

Stand: 10.11.2022



Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

der Stadt Münster

Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
 - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
 - 1. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen.
 - 2. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.
 - 3. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
 - C. Ausschöpfung interner Potentiale
-

A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

Budget (EGT, VWT, Umschichtungen):

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit Schreiben vom 27.10.2022 über die Maßstäbe der Mittelverteilung für das Jahr 2023 sowie die Verpflichtungsermächtigungen (VE) für die Folgejahre informiert. Daraus ergeben sich auf Basis der Veranschlagungen im ersten Regierungsentwurf zum Bundeshaushalt 2023 vom 1. Juli 2022 folgende Budgets für das Jobcenter Münster:

	2023	2022	Veränderung
Eingliederungsmittel	15.169.032 €	17.052.884 €	-1.883.852 €
Verwaltungskosten	19.522.020 €	19.854.048 €	-332.028 €
Gesamt	34.691.052 €	36.906.932 €	-2.215.880 €

Für das Haushaltsjahr 2023 rechnet das Jobcenter mit deutlich höheren Verwaltungskosten. Zum einen wird davon ausgegangen, dass die Löhne für die Tarifbeschäftigten nach Abschluss der im Januar 2023 startenden Tarifrunde deutlich steigen werden. Zum anderen erwartet die Stadt Münster infolge der Energiekrise und einer Zunahme von hilfebedürftigen Geflüchteten aus der Ukraine einen Anstieg der Fallzahlen von bis zu 15 Prozent. Der damit einhergehende Aufgabenzuwachs erfordert eine Ausweitung der personellen Ressourcen (siehe unten zum Thema Personal).

Die zuvor genannten Aspekte bedingen bereits eine nicht unerhebliche Steigerung der Personalkosten im Jahr 2023. Da zudem das Verwaltungsbudget nach der vorläufigen Berechnung um 332 Tausend Euro gekürzt wird, wird das Jobcenter Münster aktuell einen Umschichtungsbetrag von 1,8 Millionen Euro einplanen müssen, um eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung sicherstellen zu können.

Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

Im Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 sind für die Produktgruppe 0501 (Grundsicherung für Arbeitsuchende) 304,72 Planstellen ausgewiesen. Derzeit gelingt es (noch), freierwerdende beziehungsweise freigewordene Stellen mit einem zeitlichen Versatz von einigen Monaten zu besetzen.

Bei den Betreuungsschlüsseln der persönlichen Ansprechpersonen für die Eingliederungs- und Grundsicherungsleistungen sind keine Änderungen vorgesehen. Sie liegen weiterhin bei 188 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten je Vollzeitäquivalent (VZÄ) Jobcoaching und 132 Bedarfsgemeinschaften je VZÄ Grundsicherungsleistungen.

Der sich daraus ergebende Personalbedarf ist jedoch allenfalls szenarisch planbar, da er von zahlreichen Unwägbarkeiten abhängig ist. Neben dem Krieg in der Ukraine und den Energiepreissteigerungen, sind insbesondere die Wirkungen der Gaspreisbremse und strukturelle Veränderungen staatlicher Leistungen (Stichworte Bürgergeld und Wohngeldreform) zu nennen. Insofern wird es im kommenden Jahr eher darum gehen, auf Entwicklungen frühzeitig zu reagieren und die personellen Ressourcen anzupassen.

Um Geflüchteten aus der Ukraine und Personen, die durch Forderungen der Vermieter*innen beziehungsweise Energieversorger*innen aus der Jahresrechnung kurzzeitig und/oder durch Anhebung von Abschlagszahlungen längerfristig hilfebedürftig werden, schnell die erforderlichen Grundsicherungsleistungen gewähren zu können, hat der Krisenstab der Stadt Münster in einem ersten Schritt beschlossen, 13 Stellen bis zum 31.03.2024 überplanmäßig bereitzustellen und bedarfsgerecht zu besetzen.

Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

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

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

B.1 Schwerpunktthema 1: Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen

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

Die Jugendarbeitslosenquote liegt in Münster mit rechtskreisübergreifenden 2,8 Prozent (SGB 2: 1,9 Prozent) im September 2022 auf einem moderaten Niveau und deutlich unter dem Durchschnitt des Bundes (4,9 Prozent; SGB 2: 3,1 Prozent) und des Landes NRW (5,5 Prozent; SGB 2: 3,8 Prozent). Allerdings ist auch festzuhalten, dass rund 41 Prozent der arbeitslosen langzeitleistungsbeziehenden Jugendlichen im Jobcenter der Stadt Münster keinen Schulabschluss haben (Stand Juni 2022).

Auch wenn die Fallzahlen insgesamt relativ niedrig sind: Einen verstärkten Fokus auf die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu legen, ist sinnvoll und lohnenswert, da bei ihr noch ein großes Potenzial der Einflussnahme auf eine nachhaltige berufliche Entwicklung besteht. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sowie, in Folge, existenzielle Nöte und fehlende soziale Teilhabe können durch zielgerichtete und ganzheitliche Intervention von vorne herein vermieden werden.

Von zentraler Bedeutung ist dies auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels: Junge Menschen sind die Zukunft des Arbeitsmarktes, jede*r einzelne von ihnen wird gebraucht.

Nicht immer, aber doch (zu) oft sind es junge Menschen aus Zuwandererfamilien, die im Bildungs- und Ausbildungssystem scheitern. Hier gilt es zu verhindern, dass Bildungs- und Sprachdefizite sowie kulturelle Einflüsse als große Herausforderungen im Integrationsprozess sich weiter verfestigen (Schnittstelle zum zweiten Schwerpunktthema, s.u.).

In der Stadt Münster ist bereits ein umfangreiches und vielseitiges Portfolio an Unterstützungsangeboten für Jugendliche und junge Erwachsene bei den verschiedenen relevanten Akteur*innen (Schulen, Amt für Schule und Weiterbildung, Jugendamt, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Träger etc.) vorhanden. Trotz vieler guter Ansätze in der rechtskreisübergreifenden bzw. interdisziplinären Zusammenarbeit der Akteur*innen besteht noch Potenzial für eine Weiterentwicklung.

Folgendes soll im Jahr 2023 konkret erreicht werden:

- Verbesserung der Erreichbarkeit von Jugendlichen.
- Erzielen von Schulabschlüssen und direkten Integrationen in Ausbildung
- Reduzierung der langzeitarbeitslosen Jugendlichen im SGB 2 (im Vergleich zu 126 langzeitarbeitslosen Jugendlichen (U25) im September 2022).
- Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit mit den relevanten lokalen und regionalen Akteur*innen auf strategischer und operativer Ebene.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

- engmaschige Kontaktdichte zu den erwerbsfähigen leistungsberechtigten Jugendlichen
- Ausbau und Weiterentwicklung der niedrigschwelligen Angebote in den Sozialräumen (Informationsveranstaltungen, offene Sprechstunden, aufsuchende Beratung etc.) in Kooperation mit den Netzwerkpartner*innen vor Ort (Träger, Jugendsozialarbeit/Streetwork etc.).
- Fortsetzen der bewährten vielfältigen Förderangebote für die Zielgruppe (wie zum Beispiel Clearingstelle U25, Vorbereitung auf eine Ausbildung, Assistierte Ausbildung etc.).
- Ausweitung alternativer Kommunikationswege und digitaler Präsenz (soziale Medien) und Beratungssettings außerhalb der Jobcenter-Räumlichkeiten (zum Beispiel Videoberatung, *Walk and talk*, Beratung in Jugendzentren etc.).
- Fortsetzung der (präventiven) Arbeit durch rechtskreis- und institutionenübergreifende Kooperation auf strategischer und operativer Ebene, insbesondere Mitwirkung im Netzwerk Übergang Schule - Beruf sowie Etablierung der rechtskreisübergreifenden Beratungsstelle „Jugendberufskoordination“.
- Durchführung eines Fachtages für operative Kräfte des zielgruppenbezogenen Netzwerks. Ziele insbesondere: Kennenlernen, Information, Austausch.
- frühzeitige Interventionen und Alternativangebote für Studien- und Ausbildungsabbrecher*innen

B.2 Schwerpunktthema 2: Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

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

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter der Stadt Münster hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen, von rund 50 Prozent im Jahr 2016 auf fast 60 Prozent im März 2022. Auffällig ist, dass innerhalb der Zielgruppe der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kontinuierlich gestiegen ist. So hatten im Juni 2016 28,5 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine ausländische Staatsangehörigkeit, im Juni 2022 waren es bereits 41,3 Prozent. Stand Oktober 2022 sind rund 22 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Geflüchtete; im Juni 2016 waren es 4,6 Prozent und im Juni 2020 16,4 Prozent.¹ Aller Voraussicht nach

¹ Durch das Jobcenter Münster werden keine Daten hinsichtlich der Migrationsvorgeschichte, sondern nur der Staatsangehörigkeit der Leistungsberechtigten erhoben. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhebt die Daten zur

wird der Anteil der geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahr 2023 durch den vorerst anhaltenden Zustrom von ukrainischen Geflüchteten nach Deutschland und in das SGB 2 weiter ansteigen. Aber auch aus anderen Herkunftsländern wird die Anzahl der Geflüchteten aus verschiedenen Gründen voraussichtlich wieder zunehmen (z.B. durch das Chancen-Aufenthalts-gesetz).

Das heißt, dass insbesondere die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erst seit vergleichsweise kurzer Zeit in Deutschland leben und noch hohe Bedarfe auf dem Weg in den Arbeitsmarkt haben (Spracherwerb, berufliche Orientierung und Qualifizierung, schwierige Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die Wohnverhältnisse), gewachsen ist und voraussichtlich weiterhin wachsen wird. Aber auch bei den Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte, die bereits länger in Deutschland leben, liegen oftmals noch verstärkt Integrationshemmnisse vor.

Festgestellt werden kann zum Beispiel, dass den Arbeitslosen mit Migrationshintergrund in überproportionalem Ausmaß die grundlegende schulische und/oder berufliche Ausbildung für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt fehlt. So haben rund 42 Prozent der arbeitslosen Menschen in Münster mit Migrationshintergrund keinen Schulabschluss, bei den Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund sind es Stand März 2022 dagegen nur rund 14 Prozent (für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB 2 mit Migrationsvorgeschichte konnten keine aktuellen Daten ermittelt werden).

Der Anteil der Ausländer*innen an den Langzeitleistungsbeziehenden ist von 22,6 im Juni 2016 auf 36,6 Prozent im Juni 2022 angestiegen.

Ein verstärkter Fokus auf die Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund ist geboten, da diese wachsende Zielgruppe ein großes Potential hat, nach Spracherwerb und durch Aus- und Weiterbildung gut in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Integration in Beschäftigung wird auch die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund gestärkt, also letztendlich 'Soziale Teile durch Beschäftigung' erreicht.

Durch die Flüchtlingswelle ab 2015 und den aktuellen Zustrom der ukrainischen Geflüchteten nach Deutschland und in das SGB 2 ist eine Expertise bzgl. des Handlungsfeldes in den Jobcentern und bei den weiteren sozial- und arbeitsmarktlichen Akteur*innen aufgebaut worden (aufenthalts- und arbeitsrechtliches Wissen, Beratungs- und Förderangebote, Netzwerke, Kultursensibilität etc.). Diese Arbeit gilt es fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Folgendes soll im Jahr 2023 konkret erreicht werden:

- Reduzierung der langzeitarbeitslosen ausländischen Leistungsberechtigten (im Vergleich zu 891 ausländischen Langzeitarbeitslosen im September 2022).
- Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit mit den relevanten lokalen und regionalen Akteur*innen auf strategischer und operativer Ebene.
- Weiterentwicklung der Kultursensibilität und der fachspezifischen Kenntnisse (z.B. zum Thema Anerkennung von Abschlüssen) der Mitarbeitenden des Jobcenters.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

- Durchführung einer Bildungs- und Beschäftigungsmesse („Markt der Möglichkeiten) für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Flucht- und Migrationshintergrund, in Zusammenarbeit mit Trägern, Beratungsstellen, Kammern/Arbeitgeberverbänden und Unternehmen; Ziele insbesondere: Information, Schaffung von Begegnungs- und

Bewerbungsmöglichkeiten. Gezielte Akquise für die Veranstaltung insbesondere von Frauen mit Migrationsvorgeschichte.

- Durchführung von berufskundlichen Informationsveranstaltungen inklusive Betriebsbesichtigungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Flucht- und Migrationsvorgeschichte, mit verschiedenen Themenschwerpunkten (Handwerk, Pflege, Gastronomie etc.). Gezielte Akquise für die Veranstaltungen insbesondere von Frauen mit Migrationsvorgeschichte.
- Frühzeitige Information und Ansprache der Zielgruppe bereits in den Sprachkursen, um möglichst nahtlose Anschlussperspektiven herzustellen.
- Information von Arbeitgebenden über rechtliche Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie über berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten (gem. Paragraf 82 SGB 2).
- Verstärkte Nutzung der Möglichkeiten zur Teilqualifizierung, zum Beispiel über das Projekt ValiKom der Kammern: Information der Jobcoaches und der Kund*innen über ValiKom, Austausch mit den Kammern zu ValiKom.
- Fortsetzung der rechtskreis- und institutionenübergreifenden Kooperation auf strategischer und operativer Ebene, insbesondere Mitwirkung im ESF-geförderten Projekt MAMBA4YOU.
- Durchführung einer Schulungsreihe für Jobcoaches zu verschiedenen Themen, zum Beispiel interkulturelle Kompetenzen, Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.
- Teilnahme an den Wochen gegen Rassismus der Stadt Münster: unter anderem Besuch einer Moschee und einer Synagoge für die Mitarbeitenden des Jobcenters (interkultureller und interreligiöser Dialog).
- Bereitstellung (Informationsveranstaltungen, Jobcenter-Homepage etc.) von kompakten Informationen zu verschiedenen Themen (Anträge, Sprachkurse, Anerkennung von Abschlüssen, Qualifizierung etc.) in einfacher Sprache; Fortsetzung der Schulungen der Mitarbeitenden in einfacher Sprache.

B.3 Schwerpunktthema 3: Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen: Neue Ansätze in der Zusammenarbeit mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

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

Beratung ist Kern des Förder- und Integrationsprozesses und damit das wichtigste Instrument des Jobcenters. Das Beratungsverständnis, die Qualität und Professionalität der Beratung sind zentral für die Kundenbeziehung, die Handlungskompetenz und die Effektivität der einzelnen Mitarbeiter*innen und in Konsequenz des gesamten Jobcenters. Beratung und die Beratungsqualität wirken sich auf alle weiteren Handlungsfelder und die Ziele des Jobcenters aus, daher wird in diesem Schwerpunkt eine große Wirksamkeit für die gesamte Arbeit des Jobcenters gesehen.

Durch das Bürgergeld und die damit verbundenen Neuerungen rückt die Beratung noch mehr in den Fokus (Stichworte: Kooperationsplan und Vertrauens-/ Kooperationszeit, aufsuchende

und ganzheitliche Beratung etc.) und wird veränderte Ansprüche an die Mitarbeitenden im Jobcenter stellen.

Die Schwerpunktsetzung bietet die Chance, die Beratungsqualität im Jobcenter weiterzuentwickeln und mit aktuellen und einheitlichen Standards zu versehen.

Folgendes soll im Jahr 2023 konkret erreicht werden:

- Erarbeitung und Implementierung eines Beratungskonzeptes, unter Berücksichtigung der Neuerungen im Rahmen des Bürgergeldes.
- Erarbeitung und Implementierung eines Schulungs- und Weiterbildungskonzeptes zum Thema Beratung.
- Schaffung guter Rahmenbedingungen für Beratung in Präsenz und virtuell (Räume, Technik, Informationsübersichten, Fachwissen etc.).

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

- Durchführung von auf dem neuen Beratungskonzept beruhenden Schulungen für die Mitarbeitenden des Jobcenters.
- Angebot verschiedener Beratungssettings, um alle Kund*innen individuell passend zu erreichen (im Jobcenter oder anderen Orten, aufsuchend, virtuell etc.).
- Durchführung regelmäßiger kollegialer Beratung und Supervision.
- Bei Bedarf Durchführung von Ko-Beratung, z. B. gemeinsame (Erst-) Beratungen von Jobcoaches und Leistungssachbearbeiter*innen und Einbeziehung von Netzwerkpartner*innen in den Beratungsprozess.
- Regelmäßiges Angebot an Schulungen zu verschiedenen fachlichen Themen, als Basis für professionelle Beratung (z.B. zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, Berufskunde etc.).

C. Ausschöpfung interner Potentiale

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

1. Internes Potential

Thema: Verzahnung von Strategie/Theorie und Praxis - Förderung von Innovationen

Aufgrund der sozialräumlichen Organisation des Jobcenters der Stadt Münster sind bei den Führungskräften im Bereich Markt und Integration über den eigenen Steuerungsbereich hinaus Aufgaben der fachlichen Koordination für bestimmte Themen oder Zielgruppen (zum Beispiel für das Thema U25/Ausbildung) angesiedelt. Es muss konstatiert werden, dass sich Management und Führung in der heutigen Arbeitswelt, verbunden mit neuen Herausforderungen, zum Beispiel im Rahmen von Führung auf Distanz (Homeoffice), deutlich verändert haben. Auch fordern immer häufiger auftretende Krisen eine Veränderung im Führungsverhalten. Management und Führung muss mehr Zeit für Sorgen und Wertschätzung der Mitarbeitenden, Sinngebung sowie Erklärung und Kommunikation aufbringen. Betrachtet man theoretisch die Aufgaben einer Führungskraft aufgeteilt in die zwei Blöcke:

-
- a) Führung / Management und
 - b) Fachaufgaben (Fachkoordination)

so wird schnell deutlich, dass diese Rollen in der heutigen Zeit einen ständigen inneren Konflikt auslösen. Da die Mitarbeitenden das wichtigste „Gut“ unseres Jobcenters sind, (dort werden die Ergebnisse produziert), gerät oftmals zwangsläufig die Rolle „Fachexpert*in“ in den Hintergrund.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Es werden zu nachstehenden Themen/Zielgruppen „Tandems“ aus Fachbeauftragten (Strategie/Fachtheorie) und Fachkoordinator*innen (operativ) gebildet, zum Beispiel ein Tandem aus Beauftragter für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Fachkoordinator*in zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf.

Themen/Zielgruppen:

- Beratung (inkl. Vertrauenszeit und Kooperationsplan)
- Vereinbarkeit Familie und Beruf – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Migration und Flucht
- Junge Menschen und Erstausbildung
- Arbeitswelt und Bildung
- Gesundheit und Inklusion
- Prozesse

Ziele:

- a) Entlastung der Führungskräfte von Fachaufgaben und Schaffung von Kapazitäten für Führungsaufgaben
- b) Fachexpertise zu Zielgruppen / Themen ist stets auf der „Höhe der Zeit“
- c) Theorie und Praxis sind verzahnt und Wissenstransfer ist sichergestellt
- d) Strukturen und „Räume“ für Innovationen sind geschaffen

2. Internes Potential

Thema: Online- Terminierung

Mit der Möglichkeit der Online-Terminierung verknüpft das Jobcenter die Erwartung, einen Beitrag zu mehr „Selbstbestimmtheit“ der Leistungsberechtigten zu leisten und dadurch eine größere Termintreue zu bewirken. Die dadurch erhoffte Reduzierung an Terminausfällen führt zu einer verbesserten Ausschöpfung der Beratungsressourcen des Jobcenters und in Folge zu einer gesteigerten Aktivierung der Leistungsberechtigten.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Einführung der Online-Terminierung zunächst für die Kundenzentren und den Bereich Markt und Integration.