenter-en.de

**Stadt
Essen**
**Oberbürgermeister
Reinhard Paß**
SPD

 im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2014

 Fläche: 210 km² - EW: 576.259 - EW/km²: 2.740
LE: 81.012 - LE-Quote: 14,06%

**Kreis
Gütersloh**
**Landrat
Sven-Georg Adenauer**
CDU

 im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2015

 Fläche: 968 km² - EW: 353.514 - EW/km²: 365
LE: 18.476 - LE-Quote: 5,23%

Kommunales JobCenter Hamm
AöR
www.hamm.de/jobcenter

**Stadt
Hamm**
**Oberbürgermeister
Thomas Hunsteger-Petermann**
CDU

 im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2014

 Fläche: 226 km² - EW: 181.741 - EW/km²: 803
LE: 21.517 - LE-Quote: 11,84%

Kommunales JobCenter Hamm
AöR
www.hamm.de/jobcenter

Hochsauerlandkreis
**Landrat
Dr. Karl Schneider**
CDU

 im Amt seit: 2005
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.959 km² - EW: 269.927 - EW/km²: 138
LE: 15.484 - LE-Quote: 5,74%

Hochsauerlandkreis
Fachdienst Jobcenter
www.arbeitsmarkt-hsk.de



Kreis
Kleve

Landrat
Wolfgang Spreen
CDU

im Amt seit: 2004
gewählt bis: 2015

Fläche: 1.232 km² - EW: 308.090 - EW/km²: 250
LE: 17.215 - LE-Quote: 5,59%

Kreis Kleve
Verwaltung
www.kreis-kleve.de



Kreis
Lippe

Landrat
Friedel Heuwinkel
CDU

im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.246 km² - EW: 353.007 - EW/km²: 283
LE: 29.197 - LE-Quote: 8,27%



Kreis
Minden-Lübbecke

Landrat
Dr. Ralf Niermann
SPD

im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.152 km² - EW: 315.784 - EW/km²: 274
LE: 23.807 - LE-Quote: 7,54%

Amt proArbeit Jobcenter
Amt
www.minden-luebbecke.de



Stadt
Mülheim a.d. Ruhr

Oberbürgermeisterin
Dagmar Mühlenfeld
SPD

im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2015

Fläche: 91 km² - EW: 167.471 - EW/km²: 1.834
LE: 17.810 - LE-Quote: 10,63%

Sozialagentur Jobcenter Mülheim a.d. Ruhr
Abteilung
sozialagentur.muelheim-ruhr.de



Stadt
Münster

Oberbürgermeister
Markus Lewé
CDU

im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2014

Fläche: 303 km² - EW: 275.543 - EW/km²: 910
LE: 19.907 - LE-Quote: 7,22%



Kreis
Recklinghausen

Landrat
Cay Süßerkrüb
SPD

im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2015

Fläche: 760 km² - EW: 632.535 - EW/km²: 832
LE: 70.322 - LE-Quote: 11,12%



Stadt
Solingen

Oberbürgermeister
Norbert Feith
CDU

im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2014

Fläche: 89 km² - EW: 160.992 - EW/km²: 1.799
LE: 14.600 - LE-Quote: 9,07%



Kreis
Steinfurt

Landrat
Thomas Kubendorff
CDU

im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2015

Fläche: 1.793 km² - EW: 443.643 - EW/km²: 247
LE: 23.442 - LE-Quote: 5,28%

Jobcenter Kreis Steinfurt
Amt
www.kreis-steinfurt.de



Kreis
Warendorf

Landrat
Dr. Olaf Gericke
CDU

im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2014

Fläche: 1.318 km² - EW: 279.003 - EW/km²: 212
LE: 17.030 - LE-Quote: 6,1%



Stadt
Wuppertal

Oberbürgermeister
Peter Jung
CDU

im Amt seit: 2004
gewählt bis: 2014

Fläche: 168 km² - EW: 351.050 - EW/km²: 2.085
LE: 46.486 - LE-Quote: 13,24%



Landkreis
Kusel

Landrat
Dr. Winfried Hirschberger
SPD

im Amt seit: 1986
gewählt bis: 2017

Fläche: 573 km² - EW: 73.306 - EW/km²: 128
LE: 4.345 - LE-Quote: 5,93%



Landkreis
Mainz-Bingen

Landrat
Claus Schick
SPD

im Amt seit: 1986
gewählt bis: 2017

Fläche: 606 km² - EW: 201.583 - EW/km²: 333
LE: 8.525 - LE-Quote: 4,23%



Landkreis
Mayen-Koblenz

Landrat
Dr. Alexander Saftig
CDU

im Amt seit: 2009
gewählt bis: 2016

Fläche: 817 km² - EW: 211.079 - EW/km²: 258
LE: 12.142 - LE-Quote: 5,75%



Landkreis
Südwestpfalz

Landrat
Hans Jörg Duppré
CDU

im Amt seit: 1979
gewählt bis: 2017

Fläche: 954 km² - EW: 99.605 - EW/km²: 104
LE: 3.675 - LE-Quote: 3,69%

Kommunales Jobcenter, Landkreis Südwestpfalz
Abteilung
www.lksuedwestpfalz.de



Landkreis
Vulkaneifel

Landrat
Heinz Onnertz
parteilos

im Amt seit: 1999
gewählt bis: 2015

Fläche: 911 km² - EW: 61.789 - EW/km²: 68
LE: 2.937 - LE-Quote: 4,75%

JobCenter - Landkreis Vulkaneifel
Einbindung in die Abt. Arbeit u. Soziales
www.jobcenter-vulkaneifel.de


**Landkreis
Saarlouis**
**Landrätin
Monika Bachmann**
CDU

 im Amt seit: 2004
gewählt bis: 2012

 Fläche: 459 km² - EW: 204.448 - EW/km²: 445
LE: 12.580 - LE-Quote: 6,15%

**Landrat
Clemens Lindemann**
SPD

 im Amt seit: 1985
gewählt bis: 2012

 Fläche: 418 km² - EW: 149.680 - EW/km²: 358
LE: 8.006 - LE-Quote: 5,35%

**Landkreis
St. Wendel**
**Landrat
Udo Recktenwald**
CDU

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2016

 Fläche: 476 km² - EW: 91.161 - EW/km²: 191
LE: 3.932 - LE-Quote: 4,31%

Landkreis St. Wendel - Kommunale Arbeitsförderung
Dezernat
www.landkreis-st-wendel.de

**Landkreis
Bautzen**
**Landrat
Michael Harig**
CDU

 im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2015

 Fläche: 2.391 km² - EW: 325.032 - EW/km²: 136
LE: 33.125 - LE-Quote: 10,19%

Jobcenter Landkreis Bautzen
Dezernat
www.landkreis-bautzen.de

Erzgebirgskreis
**Landrat
Frank Vogel**
CDU

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.828 km² - EW: 372.390 - EW/km²: 204
LE: 35.160 - LE-Quote: 9,44%

**Landkreis
Görlitz**

(für das Gebiet des Altlandes Löbau-Zittau)

**Landrat
Bernd Lange**
CDU

 im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2015

 Fläche: 2.106 km² - EW: 281.076 - EW/km²: 133
LE: 36.726 - LE-Quote: 13,07%

Jobcenter Fachdienst Beschäftigung und Arbeit
Amt
www.kreis-goerlitz.de

**Landkreis
Leipzig**
**Landrat
Dr. Gerhard Gey**
CDU

 im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.647 km² - EW: 269.694 - EW/km²: 164
LE: 28.118 - LE-Quote: 10,43%

Kommunales Jobcenter Landkreis Leipzig
Amt
www.landkreisleipzig.de

**Landkreis
Meißen**
**Landrat
Arndt Steinbach**
CDU

 im Amt seit: 2003
gewählt bis: 2015

 Fläche: 1.452 km² - EW: 254.483 - EW/km²: 175
LE: 25.753 - LE-Quote: 10,12%

Landkreis Meißen
Amt
www.kreis-meissen.de

**Landkreis
Mittelsachsen**

(für das Gebiet des Altlandes Döbeln)

**Landrat
Volker Uhlig**
CDU

 im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2015

 Fläche: 2.113 km² - EW: 332.236 - EW/km²: 157
LE: 31.067 - LE-Quote: 9,35%

**Kommunales Jobcenter,
Amt f. Arbeit und Beschäftigungsförderung Döbeln,
Landkreis Mittelsachsen**
Amt
www.landkreis-mittelsachsen.de

Altmarkkreis Salzwedel
**Landrat
Michael Ziche**
CDU

 im Amt seit: 2008
gewählt bis: 2015

 Fläche: 2.293 km² - EW: 90.471 - EW/km²: 39
LE: 9.577 - LE-Quote: 10,59%

**Landkreis
Anhalt-Bitterfeld**
**Landrat
Uwe Schulze**
CDU

 im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.453 km² - EW: 179.263 - EW/km²: 123
LE: 23.371 - LE-Quote: 13,04%

Jobcenter - Kommunale AöR für Beschäftigung und Arbeit (KombA-ABI)
AöR
www.komba-abi.de

Burgenlandkreis
**Landrat
Harri Reiche**
parteilos

 im Amt seit: 2001
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.414 km² - EW: 196.422 - EW/km²: 139
LE: 25.658 - LE-Quote: 13,06%

**Landkreis
Harz**
**Landrat
Dr. Michael Ermrich**
CDU

 im Amt seit: 1992
gewählt bis: 2014

 Fläche: 2.104 km² - EW: 234.690 - EW/km²: 112
LE: 27.059 - LE-Quote: 11,53%

**Kommunale Beschäftigungsagentur Jobcenter Land-
kreis Harz**
Eigenbetrieb
www.koba-jobcenter-harz.de

Saalekreis
**Landrat
Frank Bannert**
CDU

 im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.433 km² - EW: 199.025 - EW/km²: 139
LE: 21.322 - LE-Quote: 10,71%

Eigenbetrieb für Arbeit - Jobcenter Saalekreis
Eigenbetrieb
www.efa-sk.de

Salzlandkreis
**Landrat
Ulrich Gerstner**
SPD

 im Amt seit: 1994
gewählt bis: 2014

 Fläche: 1.426 km² - EW: 212.605 - EW/km²: 149
LE: 32.169 - LE-Quote: 15,13%

Jobcenter Salzlandkreis
Eigenbetrieb
www.salzlandkreis.de



Kreis
Nordfriesland

Landrat
Dieter Harrsen
Wahlgemeinschaft Nordfriesland
im Amt seit: 2007
gewählt bis: 2013

Fläche: 2.083 km² - EW: 165.771 - EW/km²: 80
LE: 9.025 - LE-Quote: 5,44%

Kreis Nordfriesland
Fachbereich
www.nordfriesland.de



Kreis
Schleswig-Flensburg

Landrat
Bogislav-Tessen von Gerlach
parteilos
im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

Fläche: 2.071 km² - EW: 198.426 - EW/km²: 96
LE: 13.846 - LE-Quote: 6,98%

Kreis Schleswig-Flensburg, Der Landrat
Fachbereich
www.schleswig-flensburg.de



Landkreis
Eichsfeld

Landrat
Dr. Werner Henning
CDU
im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2012

Fläche: 940 km² - EW: 106.052 - EW/km²: 113
LE: 6.056 - LE-Quote: 5,71%

Grundsicherungsamt Jobcenter des Landkreises
Eichsfeld
Amt
www.kreis-eic.de



Landkreis
Greiz

Landrätin
Martina Schweinsburg
CDU
im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2012

Fläche: 844 km² - EW: 109.003 - EW/km²: 129
LE: 9.197 - LE-Quote: 8,44%



Stadt
Jena

Oberbürgermeister
Dr. Albrecht Schröter
SPD
im Amt seit: 2006
gewählt bis: 2012

Fläche: 114 km² - EW: 104.449 - EW/km²: 912
LE: 8.920 - LE-Quote: 8,54%

jenarbeit
Eigenbetrieb
www.jenarbeit.de

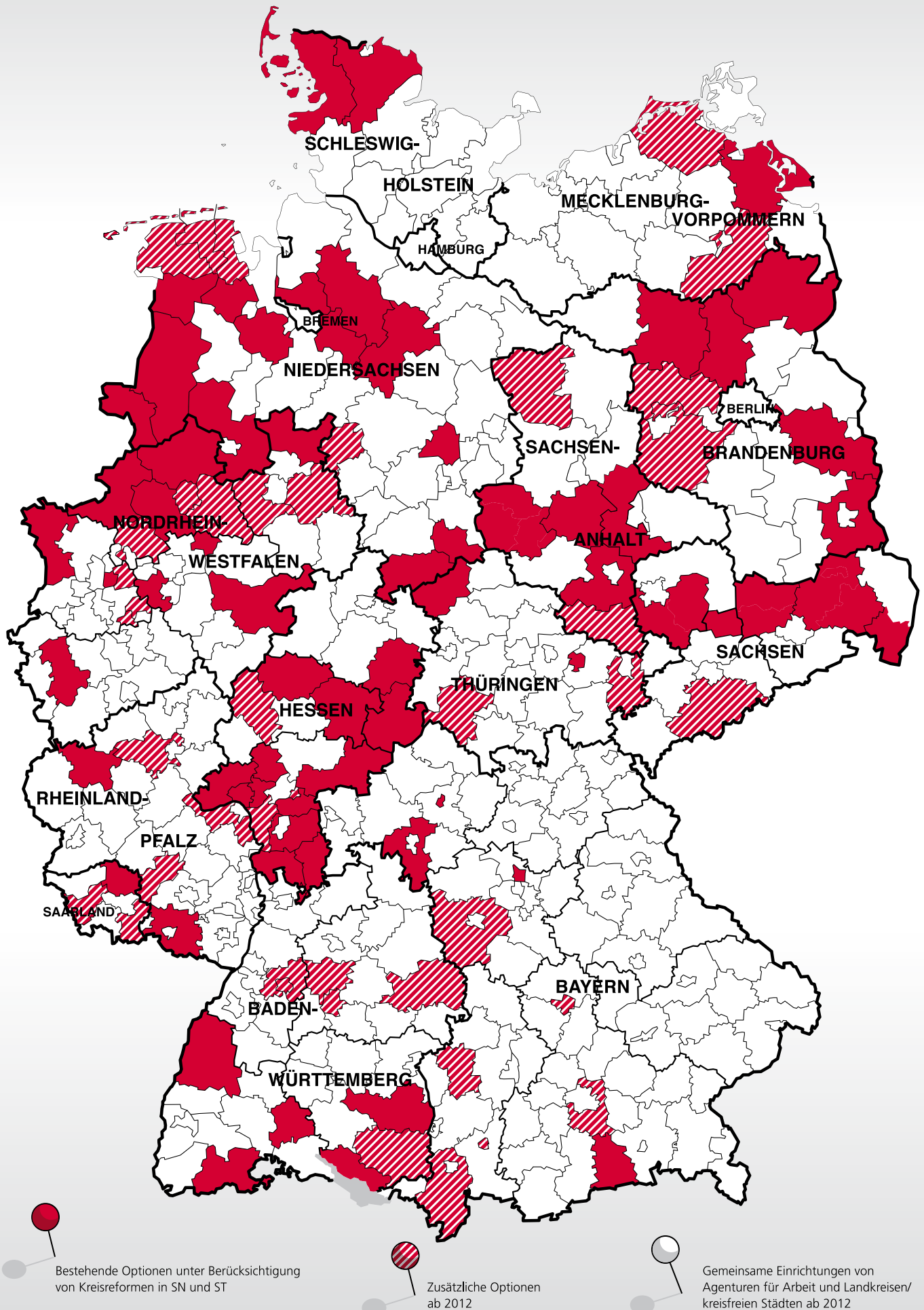


Landkreis
Schmalkalden-Meiningen

Landrat
Ralf Luther
CDU
im Amt seit: 1990
gewählt bis: 2012

Fläche: 1.210 km² - EW: 131.312 - EW/km²: 109
LE: 8.284 - LE-Quote: 6,31%

Betreuung und Vermittlung der Langzeitarbeitslosen





DEUTSCHER
LANDKREISTAG



Deutscher Landkreistag

Ulrich-von-Hassell-Haus

Lennéstraße 11

10785 Berlin

Tel. 0 30/59 00 97-3 09

Fax 0 30/59 00 97-4 00

www.landkreistag.de

info@landkreistag.de

