



Liebe Leserinnen und Leser,

die vorliegende Ausgabe des Newsletters erscheint unter dem Motto „Paradoxien aktiv gestalten“ und rückt die folgenden Themen in den Vordergrund:

Transformation 2025: Die fiskalische Ausstattung der Jobcenter hat in der Vergangenheit einige Diskussionen und Stellungnahmen ausgelöst. Sie wird Einfluss auf die Arbeit der Jobcenter haben und erfordert eine differenzierte regionale Schwerpunktsetzung, um die Zielerreichung – nicht zuletzt in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – sicherzustellen. Hinzu kommt, dass das Bürgergeldgesetz seit seiner Verabschiedung diverse Veränderungen erfahren hat, auf die die kommunalen Jobcenter vor Ort flexibel reagieren. Weitere Änderungen bringt die Wachstumsinitiative. Die Kooperation mit der Agentur für Arbeit bei der Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen geht zudem mit nicht unbeträchtlichem Aufwand einher.

Im Kreis Schleswig-Flensburg wird das Migrationsmanagement in den Fachbereich regionale Integration eingegliedert, nachdem es drei Jahre direkt beim Landrat angesiedelt war.

Erfahren Sie etwas über gute regionale Ideen im Umgang mit Flucht.

Unter der Rubrik „Chancengleichheit“ lernen Sie die umfangreiche Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters des Kreises Nordfriesland kennen.

Nicht zuletzt möchten wir Sie mit dieser Ausgabe um ein Feedback zum Newsletter bitten. Gibt es Wünsche, Ideen, Anregungen bezüglich der Gestaltung oder der Themen?

Nun wünsche ich Ihnen eine informative Lektüre.

Beste Grüße

Michaela Sintke

Inhalt

Editorial	1
Transformation 2025	2
Fusion Jobcenter Kreis Schleswig-Flensburg mit Migrationsmanagement.	3
Umgang mit Flucht – gute Beispiele	3
Chancengleichheit.	4
Polizeieinsatz im Jobcenter	5
Aufruf zu Feedback	5

TRANSFORMATION 2025 - PARADOXIEN AKTIV GESTALTEN

„NICHTS IST SO BESTÄNDIG WIE DER WANDEL“, HERAKLIT

„Häufig ist der Weg in Arbeit steinig. Hindernisse müssen überwunden werden, geeignete Rahmenbedingungen hergestellt werden. Die kommunalen Jobcenter nehmen den gesetzlichen Auftrag sehr ernst, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf Augenhöhe auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu begleiten und dabei auf jede erdenkliche Art zu unterstützen. Dies umfasst – neben der Arbeitsvermittlung – Maßnahmen der sozialen Teilhabe sowie Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit führen. Die Herausforderungen und der Unterstützungsbedarf nehmen durch Langzeitarbeitslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen und Migration laufend zu. Der Weg in Arbeit ist nicht nur oft steinig, sondern auch kostenintensiv. In den letzten Jahren wurde der Haushalt der Jobcenter immer wieder gekürzt. Im nächsten Jahr wird eine Kürzung von mehr als einer Millionen Euro in den kommunalen Jobcentern in Schleswig-Holstein erwartet. Aufgrund steigender Verwaltungskosten werden in allen Jobcentern immer höhere Beträge aus dem Eingliederungstitel in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet.

Die Einschränkung der Handlungsfähigkeit durch die mangelnde finanzielle Ausstattung, die im Widerspruch zu den Forderungen seitens der Politik steht, zwingt die operative Ebene dazu, ihre Integrationsstrategien neu zu organisieren. Am Ende steht die Zielerreichung und die Finanzen müssen zielführend eingesetzt werden. In den Vordergrund rücken Maßnahmen, die mit der Arbeitsaufnahme direkt zu tun haben, also arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Eingliederungszuschuss und Unterstützungsleistungen aus dem Vermittlungsbudget. Die Angebote im Bereich der unter 25-Jährigen werden unter allen Umständen aufrechterhalten. Sozial stabilisierende Leistungen werden zwangsläufig zurückgefahren. Mittelbindungen über das Jahr hinaus führen dazu, dass nur noch wenig freie Mittel für 2025 zur Verfügung stehen. Dies wird Einfluss auf die regionale Trägerlandschaft haben. Schon jetzt werden Maßnahmen geschlossen. Im nächsten Jahr können voraussichtlich nur noch die Hälfte der bisherigen Maßnahmenplätze finanziert werden. Darunter leiden insbesondere kostenintensive aber erfolgreiche Instrumente wie Arbeitsgelegenheiten und Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt (§16i SGBII). Auch ESF Projekte bieten keine Abhilfe, da die kommunalen Jobcenter die erforderliche Kofinanzierung nicht mehr aufbringen können.

Die mit dem Bürgergeldgesetz festgeschriebenen Ziele, sowie die Erfordernisse des Wachstumsgesetzes und die damit verbundenen steigenden Erwartungen seitens des Bundes, die neue Kosten verursachen – beispielsweise die Einführung der „Anschubprämie“ und der AGH für Verweigerer- bei zeitgleich gekürzten finanziellen Mitteln, stellt aus Sicht der Arbeitsvermittlung ein Paradoxon dar. Der Bereich Fallmanagement wird sich darauf konzentrieren, welche kostenneutralen Unterstützungsmaßnahmen geleistet werden können. Die Beratungsleistung wird arbeitsintensiver werden, da wegfallende externe Dienstleistungen aufgefangen werden müssen. Für die Feststellung der endgültigen Mittelausstattung je Jobcenter bleibt das Ergebnis des parlamentarischen Verfahrens zum Bundeshaushalt 2025 abzuwarten.

„Der beste Weg, Kosten beim Bürgergeld zu reduzieren, ist und bleibt es, Menschen in Arbeit zu bringen.“

Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Die Kooperation mit der Agentur für Arbeit im Rahmen von Qualifizierungen beschäftigt wohl alle Jobcenter in 2024. Im personalintensiven Abstimmungsprozess wurden Grundlinien festgeschrieben, jedoch auch festgestellt, dass im Vorfeld nicht alle Konstellationen bedacht werden können. Die Zusammenarbeit in 2025 wird zeigen, welche Fragen offengeblieben sind und welche Abläufe noch abgestimmt werden müssen. Daher hat man sich schon im Vorfeld auf weitere begleitende Austausche geeinigt. Nicht zuletzt hängt der reibungslose Ablauf von der Qualität der Zusammenarbeit der Akteure vor Ort ab.

JOBCENTER KREIS SCHLESWIG-FLENSBURG: FUSION MIT DEM FACHDIENST MIGRATIONSMANAGEMENT



Fachdienst Migrationsmanagement eingerichtet und als fachbereichsfreie Einheit direkt dem Landrat zugeordnet.

Der Fachdienst erbringt bedarfsgerechte, rechtskreisübergreifende Leistungen aus einer Hand, die sich an den Bedürfnissen der Geflüchteten orientieren. Er ist damit der einzige „One-Stop-Service“ für Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein.

Das Migrationsmanagement besteht aus den Sachgebieten „Kundenservice, Zuwanderung und Einbürgerung“, „Schutz, Asyl und Rückkehr“, „Soziale Sicherung“ und „Berufliche Eingliederung“ sowie beratenden und koordinierenden Einheiten. Im Fachdienst verbindet der Kreis Schleswig-Flensburg aufenthaltsrechtliche Anliegen, sichert den finanziellen Grundbedarf, berät und kümmert sich um die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aus dem gesamten Kreisgebiet.

Zum Ende des Jahres 2024 wird der Fachdienst Migrationsmanagement, vorbehaltlich der politischen Zustimmung, mit dem Fachbereich Regionale Integration zusammengeführt.

Auf Grundlage des Integrationskonzepts und des Kreistagsbeschlusses aus dem Jahre 2018, wurde am 01.09.2021 der

Alle im Fachdienst Migrationsmanagement gebündelten fachlichen Stränge sollen zunächst innerhalb dieser Organisationseinheit erhalten bleiben. Der Kreis Schleswig-Flensburg freut sich, die Erfolgsgeschichten des kommunalen Jobcenters und des Fachdienstes Migrationsmanagement im Fachbereich Regionale Integration gemeinsam weiterzuschreiben.

UMGANG MIT FLUCHT - GUTE BEISPIELE

Der Kreis Schleswig-Flensburg und die Dienstleistungsgesellschaft (DG) Kappeln helfen sich selbst durch das Jobcenter-Projekt „Sprachsicher im Job“ und leisten so einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten. Sprache ist das Nadelöhr für die Arbeitsaufnahme, jedoch stehen Integrationskurse nicht immer und überall im benötigten Ausmaß zur Verfügung. Der Zugang ist häufig mit langen Wartezeiten verbunden. Was in der Region dringend benötigt wurde, ist nun seit Mai 2024 bei der DG möglich: Arbeit und niedrigschwelligen Spracherwerb miteinander zu kombinieren. Jürgen Schiewers, Geschäftsführer der DG, hat das Projekt für die eigene Belegschaft ins Leben gerufen. In Räumen der DG nehmen aktuell sieben Beschäftigte aus der Ukraine zwei Stunden von Montag bis Donnerstag am Sprachunterricht teil. Ziel ist es, sich neben der Sprachsicherheit im Job auch untereinander verständigen zu können. Ein Klönschnack mit Kollegen führt dazu, dass man sich wohler fühlt und verbessert die Lebensqualität. Die DG hat etwa 40 Mitarbeiter und ist ein Integrationsbetrieb. Sie bietet Dienstleistungen im

Bereich Grundstückspflege, Gebäude- und Büroservice, Transport und Lager-Logistik an.



Sie stehen für das Projekt „Sprachsicher im Job“: Jürgen Schiewer, Geschäftsführer der DG Kappeln (v.l.), Urs Köhler und Volker Rosenkranz vom Jobcenter Kappeln. Foto: Marte von Have

CHANCENGLEICHHEIT

Das Engagement von Sabine Löhner, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in Nordfriesland, richtet sich hauptsächlich an vier Zielgruppen:



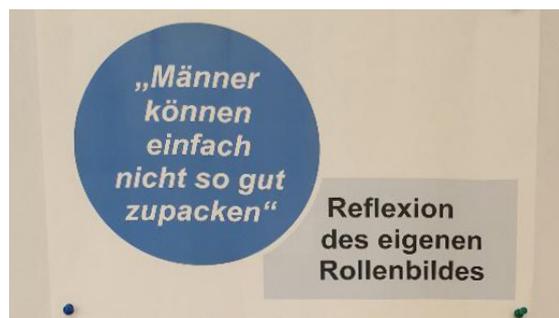
- Bildungs- und Maßnahmenträger
- Fallmanagement
- Netzwerke
- Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Der Hauptfokus ihrer Arbeit liegt darauf, die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch stetige Sensibilisierung zu verändern. Dazu informiert und berät sie die Arbeitsmarktbeteiligten, bietet u.a. Veranstaltungen an, hält Vorträge und beteiligt sich an Netzwerken, Arbeitskreisen sowie Gremien. Weiterhin entwickelt sie mit den zuständigen Stellen konkrete Angebote für Frauen, die einen Arbeitsmarktzugang ermöglichen sollen. Die Angebote greifen die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Alleinerziehenden auf, u.a. die Bereiche Kinderbetreuung, Teilzeitausbildung, Berufswahl und -integration, Abbau von Rollenklischees, Care-Arbeit, häusliche Gewalt sowie Netzwerkarbeit für geflüchtete Frauen.

Als Querschnittsaufgabe ist für Sabine Löhner ein laufender Diskurs mit allen Beteiligten erforderlich - intern und extern. Im Austausch mit Maßnahmenträgern wird dabei deutlich, dass weibliche (Allein-)Erziehende die psychisch und physisch am stärksten belastete Gruppe sind. Dies betrifft geflüchtete Frauen in noch höherem Maße. Anhand gezielter Informationen können die Träger ihre Angebote an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen ausrichten.

Der regelmäßige Austausch mit dem Fallmanagement behandelt unterschiedlichste Aspekte der Chancengleichheit. Ziel ist hierbei neben der stetigen Sensibilisierung der Beteiligten für dieses Thema auch der kons-

truktive Dialog über die statistischen Erhebungen sowie die Sammlung von Ideen und Strategien für die Praxis der Beratung. Nicht zuletzt geht es um das eigene Rollenverständnis. In der Beratung ist es immer wichtig, sich über die eigenen Einstellungen und Sozialisierungen bewusst zu sein. Dies gilt auch im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Rollenbilder. Wird Care-Arbeit eher als Arbeit oder doch mehr als „Nebenprodukt im Alltag“ wahrgenommen? Wird typisch männliche Arbeit als höherwertig eingestuft im Vergleich zu typisch weiblicher Arbeit? Wird eher der Mann in einer Bedarfsgemeinschaft beraten, weil typische Männerberufe besser bezahlt werden?



Deutlich wird Sabine Löhner bei den Besuchen in den Sozialzentren und den internen Arbeitskreisen immer wieder, dass die besondere Lage von Frauen und Erziehenden im Hinblick auf Ungleichheiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekannt ist und in der Beratung Berücksichtigung findet. Bei Fragen wenden sich die Kolleginnen und Kollegen an die BCA oder informieren ihrerseits über Veränderungen, Erfolge oder Probleme.

Synergieeffekte ergeben sich durch das Zusammenwirken von Netzwerken, die mit der Thematik befasst sind.

Ein wichtiger Aspekt der Arbeit von Sabine Löhner ist die Vernetzung mit schon vorhandenen Projekten, Beratungsstellen und Institutionen, um beispielsweise die Schaffung von Doppelstrukturen zu vermeiden und vorhandene Ressourcen effektiv nutzen zu können.





Diese Zusammenarbeit reicht vom regionalen wie über-regionalen Austausch mit den BCA in den Jobcentern und der BCA der Bundesagentur für den Bereich Nordfriesland über die Zusammenarbeit mit den Gleichstel-

lungsbeauftragten, Beratungsstellen, Kammern und Unternehmen bis hin zur Teilnahme an unterschiedlichen Netzwerken.

Die Teilnahme am Netzwerk ForAN - als Mitglied in der Lenkungsgruppe - war für Sabine Löhner durchgehend ein wichtiger Baustein ihrer Tätigkeit. Von Dezember 2022 bis Ende 2023 übernahm sie zudem vertretungsweise die damals vakante Stelle der ForAN-Projektkoordination in den wichtigsten Punkten des Netzwerks. In dieser Zeit wurde der Wegweiser für Alleinerziehende als Broschüre versandt und die Arbeit an der Neugestaltung der Internetseite zu Ende geführt. Diese ist nun online und unter www.forum-alleinerziehende.de zu finden.

Weitere Aktionsfelder sind das Netzwerk Kooperations- und Interventionsprojekt bei häuslicher Gewalt (KIK) sowie das Netzwerk AuF, das auf eine geschlechtsunspecifische Berufswahl hinwirken will. Zielgruppe von AuF sind Betriebe und Ausbildungssuchende.

POLIZEIEINSATZ IM JOBCENTER



Im Mai 2024 kam es im Jobcenter Schleswig-Flensburg zu einem bedrohlichen Ereignis. Ein 33-jähriger Mann verschaffte sich gewaltsam Zugang zu einem Büro und bedrohte Beschäftigte mit einer Glasscherbe. Durch den besonnen Einsatz des Zentrumsleiters gelang es, den Mann so lange aufzuhalten, bis die Polizei eintraf. Es wurde glücklicherweise niemand verletzt. Landrat Wolfgang Buschmann sagte der geschockten Belegschaft Unterstützung zu. Die Staatsanwaltschaft wurde eingeschaltet.



AUFRUF ZU FEEDBACK

Helfen Sie uns, besser zu werden, indem Sie uns eine Rückmeldung geben. Der Newsletter wurde 2023 ins Leben gerufen und gerne würden wir erfahren, wie er bei Ihnen ankommt. Gibt es Wünsche, Ideen, Anregungen zur Ausgestaltung oder bei der Auswahl der Themen?

Ich bedanke mich herzlich im Voraus für Ihre Stellungnahme.