



BRÜCKEN SCHLAGEN
WEICHEN STELLEN
SIGNALE SETZEN

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen	3
2.1	Regionale Arbeitsmarktentwicklung	3
2.2	Die Nachfrageseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt	3
2.2.1	Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt (Nachfrageseite).....	3
2.2.2	Risiken auf dem regionalen Arbeitsmarkt (Nachfrageseite)	5
2.2.3	Firmenansiedlungen.....	5
2.3	Die Angebotsseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt.....	5
2.3.1	Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften.....	6
2.3.2	Entwicklung der Kundenstruktur.....	7
3	Personelle und finanzielle Ausstattung des Jobcenters	9
3.1	Personal	9
3.2	Budget	9
4	Performancepotential	10
4.1	Führung	10
4.2	Netzwerke.....	10
4.3	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	10
5	Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen	11
5.1	Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug (LZB).....	11
5.2	Arbeits- und Fachkräftesicherung	11
5.3	Gleichstellung von Frauen und Männern.....	12
5.4	Sicherstellung der Qualität.....	12
5.5	Vorhaben für die Zukunft	12
5.6	Ökologisches Handeln im Blick.....	13
6	Zielerreichung 2022	14
6.1	Kommunale Ziele.....	14
6.2	Bundesziele	14
6.2.1	Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU).....	14
6.2.2	Integrationsquote (IQ)	14
6.2.3	Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)	14
7	Ziele 2023	15
7.1	Kommunale Ziele.....	15
7.2	Bundesziele	15
7.2.1	Integrationsquote (IQ) und Langzeitleistungsbezieher (LZB)	15



1 Einleitung

Mit dem Arbeitsmarktprogramm (AMP) legt das Jobcenter des Kreises Rendsburg-Eckernförde seine geschäftspolitischen Handlungsfelder und Ziele für das Jahr 2023 fest.

Nach § 44c Abs. 6 SGB II wird das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unter Beachtung der Zielvorgaben der Träger in der Trägerversammlung abgestimmt.

Es ist integrativer Bestandteil des wirkungsorientierten Handelns und dient der internen und externen Kommunikation des Jobcenters.

Das Arbeitsmarktprogramm trifft Einschätzungen zur regionalen Arbeitsmarktentwicklung. Es berücksichtigt die Rahmenbedingungen im Kreisgebiet, die Struktur der Leistungsberechtigten und die eigenen Ressourcen. Weiterhin legt es die Strategien zur Erreichung der durch die Träger des Jobcenters definierten geschäftspolitischen Ziele fest.

Das Jahr 2022 war durch verschiedene Faktoren beeinflusst wie die Auswirkungen von COVID-19, der Angriffskrieg auf die Ukraine, Bürgergeld und das Sanktionsmoratorium, um nur einige zu nennen.

Das Jobcenter war auch in 2022 für seine Kunden stets in verschiedenen Formen (persönlich, telefonisch, digital, mit Walk & Talk oder Videoberatung) erreichbar und hat Erfahrungen und Erkenntnisse der letzten 3 Jahre in Prozessen verstetigt.

Durch den Angriffskrieg im Februar auf die Ukraine kam es in Juni 2022 zu einem Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (ELB), die Aufnahme von ukrainischen Geflüchteten führte zu Folgeeffekten in der Bestandskundenbetreuung. Der Großteil der Personen ist ab 01.07.2022 in die Betreuung des Jobcenters übergegangen. Die gute Zusammenarbeit mit dem Kreis und den Kommunen führte zu einem schnellen und unkomplizierten Leistungsübergang für die geflüchteten Personen.

Die Eintritte in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen konnten in 2022 nicht nur umgesetzt, sondern deutlich gesteigert werden.

Erstmalig wird seit 2022 die Integrationsquote (IQ) im SGB II nach Frauen und Männern getrennt prognostiziert, geplant, vereinbart und nachgehalten.

Durch die Integration von 2.091 Kundinnen und Kunden hat das Jobcenter Kreis Rendsburg – Eckernförde eine Integrationsquote von 24,4 % erreicht und befindet sich mit diesem IST-Wert auf Rang 8 von 23 Jobcentern im Vergleichstyp, also Jobcentern vergleichbarer Größe und struktureller Rahmenbedingungen im Bundesgebiet.

Zu den geschäftspolitischen Schwerpunkten im Jahr 2023 zählen die *Vermeidung und Verringerung vom Langzeitleistungsbezug* sowie die *Gleichstellung von Frauen und Männern*. Im Jahr 2023 wird der Fokus auf die Beratung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt.

Ein weiterer Fokus ist, wie in dem vorangegangenen Jahr, die gute Begleitung der Jugendlichen beim Übergang Schule-Beruf.

Das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde wird in 2023 die Aktivierung und Qualifizierung sowie eine bedarfsgerechte und stärkenorientierte Beratung und Bildungszielplanung fokussieren und eine intensive und ganzheitliche Betreuung fortsetzen, dieses insbesondere unter dem Aspekt „Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Die Umstellung zum 01.01.2023 von Arbeitslosengeld II (ALG II) zum Bürgergeld ist im politischen Raum nach langen Verhandlungen unter Hochdruck und ohne zeitlichen Vorlauf für die Jobcenter kurz vor Jahreswechsel in zwei Wellen (zum 01.01. bzw. zum 01.07.2023) verabschiedet worden. Der Jahreswechsel ist gut gelungen, weitere wesentliche Veränderungen gilt es zum 01.07.2023 gut umzusetzen.

Das Jobcenter hat mit dem sog. „Wegweiser“ bereits seit 2021 umfassende Erfahrung bei der Beratung „auf Augenhöhe“ - alternativ zur Eingliederungsvereinbarung - sammeln können und damit auch im Vergleich mit anderen Jobcentern einen großen Erfahrungsvorsprung bei der Umstellung auf das neue Bürgergeld.



2 Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen

Der regionale Arbeitsmarkt besteht im Kreisgebiet aus sehr heterogenen Teilräumen (Stadt Rendsburg, ländliche Bereiche, Gebiete mit starkem saisonalem Bezug). Weltweite Konflikte belasten das Wirtschaftswachstum weiterhin schwer, erste vorsichtige Prognosen des Internationalen Währungsfonds (IWF) im Januar 2023 lassen hoffen, dass das Wachstum seinen Tiefpunkt erreicht hat und die Inflation zurückgeht. Die Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen umfasst die Entwicklung auf dem regionalen Arbeitsmarkt und unterscheidet zudem zwischen der Nachfrage- und der Angebotsseite. Es werden künftige Firmenansiedlungen, die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und auch die Veränderung in der Kundenstruktur dargestellt.

2.1 Regionale Arbeitsmarktentwicklung

Im Kreis Rendsburg–Eckernförde gibt es weiterhin einen robusten und aufnahmefähigen Arbeitsmarkt, der bisher verhältnismäßig gut durch die Krise gekommen ist. Die Arbeitslosigkeit ist von 3,8% auf 4,1% ebenso wie die Unterbeschäftigung von 5,2% auf 5,7% im Bezirk gestiegen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung legte im Betrachtungszeitraum Juni 2021 zu Juni 2022 im Landkreis um 2,4% zu. Der Zugang der offenen Stellen in 2022 im Vergleich zu 2021 nahm um 5,8% ab.

Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt durch die Corona-Pandemie, des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und die damit verbundene Energiekrise sind weiterhin beträchtlich. Fachkräfteengpässe in diversen Branchen verschärfen sich, insbesondere in der Pflegebranche und im Handwerk. Die Unternehmen machen bereits erhebliche Abstriche bei der Einstellung. Branchen wie der Internethandel, Lager / Logistik, das Gesundheitswesen, das Handwerk, die Industrie und der soziale Bereich boomen weiterhin, allerdings sinkt der Konsum mit steigender Inflation, was die Reduzierung von Arbeitsplätzen in Baubranche und im Kfz-Handel zur Folge haben könnte; steigende Zinsen spielen hier ebenfalls eine wichtige Rolle.

Der lokale Tourismus, insbesondere in der Region Eckernförde, nimmt weiterhin Fahrt auf. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Gastronomie, im Hotel und Gaststättenbereich bleiben sehr hoch und werden auch für dieses Jahr entsprechend so angenommen.

Der lokale Einzelhandel (vor allem Bekleidung) und der öffentliche Personenverkehr zählen aktuell zu den „Verlierern“ der Pandemie. Es sind weitere Unwägbarkeiten vorhanden wie Verzögerungen in den Lieferketten der Unternehmen, steigende Materialpreise und Energiekosten sowie die anziehende Inflation, die Kaufkraft in der Binnennachfrage entzieht. Eine abschließende Aussage über die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist schwer zu treffen und abhängig von der Entwicklung der kommenden Monate und den Entscheidungen der Politik sowie der Rahmenbedingungen.

2.2 Die Nachfrageseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt

Die Nachfrageseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt birgt Chancen und Risiken für die Kundinnen und Kunden; sie wird auch durch künftige Firmenansiedlungen beeinflusst.

2.2.1 Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt (Nachfrageseite)

Im Bereich der Industrie, unter anderem bei einem lokalen Wohnwagenwerk, ist die Nachfrage weiterhin ungebrochen. Das Unternehmen erlebt weiterhin ein überproportionales Wachstum bei Reisemobilen, Wohnwagen und Kastenwagen und hat Personalbedarf im Fachkräfte- und Helferbereich. Die Entwicklung in Hinblick auf Energie- und Materialkosten sowie der Kaufkraftverlust bei den Konsumenten könnte zu geringerer Nachfrage führen.

Am Standort Büdelsdorf investierte ein Verpackungs-Produzent vier Millionen Euro. Bei der Umsetzung des Bauvorhabens kam es zu erheblichen Verzögerungen in 2022, daher sollen die bis zu 50 neuen Arbeitsplätze erst in 2023 entstehen.

Der Werkstatt-Neubau in Rendsburg für die E-Wende auf der Schiene hat bereit in 2022 begonnen und setzt damit das Fundament für neue Werkstatthallen, die einmal Dreh- und Angelpunkt für 55 Akku-Triebwagen sein werden. Die batterieelektrische Flotte soll zentral in Rendsburg repariert und gewartet werden. Das Werk des internationalen Triebwagen-Herstellers eröffnet voraussichtlich Anfang 2024. Hier gilt es, einen frühzeitigen Beitrag zur Qualifizierung und Ausbildung zu leisten.

Auch beim namhaften weltweit agierenden Hersteller für Bauelemente in Büdelsdorf besteht eine stetige Nachfrage nach Fachkräften und Auszubildenden, jedoch wächst das Unternehmen organisatorisch aus sich selbst; externe Anstellungen erfolgen im Lager und im Polymerformbereich.

Die Region Heide steht möglicherweise vor einer der größten Industrie-Ansiedlungen der vergangenen Jahre; Gespräche laufen aktuell (Stand Januar 2023) seitens der Landesregierung. Ein schwedisches Unternehmen plant eine Batteriezellen-Fabrik für E-Autos zu bauen und ab Ende 2025 pro Jahr rund eine Million Batteriezellen mit künftig 3.000 Mitarbeitende bei Heide herzustellen. Es werden Ingenieure, Facharbeiter, aber auch Gabelstaplerfahrer gesucht. Das Hauptproblem ist, dass es kein klares Berufsbild für Mitarbeitende in der Batteriezellenproduktion gibt. Hier gilt es, einen frühzeitigen Beitrag zur Qualifizierung und Ausbildung zu leisten.

Die Verkehr- und Logistikbranche hat mit einem großen Logistikunternehmen in Borgstedt weiterhin steigenden Personalbedarf. Aktuell werden rund 50 Arbeitsplätze in Nützen (Kaltenkirchen) im Bereich Logistik gesucht. 2025 werden bis zu 1.600 Arbeitsplätze in der Nähe von Rendsburg geschaffen, da ein weiteres Logistikzentrum gebaut wird. Es besteht konstant eine hohe Nachfrage im Bereich Lager und Logistik allgemein.

Ein weiterer starker Bedarf besteht an Busfahrern u. a. durch die Autokraft/Deutsche Bahn. Aufgrund des Altersdurchschnittes der Fahrerinnen und Fahrer und der Rentenwelle in diesem Bereich zeichnet sich hier ein weiterer Fachkräftemangel ab. Die Forcierung der Nutzung des ÖPNV durch die Politik wird hier auch eine besondere Rolle spielen.

Im Handwerk werden Fach- und Hilfskräfte ebenso wie Auszubildende weiterhin dringend benötigt. Dies wird unter anderem über die Stellenanzeigen beim gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) abgebildet.

Im Sozialen- und Pflegebereich besteht weiterhin starker Personalbedarf. Es fehlen sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten (SPA), Erzieherinnen und Erzieher sowie heilpädagogische Fachkräfte. Die Lage wird sich weiter verschärfen, wenn ab 2026 der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern umgesetzt wird. Daher gilt es auch in 2023 Ausbildungen anzustoßen, damit der Fachkräftemangel überwindbar wird. Alternative Angebote wie die Ausbildung zum kirchlich anerkannten Heimerzieher bzw. Heimerzieherin werden genutzt, da hier die Anerkennung des Landes Schleswig-Holstein besteht, als Zweitkraft im Elementarbereich zu arbeiten. Ebenso hat das Ministerium in Schleswig-Holstein im Rahmen der Fachkräfte Offensive eine weitere Möglichkeit geschaffen: Mit dem Erstem Schulabschluss (ESA) kann eine schulische SPA-Ausbildung in drei Jahren absolviert werden. Diese Möglichkeit wurde bereits in 2022 durch das BBZ Kiel und wird in diesem Jahr durch das BBZ Eckernförde angeboten.

Ferner gibt es immer noch einen Bedarf an pädagogischen Assistentinnen und Assistenten, da der Regelunterricht mit Inklusion fortgesetzt wird und es viele Kinder mit Auffälligkeiten (sprachlichen Hürden, körperlichen Einschränkungen, psychische Hürden u.a. durch die Folgen zur Eindämmung der Pandemie, ADHS, usw.) gibt.

Der Bedarf an (ausgebildetem) Pflegepersonal sowie von Betreuungskräften ist weiterhin hoch. Hier leistet das Rendsburger *Projekt SKIFAP* einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.



Die Zeitarbeit als Frühindikator für eine konjunkturelle Entwicklung wird aktuell stark nachgefragt.

Im Sicherheitsbereich besteht weiterhin ein großer Personalbedarf durch die Bewachung von schutzbedürftigen Objekten u.a. im Kontext des Ukraine Konflikts; hier sind Einrichtungen der Marine und Luftwaffe besonders zu benennen.

2.2.2 Risiken auf dem regionalen Arbeitsmarkt (Nachfrageseite)

Die Materialknappheit in der Industrie und im Handwerk, gestiegene Erzeuger- und deutlich gestiegene Energiepreise, extreme Verteuerung der Transportkosten von und nach Asien sowie eine - wenn auch inzwischen nur leicht gesunkene - Inflationsrate und die damit einhergehende sinkende Kaufkraft sind im Kontext der Corona-Krise, der Energiekrise und aufgrund des Ukrainekrieges als wirtschaftliche Hauptrisiken zu definieren.

Der bisher stetige Anstieg der Umsatzzahlen im Tourismusbereich (insbesondere in Eckernförde und Umgebung) ist auch in der endemischen Phase weiter erkennbar. Der aktuelle Bedarf an Mitarbeitern im gesamten Kreisgebiet ist hoch, da während der Pandemie viele Mitarbeitende die Branche gewechselt haben und eine Rückkehr nicht erfolgte bzw. nicht ausreichend neue Beschäftigte gefunden wurden. Dies zeigt sich unter anderem durch Einführung von Ruhetagen in der Hochsaison oder einem Wechsel in dem Geschäftsmodell (von Spezialküche zu einem eingeschränkten Angebot von Speisen). Weiterhin bleibt aufgrund der globalen Krise durch das Corona-Virus der Urlaub in „Deutschland“ beliebt und interessant, obgleich hierdurch nicht alle bisherigen Verluste ausgeglichen werden konnten. Ein Hotelprojekt in Rendsburg (Ausbau Obereiderhafen) wird sich ebenfalls verzögern und das Gesamtkonzept (mit mehr Geschäftsreisenden und Tagungen) wird aufgrund der aktuellen Entwicklungen überarbeitet (hin zu mehr Einzel- und Doppelzimmern).

In der Landwirtschaft hält der Trend zu Lohnunternehmen weiterhin an. Allerdings schreitet die Extensivierung fort, einhergehend damit besteht weniger Personalbedarf.

Im lokalen Handel bleiben die Veränderungen hin zu einem vermehrten Online-Handel und Lieferdienste ein Risiko. Es bleibt zu hoffen, dass die Abwanderung bzw. Schließung von Firmen in der Rendsburger Innenstadt sich nicht fortsetzen. Die Gründung von „Bürgermärkten“ oder Dorfläden (z. B. in Haale) ohne zusätzliches Personal (nur „Ehrenämter“) und der Rückzug der „Großkaufhäuser“ wirken nicht positiv auf die Nachfrage nach Arbeitskräften.

2.2.3 Firmenansiedlungen

In Eckernförde lässt die Expansion eines Unternehmens zur Herstellung von Lüfterrädern im (geplanten) Gewerbegebiet Goosefeld weiterhin einen möglichen Stellenzuwachs erwarten. Die Erschließung eines Neubaugebiets mit 140 Grundstücken im Stadtgebiet geht in die nächste Phase; die Zuwegung ist bereits abgeschlossen, die Erschließung der Grundstücke zum Bau von Ein-/Mehrfamilienhäusern beginnt; davon könnte die regionale Baubranche in 2023 erheblich profitieren.

2.3 Die Angebotsseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt

Der Fachkräftemangel hält weiterhin an und ist in allen Branchen spürbar, jedoch im sozialen Bereich, dem Handwerk und dem Gastgewerbe am höchsten. Es fehlen vor allem Erzieher, Lageristen, Elektroniker, Installateure aller Bereiche (Gas- und Wasser, Klimatechnik, etc.) und examinierte Pflegekräfte.

Die Entwicklung in der Kundenstruktur des Jobcenters Kreis Rendsburg-Eckernförde zeigt deutlich, dass Kundinnen und Kunden sowohl auf Helfer- als auch Fachkräfteniveau vielfach multiple Vermittlungshemmnisse haben und diese Problemlagen nicht kurzfristig behoben werden können.



Das Angebot von auskömmlichen Kinderbetreuungsangeboten (Krippe / Kindergarten) bleibt weiterhin herausfordernd bei der Aufnahme von Vollzeittätigkeiten.

Aktuell werden rund 1.106 Geflüchtete aus der Ukraine betreut (Stand Dez. 2022). Dies bedeutet Chance und Risiko zugleich. Durch aktuelle Engpässe in den zur Verfügung stehenden Sprachkursen wird eine zeitnahe Integration auf den Arbeitsmarkt gebremst. Gleichzeitig ist die Qualifikation sowie Motivation der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer sehr gut, so dass ein schnellerer Zugang in den Arbeitsmarkt erfolgen könnte; notwendig hierfür ist auch eine schnelle Berufsanerkennung.

Viele erwerbsfähige Flüchtlinge, (die bereits länger in der Region leben,) haben mittlerweile ein gutes Sprachniveau erreicht, so dass sie an weiterführenden Integrationsmaßnahmen teilnehmen können und dieses auch erfolgreich praktizieren (z. B. SKIFAP III, SKIFA, Perspektiven). Erschwerend für die Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt sind teilweise noch zu hohe Anforderungen von Arbeitgeberseite – dieses bereits im Helferbereich. Es bleibt weiterhin eine große gesamtgesellschaftliche Herausforderung, dem Mangel an Personal aktiv entgegenzutreten.

Die Bildungszielplanung für das Jahr 2023 des Jobcenters Kreis Rendsburg-Eckernförde ist wie bereits in den Vorjahren das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses. Dabei wurde Wert daraufgelegt, im Rahmen eines „bottom-up - Prozess“ konkrete Bedarfe und die Vorstellungen der einzelnen Teams einzubeziehen. Die Angebotspalette der Maßnahmen reicht von Präsenzangeboten in Gruppen- oder Individualform bis hin zu Angeboten in digitaler oder hybrider Form (Wechsel zwischen Präsenz und digital).

Die Weiterbildungsangebote sind vielfältig und berücksichtigen die Bedürfnisse (zeitlich wie inhaltlich) und Erfordernisse der Teilnehmenden, so dass sowohl (Allein-) Erziehende, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, aber auch Personen mit geringerem Sprachniveau in der Lage sind, daran teilnehmen zu können. Das individuelle ggf. auch eingeschränkte Leistungsvermögen wird entsprechend berücksichtigt. Die frühzeitige Aktivierung von Kundinnen und Kunden in der Elternzeit (Kinder ab 1 Jahr) wird im Jobcenter Kreis Rendsburg – Eckernförde auch in 2023 fortgeführt.

2.3.1 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

Bis zur Jahresmitte 2022 ging die Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) kontinuierlich zurück bis auf unter 6.000 im Mai. Die Bundesregierung entschied die ukrainischen Geflüchteten ab dem 01.06.2022 in die Zuständigkeit des SGB II übergehen zu lassen. Hierdurch stieg die Zahl der Bedarfsgemeinschaften auf einen Schlag um mehr als 500. In der zweiten Jahreshälfte blieb diese Zahl konstant und liegt zum Jahresende um 5,5% höher als zum 01.01.2022.

Die BG-Zahlen sind im Gegensatz zur Entwicklung seit dem Zugang der Ukrainer im Sommer im November und Dezember nicht weiter rückläufig gewesen, sondern von 6.413 im Oktober auf 6.520 im Dezember (+107 oder +1,6%) gestiegen. Im Jahresdurchschnitt betreute Jobcenter 6.318 BG's. Dementsprechend macht sich die erste Jahreshälfte deutlich bemerkbar, von Januar bis Mai (vor Zugang Ukrainer) hatte das Jobcenter im Schnitt 6.095 BG's, von Juni bis Dezember 6.478 BG's.

Unterjährig ist die Entwicklung an den einzelnen Standorten des Jobcenters unterschiedlich. Die Rendsburger Teams verzeichnen ganz geringen Zuwächse bis hin zu einem leichten Rückgang. Hingegen sind an den Standorten Hohenwestedt / Rendsburger, Kieler Umland und Eckernförde Umland die Zuwächse deutlicher.

Der Bereich „Selbständige“ weist einen deutlichen Rückgang auf, was daran liegt, dass viele Selbständige, die allein wegen der Corona-Folgen Leistungen bezogen haben, keinen weiteren Antrag mehr gestellt haben.

Die Neuantragszahlen sind gegen Jahresende nochmal leicht gestiegen und bewegen sich um die 300 Anträge monatlich.



Auf das Jahr gesehen hat das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde mit 3.761 Neuanträgen die höchste Zahl seit 2016, gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 23%. Auch hier ist die Verteilung unterschiedlich. In Rendsburg betrug die Steigerung nur 12%, im Kieler Umland 47%, in Hohenwestedt 35% und in Eckernförde 26%. Dies ist maßgeblich auf die Geflüchteten der Ukraine zurückzuführen, die vermehrt ins Umland und weniger direkt nach Rendsburg zugewiesen wurden. Die Antragszahlen sind dort deshalb insbesondere im Juni sehr viel höher gewesen.

2.3.2 Entwicklung der Kundenstruktur

Die nachfolgende Tabelle stellt die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) unterschieden in *alle ELB* und *ELB im Alter von 15-24 Jahren* im Bestand des Jobcenter sowie deren Integrationsprognose im September 2021 und 2022 dar.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Bestand des Jobcenters und deren Integrationsprognose - gleitender Jahresdurchschnitt mit prozentualen Anteilen

Integrationsprognose	alle ELB				darunter:			
					Altersgruppe 15 bis 24 Jahre			
	Sep 21	%	Sep 22	%	Sep 21	%	Sep 22	%
ELB Gesamt	9.170	100	8.547	100,0	1.730	100,0	1.588	100,0
marktnah	187	2,0	165	1,9	38	2,2	38	2,4
nicht marktnah	5.344	58,3	5.081	59,5	502	29,0	424	26,7
integriert aber hilfebedürftig (I)	1.191	13,0	922	10,8	58	3,4	46	2,9
keine Zuordnung erforderlich (Z) und fehlende Werte	2.448	26,7	2.379	27,8	1.132	65,4	1.080	68,0
darunter Flucht Asyl Gesamt*1	1.933	100,0	1.745	100,0	581	100,0	497	100,0
marktnah	22	1,2	21	1,2	11	1,9	11	2,1
nicht marktnah	1.048	54,2	957	54,8	149	25,6	111	22,4
integriert aber hilfebedürftig (I)	157	8,1	120	6,9	20	3,4	12	2,4
keine Zuordnung erforderlich (Z) und fehlende Werte	706	36,5	647	37,1	402	69,2	364	73,1

Quelle: SGB II-Cockpit, Datenstand Januar 2023

Begriffserklärung:

„Marktnah“, wenn eine Integration innerhalb von 6 Monaten zu erwarten ist. Erkennbare Handlungsbedarfe, die innerhalb von 6 Monaten behoben werden können, schließen Marktnähe nicht aus.

„Nicht marktnah“, wenn die Integration voraussichtlich erst nach mehr als 6 Monaten gelingt.

„Integriert, aber hilfebedürftig (I)“ steht für Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis SGB II zur Verfügung, die bereits in Vollzeit auf dem 1. Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. selbständig tätig sind oder unter Ausschöpfung ihrer individuellen Möglichkeiten erwerbstätig und weiterhin hilfebedürftig sind, da der Bedarf durch das erzielte Einkommen nicht bzw. nicht vollständig gedeckt werden kann. Die Aktivitäten zielen hier auf die weitere Reduzierung bzw. die Beendigung der Hilfebedürftigkeit ab.

„keine Zuordnung erforderlich (Z)“, wenn ein Profiling aufgrund begründeter Ausnahmen entbehrlich ist:

- wenn das Ende der Arbeitslosigkeit bzw. der Hilfebedürftigkeit bereits zu einem konkreten Zeitpunkt feststeht (i. d. R. innerhalb der nächsten 2 Monate), z. B. wegen Arbeitsaufnahme, Eintritt der Schutzfristen nach dem MuSchG, Rente, bei Wiedereinstellungszusage
- bei Fällen nach § 145 SGB III
- bei Kundinnen bzw. Kunden, die unter einen Tatbestand des § 10 SGB II fallen und bei denen absehbar ist, dass bis zum nächsten vereinbarten Beratungsgespräch, spätestens aber bis zum Ablauf von 6 Monaten, keine Integrationsfortschritte erzielbar sind.

*1 Flucht Asyl Gesamt beinhaltet die Zahl der Personen aus den 8 Herkunftsländern, nicht Ukrainer:innen

Die o.a. Tabelle bringt zum Ausdruck, dass die Anzahl erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Vergleich zum Vorjahr erneut abgenommen hat; dieses bildet sich ebenso im sogenannten „U25-Bereich“ (Altersgruppe 15-24 Jahre) ab. Dieser Rückgang ist trotz des Anstieges durch die geflüchteten Personen aus der Ukraine erfolgt und damit besonders hervorzuheben.

Im Bereich ELB 15 bis 24 Jahre ist vor allem der Rückgang der „nicht marktnahen“ Kunden von 29% auf 26,7% bemerkenswert. Ebenfalls erfolgt beim Anteil der ELB Flucht Asyl¹ mit der Integrationsprognose *nicht marktnah* ein signifikanter Rückgang auf 22,4%. Auch hier lässt sich die gute Unterstützung und Förderung dieser Kundengruppe durch entsprechende arbeitsmarktpolitische Instrumente erklären. Ebenso auffällig ist, dass der Anteil der Kunden, die integriert, aber hilfsbedürftig ist, in beiden Bereichen (15-24 Jahre und alle ELB) im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden konnten.

Aktuell sind 64,7% aller Kundinnen und Kunden im *Langzeitleistungsbezug*. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 1,6%. Da die Vermittlungshemmnisse dieses Personenkreises immer multipler werden, bedarf es einer besonders intensiven Beratung und Netzwerkarbeit. Die Umstellung und inhaltliche Neuausrichtung der Fallmanagerinnen und Fallmanager auf gesundheitlich eingeschränkte Kundinnen und Kunden konnte in 2022 erste wichtige Grundsteine für einen weiteren Abbau legen.

Themen wie gesundheitliche Einschränkung, fehlende Berufserfahrung und fehlende bzw. nicht ausreichende Kinderbetreuung, aber auch unzureichende Sprachkenntnisse und Mobilität sowie andere persönliche Rahmenbedingungen bleiben eine Herausforderung im Integrationsprozess, zumal die Handlungsbedarfe oft nicht alleinstehend, sondern in Kombination vorliegen. Hier ist die Unterstützung durch den kommunalen Partner und kommunale Unterstützungsangebote auch in 2023 unabdingbar.

31,3 % der Kundinnen und Kunden des Jobcenters sind *Menschen mit Fluchthintergrund* (Stand Dezember 2022). Die Gruppe der Migranten ist sehr heterogen, lässt sich aber u.a. in drei größere Gruppen unterteilen:

- a.) Migrantinnen und Migranten, die seit Jahren, oder über Generationen in Deutschland leben
- b.) Migrantinnen und Migranten, die um 2015 geflüchtet sind
- c.) Migrantinnen und Migranten, die aufgrund des Krieges in der Ukraine nach Deutschland geflohen sind.

Ein Teil des Personenkreises (Geflüchtete ab 2015) bietet aufgrund der häufig noch fehlenden Ausbildung ein Potential für (Teil-) Qualifizierungen, da sie mittlerweile über ein gutes Sprachniveau verfügen.

Ein anderer Teil der 2015 ff. Geflüchteten hat aufgrund der Pandemie Schulungsunterbrechungen in den Sprachkursen erfahren und verfügt noch nicht über ausreichend Sprachverständnis.

In diesen beiden vorgenannten finden sich vorrangig Frauen, die aufgrund ihrer Sozialisierung bislang noch keinen oder wenig Kontakt zum Arbeitsmarkt gesucht haben.

Die aus der Ukraine geflüchteten Personen sind ebenfalls dieser Personengruppen zu zuordnen. Sie sind kurzfristig integrationsfähig, da ein gutes Sprachverständnis besteht, z.T. besteht der Wunsch nach Kriegsende wieder in die Ukraine zurückziehen und z.T. gibt es Personen, die aufgrund von Sprachhemmnissen erst mittelbar integriert werden können.

Der Bedarf an Sprachkursen ist nach wie vor sehr hoch und mit einer langen Wartezeit verbunden bzw. durch die Aufnahme geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainer in das Kreisgebiet noch weiter angestiegen.

Das Jobcenter konzentriert sich auch in 2023 stärker auf *individuelle Maßnahmen*, um die Potentiale der Kundinnen und Kunden besser zu berücksichtigen. Auch die Handlungsbedarfe werden auf diese Weise gezielter und schneller bearbeitet, da persönliche Rahmenbedingungen der Kundinnen und Kunden berücksichtigt werden. Die Vermittlung von Lerninhalten erfolgt sowohl in digitalen als auch in (hybriden) Kleinstgruppen.

3 Personelle und finanzielle Ausstattung des Jobcenters

Im nachfolgenden Abschnitt wird die personelle und finanzielle Situation des Jobcenter Kreis Rendsburg – Eckernförde dargestellt.

3.1 Personal

Beide Träger stellen durch eine vorausschauende und rechtzeitige Stellenbewirtschaftung ausreichend Personalressourcen zur Verfügung. Ein ganzheitliches Personalmanagement (Personalplanung, -rekrutierung, -qualifizierung und -entwicklung) ist Teil der strategischen Ausrichtung des Jobcenters. Das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde fördert identifizierte Potentialträgerinnen und Potentialträger und entwickelt diese als einen wichtigen Baustein des Personalmanagement weiter.

Gesundheits- und Arbeitsschutz haben darüber hinaus einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des Jobcenters und der entscheidende Erfolgsfaktor einer modernen Organisation. Durch ein eigenes Gesundheitsmanagement und der damit verbundenen, zentral koordinierten Präventionsstrategie sollen Arbeitsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, das Betriebsklima verbessert sowie die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz gefördert und gestärkt werden. Ein leistungsfähiges Jobcenter braucht leistungsfähige Mitarbeitende.

Das Arbeiten im Homeoffice, als ein flexibles Arbeitszeitmodell, wird seitens des Jobcenters umgesetzt. Es fördert zugleich die Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie Work/Life Balance und einen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung.

3.2 Budget

Durch das BMAS erfolgt für 2023 eine Zuteilung für den Gesamt-Eingliederungshaushalt (EGT) in Höhe von 9.939.302 Euro. Dieses sind 781.090 Euro bzw. 7,3% weniger als im Vorjahr. Bedingt durch einen notwendigen Umschichtungsbetrag 2.274.241 Euro in den Verwaltungskostenhaushalt stehen für arbeitsmarktpolitische Instrumente insgesamt 12,8% weniger Mittel als im Vorjahr zur Verfügung.

Das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde hat bei der Bildungszielplanung für das Jahr 2023 mit Blick auf den geringeren EGT und dem Ziel einer bestmöglichen Aktivierung und Förderung aller Kundinnen und Kunden das Maßnahmenportfolio sehr intensiv diskutiert und bewertet. Die interne Bewertung des Maßnahmenportfolios führt zu einer Reduzierung der Arbeitsgelegenheiten (AGH) und Anpassung der Aktivierungsmaßnahmen (MAT) sowie Gutschein-Maßnahmen (AVGS). Der Anteil der Förderung der beruflichen Weiterbildung wird insgesamt reduziert, jedoch wird der Anteil der abschlussorientierten Förderung der beruflichen Weiterbildung vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung um ~ 30% gesteigert. Die Fortführung niederschwelliger Maßnahmen mit individuellem Coaching sowie Qualifizierungsmaßnahmen bilden den Schwerpunkt im Eingliederungshaushalt, um die multiplen Handlungsbedarfe aufzuarbeiten (vgl. 2.3.2 Entwicklung der Kundenstruktur).

Für die Maßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz (§16e und §16i) sind für 2023 Verpflichtungsermächtigungen in Höhe von 1,4 Mio. € (Vorjahr: 1,5 Mio. €) gebunden.

Der effiziente und effektive Mitteleinsatz sowohl im EGT als auch im Verwaltungshaushalt wird fortgesetzt.

Neu sind seit 2023 die Leistungen, die unter bestimmten Voraussetzungen erhalten werden können, wie der *Bürgergeldbonus* (§ 16j SGB II), das *Weiterbildungsgeld* und die *ganzheitliche Betreuung/Coaching* (§ 16k SGB II). Das Coaching kann aufsuchend, ausbildungs- oder beschäftigungsbegleitend erfolgen. Diese Leistungen werden aus dem EGT gezahlt. Zudem sind neue Beratungsformen gesetzlich verankert. Das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde hat u.a. *Beratungsbüros* eingerichtet und plant eine stärkere Sozialraumorientierung mit aufsuchender Beratung.



4 Performancepotential

Das Performancepotential beschreibt die Themen Führung, Vorhaben für die Zukunft, Netzwerke und Presse- & Öffentlichkeitsarbeit des Jobcenters Kreis Rendsburg–Eckernförde.

4.1 Führung

In 2022 hat sich die Kommunikation in digitaler Form bewährt, alle Beschäftigten wurden zur Nutzung von Skype4Business befähigt.

Digitale Besprechungsformate haben sich etabliert und werden regelmäßig im Wechsel und / oder als Alternative zu Präsenzformate genutzt.

Das Thema „Führung“ (u.a. gemeinsames Werte- und Führungsverständnis, Kommunikation intern/extern) wird seit 2022 verstärkt durch die Geschäftsführung in regelmäßigen Austauschformaten (u.a. Dienstbesprechungen, Workshops) thematisiert und reflektiert und wird auch in 2023 weiterhin ein Fokus-Thema sein.

4.2 Netzwerke

Bestehende Netzwerke, die für die Integration unserer Kundinnen und Kunden erforderlich sind, sollen in 2023 verstetigt und erweitert werden.

Die Netzwerkarbeit konnte in 2022 sowohl in Präsenz, digital oder hybrider Form durchgeführt werden, wobei die Präsenzveranstaltung bevorzugt wurden.

Das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde arbeitet mit verschiedenen Netzwerkpartnern im Kreis und darüber hinaus zusammen. Der regelmäßige Austausch mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit, dem Kreis Rendsburg-Eckernförde in verschiedenen Arbeitskreisen, den Bildungsträgern, den örtlichen Beratungsstellen, aber auch zu Verbänden führt zu einem kontinuierlichem und sich ständig weiterentwickelnden Angebot für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters.

Für das Jahr 2023 wird eine digitale Netzwerk-Messe durch das Fallmanagement geplant, um so alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über bestehende Angebote im Kreisgebiet zu informieren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) hat für das Jahr 2023 den Fokus auf das Thema „Beratung“ gelegt.

Hier sind gemeinsame Aktionen mit den BCA der Agentur und des Jobcenters Neumünster sowie der Agentur Kiel und des Jobcenters Kiel und Plön geplant. Die enge Zusammenarbeit der BCA mit dem Team für **Qualifizierung**, **Unterstützung**, **Integration** und **Beratung** (QUIB-Team) des Jobcenter wird fortgesetzt. Es ist geplant, gemeinsam mit Bildungsträgern familienfreundliche Maßnahme Konzepte weiterzuentwickeln.

Weiterhin nutzt die BCA Netzwerke, um Frauen mit Fluchthintergrund zu erreichen und Erfahrungen / Bedarfe aus dem Vermittlungsbereich zur Kinderbetreuungssituation direkt den Netzwerkpartnern zu spiegeln.

Als Teil des bundesweiten Projektes „Langzeitarbeitslosen – Schwerpunktregion“ nutzt das Jobcenter das vorhandene Netzwerk als Ideengeber und steht selbst mit dem Projekt „JobImpuls“ als „Anschauungsraum“ zur Verfügung.

4.3 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde hat sich in den letzten Jahren bewährt und soll weiterhin verstetigt werden. Durch die regelmäßige Berichterstattung in der „HALLO“ konnten Informationen und Dienstleistungen des Jobcenters ebenso gesetzliche Neuerungen und praktische Hinweise vorgestellt werden.

Für das Jahr 2023 ist eine Überarbeitung der Homepage geplant, auf der dann auch aktuelle Angebote, Aktionen und Dienstleistungsangebote etc. aktiv beworben werden sollen.

Gemeinsame Veranstaltungen/ Aktionen mit anderen Jobcentern oder der Agentur für Arbeit werden gemeinsam beworben, um eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen.



Mit „*jobcenter.digital*“ stellt das Jobcenter den Kundinnen und Kunden ein modernes Online-Angebot zur Verfügung und hat eine Ausweitung des Leistungsangebotes in 2022 vorangetrieben. Das Angebot umfasst unter anderem den Weiterbewilligungsantrag (WBA), den Postfachservice SGB II sowie das Online-Arbeitsmarktprofil, verschiedene Module für die Bereiche Leistung, Markt & Integration sowie übergreifende Basisdienste.

Ab der zweiten Jahreshälfte 2022 hat die BCA zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung im Rahmen ihres Podcasts „*Chancen*Kanal*“ informiert und damit einen weiteren Kommunikationskanal eröffnet. Für 2023 sind sechs weitere Podcast-Folgen durch die BCA geplant.

5 Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Im folgenden Abschnitt wird die strategische Ausrichtung mit den operativen Schwerpunkten und den dazugehörigen Maßnahmen beschrieben. Alle folgenden Instrumente und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung werden durch die kommunalen Leistungen: Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung und Kinderbetreuung flankiert.

5.1 Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug (LZB)

Zum Stand Dezember 2022 sind 64,7 Prozent aller Kundinnen und Kunden im „Langzeitleistungsbezug“. Das neu ausgerichtete Fallmanagement berücksichtigt die geänderte Kundenstruktur und des geänderten Arbeitsmarktes (vgl. 2 Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen). Auf diese Weise stärkt das Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde das Ziel, mit verstärktem Ressourceneinsatz sich der Zielgruppe der gesundheitlich eingeschränkten Kundinnen und Kunden zu widmen, wobei physischen wie psychischen Einschränkungen die gleiche Aufmerksamkeit zu Teil wird.

Die Selbstbestimmung nebst der Eigen- und Mitverantwortung der Kundinnen und Kunden soll erhalten und gefördert werden sowie die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht und gestärkt werden. Perspektivisches Ziel bleibt stets die nachhaltige Integration in den Ersten Arbeitsmarkt samt der Beseitigung der individuellen Hilfebedürftigkeit. Dies geschieht in einem ganzheitlichen Verfahren durch schrittweise Einbindung der Kundinnen und Kunden in die soziale Teilhabe durch zielführende Anbindung an die entsprechenden Hilfesysteme und Nutzung des kommunalen Unterstützungsnetzwerks. Für das Jahr 2023 ist der weitere Ausbau des kommunalen Netzwerkes geplant, um gerade Kunden mit psychischen Problemen, schnellere und unkomplizierte Hilfsangebote anbieten zu können.

Die „Videokommunikation“ wird in allen Teams im Jobcenter und an allen Standorten durch mehrere Mitarbeitende genutzt und wurde in 2022 ausgebaut; auch hier ist eine Verstärkung des Angebots geplant. Zudem erhalten Formate wie „Walk & Talk“ und die aufsuchende Beratung eine größere Bedeutung um Kundinnen und Kunden, die durch die Pandemie den Kontakt zum Jobcenter „verloren“ haben, wieder zu erreichen. Die tradierten Beratungsformate erfahren einen Wandel, so wird die Beratung „vor Ort im Büro“ von vielen verschiedenen Beratungsformaten flankiert. Neben der *aufsuchenden Arbeit*, die auch im neuen „Bürgergeld“-Gesetz verortet ist, werden im Jobcenter auch Ansätze von einem anderen Beratungs-Setting erprobt. So wurde an zwei Standorten Beratungszimmer eingerichtet, in denen die Einrichtung komplett „Büro-frei“ gestaltet wurde. Die aufsuchende Beratung wird in allen Teams durchgeführt und soll in 2023 aber weiter ausgebaut werden.

5.2 Arbeits- und Fachkräftesicherung

Das QuIB-Team (Team **Q**ualifizierung, **U**nterstützung, **I**nformation, **B**eratung) hat durch die Qualifizierungsberatung und ein hochwertiges Absolventenmanagement, Integration von Kundinnen und Kunden, bedarfsgerechte Bildungszielplanung und die aktive Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice im vergangenen Jahr gute Ergebnisse erzielt. Das Team wird seine Leistung in 2023 durch einen regelmäßigen Austausch an den unterschiedlichen Standorten und Teams weiter verfestigen. Auch hier werden neue Formate erprobt: So sind Betriebsbesichtigungen der Integrationsfachkräfte (IFK) mit ihren Kunden geplant, berufskundliche Veranstaltungen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS)



für die IFK und Informationsveranstaltungen in Integrationskursen um Kundinnen und Kunden über bestehende Angebote des Jobcenters zu informieren und in den aktiven Austausch zu kommen.

Für junge Menschen wird durch die geplante „virtuelle Jugendberufsagentur“ (JBA) der bestmögliche Einstieg in das Berufsleben sichergestellt. Die Weiterentwicklung einer „virtuellen Jugendberufsagentur“ ist ein Meilenstein in der Beratung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen und soll durch die rechtskreis-übergreifende Zusammenarbeit "Hilfe aus einer Hand und unter einem virtuellen Dach" anbieten.

Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Fluchthintergrund ist ein Querschnittsziel, mit dem alle originären Teams der Arbeitsvermittlung (M&I-Teams) und Sonderteams in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit befasst sind.

5.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Kreis Rendsburg-Eckernförde greift mit Beratungs- und Maßnahmeangebote sowie Veranstaltungen für Erziehende und Alleinerziehende die besonderen Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, Mobilität usw.) auf.

Als Ansprechpartnerin unterstützt sie die Integrationsfachkräfte und Kundinnen bzw. Kunden bei Fragen zu persönlichen Rahmenbedingungen und anderen vereinbarkeitsrelevanten Fragestellungen. In den Gesprächen werden individuelle Lösungen bei der Schaffung ausreichender Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet. Dieses Unterstützungsangebot erfolgt persönlich, telefonisch und durch Videoberatung.

Für geflüchtete Frauen, deren Rahmenbedingungen eine besondere Herausforderung darstellen, stehen ebenfalls Beratungsangebote zur Verfügung. Um diese Zielgruppe umfassend unterstützen zu können, werden in Zusammenarbeit mit externen Partnern stabile Netzwerke ausgebaut, die einerseits unterstützend für die Zielgruppe zur Verfügung stehen, andererseits gemeinsame Aktionen durchführen.

Bei der Umsetzung des geschäftspolitischen Zieles der „gleichberechtigte und frühzeitige Förderung von Männern und Frauen“ kommt der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eine besondere Rolle zu.

5.4 Sicherstellung der Qualität

Zur Weiterentwicklung und Verstetigung der Qualitätsthemen und zugleich auch zur Nachhaltigkeit der Prozesse im Geschäftsbereich wurde in 2022 die Stelle eines „Fachexperten Qualitätsmanagement“ geschaffen. Ziel war es, ein ganzheitliches Qualitätssicherungssystem bereichsübergreifend zu etablieren.

Um die Qualität nachhaltig zu verbessern, wurden bereits in der Vergangenheit für den operativen Bereich sogenannte „Entwicklungsthemen“ erarbeitet. Diese Entwicklungsthemen werden regelmäßig im Rahmen der Fachaufsicht überprüft und befinden sich aktuell in einem Verstetigungsprozess. Das Thema „Qualitätsmanagement“ wird auch in 2023 in den Fokus genommen, damit laufende Prozess evaluiert und frühzeitige Handlungsbedarf aufgezeigt werden können.

Drei Inhouse Trainerinnen bzw. Trainer tragen durch Schulungsangebote zur stetigen Weiterentwicklung der Beschäftigten bei und stellen bereits bei neuen Beschäftigten die Weichen einer guten qualitativen Arbeitserledigung.

5.5 Vorhaben für die Zukunft

Der Arbeitskreis „Digitalisierung“ wurde in 2022 etabliert. Ziel dieses Arbeitskreises ist es, eine langfristige digitale Strategie für das Jobcenter zu erarbeiten, um bestehende Arbeitsprozesse zu optimieren und die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

Ziel ist ebenso die Ausrichtung der digitalen Angebote des Jobcenters auf die Kundenbedürfnisse auszurichten, um so eine höhere Nutzung und Akzeptanz der Angebote zu erhalten.



„Jobcenter Digital“ wird zunehmend von den Kundinnen und den Kunden genutzt, ebenso wurde die Möglichkeit der *Online-Terminierung* geschaffen, damit die Kundinnen und Kunden möglichst über das Online-Portal Termine im Leistungs- und Vermittlungsbereich buchen.

Die Nutzung der *Jobbörse* wird seitens des Jobcenters Kreis Rendsburg-Eckernförde ebenso aktiv beworben.

Zum zweiten Quartal 2023 erfolgt die komplette Umstellung der Telefonie im Jobcenter auf *Skype4B* inkl. externer Telefonie, d.h. die Anrufe von dem Standard VoIP-Telefon werden ebenfalls direkt auf Skype4B umgeleitet.

Im Kreis Rendsburg-Eckernförde wird in 2023 eine *virtuelle Jugendberufsagentur* (JBA) entstehen. Es ist erklärtes Ziel, dass durch das Zusammenwirken der Partner (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Kreis Rendsburg-Eckernförde, Berufliche Bildungszentren im Kreis sowie Schulamt) kein Jugendlicher im Übergang von der Schule in den Beruf „verloren geht“. Die JBA wird daher im Regelfall für alle jungen Menschen unter 25 Jahren im Kreisgebiet tätig sein. Wichtig ist den Partnern dabei die flächendeckende, niedrighschwellige Erreichbarkeit der JBA für alle Jugendlichen, die im Sinne des „One-stop-Governments“ unter einem virtuellen Dach sichergestellt wird. Über die virtuelle Plattform soll eine einfache Kontakthanbahnung für junge Menschen geschaffen werden. Der weiterführende Beratungsprozess erfolgt dann je nach Bedarf auch im persönlichen Kontakt unter Einbindung der weiteren Netzwerkpartner. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Unterstützung junger Menschen bei der Herausbildung einer selbstbestimmten, eigenständigen und eigenverantwortlichen Persönlichkeit, insbesondere im Hinblick auf ihre berufliche Integration.

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit, Jobcenter, Jugendamt und Schule zur Unterstützung der jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf ist verbindlich und rechtskonform geregelt.

5.6 Ökologisches Handeln im Blick

Das Jobcenter wird zum März 2023 mit 0,3 Stellenanteilen die Stelle als „*Beauftragter ökologisches Handeln*“ besetzen. Nach einem Jahr wird erneut geprüft, ob bzw. wie das Jobcenter sich strategisch dem Anspruch an Klimaschutz in der Verwaltung weiter nähern konnte. Hierzu zählen unter anderem das Nutzerverhalten mit Blick auf das ökologische Wirtschaften und Handeln aller Mitarbeitenden zu steigern, Potentiale im Sinne Energieeffizienz und Nachhaltigkeit zu identifizieren und nicht zuletzt auch der Auf-/Ausbau eines Klimaschutznetzwerkes mit Dritten.

Der Arbeitskreis „grünes Jobcenter“ ist mit der Umsetzung klimafreundlicher, ökologischer Maßnahmen im Jobcenter befasst und wird weiterhin Bestand haben. Hierzu zählen vielfältige Maßnahmen und Aktionen, die bereits erfolgreich im Jobcenter umgesetzt wurden und die allesamt auf CO₂-Einsparmöglichkeiten einzahlen.

Das Kreislaufwirtschaftsgesetz mit seiner Pflicht zur nachhaltigen Beschaffung durch die öffentliche Verwaltung, das Klimaschutzgesetz des Bundes, und das daraus resultierende Ziel der klimaneutralen Verwaltung sollen im Arbeitskreis auch in 2023 aufgegriffen werden.



6 Zielerreichung 2022

In der Zielerreichung 2022 werden einerseits die *kommunalen Ziele* und andererseits die *Bundesziele* dargestellt.

6.1 Kommunale Ziele

Gemäß Zielvorgabe für 2022 sollte für §22 SGBII Leistungen (Leistungen für Unterkunft und Heizung) der Betrag von 30.437.632 € zum Jahresende nicht überschritten werden.

Die Gesamtausgaben für Kosten der Unterkunft und Heizung lagen bei 29.744.105€; folglich wurde der Richtwert um 1,14 % oder 693.527€ unterschritten.

Auch im Dezember 2022 hatte sich der Trend beim Mittelabfluss weiter fortgesetzt und monatliche Ausgaben von 2.842.858 € ausgewiesen, dem höchsten monatliche Mittelabfluss seit Oktober 2017. Die Entwicklung des Mittelabflusses korrespondierte mit der starken Entwicklung bei den Bedarfsgemeinschaften, was nahezu ausschließlich in dem Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das SGB II zum Sommer 2022 begründet war.

Die in Folge des Krieges erhöhten Energiekosten wirkten sich zumindest im Jahr 2022 hingegen nur begrenzt aus.

Den nachfolgenden Übersichten ist der tatsächliche Finanzmittelabfluss für die erbrachten Leistungen für Unterkunft und Heizung für das Haushaltsjahr 2022 zu entnehmen.

Tatsächliche Ausgaben 2022 (TEUR) als Jahresfortschrittswert (JFW) - Quelle ERP:

Monat	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Soll 2022 - linear - JFW	2.536	5.071	7.607	10.142	12.678	15.213	17.749	20.284	22.820	25.355	27.891	30.427
IST 2022 JFW	2.401	4.774	7.075	9.379	11.634	14.013	16.546	19.060	21.598	24.255	26.901	29.744
SOLL-IST in %	5,32	5,86	6,99	7,52	8,23	7,89	6,78	6,03	5,35	4,34	3,55	2,24

Nachdem der Vorjahreswert für die *einmaligen Beihilfen / Erstaussstattung für Wohnungen* bereits im Oktober 2022 überschritten wurde, lagen die Ausgaben am Jahresende bei einem Betrag von 271.691€. Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Steigerung um 61% oder 103.782€. Dieser hohe Wert erklärt sich aus der Tatsache, dass die ukrainischen Geflüchteten in großem Umfang Erstaussattung bei Bezug einer Wohnung benötigten.

6.2 Bundesziele

Die Bundesziele werden in Leistungen zum Lebensunterhalt, Integrationsquote und Bestand an Langzeitleistungsbeziehern unterteilt.

6.2.1 Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU)

Im Dezember 2022 beträgt die Summe der LLU 36,689 Mio. € (JFW).

Der Vorjahreswert wurde um 781.000 € überschritten.

6.2.2 Integrationsquote (IQ)

Durch die Integration von 2.091 Kundinnen und Kunden hat das Jobcenter Kreis Rendsburg – Eckernförde eine Integrationsquote von 24,4 % erreicht und befindet sich mit dem IST auf Rang 8 von 23 im Vergleichstyp (Stand: Dez. 2022).

66,4% der Integrationen sind nachhaltig und dauern über 6 Monate an.

6.2.3 Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)

Im Jahresdurchschnitt befanden sich im Dezember 5.540 Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug. Dies sind 5% weniger als mit dem Zielwert erwartet wurden. Damit belegt das Jobcenter Rang 12 von 23 im Vergleichstyp.

7 Ziele 2023

In diesem Abschnitt werden die *kommunalen Ziele* und die *Bundesziele für 2023* beschrieben.

7.1 Kommunale Ziele

Für das Jahr 2023 wurde für laufende **Kosten der Unterkunft und Heizung** (§ 22 SGBII) ein **KdU-Richtwert** von 32.626.166,13 EUR festgelegt, den es nicht zu überschreiten gilt.

Faktoren, die in 2023 den Ausgabewert beeinflussen könnten, sind vorrangig die erheblich *gestiegenen Energiekosten* und die *Anzahl der geflüchteten Personen aus der Ukraine*. Personen, die bisher von ihrem Einkommen bzw. Wohngeld leben konnten, könnte ggf. durch höhere Energiekosten einen Anspruch auf SGB-II-Leistungen haben. Aufgrund des vorhandenen Einkommens würde der Anspruch zumeist aber nur auf Leistungen für Kosten der Unterkunft bestehen, da Einkommen zunächst auf die Regelleistung angerechnet wird.

7.2 Bundesziele

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder des Vorjahres bestehen weitestgehend in 2023 fort. Mit Veröffentlichung des Vorstandsbriefes und dem Anschreiben des BMAS zur Zielplanung 2022 begann der offizielle Planungsprozess 2023.

Parallel wurden die Orientierungswerte für die einzelnen Jobcenter zur Verfügung gestellt.

7.2.1 Integrationsquote (IQ) und Langzeitleistungsbezieher (LZB)

Die Zielnachhaltung erfolgt anhand der Kennzahl IQ Gesamt, IQ Frauen und IQ Männer. Die Ziele für das Jahr 2023 erfolgt auf Grund der Kennzahlen IQ Frauen und IQ Männer sowie LZB Frauen und LZB Männer.

Ziele 2023			
Zielwert Dezember 2023		Summe der Monatswerte im Dezember 2023	
IQ Frauen	+1,0%	IQ Frauen JFW	19,5%
IQ Männer	0,0%	IQ Männer JFW	30,0%
		Summe der Monatswerte im Durchschnitt im Dezember 2023	
LZB Frauen	-6,9%	LZB Frauen JDW	2.734
LZB Männer	-9,0%	LZB Männer JDW	2.369

JFW: Jahresfortschrittswert

JDW: Jahresdurchschnittswert