

1/2025



## Liebe Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt, liebe Leserinnen und Leser,

wie war das noch gleich? Wenn einem das Wasser bis zum Hals steht, sollte man den Kopf nicht hängen lassen.

Nachdem das Bürgergeld seit seiner Einführung einige entgegengesetzte Richtungswechsel erfahren – man könnte auch sagen erlitten – hat, widmet sich nun eine neue Regierung dem SGB II und erschafft die „neue Grundsicherung“.

Back to the roots geht es. Zurück zum Fördern und Fordern – Leistungsminderung bei Mitwirkungsverweigerung. Da fühlen wir uns schnell in die Zeit um 2005 zurückversetzt. Apropos 2005: Wir feiern dieses Jahr tatsächlich das 20-jährige Bestehen der kommunalen Jobcenter.

<https://suno.com/s/Br4IVUO8CGE7EpgT>

Wären wir doch bei dem bewährten Prinzip des Förderns und Forderns geblieben. Der kürzlich veröffentlichte IAB **Zwischenbericht** zur Evaluierung des Bürgergelds verdeutlicht, dass aus Sicht Beschäftigter in den Jobcentern das Bürgergeld wenig Anreize zu einer Arbeitsaufnahme geboten hat. Insofern begrüßen die kommunalen Jobcenter die Rückkehr zu den ursprünglichen Prinzipien. Es ist für das Fallmanagement nicht immer ganz leicht, die Klientel „mitzunehmen“. Die Verschärfung der Möglichkeit der Leistungskürzung bei Mitwirkungsversäumnissen kann die Arbeitsbeziehung schon mal belasten. Eine Linie ist – vor allem für die, die sich schon lange im Leistungsbezug befinden – nicht erkennbar. In Anbetracht der Mittelausstattung bleibt sowieso nur das Fordern und schließlich ist alles eine Frage guter Kommunikation.

Wir im Norden sind Wellengang gewohnt und halten den Kopf über Wasser. Wie wir das machen, erfahren Sie in der Ausgabe dieses Newsletters.

Ihre

Michaela Sintke

## Inhalt

|                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------|---|
| Editorial .....                                                        | 1 |
| 20 Jahre – Warum die Option die einzige Option ist .....               | 2 |
| Schon wieder alles anders .....                                        | 3 |
| Finanzen, Finanzen, Finanzen ...                                       | 3 |
| „Liebling, ich habe die Jobcenter geschrumpft“ .....                   | 4 |
| Helfende Hände. ....                                                   | 4 |
| Wollen wir die Kranken nicht einfach erwerbsunfähig sein lassen? ..... | 5 |
| Wir lieben KI. ....                                                    | 5 |
| Ausblick in die Zukunft .....                                          | 6 |

## 20 JAHRE -

# WARUM DIE OPTION DIE EINZIGE OPTION IST

Vor 20 Jahren wurden mit der Einführung des sogenannten Hartz-IV-Gesetzes die kommunalen Jobcenter ins Leben gerufen. Zwei Jahrzehnte später blicken die Optionskommunen auf eine Erfolgsgeschichte zurück, die von Bürgernähe, individueller Beratung vor dem Hintergrund regionaler Rahmenbedingungen, Innovation und maßgeschneiderter Unterstützung geprägt ist. Ursprünglich sollte die Aufgabe, die mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe einherging, durch die Agentur für Arbeit erledigt werden. Doch die Länder drängten darauf, dass die Kommunen ihre bisherige Verantwortung nicht abgeben. So entstanden zwei Arten von Jobcentern: die gemeinsamen Einrichtungen aus Kommune und Agentur für Arbeit sowie die Optionskommunen. 104 Kommunen nutzen bundesweit die Möglichkeit, die Aufgabe eigenständig ohne die Agentur für Arbeit zu erledigen.

Ein Vorteil der kommunalen Jobcenter: Es können mehrere Fachbereiche der sozialen Sicherung unter einem Dach vereint werden. Ihre enge Zusammenarbeit ermöglicht eine gute Steuerung der Ratsuchenden in den zuständigen Bereich sowie eine Hand-in-Hand-Versorgung, wenn eine Förderung durch mehrere Rechtskreise – wie Arbeitsvermittlung, Eingliederungs-, Sozial- oder Jugendhilfe, sozialpädagogische Betreuung, Schuldnerberatung – erfolgt. So werden Bürgernähe und individuelle Betreuung sichergestellt. Durch gute Verankerung und Vernetzung in der Region werden regionale Gegebenheiten berücksichtigt und die lokalen Angebote den Ratsuchenden zugänglich gemacht.

Kommunale Jobcenter kooperieren mit Unternehmen, Bildungsträgern, Schulen, Kammern, Wirtschaftsförderung und sozialen Einrichtungen in der Region. Im Laufe der Zeit sind Netzwerkstrukturen entstanden, die den Abbau von Vermittlungshemmnissen und eine Vermittlung in Arbeit erleichtern. Konkret bedeutet das beispielsweise, dass Sprachkurse bei Arbeitgebern mit Unterstützung der Optionskommunen eingerichtet werden, die sich an den Voraussetzungen der ausländischen Beschäftigten und des Arbeitsfeldes orientieren.

Die Vorteile dieses ganzheitlichen Ansatzes für unterstützungsbedürftige Bürgerinnen und Bürger liegen auf der Hand. Die kommunalen Jobcenter bieten eine zentrale Anlaufstelle, die eine umfassende, individuelle Beratung sicherstellt, die sich passgenau an den Bedürfnissen der Ratsuchenden orientiert – wenn erforderlich – unter Einbeziehung angrenzender Rechtskreise und Leistungen wie Schuldner- und Suchtberatung sowie regionaler Netzwerkpartner. Das fördert das Vertrauen in die Verwaltung und senkt die Hemmschwelle, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Optionskommunen agieren bei der Gestaltung ihrer Angebote durch ein hohes Maß an Freiheit flexibel, da sie nicht an Weisungen der Agentur für Arbeit gebunden sind, und

können so innovative Projekte und Maßnahmen umsetzen, die auf die lokalen Herausforderungen zugeschnitten sind. Das führt dazu, dass die Arbeitslosenquote und die Quote an Leistungsbeziehenden in den Optionskommunen vergleichsweise niedrig sind, da die Integration in Arbeit und Ausbildung besser gelingt.

Von der guten Vernetzung profitieren auch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Für Familien – insbesondere Frauen und Alleinerziehende – spielen neben den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes weitere wichtige Faktoren wie Kinderbetreuung und Mobilität eine große Rolle. Wir berichteten in der Vergangenheit über diverse Aktionen und das komplexe Aufgabengebiet der BCA. Eine neue Idee, die sich in der Umsetzung befindet, ist die Produktion eines Podcasts. Das Ziel: die Arbeit der BCA noch transparenter zu machen und Berührungspunkte abzubauen.

Die Arbeit der Optionskommunen unterliegt durch die Kreistage der direkten demokratischen Kontrolle, was für Transparenz und Verantwortung sorgt.

Die Kommunalen Jobcenter haben in den letzten 20 Jahren zahlreiche Reformen und Veränderungen durchlaufen. So gab es seit Einführung des SGB II etwa 100 gesetzliche Änderungen, auf die man sich vor Ort einstellen musste.

Die Ausrichtung der Arbeit veränderte sich zunehmend in Richtung Augenhöhe. Der Wille des Ratsuchenden wird in den Fokus genommen sowie eine Nachhaltigkeit der Integration durch individuelle Förderung angestrebt. Dabei stellen der demografische Wandel, die Veränderung der Kundenstruktur, die Migration, die finanziellen Rahmenbedingungen sowie die Digitalisierung zunehmend Herausforderungen dar. Auf diese wird in Absprache mit der Lokalpolitik reagiert – beispielsweise durch Projekte, die Anpassungsprozesse optimieren.

Kommunale Jobcenter sind heute integraler Bestandteil der kommunalen Sozialpolitik, die flexibel auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren, ohne ihren Auftrag und ihre Philosophie dabei aus den Augen zu verlieren. Damit tragen sie in nicht unerheblichem Maße zum sozialen Frieden bei.



# SCHON WIEDER ALLES ANDERS ...

## GEFLÜCHTETE AUS DER UKRAINE ZURÜCK INS ASYL BLG?

Prinzipiell begrüßen wir diese Entscheidung, da sie eine Fehleinschätzung korrigiert. Die Ukrainerinnen und Ukrainer waren keineswegs so leicht in den Arbeitsmarkt vermittelbar, wie gedacht. Die Akteure und Akteurinnen am Arbeitsmarkt gingen von Anfang an davon aus, dass zumindest der Spracherwerb, der Voraussetzung für eine Integration ist, seine Zeit in Anspruch nehmen wird. Zusätzlich stellte sich heraus, dass die Ausbildungsabschlüsse doch nicht so passend waren und die Anerkennungsverfahren in Deutschland kompliziert sind – wie sich das für ein bürokratisches Land gehört. Mit dem guten Ansatz gehen viele Unklarheiten einher: Sind nun

alle betroffen, auch diejenigen, die schon im SGB II sind? Das liest sich aus dem Koalitionsvertrag nicht so einfach heraus. Wer ist betroffen? Mit welcher Frist erfolgt der Zugang zum Rechtskreis des Asyl BLG? Ist es rückwirkend überhaupt möglich? Wie wird das Einreisedatum festgestellt? Haben wir als Resultat zwei Klassen von Geflüchteten aus der Ukraine? Die eine kommt in den Genuss der Unterstützung seitens der Jobcenter, und die andere nicht? Was bedeutet der erneute Rechtskreiswechsel für die Finanzen der Kommunen? Wir harren gespannt der Dinge, die auf uns zukommen.

## MITTELKÜRZUNGEN BEI DEN INTEGRATIONSKURSEN: EGT NICHT MEHR AUSKÖMMLICH, WEIL VERWALTUNGSHAUSHALT AUFGESTOCKT WERDEN MUSS?

Die Trägerlandschaft reagiert empfindlich auf die Ankündigung der Mittelkürzungen durch das BAMF, aber auch auf die „Zahlungsunfähigkeit“ der Jobcenter. Personal bewirbt sich weg, weil die Träger als Arbeitgeber keine Perspektive bieten können, Standorte müssen schließen. Maßnahmen und Sprachkurse werden eingestellt und plötzlich gibt es kein Angebot mehr. Selbst wenn nun nach Ausschöpfung der 90 Prozent des nicht auskömmlichen Verwaltungshaushaltsansatzes die neue Regierung ein Einsehen hätte, wäre es wahrscheinlich zu spät. Ein Trägerangebot das weg ist, ist erst mal weg und nicht kurzfristig wiederaufzubauen. Die Politik unterschätzt offensichtlich die Verunsicherung, die

durch die Ankündigungen entsteht. Der Markt reagiert darauf, auch wenn manche Dinge recht schnell wieder zurückgenommen werden.

Dasselbe gilt natürlich für die Maßnahmenplanung der kommunalen Jobcenter. Mittel, die nach Ende der Sommerpause verteilt werden, können nicht mehr gewinnbringend eingesetzt werden. Das führt dazu, dass der Eingliederungstitel entweder aufgrund von Rückumschichtung oder aufgrund der Ausschüttung von Restmitteln am Ende des Jahres nicht ausgeschöpft wird.

## FORDERN UND LEISTUNGSMINDERUNG WIEDER DAS MITTEL DER WAHL?

Die Arbeitsmarktintegration rückt wieder in den Vordergrund. Das ändert nichts an der Struktur der mehr oder weniger erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den kommunalen Jobcentern. Ob nun Ausbildung, Qualifizierung, Augenhöhe, Sanktion oder die Integration in den Fokus des SGB II gestellt wird und ob es nun „Bürgergeld“ oder „neue Grundsicherung“ heißt, ändert nichts an der Situation der Betroffenen – nur an den Schriftstücken. Die erwerbsfähigen

Leistungsberechtigten bleiben fern vom Arbeitsmarkt und benötigen Unterstützung bei der Heranführung und Verbesserung der sozialen Teilhabe. Eine logische Folge des aufnahmefähigen Arbeitsmarktes der letzten Jahre ist, dass die integrierfähigen Personen integriert wurden.

# FINANZEN, FINANZEN, FINANZEN

Mit Schreiben vom 19. August 2024 hat das BMAS über die Verteilung der Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und für Verwaltungskosten zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2025 als Orientierungswerte informiert. Nach Berechnungen der kommunalen Jobcenter wurde schnell deutlich, dass für das Neugeschäft sehr begrenzte Mittel zur Verfügung stehen würden. Für die Feststellung der endgültigen Mittelausstattung je Jobcenter bleibt das Ergebnis des parlamentarischen Verfahrens zum Bundeshaushalt 2025 abzuwarten.

Unterbrochen wurde der Prozess durch vorgezogene Neuwahlen und die vorläufige Haushaltsführung mit einem Ausschöpfungsrahmen von zunächst 45 Prozent und aktuell 90 Prozent eines nicht auskömmlichen Verwaltungshaushalts.

Die Kommunalpolitik wurde informiert, dass 2025 voraussichtlich nur 1,1 Mio. € für neu beginnende Eingliederungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Die Orientierungswerte führten zu einer radikalen Reduzierung von Unterstützungsangeboten aus dem Eingliederungstitel. Zum jetzigen Zeitpunkt steht zu erwarten, dass die Teilnehmerplätze von Aktivierungsmaßnahmen in 2025 halbiert werden müssen. Das hat selbstverständlich – wie zuvor ausgeführt – Auswirkungen auf die Trägerlandschaft.

Der Schwerpunkt des Mitteleinsatzes in 2025 erfolgt in unmittelbarer Marktnähe – sprich Arbeits- und Ausbildungsaufnahme.

Das bedeutet, Förderleistungen für Arbeitgeber (Eingliederungszuschüsse) und Förderleistungen für Arbeitnehmer (Leistungen aus dem Vermittlungsbudget sowie Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine) werden vorrangig

bedient. Die Angebote für junge Menschen unter 25 Jahre bleiben im selben Umfang wie 2024 erhalten.

Langfristigere Förderungen sowie Leistungen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt und zur Verbesserung der sozialen Teilhabe – wie zum Beispiel Arbeitsgelegenheiten und Teilhabe nach §16i SGB II – sind nicht weiter finanzierbar. Wie schon dargelegt, sind dies jedoch genau die Instrumente, die für einen Großteil der Klientel der Jobcenter erforderlich sind.

Wir setzen unsere Hoffnung in die neue Bundesregierung und darauf, dass mit der Neuausrichtung des SGB II finanzielle Auskömmlichkeit und vor allem Planbarkeit eintritt.

## ORGANISATORISCHE NEUAUFSTELLUNG

„Liebling, ich habe die Jobcenter geschrumpft“: Das würde unser ehemaliger Arbeits- und Finanzminister wahrscheinlich so nicht sagen. Nichtsdestotrotz sehen die Jobcenter sich gezwungen, Personal abzubauen und sich organisatorisch neu aufzustellen. Wo früher Personal mit allen Mitteln zum Bleiben bewegt wurde, lässt man es nun ziehen, in andere Fachbereiche der Verwaltung, in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Rente. Weg geschickt wird niemand, lediglich wird das Personal auf Möglichkeiten im eigenen Hause aufmerksam gemacht. Das hat zum einen zur Folge, dass das verbleibende Personal einer größeren Belastung ausgesetzt ist – denn die Fallzahlen sind nicht rückläufig – und zum anderen, dass die Finanzen im Verwaltungshaushalt prekärer werden, da die Nebenkostenerstattung sich nicht am eingerichteten Arbeitsplatz, sondern an besetzten Stellen bemisst.

Oberstes Prinzip bleiben trotzdem die Bürgernähe und individuelle Beratung sowie „alle Leistungen aus einer Hand“. Das ist der politische Wille in den Kreisen und die Stärke der Option.

Die Regionalpolitik ist informiert und wird bei dem Veränderungsprozess, der unter anderem neue Prioritäten, Einsatz von KI und Fokussierung auf bestimmte Maßnahmen beinhaltet, mitgenommen. Eine Weiterentwicklung der kommunalen Jobcenter unter Aufrechterhaltung der bewährten Prinzipien erfolgt teilweise im Rahmen von Projekten.

## HELFENDE HÄNDE

Ein Fallbeispiel der Stärke des Optionsmodells der kommunalen Jobcenter (KJC) verdeutlicht die Bedeutung guter Vernetzung in der Region.

Das KJC des Kreises Nordfriesland erarbeitete gemeinsam mit dem Fachdienst Jugend und Familie und dem Migrationsbeauftragten Nordfrieslands ein Konzept, um die berufliche Eingliederung in die Kinderbetreuung zu erleichtern.

Für Kindertageseinrichtungen wird es immer schwieriger, Arbeitskräfte zu gewinnen und den steigenden Bedarf an Kinderbetreuung sicherzustellen. Hinzu kommt, dass die Tätigkeit in der Kita überwiegend von Frauen ausgeführt wird und männliche „Role Models“ für die Kinder fehlen.

SGB II-Leistungsbeziehenden sind meist nur die klassischen Fachschulausbildungen bekannt und nicht niedrigschwellige Möglichkeiten, beruflich in der Kinderbetreuung tätig zu werden. Bei Geflüchteten ist das Interesse

an diesem Beruf groß, es fehlen oftmals die schulischen Voraussetzungen für eine Fachschulausbildung oder das entsprechende Sprachniveau.

Bei einem Treffen des „Qualitätszirkels Geflüchtete“, der quartalsweise mit Fachkräften aus dem KJC und Gästen stattfindet, berichtete Anna-Maria Matthiesen, Fachdienst Jugend und Familie, von der Anpassungsqualifizierung „480 Std. Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der Personenqualifikationsverordnung (PQVO)“ und den damit verbundenen Möglichkeiten für den Einsatz im Kitabereich für Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Interdisziplinäre Zusammenarbeit mit verschiedenen Sachgebieten führte zu einer effektiven, fachübergreifenden Wissensbündelung. Zwei Projekte wurden entwickelt, die ohne die enge inhaltliche, organisatorische und finanzielle Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene im Kreis Nordfriesland nicht hätten entstehen können.

## **1. NIEDRIGSCHWELIGE QUALIFIZIERUNG FÜR MENSCHEN MIT FLUCHTHINTERGRUND FÜR ENGPASSBEREICHE IM KITA-BEREICH**

Das Qualifizierungskonzept Betreuende Hilfskraft in der Kita („Helfende Hände“) wird als Pilotprojekt erstmalig vom 2. Juni bis 18. Dezember 2025 durch die VHS Husum angeboten. Es vermittelt niedrigschwellig Fachwissen für den Einstieg in den Kita-Bereich, zudem Deutsch- sowie Erste-Hilfe-Kenntnisse. Hinzu kommen drei dreiwöchige Praxiseinsätze. „Betreuende Hilfskräfte“ unterstützen vor Ort u.a. beim Basteln, Singen, Vorbereiten von Mahlzeiten

sowie beim An- und Ausziehen der Kinder. Die Qualifizierung erfolgt in Teilzeit am Vormittag. Die Teilnahmevoraussetzungen: gute A2-Deutschkenntnisse, Volljährigkeit und eine allgemeine Arbeitserlaubnis. Die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung im Anschluss ist aufgrund des Fachkräftebedarfs hoch. Finanziert wird das Angebot vom Kreis Nordfriesland.

## **2. ERSTELLUNG EINER ÜBERSICHT ÜBER EINEN GROSSTEIL DER EINGLIEDERUNGSMÖGLICHKEITEN IN DEN KITABEREICH**

Beim Austausch der nordfriesischen Fachkräfte über die beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten in den Kitabereich fiel schnell auf, dass den meisten Beteiligten nur ein kleiner Bereich dieser bekannt war. Dies schränkt die Beratung der Kundinnen und Kunden im Bürgergeld ein.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Kreises Nordfriesland Sabine Löhner trug daher in einem Austausch mit Anna-Maria Matthiesen vom Sachgebiet Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege alle Informationen zusammen und arbeitete diese technisch

und inhaltlich verständlich für den Beratungskontext auf.

Dabei wurde auch das Netzwerk der BCA genutzt, da eine Kollegin aus dem Jobcenter des Kreises Rendsburg-Eckernförde schon eine ähnliche Liste nutzt.

Nun steht dem Fallmanagement und allen interessierten, beratenden Arbeitsmarktbeteiligten damit ein umfangreiches Informationsdokument zur Verfügung, das einen Überblick über die beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten in die Kinderbetreuung bietet.

## **WOLLEN WIR DIE KRANKEN NICHT EINFACH ERWERBSUNFÄHIG SEIN LASSEN?**

Angesichts knapper Ressourcen an Personal und Finanzen in den kommunalen Jobcentern stellt sich die Frage, nach wie vielen Jahren „Erwerbsunfähigkeit nicht länger als 6 Monate“ wir den Betroffenen den Übergang ins SGB XII erlauben wollen.

Die Kommunalen Jobcenter sind Institutionen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Erwerbsfähig ist, wer in der Lage ist, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten. Wer dies dauerhaft nicht kann, ist erwerbsunfähig. Wer dies für sechs Monate nicht kann, ist nicht dauerhaft erwerbsunfähig und verbleibt damit im Jobcenter. In vie-

len Fällen häufen sich nach ärztlichen Gutachten die Aneinanderreihungen von Erwerbsunfähigkeiten nicht länger als sechs Monate mit dem Resultat, dass Menschen, die eigentlich in SGB XII gehören, Jobcenterressourcen binden. Der Übergang verläuft – wenn überhaupt – schleppend, meist aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen der Leistungsträger und Amtsärzte. Gerade vor dem Hintergrund der Herausforderungen in den kommunalen Jobcentern sollten wir uns vielleicht eingestehen, dass ein Teil der Menschen dauerhaft nicht für ihren Lebensunterhalt werden sorgen können und aus diesem Eingeständnis die erforderlichen Schlüsse ziehen.

## **WIR LIEBEN KI**

Das Thema Sozialverwaltung der Zukunft wird intensiv bewegt. Von gut 1000 durch die Uni Bremen befragten Beschäftigten in Verwaltungen befürworten 90 Prozent den Einsatz von KI. KI fasziniert und interessiert als Unterstützerin bei der Aufgabenerledigung. Chatbots finden teil-

weise Einsatz. Für eine zukunftsorientierte Transformation der Verwaltungen sind vertiefte Analysen und Konzepte erforderlich. Hier stehen wir noch am Anfang. Aber fragen wir doch einmal die KI, wie sie sich diese Transformation vorstellt.

# AUSBLICK IN DIE ZUKUNFT

In diesem Abschnitt kommt KI selbst zu Wort. Perplexiti und GROK 3 wurden gefragt, wie sie sich das kommunale Jobcenter 2035 vorstellen. Auch wenn ich nicht in allen Punkten ihre Einschätzung teile, so bin ich doch beeindruckt von der umfassenden Betrachtung:

Denken wir einmal zehn Jahre weiter: Die Arbeit im Jobcenter im Jahr 2035 wird sich durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und Digitalisierung grundlegend verändern. Bereits heute ist die Digitalisierung in vielen Jobcentern weit vorangeschritten: Elektronische Akten, digitale Fachverfahren und Online-Zugänge für Hilfesuchende sind weit verbreitet, und die Beschäftigten zeigen sich offen für neue Technologien. Bis 2035 wird laut Prognosen des Arbeitsministeriums kein Beruf mehr existieren, der nichts mit KI zu tun hat – das gilt auch für die Arbeitsverwaltung.

## DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG IM JOB-CENTER

- **Automatisierte Prozesse:** Routinetätigkeiten wie das Ausfüllen von Formularen, die Erfassung von Stellenangeboten oder die Bearbeitung von Anträgen werden zunehmend automatisiert. Projekte wie „Adest“ zeigen bereits heute, wie KI-Informationen aus E-Mails oder PDFs extrahiert und direkt in die Vermittlungssysteme übertragen werden. Mitarbeitende erhalten so vorausgefüllte Dokumente und können sich auf inhaltliche Aufgaben konzentrieren.
- **Selbstbedienungsangebote:** Bürgerinnen und Bürger können viele Anträge und Anliegen online einreichen. KI-basierte Systeme prüfen die Unterlagen automatisch, klassifizieren Dokumente und geben Entscheidungsvorschläge ab. Das reduziert den manuellen Aufwand für die Mitarbeitenden und beschleunigt die Bearbeitung.
- **Voice-Bots und Spracherkennung:** Telefonische Anfragen werden zunehmend von intelligenten Sprachassistenten übernommen. Diese können einfache Anliegen selbstständig lösen und komplexere Fälle an das Fachpersonal weiterleiten. Spracherkennung unterstützt auch die Erstellung von Gutachten und Stellungnahmen.

**KI und Datenanalyse:** Künstliche Intelligenz wird eine zentrale Rolle spielen, z. B. bei der Analyse von Arbeitsmarkttrends, der passgenauen Vermittlung von Jobs oder der Identifikation von Qualifizierungsbedarfen. Algorithmen könnten Bewerberprofile automatisch mit Stellenangeboten abgleichen.

**Online-Plattformen:** Viele Dienstleistungen, wie Beratungen oder Antragsstellungen, werden zunehmend über

digitale Plattformen abgewickelt. Virtuelle Beratungsgespräche könnten Standard werden, was die Erreichbarkeit erhöht, aber auch die persönliche Interaktion reduzieren könnte.

## NEUE AUFGABEN UND KOMPETENZEN

**Fokus auf Beratung und Betreuung:** Durch die Automatisierung von Routineaufgaben bleibt den Mitarbeitenden mehr Zeit für persönliche Beratung und individuelle Unterstützung. Die Rolle der Jobcenter-Mitarbeitenden verlagert sich von der reinen Sachbearbeitung hin zur sozialen Begleitung und Beratung. **Neue Kompetenzen:** Mitarbeitende werden mehr digitale, interkulturelle und psychologische Kompetenzen benötigen, um komplexe Lebenslagen zu betreuen.

**Arbeitsbelastung:** Durch die Automatisierung könnten administrative Aufgaben reduziert werden, aber die Komplexität der Beratung (z. B. bei psychosozialen Problemen) könnte die Belastung erhöhen.

**Technologie- und Datenspezialisten:** Neue Berufsbilder entstehen, etwa im Bereich der Technologie- und Datenanalyse. Mitarbeitende müssen lernen, KI-Systeme zu verstehen, zu steuern und deren Ergebnisse zu interpretieren.

**Grüne Jobs:** Jobcenter könnten eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung in nachhaltige Berufe (z. B. erneuerbare Energien, Kreislaufwirtschaft) spielen.

## Fokus auf Qualifizierung und Weiterbildung:

**Lebenslanges Lernen:** Angesichts des technologischen Wandels (z. B. KI, Automatisierung, grüne Technologien) wird die Vermittlung in Weiterbildungsprogramme wichtiger. Jobcenter könnten verstärkt als Schnittstelle für Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen agieren.

**Mikroabschlüsse:** Kurze, flexible Qualifikationsmodule (z. B. Zertifikate für spezifische Fähigkeiten) könnten traditionelle Ausbildungen ergänzen, um Arbeitsuchende schnell an neue Anforderungen anzupassen.

## Ganzheitliche Betreuung:

**Soziale Integration:** Jobcenter werden ihre Rolle als soziale Lotsen ausbauen, z. B. durch verstärkte Zusammenarbeit mit psychosozialen Diensten, um Themen wie mentale Gesundheit, Obdachlosigkeit oder familiäre Probleme zu adressieren.

**Diversität und Inklusion:** Mit zunehmender Diversität in der Bevölkerung werden Jobcenter spezifische Programme für Migrantinnen, ältere Arbeitnehmer oder Menschen mit Behinderungen entwickeln.

**Verantwortung für ethische Fragen:** Mit dem Einsatz von KI wächst die Bedeutung von Transparenz, Datenschutz und Fairness. Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass Algorithmen nicht diskriminieren und Entscheidungen nachvollziehbar bleiben.

### ARBEITSUMGEBUNG UND ARBEITSKULTUR

**Hybride Arbeitsmodelle:** Die Arbeit im Jobcenter wird flexibler. Mitarbeitende können sowohl im Büro als auch remote arbeiten. Büros werden zu modernen, erlebnisorientierten Arbeitsorten mit flexiblen Arbeitsplätzen und innovativen Technologien.

**Gesundheitsorientierte Arbeitsplätze:** Ergonomische Möbel, Steh- und Laufbandschreibtische sowie biophile Elemente fördern das Wohlbefinden und die Produktivität der Beschäftigten.

### CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

**Entlastung durch KI:** KI entlastet die Mitarbeitenden von Routinetätigkeiten und hilft, Personalengpässe abzufedern, insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel.

**Herausforderungen:** Die Vielfalt digitaler Systeme, häufige Änderungen der Programme und technische Unzulänglichkeiten bleiben Herausforderungen. Es besteht weiterhin Optimierungsbedarf, um die digitalen Möglichkeiten besser an die Bedürfnisse der Beschäftigten und Hilfesuchenden anzupassen.

### REGIONALE ANPASSUNG:

**Lokale Arbeitsmärkte:** Die Arbeit wird stärker auf regionale Besonderheiten ausgerichtet, z. B. durch Kooperationen mit lokalen Start-ups oder Branchen (z. B. erneuerbare Energien in ländlichen Regionen).

**Dezentralisierung:** Kommunale Jobcenter könnten mehr Entscheidungsfreiheit erhalten, um auf lokale Bedürfnisse einzugehen, was ihre Flexibilität erhöht.

### FAZIT

Im Jahr 2035 wird die Arbeit im Jobcenter durch KI und Digitalisierung effizienter, flexibler und menschlicher. Die Automatisierung von Routineaufgaben schafft Raum für persönliche Beratung und individuelle Unterstützung. Der Fokus verschiebt sich von Verwaltungsaufgaben hin zu Qualifizierung durch gleichzeitig entstehende neue Kompetenzanforderungen und ethische Herausforderungen, die die Jobcenter-Mitarbeitenden aktiv gestalten müssen. Qualifizierung und Vermittlung in neue Arbeitsformen wie „grüne Jobs“ oder „Gig Economy“ nehmen Fahrt auf. Der Fachkräftemangel und demografische Wandel stellen große Herausforderungen dar und erfordern weitere innovative Ansätze wie Migration und Vernetzung. Kommunale Jobcenter bleiben „Stark, Sozial vor Ort“ und werden damit ihre Rolle als zentrale Akteure der Arbeitsmarktintegration weiter ausbauen.

*Ihre KI*



Kommunale  
Jobcenter –  
Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.

## 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.