

Integration in den
Arbeitsmarkt

► schnell, erfolgreich, dauerhaft!



Jobcenter Mülheim an der Ruhr

▶▶▶ ARBEITSMARKTPROGRAMM 2021





Integration in den
Arbeitsmarkt

▶ schnell, erfolgreich, dauerhaft!



Jobcenter Mülheim an der Ruhr

▶▶▶ ARBEITSMARKTPROGRAMM 2021

Inhaltsverzeichnis

Ein Wort vorweg ...	4	III. Arbeitsmarktpolitische Schwerpunktthemen 2021	36
Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr – ein Überblick	5	Perspektiven und weitere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Jobcenters Mülheim an der Ruhr	38
I. Nur wer das Ziel kennt, findet den Weg ...	6	III.1 Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern	43
I.1 Die Ziele und Themen 2021	8	III.2 Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männer verbessern	47
Aufgabe und Selbstverständnis	8	III.3 Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund integrieren	49
Die gesetzlichen Ziele	10	III.4 Digitalisierung optimieren	52
Bundes- und landesweite Themenschwerpunkte	11		
Die Themen des Jobcenters 2021 – im Einzelnen	12	IV. Ausschöpfung interner Potenziale: Zielsteuerung trotz Corona	54
I.2 Jobcenter im Vergleich – die Kennzahlen	14	Ausgangslage	56
		Unterjähriger Zielsteuerungsprozess	57
II. Rahmenbedingungen in Mülheim an der Ruhr	18	Betrachtungsgrundlage	58
Aufnahmefähigkeit und Bedarfe des Arbeitsmarktes	20	Leitfragensystem	59
Struktur der Leistungsbeziehenden	23	Geplante Weiterentwicklung in 2021	60
Steuerung und Erreichbarkeit – Kontakte	34		
Maßnahmeninhalte und -formate	35	V. Lokales Schwerpunktthema 2021: Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters	62
		Ausgangslage	64
		Ergebnisse und Handlungsbedarf	65
		Aktivitäten 2021	67
		VI. Budget	68
		VI.1 Gesamtübersicht über die Budgetplanung 2021	70
		VII. Ein Wort zum Schluss ...	72
		Impressum und Kontakt	76

Sehr geehrte Interessierte,

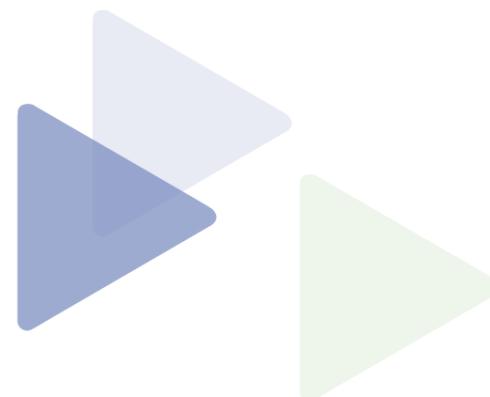
das Jahr 2021 stellt die Wirtschaft, die Politik, das Jobcenter Mülheim an der Ruhr als Arbeitsmarktakteur und insbesondere die Menschen, die auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive sind, vor besondere Herausforderungen: Der derzeitige Wirtschaftseinbruch sorgt für Unsicherheiten. Der weitere Verlauf des Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehens unterliegt großen Unwägbarkeiten. Aber trotz der Unsicherheiten blicken wir mit Zuversicht in die Zukunft.

Als zugelassener kommunaler Träger führt die Stadt Mülheim an der Ruhr das Jobcenter eigenständig stark, sozial, vor Ort. Es ist damit sichtbarer und kompetenter Partner zum und am Arbeitsmarkt. Damit die Steuerung des Jobcenters gestärkt und alle Potenziale der eigenständigen Aufgabenerfüllung des SGB II genutzt werden können, soll das Jobcenter zukünftig als eigenes Amt aufgestellt werden. Damit steht das Jobcenter der Stadt Mülheim an der Ruhr im Jahr 2021 vor einer seiner bisher größten organisatorischen Herausforderungen seit der Einführung des SGB II.

Als Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr freue ich mich, diesen Prozess verantwortlich zu begleiten. Trotz organisatorischer Neuausrichtung bleiben die gesetzlichen Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende bestehen. Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu verringern und die Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen zu erhalten bzw. zu verbessern, heißt gerade in dieser Zeit: einzelfallbezogene Strategien und Perspektiven für Menschen zu entwickeln, um Langzeitleistungsbezug zu vermeiden – idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei allen Leistungsbeziehenden, auch und gerade bei den Personen, die krisenbedingt in den Leistungsbezug eingemündet sind.

Die wichtigste Ressource in unserem Jobcenter sind unsere Mitarbeitenden. Deshalb danke ich ihnen allen für ihr außerordentliches Engagement, ihre Belastbarkeit und ihre Flexibilität, sich gerade in diesen Zeiten immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen.

Marc Buchholz
Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr



Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr – ein Überblick

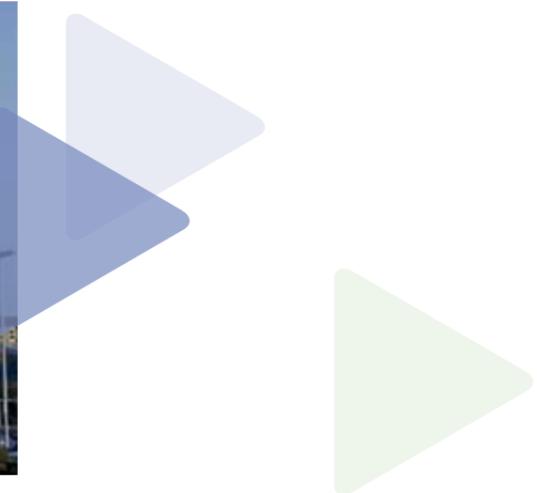
Das Jobcenter der Stadt Mülheim an der Ruhr wurde im Jahr 2005 etabliert, als die Stadt die Möglichkeit wahrnahm, die Zuständigkeit für die Grundsicherung für Arbeitsuchende in kommunaler Eigenverantwortung zu übernehmen und so zum zugelassenen kommunalen Träger wurde.

Dadurch ist die Stadt Mülheim an der Ruhr eine von 104 Optionskommunen in ganz Deutschland und eine von 18 in Nordrhein-Westfalen. Neben der Gewährung von Geldleistungen ist die Stadt Mülheim an der Ruhr damit auch alleinverantwortlich für die Beratung, Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung aller Leistungsberechtigten in ihrem Zuständigkeits- und Wirkungsbereich.

Organisatorisch ist das Jobcenter seit 2005 eine Abteilung des Sozialamtes der Stadt Mülheim an der Ruhr und gehört somit zum Dezernat Bildung, Soziales, Jugend, Gesundheit, Sport und Kultur.

Im Rahmen der dritten Stufe des Stärkungspaktes hat die Stadt Mülheim an der Ruhr über die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen im Jahr 2020 eine Organisationsuntersuchung des Jobcenters an externe Sachverständige vergeben. Diese Untersuchung sollte sicherstellen, dass das Jobcenter zukunftsfähig aufgestellt ist und auch, dass die bestehende Leistungsfähigkeit erhalten bleibt und bei Bedarf ausgebaut wird. Im Ergebnis wird eine Struktur vorgeschlagen, die dem Jobcenter effektives und effizientes Arbeiten ermöglicht.

Damit die Steuerung des Jobcenters gestärkt und alle Potenziale der eigenständigen Aufgabenerfüllung des SGB II von der Stadt Mülheim an der Ruhr als zugelassener kommunaler Träger genutzt werden können, soll das Jobcenter zukünftig als eigenes Amt aufgestellt werden.



Nur wer
das Ziel kennt,

▶ findet den Weg ...

I.1 Die Ziele und Themen 2021

AUFGABE UND SELBSTVERSTÄNDNIS

Mit der Aufstellung als eigenes Amt steht das Jobcenter der Stadt Mülheim an der Ruhr im Jahr 2021 vor einer seiner bisher größten organisatorischen Herausforderungen seit der Einführung des SGB II.

Trotz organisatorischer Neuausrichtung bleiben die gesetzlichen Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende bestehen. Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu verringern und die Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen zu erhalten bzw. zu verbessern, heißt gerade in dieser Zeit: einzelfallbezogene Strategien und Perspektiven für Menschen zu entwickeln, um Langzeitleistungsbezug zu vermeiden – idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei allen Leistungsbeziehenden, auch und gerade bei den Personen, die krisenbedingt in den Leistungsbezug eingemündet sind.

Die Aufgabe und das Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in § 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) definiert:

Als Grundsicherungsträger ist es die Aufgabe des Jobcenters, Leistungsberechtigten zu ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht. Zu den zentralen Anliegen des SGB II zählt die Sicherung des soziokulturellen Existenzminimums, die Herstellung bzw. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, um eine Unabhängigkeit von Transferleistungen zu erreichen und soziale Teilhabe zu ermöglichen. Das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern wird durchgängig verfolgt.

Die Eigenverantwortung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die der Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, soll gestärkt werden und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt, unabhängig von der Grundsicherung, aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sollen bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützt werden.

Um das zu ermöglichen, arbeitet das Jobcenter Mülheim an der Ruhr nach dem Fachkonzept der Sozialraumorientierung des Instituts für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung (ISSAB) der Universität Duisburg-Essen. Nach diesem Fachkonzept schaffen Mitarbeitende im Jobcenter Arrangements, in denen Menschen in schwierigen Lebensverhältnissen unter gezielter und sorgfältig angesetzter, professioneller und freiwilliger/ehrenamtlicher Unterstützung möglichst aus eigener Kraft „ihr Leben“ leben können.

Als zugelassener kommunaler Träger ist das Jobcenter Mülheim an der Ruhr stark, sozial, vor Ort¹ – und damit sichtbarer und kompetenter Partner zum und am Arbeitsmarkt.

Alle Wege führen in Arbeit – direkt oder über Umwege.

Ausgangspunkt jeglicher Tätigkeit mit den Menschen sind der Wille/die Interessen der Adressaten (in Abgrenzung zu Wünschen oder von Fachkräften definierten Bedarfen). Bei der Gestaltung von Arrangements spielen die Ressourcen der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden eine wesentliche Rolle.

Die Mitarbeitenden im Jobcenter beraten und aktivieren engmaschig mit laufender Perspektivklärung am ersten und zweiten Arbeitsmarkt, unterbreiten zeitnah passgenaue Arbeits- und Maßnahmenangebote und gewährleisten einen niederschweligen und schnellen Zugang zum Leistungsportfolio des Jobcenters.

Dabei sollen auch für die infolge der Covid-19-Pandemie hilfebedürftig gewordenen Menschen einzelfallbezogen und vor dem Hintergrund des Verlaufs der Pandemie Strategien für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt entwickelt werden. Gleichzeitig werden die Leistungsbeziehenden, die bereits vor der Pandemie hilfebedürftig waren und deren Integration in den Arbeitsmarkt nun zusätzlich erschwert ist, weiterhin intensiv unterstützt.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, planen und wählen die Mitarbeitenden den Einsatz ihrer Instrumente, Werkzeuge und Methoden passgenau zu entstehenden Bedarfen. Anliegen von Betrieben, erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden und Netzwerkpartnern und -partnerinnen werden schnell und zuverlässig bearbeitet. Deshalb investiert die Stadt Mülheim an der Ruhr in den Ausbau digitaler Strukturen, in Angebote und Kompetenzen, um die Qualität und Effizienz im Jobcenter zu steigern.

Die wichtigste Ressource in unserem Jobcenter sind unsere Mitarbeitenden. Ihre zentrale Kompetenz liegt in der ressourcenorientierten Beratung.

¹ Stark.Sozial.Vor.Ort ist der gemeinsame Slogan der zugelassenen kommunalen Träger. Er wird hier entsprechend zur Bestätigung und Unterstützung der gemeinsamen Haltung der zugelassenen kommunalen Träger eingesetzt. Siehe Veröffentlichung „Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der kommunalen Jobcenter“, Deutscher Landkreistag, Berlin, November 2018
<https://kommunale-jobcenter.de/>

DIE GESETZLICHEN ZIELE

In § 48 b Abs. 3 SGB II werden folgende Ziele formuliert, anhand derer die Jobcenter bundesweit anhand von Kennzahlen gemessen werden:



BUNDES- UND LANDESWEITE THEMENSCHWERPUNKTE

Über die gesetzlich definierten Ziele hinaus werden Themenschwerpunkte auf Bundes- und Landesebene festgelegt, die sich in der Arbeit des Jobcenters Mülheim an der Ruhr wiederfinden. Die Schwerpunkte der SGB II-Steuerung für das Jahr 2021 lauten auf Bundesebene:

- ▶ Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug, insbesondere weiterhin eine erhöhte Aufmerksamkeit in Steuerung und Integrationsarbeit,
- ▶ Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere gleichberechtigte Teilhabe an Förder- und Integrationsmaßnahmen.

Die Themenschwerpunkte auf Bundesebene greift das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) auf und erweitert sie zu folgenden gemeinsamen Schwerpunkten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2021:

- ▶ Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern – Qualifizierung, Beschäftigung und soziale Teilhabe realisieren!
- ▶ Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern verbessern – unter Berücksichtigung des Aspekts der bedarfsgerechten Kinderbetreuung.
- ▶ Menschen mit Migrationshintergrund in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung integrieren.
- ▶ Digitalisierung optimieren.

Mit Einsatz und Engagement verfolgen alle Mitarbeitenden des Jobcenters diese Ziele und berücksichtigen die Themen, die auf Bundes- und Landesebene entwickelt wurden, in der täglichen Arbeit.

DIE THEMEN DES JOBCENTERS 2021 – IM EINZELNEN

Für das Jahr 2021 wurden von der Stadt Mülheim an der Ruhr mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW in Form einer Zielvereinbarung u.a. folgende prioritäre Themen zur Bearbeitung abgestimmt:

- ▶ Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters als eigenständiges Amt
- ▶ Zielsteuerung trotz Corona
- ▶ Abbau von Langzeitleistungsbeziehenden
- ▶ Vermittlung – unter besonderer Berücksichtigung von Frauenerwerbstätigkeit
- ▶ Digitalisierung

Folgende Zielgruppen stehen im Jahr 2021 ganz besonders im Vordergrund:

- ▶ Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende, hier insbesondere die weitere Umsetzung des Teilhabechancengesetzes
- ▶ Frauen, hier insbesondere die Steigerung der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- ▶ Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund, insbesondere im Alter unter 25 Jahren (U 25)

Zusätzlich wurden mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW lokale Schwerpunktthemen und Maßnahmen vereinbart, um die internen Potenziale im Jobcenter auszuschöpfen und weiterzuentwickeln.

Damit die Steuerung des Jobcenters gestärkt und alle Potenziale der eigenständigen Aufgabenerfüllung des SGB II von der Stadt Mülheim an der Ruhr als zugelassener kommunaler Träger genutzt werden können, soll nach den gutachterlichen Empfehlungen externer Sachverständiger das Jobcenter Mülheim an der Ruhr spätestens zum 01.01.2022 als Abteilung des Sozialamtes aufgelöst und in ein eigenständiges Amt überführt sein. Außerdem sollen Entwicklungspotenziale genutzt werden, die bei den Rahmenbedingungen im Jobcenter als auch bei fachlichen und steuerungsrelevanten Themen bei der Organisationsuntersuchung durch externe Sachverständige im Jahr 2020 festgestellt und empfohlen wurden:

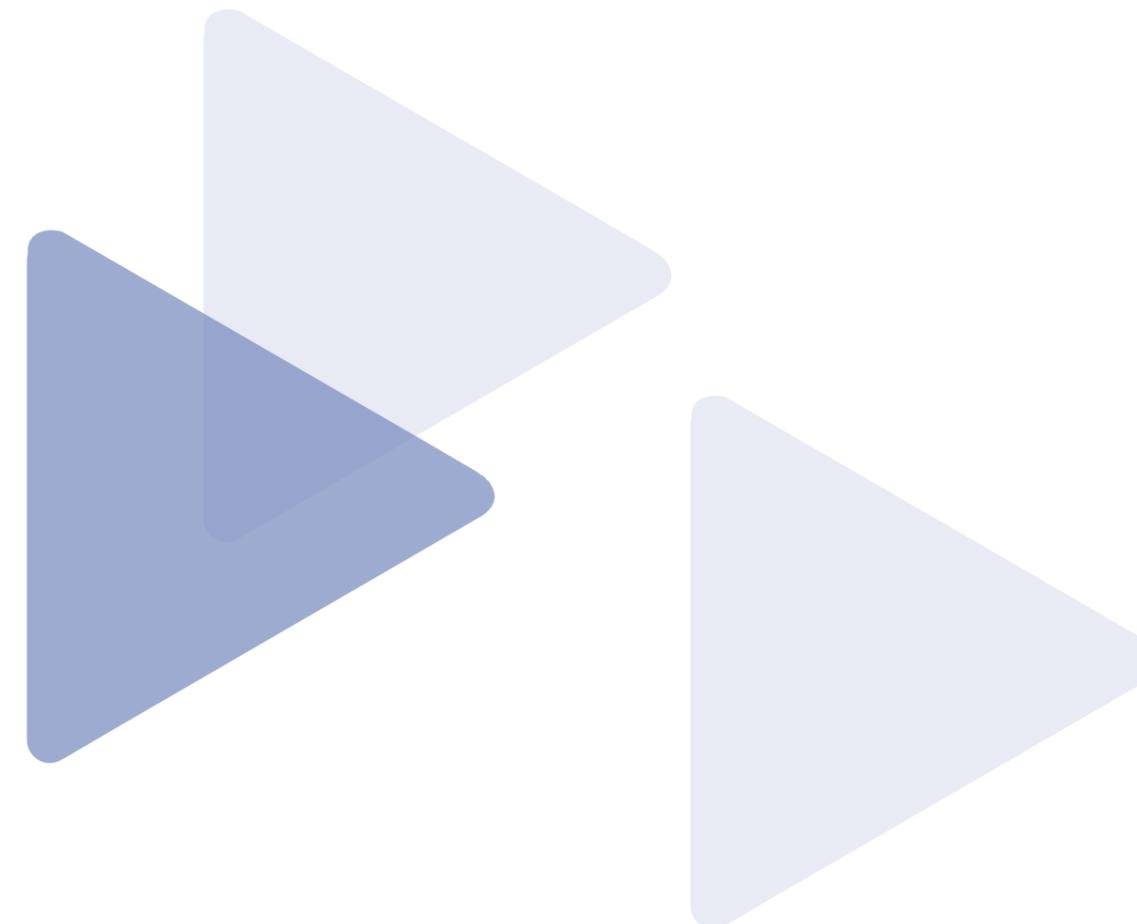
- ▶ Umsetzung der Veränderungen in der Aufbauorganisation
- ▶ Anpassung von Geschäftsprozessen im Rahmen der Ablauforganisation
- ▶ Aktualisierung von Fachkonzepten analog zur Optimierung der Geschäftsprozesse

Gleichzeitig bleiben die gesetzlichen Ziele der Grundsicherung bestehen. Hierzu soll die Gestaltung des in 2020 begonnenen unterjährigen Zielsteuerungsprozesses fortgesetzt und im Jahr 2021 in den Regelbetrieb implementiert werden.

Geplante Ziele:

- ▶ Hinweise zur Analyse und Bewertung erhalten/geben, um Prognosen zur Zielerreichung zu ermöglichen
- ▶ Handlungsbedarfe im Casemanagement rechtzeitig erkennbar machen
- ▶ Zielerreichung unterjährig steuerbar machen – durch frühzeitige Intervention
- ▶ Unterjährige Beobachtung der Aktivierungs- und Integrationsquote – insbesondere von Langzeitleistungsbeziehenden

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters beschreibt im Folgenden die Prozesse, Instrumente und Möglichkeiten, die zur Zielerreichung beitragen werden.



I.2 Jobcenter im Vergleich – die Kennzahlen

Auf der Grundlage des § 48a SGB II werden monatlich bundeseinheitliche Kennzahlen erhoben und veröffentlicht. Damit wird die Leistungsfähigkeit der örtlichen Aufgabewahrnehmung der Grundsicherungsträger festgestellt und verglichen. Die Kennzahlen orientieren sich an den in § 48b Abs. 3 SGB II formulierten Zielen:

Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

In § 48b SGB II ist auch geregelt, dass zur Erreichung dieser Ziele Zielvereinbarungen abgeschlossen werden. Die zugelassenen kommunalen Träger schließen mit den zuständigen Landesministerien entsprechende Vereinbarungen ab. Die Stadt Mülheim an der Ruhr hat daher mit dem MAGS NRW diese Zielvereinbarung auch für das Jahr 2021 abgeschlossen.

Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel

Ziel des SGB II ist es, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft, unabhängig von der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten und damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird.

Dies wird im Rahmen eines Monitorings beobachtet, aber nicht mit einer Ziel-Kenngröße versehen.

Hintergrund

Um die Zielerreichung nachhaltig zu können, wird die Entwicklung von

- ▶ Leistungen zum Lebensunterhalt,
- ▶ Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie
- ▶ Fallzahlen

summarisch als Veränderungsquote zum Vorjahr auf der Grundlage eines Monitorings beobachtet. Dazu wird der aktuelle Monatsbericht ins Verhältnis gesetzt zum Vorjahresmonat.

Die Entwicklung der Zahl der Leistungsbeziehenden und der Ausgaben für passive Leistungen wird insbesondere beeinflusst durch

- ▶ die Nachhaltigkeit der Integrationen,
- ▶ den Anteil bedarfsdeckender Integrationen,
- ▶ die Entwicklung der Integrationsquote von Langzeitleistungsbeziehenden und
- ▶ die Entwicklung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden, die bereits 4 Jahre und länger SGB II-Leistungen beziehen.

Daher wird das Monitoring um diese vier Analysefelder (Ergänzungsgrößen) erweitert.

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel

Ziel des SGB II ist es, Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zu überwinden.

Gemäß der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW ist im Jahr 2021 das Ziel erreicht, wenn

- a) sich die absolute Zahl der Integrationen 2021 um mindestens 15 Prozent – 306 Integrationen absolut – gegenüber dem Vorjahr erhöht und
- b) die Integrationsquote 2021 gegenüber dem Vorjahr um 11,3 Prozent steigt.

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Mit diesem Ziel soll ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt werden, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen. Dem ganzheitlichen Ansatz in der Beratung, der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes, der Sicherung der sozialen Teilhabe für Menschen, die keine Chance auf eine Beschäftigung haben, sowie der Förderung von Arbeitsuchenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen kommt hierbei eine hohe Bedeutung zu.

Ziel

Ziel des SGB II ist die Vermeidung bzw. Verringerung von Langzeitleistungsbezug sowie die Verbesserung der sozialen Teilhabe.

Die Zielvereinbarungen der Stadt Mülheim an der Ruhr mit dem MAGS NRW für 2021 lauten:

- a) Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden:
Das Ziel ist im Jahr 2021 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden um nicht mehr als 0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigt.
- b) Veränderung der absoluten Zahl der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden: Das Ziel für 2021 ist erreicht, wenn die absolute Zahl der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden um 10,0 Prozent über der von 2020 liegt.

Hintergrund

Zielindikatoren sind

- ▶ die Veränderung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden,
- ▶ die Entwicklung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden im Jahresverlauf sowie
- ▶ die Veränderung der absoluten Zahl der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden.

Als Langzeitleistungsbeziehende gelten erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab 17 Jahren, die sich in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate lang im Leistungsbezug befanden.

Die Veränderungsrate gibt an, wie stark die Veränderung des Bestandes der Langzeitleistungsbeziehenden jeweils in Relation zum Vorjahresmonat ausfällt. Beobachtet wird neben der Integrationsquote auch die Aktivierungsquote.

Umsetzung des Teilhabechancengesetzes

Zum Ende des Jahres 2020 konnten 159 Beschäftigungsverhältnisse über das Förderinstrument des Teilhabechancengesetzes nach § 16i SGB II umgesetzt werden; geplant waren insgesamt 150 geförderte Stellen bis Ende 2020. Für 2021 erwartet das Jobcenter Mülheim an der Ruhr weitere 80 Stellen, die über diese Förderung entstehen können.

Über die Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 16e SGB II im Rahmen der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes konnten zwölf Beschäftigungsverhältnisse geschlossen werden; geplant waren zehn geförderte Stellen bis Ende 2020. Für 2021 werden weitere sechs Stellen eingeplant, die über diese Förderung entstehen können.

Für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes im Jahr 2021 wird ein Übergang dieser Stellen in ungeforderte oder geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erwartet; für das Förderinstrument nach § 16i SGB II für 30 Stellen und das nach § 16e SGB II für 2 Stellen. Hier werden sowohl Träger, Betriebe des ersten Arbeitsmarktes als auch die Kommune als Arbeitgeberin in der freien Wirtschaft angesprochen.

Integrationsquote von Frauen

Im Sinne des im SGB II verankerten Prinzips der Gleichstellung hat das Jobcenter Mülheim an der Ruhr mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW für das Jahr 2021 für die gleichberechtigte Förderung und Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern einen um 0,3 Prozent-Punkte verringerten Abstand der Integrationsquoten von Frauen und Männern vereinbart.

Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW

Die Stadt Mülheim an der Ruhr und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW setzen sich gemeinsam für die Erreichung der vereinbarten Ziele und die erfolgreiche Umsetzung des SGB II in Nordrhein-Westfalen ein und führen in vertrauensvoller Zusammenarbeit in 2021 regelmäßig Steuerungsdialoge.

Die Dialoge erfolgen auf der Grundlage der Jahresfortschrittswerte, den Inhalten der Zielvereinbarung sowie dem lokalen Planungsdokument. Unterjährige Entwicklungen im Pandemiegeschehen werden bei der Beurteilung der Zielerreichung ebenso berücksichtigt wie konjunkturelle und strukturelle Besonderheiten des lokalen Arbeitsmarktes.

Rahmen- bedingungen

▶ in Mülheim an der Ruhr

AUFNAHMEFÄHIGKEIT UND BEDARFE DES ARBEITSMARKTES

Zu Beginn der Pandemie geriet der Arbeitsmarkt branchenübergreifend erheblich unter Druck und ist weiterhin als angespannt zu beschreiben, wenngleich sich leichte Zeichen der Erholung zeigen. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stabilisieren sich sukzessive, liegen jedoch deutlich unter den Vorjahreswerten und die wirtschaftliche Aktivität bleibt gedämpft (vgl. IAB-Prognose 2020/21). Risiken in Bezug auf das weitere Infektionsgeschehen verbleiben und die Corona-Pandemie wird auch in 2021 nachhaltig den regionalen Arbeitsmarkt und dessen Aufnahmefähigkeit beeinflussen – ergänzend zu den lokalen Einflussfaktoren, die bereits vor der Pandemie die Wirtschaftsentwicklung in Mülheim an der Ruhr gekennzeichnet haben.

Mülheim an der Ruhr ist ein branchenvielfältiger Wirtschafts- und Investitionsstandort, der durch den anhaltenden Strukturwandel geprägt wird. Wenngleich es gelungen ist, Mülheim an der Ruhr zu einem Wissenschafts- und Forschungsstandort zu etablieren, so bleiben jedoch die zentralen Herausforderungen für die bestehende Unternehmensstruktur die Globalisierung, Internationalisierung und Digitalisierung, die bereits Struktur- und Personalanpassungen in größerem Umfang zur Folge hatten und die pandemiebedingt teilweise verstärkt bzw. beschleunigt werden.

Darüber hinaus verfügt Mülheim an der Ruhr weiterhin über kein ausreichendes Angebot an planerisch gesicherten Gewerbeflächen, was die wirtschaftliche Entwicklung zusätzlich hemmt und Gewerbeneuansiedlungen erheblich einschränkt und – im Vergleich zu den unmittelbaren Nachbarstädten – einen wesentlichen Wettbewerbsnachteil darstellt. Die politische Entscheidung über mögliche weitere Gewerbeflächen auf der Grundlage einer gemeinsamen Bewertungsmatrix wurde von den politischen Gremien im Herbst 2020 vertagt. Ferner wurde die Wirtschaftsförderung im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters neu aufgestellt.

Insgesamt belief sich zum Stichtag 31.03.2020 die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 59.646, was eine leichte Steigerung um 0,2 % zum Vorjahresquartal bedeutet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2020). Im Schwerpunkt verteilen sich diese nach Wirtschaftszweigen wie folgt: 52,2 % auf den Dienstleistungssektor, 30,1 % auf das Verarbeitende Gewerbe, und 17,7 % auf die Sektoren Handel, Verkehr und Gastgewerbe. Im regionalen Vergleich verfügt Mülheim an der Ruhr damit immer noch über einen ausreichenden Branchenmix, der auch typische Beschäftigungsmöglichkeiten für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II bietet.

Im Verarbeitenden Gewerbe setzt sich jedoch – auch durch die Corona-Krise verstärkt – der negative Trend fort. Mit Stichtag 31.03.2020 konstatierte die Bundesagentur für Arbeit für Mülheim an der Ruhr ein Minus von 37,2 % (-4.579 Personen) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresquartal. Aufgrund pandemiebedingter Auftragsrückgänge und Umsatzverluste beantragte bspw. die Friedrich Wilhelms-Hütte Eisenguss GmbH ein Schutzschirmverfahren und zum Jahresende soll die Schließung der Eisengussparte erfolgen. In der Konsequenz bedeutet dies den Verlust weiterer Stellen in der Metallbranche; und diese können mit hoher Wahrscheinlichkeit – aufgrund der generellen Entwicklung in der Metall- und Stahlindustrie – weder vor Ort noch in den angrenzenden Städten kompensiert werden.

Zudem fallen auch bei Siemens Energy aufgrund von Umstrukturierungen im Kontext der Energiewende bis zu 700 Stellen bis 2025 am Standort Mülheim an der Ruhr weg – allein 150 Stellen im Bereich der Fertigung. Die perspektivischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind hier noch nicht absehbar.

Darüber hinaus ist ein Beschäftigungsrückgang im Bereich Einzelhandel zu konstatieren. Bereits vor der Corona-Krise manifestierte sich diese Entwicklung durch den Wegfall eines Real-Marktes, die zunehmende Schließung von diversen Einzelhändlern in der Innenstadt und in kleineren Gewerbegebieten in den Stadtteilen. Durch den Leerstand und die damit fehlende Standortattraktivität sinkt auch das Interesse vom Handel sich dort neu anzusiedeln. Erste Planungen zur Umwidmung in Bürogebäude sind fraglich, weil durch die Pandemie viele Unternehmen den Anteil an Home-Office-Zeiten erhöht haben und damit der Bedarf an Büroflächen sinkt. Innerhalb Mülheims sinken somit auch in diesem SGB II-typischen Berufsfeld die Vermittlungsoptionen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Diese Entwicklung wird auch durch die Pläne zur Neugestaltung des Einkaufszentrums in der Innenstadt zum „Forum Medikum“ verstärkt. Bis Ende 2023 soll eine grundlegende Neuorientierung erfolgen, d. h. Rückzug von Einzelhandel und Gastronomie in das Erdgeschoss und die Ansiedlung von Dienstleistern aus den Bereichen Medizin, Therapie und Pflege im Unter- bzw. Obergeschoss.

Auch das Hotel- und Gaststättengewerbe ist im besonderen Maße von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen. Hier hat es verstärkt Kündigungen gegeben, aber im Jahresverlauf – nach den ersten Lockerungen für diese Branche Mitte Mai – waren auch wieder Neueinstellungen zu verzeichnen. In der Regel werden zurzeit jedoch kaum Vollzeitarbeitsverträge geschlossen.

Aktuell verlagert die bundesweit tätige Autowerkstatt-Kette pitstop ihren Hauptsitz an den Flughafen Essen-Mülheim. Das Autohaus Bernds eröffnet in Mülheim-Speldorf. Neben den Ansiedlungen im Kfz-Bereich erleben die Mitarbeitenden des Jobcenters zurzeit ein erhöhtes Stellenangebot in den Bereichen Sicherheitsdienst, Lager und Logistik, (Gebäude-)Reinigung sowie in den Gesundheits- und Sozialberufen – insbesondere Erzieher und Erzieherinnen bzw. Pflegefachkräfte. Die Corona-Krise hat darüber hinaus eine (zeitlich begrenzte) Nachfrage für Unterstützungskräfte in den Kindertageseinrichtungen bewirkt, damit die Hygienestandards eingehalten werden können.

Die wahrgenommene Erhöhung der Stellenangebote kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die gemeldete Arbeitskräftenachfrage insgesamt zurückgegangen ist. Diese ist zwar – nach dem pandemiebedingten Einbruch – stabil, jedoch wenig dynamisch. Laut Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) liegt der Indikator im September 2020 bei 94 Punkten und unterschreitet somit den Vorjahreswert deutlich um 30 Punkte. Der Bestand an gemeldeten Stellen fiel somit übergreifend geringer aus als im Vorjahreszeitraum und betrifft insbesondere Zeitarbeitsunternehmen und das Verarbeitende Gewerbe. Die Neueinstellungsdynamik bewegt sich somit weiterhin unterhalb des Vorkrisenniveaus und birgt hierdurch die Gefahr der Verfestigung von Arbeitslosigkeit – insbesondere im Rechtskreis des SGB II.

Ohne weitere Gewerbeneuansiedlungen mit entsprechenden Stellen und dem Wegfall von Stellen in den o. g. Bereichen gilt es, die Mobilität der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) zu unterstützen bzw. zu erhöhen. Bereits in 2019 hatte Mülheim an der Ruhr mehr Auspendler (44.995) als Einpendler (41.851). Darüber hinaus sind verstärkt Qualifizierungen anzubieten, die abgeschlossen sein sollten, wenn der Arbeitsmarkt wieder aufnahmefähiger ist. Eine begrenzte Arbeitskräftenachfrage lässt es ferner notwendig erscheinen, die Matching-Effizienz zu erhöhen und zielgerichtet beschäftigungsbegleitende Hilfen in den Fokus zu rücken.

STRUKTUR DER LEISTUNGSBEZIEHENDEN

Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr unterstützte im Oktober 2020 mit Geld und aktiven arbeitsmarktpolitischen Angeboten und Leistungen 20.320 leistungsberechtigte Personen in 9.691 Bedarfsgemeinschaften. Insgesamt umfassten die Bedarfsgemeinschaften 20.658 Personen. Das entspricht 2,13 Personen pro Bedarfsgemeinschaft.

Das SGB II berücksichtigt alle in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, die zum Teil auch aus nicht Leistungsberechtigten besteht. Die Personen werden in verschiedene Gruppen unterteilt. Einen Überblick gibt Abbildung 1.

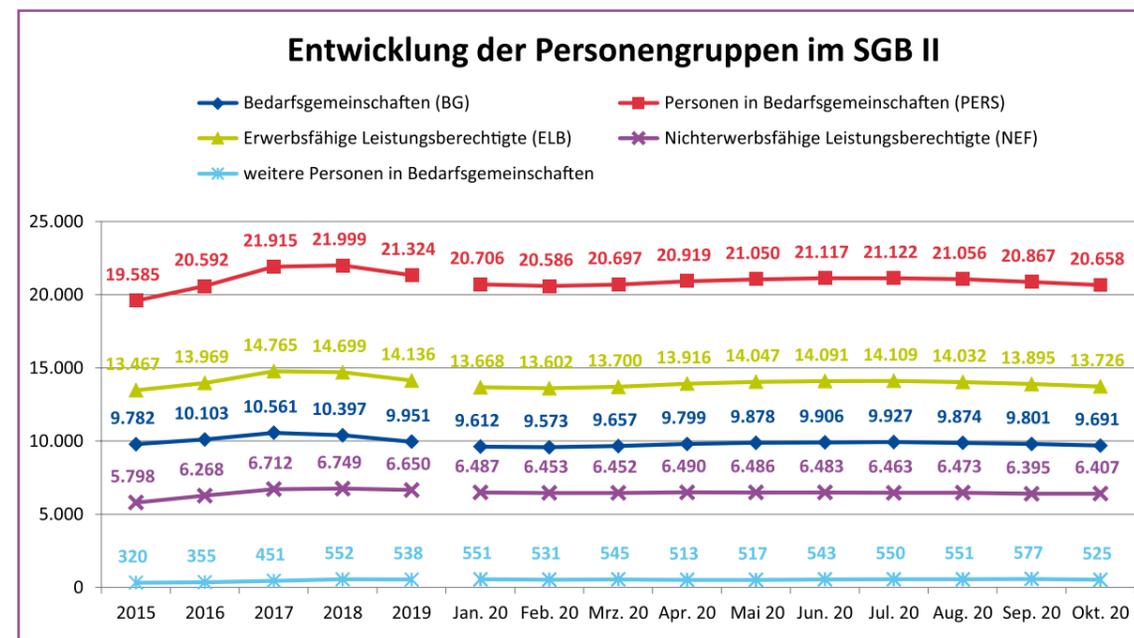
Abbildung 1: Übersicht über die in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen im SGB II

Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS)				
Leistungsberechtigte (LB)			Nicht Leistungsberechtigte (NLB)	
Regelleistungsberechtigte (RLB)		Sonstige Leistungsberechtigte (SLB)	Von Leistungsanspruch ausgeschlossene Personen (AUS)	Kinder ohne Leistungsanspruch (KOL)
erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF)			

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Die SGB II-Quote liegt bei 15,5 Prozent. Zur Berechnung der SGB II-Quote werden die Leistungsberechtigten (LB) zur Bevölkerung im Alter von 0 Jahren bis zur Regelaltersgrenze ins Verhältnis gesetzt. Insgesamt ist die Entwicklung im Berichtsmonat Oktober 2020 zum Vorjahresmonat positiv, weil 323 Personen weniger in einer um 67 niedrigeren Anzahl von Bedarfsgemeinschaften beim Jobcenter Mülheim gemeldet sind. 13.726 der 20.658 Personen sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte², deren Anzahl sich zum Vorjahresmonat um 96 (-0,7 Prozent) verringert hat. Die Anzahl der nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt im Berichtsmonat um 190 Personen (-2,9 Prozent) niedriger als vor einem Jahr, die der weiteren Personen um 37 (-6,6 Prozent) niedriger. Eine Übersicht über die durchschnittliche Entwicklung der Personengruppen im SGB II für die Jahre 2015 bis 2019 und die Entwicklung der monatlichen Werte von Januar bis Oktober 2020 zeigt Diagramm 1.

Diagramm 1: Entwicklung der Personengruppen im SGB II 2015 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und Januar bis Oktober 2020 (Monatswerte)



Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Beim Bezug von Arbeitslosengeld II spielt der Rechtsbegriff „Bedarfsgemeinschaft“ eine wichtige Rolle. Die Definition der Bundesagentur für Arbeit lautet: eine Gemeinschaft von Menschen, die zusammenleben und gemeinsam wirtschaften.

² Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7 a SGB II noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig sind, hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Als erwerbsfähig gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Innerhalb der Grundsicherungsstatistik SGB II werden Personen nur dann als erwerbsfähige Leistungsberechtigte ausgewiesen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Obwohl der Rechtsbegriff das Wort „Gemeinschaft“ enthält, gilt: Die Antragstellerin oder der Antragsteller allein wird laut Definition der Bundesagentur für Arbeit schon als Bedarfsgemeinschaft³ bezeichnet.

Lebt sie oder er mit anderen Menschen zusammen und übernehmen alle eine wechselseitige Verantwortung füreinander, bilden sie gemeinsam die Bedarfsgemeinschaft. Der Rechtsbegriff wird darum in der Regel angewandt auf

- ▶ Eheleute, die nicht dauerhaft getrennt sind,
- ▶ eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, die nicht dauerhaft getrennt leben, oder
- ▶ Personen in einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft („eheähnliche Gemeinschaft“).

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören auch die Kinder, die im Haushalt leben und jünger als 25 Jahre sind. Voraussetzung: Sie sind unverheiratet, erwerbsfähig und können ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen bestreiten. Umgekehrt gilt: Beantragt ein unverheiratetes erwerbsfähiges Kind, das mindestens 15, aber noch keine 25 Jahre alt ist, Leistungen nach dem SGB II, gehören auch die im Haushalt lebenden Eltern oder Elternteile zur Bedarfsgemeinschaft.

Insgesamt werden fünf verschiedene Typen von Bedarfsgemeinschaften unterschieden: Single-Bedarfsgemeinschaft, Alleinerziehende-Bedarfsgemeinschaft, Partnerbedarfsgemeinschaft ohne Kinder, Partnerbedarfsgemeinschaft mit Kindern, die sich nach Anzahl der Kinder unterteilen lassen und Bedarfsgemeinschaften, die diesen Typen nicht zugeordnet werden können (nicht zuordenbare Bedarfsgemeinschaften).

In Mülheim an der Ruhr umfassen im September 2020 die Single-Bedarfsgemeinschaften, also Bedarfsgemeinschaften mit nur einer Person, mehr als die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften. Die Bedarfsgemeinschaften mit Kindern teilen sich zu nahezu gleichen Teilen in diejenigen mit einem (Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaft) und mit zwei Erziehenden (Partner-Bedarfsgemeinschaft mit Kindern) auf. Die Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder bilden nach der Anzahl den zweitkleinsten Bedarfsgemeinschaftstyp, nur die Anzahl der nicht zuordenbaren Bedarfsgemeinschaften ist geringer. Eine Übersicht dazu zeigt Tabelle 1.

³ <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/bedarfsgemeinschaft> – Abrufdatum 04.02.2021

Tabelle 1: Verteilung der Personen auf Bedarfsgemeinschaftstypen absolut und anteilig in Prozent im September 2020

		Anzahl	in %
Bedarfsgemeinschaften (BG)		9.801	100,0 %
Single-BG		5.060	51,6 %
Alleinerziehende-BG		1.855	18,9 %
davon	mit 1 Kind	921	49,6 %
	mit 2 Kindern	568	30,6 %
	mit 3 und mehr Kindern	366	19,7 %
Partner-BG		2.638	26,9 %
davon	ohne Kind	826	31,3 %
	mit 1 Kind	564	21,4 %
	mit 2 Kindern	594	22,5 %
	mit 3 und mehr Kindern	654	24,8 %
Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren		3.677	37,5 %

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen – Kreisreport Grundsicherung SGB II, Nürnberg, Januar 2021 für Berichtsmonat September 2020 (Oktober 2020 lag noch nicht vor)

Die Anzahl der verschiedenen Bedarfsgemeinschaftstypen entwickelte sich im vergangenen gleitenden Jahr unterschiedlich. Eine Übersicht der durchschnittlichen Entwicklung für die Jahre 2015 bis 2019 und die Entwicklung der monatlichen Werte von Januar bis Oktober 2020 bietet Diagramm 2.

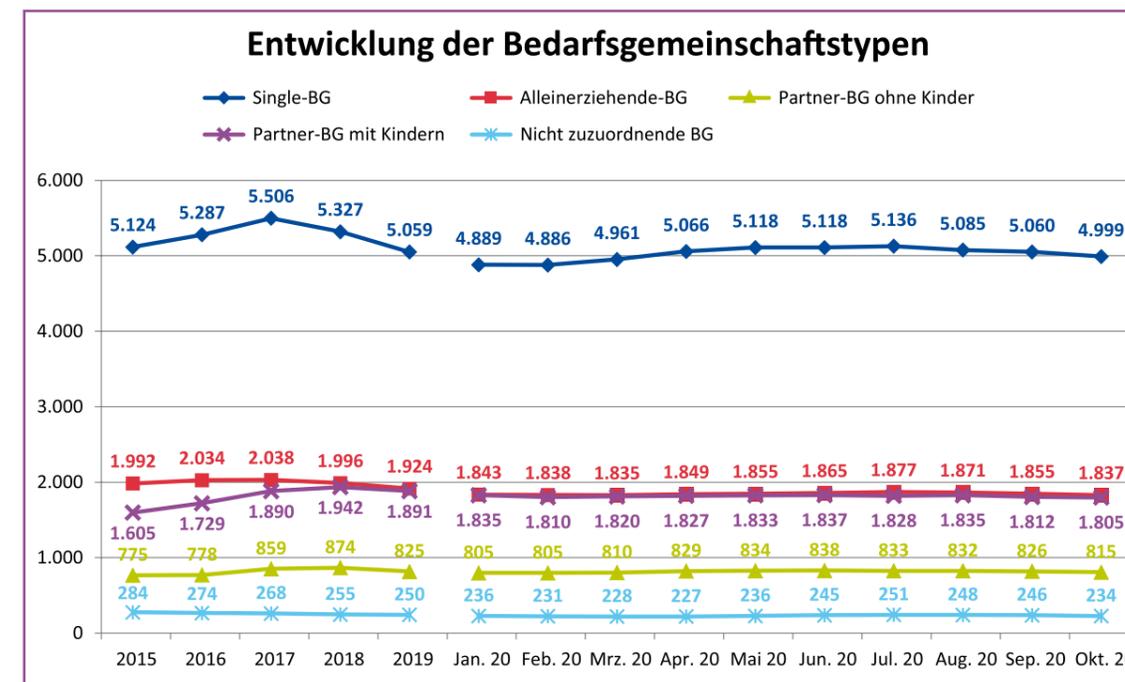
Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern anteilig abgenommen, während die ohne anteilig zunahm: 4.999 Single-Bedarfsgemeinschaften bedeuten einen Anteil von 51,6 Prozent an allen Bedarfsgemeinschaften. Dieser Anteil ist im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen mit 53,6 Prozent niedrig. Ein Jahr zuvor lag dieser Anteil in Mülheim noch bei 50,8 Prozent. Seitdem ist die Anzahl der Single-Bedarfsgemeinschaften um 39 (0,8 Prozent) gestiegen.

Auch der Anteil der Partner-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder ist mit 8,4 Prozent im Vergleich zum Landesschnitt von 9,2 Prozent niedrig; aber von Oktober 2019 an ist deren Anzahl in Mülheim an der Ruhr um 1,6 Prozent (+13 Bedarfsgemeinschaften) auf 815 gestiegen. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern an allen Bedarfsgemeinschaften um 0,5 Prozentpunkte auf 18,6 Prozent gesunken, der der Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften um 0,4 Prozentpunkte auf 19 Prozent. Trotzdem liegt der Anteil der Bedarfsgemeinschaftstypen mit Kindern über dem Landesschnitt, der

in NRW 17,4 Prozent bei Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften und 17,7 Prozent bei Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern beträgt.

Seit Oktober 2019 ist die Anzahl der Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften um 3,1 Prozent (-59 Bedarfsgemeinschaften) auf 1.837 gesunken, die der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern um 3,4 Prozent (-63 Bedarfsgemeinschaften) auf 1.805. Demnach sind besonders die Bedarfsgemeinschaften mit 3 und 4 Personen um 3 Prozent beziehungsweise um 5,3 Prozent deutlich gesunken. Die pandemiebedingten Einschränkungen mit Schließung der Kindergärten und Schulen haben also bisher nicht zu einem nachhaltigen Anstieg der Bedarfsgemeinschaften mit Kindererziehung geführt.

Diagramm 2: Bedarfsgemeinschaften nach Typen 2015 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und Januar bis Oktober 2020 (Monatswerte)



Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Die Veränderungen der Bedarfsgemeinschaftstypen spiegeln sich auch in der Entwicklung der Zahl der Kinder unter 18 Jahren wider. Sie ist im Berichtszeitraum um 189 Personen und damit um 2,5 Prozent gesunken. Dennoch lebt in 37,5 Prozent aller Bedarfsgemeinschaften mindestens ein Kind unter 18 Jahren.

Die nicht zuordenbaren Bedarfsgemeinschaften passen nicht in das Schema der vier anderen Typen. Meist handelt es sich um ehemalige Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften, in denen alle Kinder über 18 Jahre alt sind, aber noch keine 25 Jahre, womit sie eine eigene Bedarfsgemeinschaft begründen würden.

Die Gruppe der lebensälteren Personen im SGB II vergrößerte sich im vergangenen Jahr. Im Vergleich zum Vorjahresmonat nahm die Anzahl der Personen über 55 Jahre um 4,1 Prozent (+103 Personen) auf 2.588 Personen zu, von denen 2.396 erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind.

Der Anteil der ausländischen Personen im SGB II ist von 46,6 Prozent im Vorjahresmonat auf 47,5 Prozent im Oktober 2020 gestiegen. 9.808 ausländische Personen im SGB II das sind 0,3 Prozent (+25 Personen) mehr als im Oktober 2019. Im gleichen Zeitraum sank die Anzahl der Personen mit deutschem Pass um 3,1 Prozent (-339 Personen).

In den Bedarfsgemeinschaften lebten im Oktober 2020 13.726 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, also 1,42 pro Bedarfsgemeinschaft. Eine Übersicht der Verteilung nach verschiedenen Kriterien absolut und anteilig in Prozent bietet Tabelle 2.

Tabelle 2: Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit⁴ absolut und anteilig in Prozent im Oktober 2020

		Anzahl	in %
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)		13.726	100,0 %
darunter	männlich	6.623	48,3 %
	weiblich	7.103	51,7 %
davon	unter 25 Jahren	2.562	18,7 %
	25 bis unter 55 Jahre	8.768	63,9 %
	55 Jahre und älter	2.396	17,5 %
darunter	Deutsche	6.983	50,9 %
	Ausländer*	6.676	48,6 %
darunter	Alleinerziehende	1.818	13,2 %

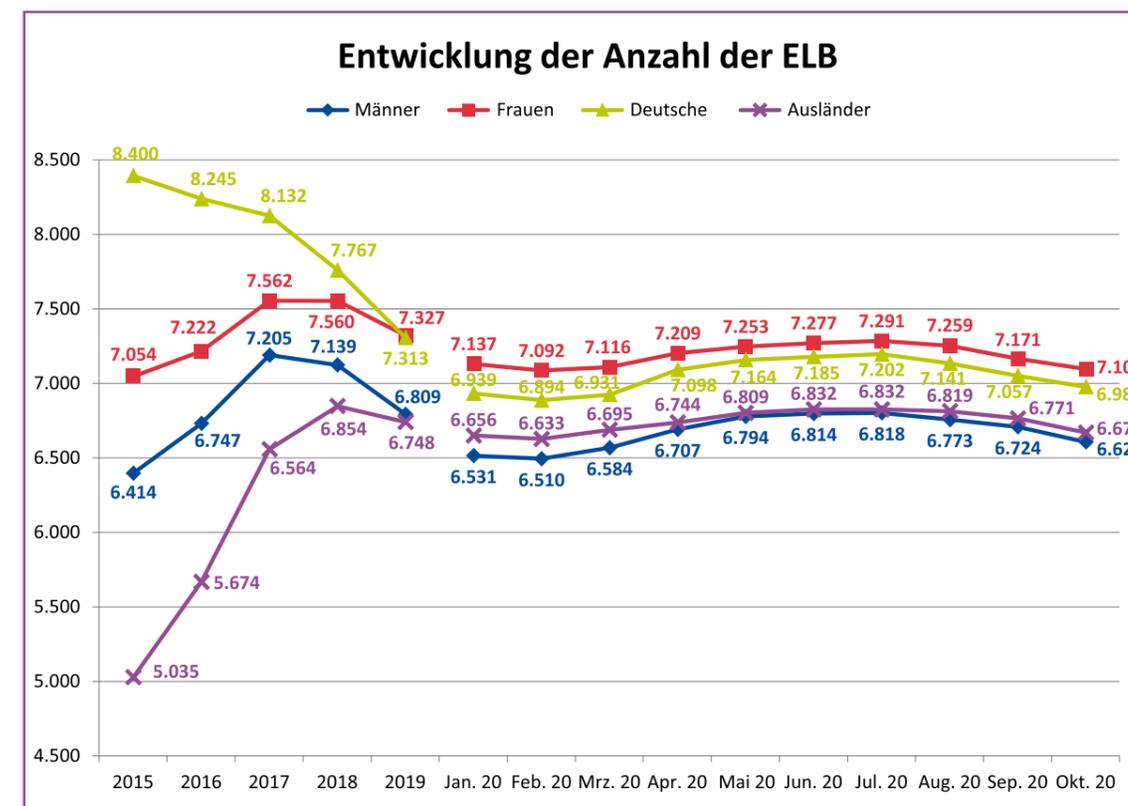
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021
 * Hier und im Folgenden wird „Ausländer“ als Fachbegriff verwendet, der der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen wurde.

⁴ Für Staatsangehörigkeiten ist im aktuellen Meldeschema XSozial-BA_SGB2 Version 4.7.1 vorgegeben, dass „bei Personen mit mehreren Staatsangehörigkeiten [...] – falls vorhanden – Deutsch anzugeben [ist]. Liegen ausschließlich ausländische Staatsangehörigkeiten vor, ist die operativ relevante Staatsangehörigkeit anzugeben.“ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Übermittlungsstandard XSozial-BA-SGB II – Datensatzbeschreibung der Version 4.7.1
 „Ersatzwerte wie „staatenlos“, „ungeklärte Staatsangehörigkeit“ oder „ohne Angabe zur Staatsangehörigkeit“ dienen der Behandlung spezieller Fälle.“ Quelle: Destatis, Staats- und Gebietssystematik, Erschienen am 26. Mai 2020, Link: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Staat-Gebietsystematik/staatsangehoerigkeit-gebietsschluesel.html>

Im Vergleich zum Oktober 2019 sank die Anzahl der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 1,5 Prozent (-107), die der männlichen stieg sogar um 0,2 Prozent (+11). Eine Übersicht der durchschnittlichen Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit für die Jahre 2015 bis 2019 und die Entwicklung der monatlichen Werte von Januar bis Oktober 2020 bietet Diagramm 3.

Im Gegensatz zu den Personen ist unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vergleich zum Oktober 2019 die Zahl derer mit ausländischer Staatsangehörigkeit nicht gestiegen (-2 erwerbsfähige Leistungsberechtigte). Das Jobcenter verzeichnete zudem 1,2 Prozent weniger deutsche erwerbsfähige Leistungsberechtigte (-87).

Diagramm 3: Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2015 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und Januar bis Oktober 2020 (Monatswerte)



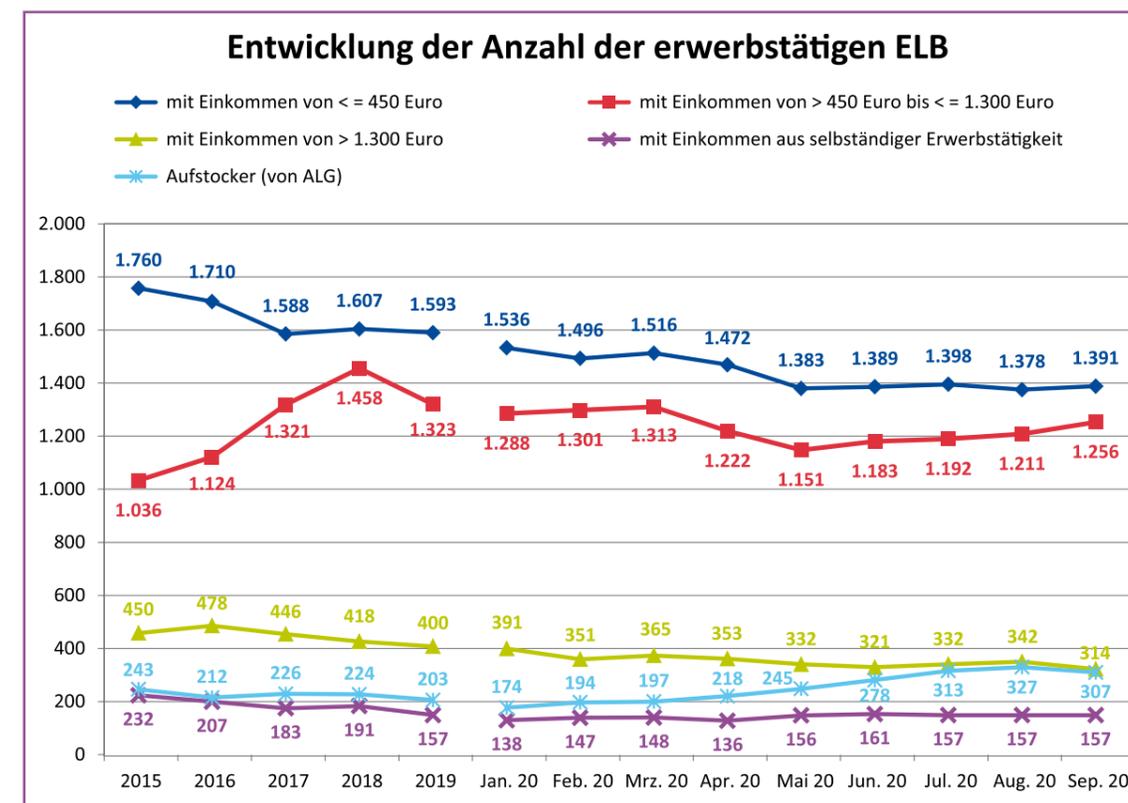
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Im Oktober 2019 reichte das Arbeitslosengeld I 164 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Bestreitung des Lebensunterhalts nicht aus, sodass sie zusätzlich aufstockend Leistungen aus dem SGB II erhielten. Die Zahl der „Aufstocker“ stieg für Oktober 2020 auf 285 Personen, eine Steigerung von 73,8 Prozent und 121 ELB. Diagramm 4 zeigt eine Übersicht der durchschnittlichen Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit unterschiedlichen Einkommenshöhen oder -quellen für die Jahre 2015 bis 2019 und die Entwicklung der monatlichen Werte von Januar bis September 2020 für Mülheim an der Ruhr.

Im September 2020 erhielten 2.961 erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit zusätzliche Leistungen nach dem SGB II, ein Anteil von 21,3 Prozent an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Im September 2019 war der Anteil noch 2,5 Prozentpunkte höher. Betrachtet man die 13 Monate von September 2019 bis September 2020, so ist in diesem Zeitraum die Zahl der Leistungsbeziehenden mit zusätzlichen Einkommen aus Erwerbstätigkeit um 347 Personen gesunken. Allein in den Monaten März bis Mai 2020 sank die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit um 328 Personen.

Der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Einkommen aus selbstständiger Arbeit ist in Mülheim niedrig. 1,1 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ging im September 2020 einer selbstständigen Beschäftigung nach. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist der Anteil gleich geblieben. Im Landesschnitt beträgt der Anteil der selbstständigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 1,5 Prozent.

Diagramm 4: Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) mit unterschiedlichen Einkommenshöhen oder -quellen 2015 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und Januar bis September 2020 (Monatswerte)



Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), Nürnberg, Januar 2021

Im September 2020 befanden sich 10.366 Langzeitleistungsbeziehende (LZB) im Leistungsbezug nach dem SGB II. Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigten, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate erwerbsfähige Leistungsbeziehende waren. Frühestens kann der Langzeitleistungsbezug mit 17 Jahren erreicht werden. Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden konnte im Vergleich zum Vorjahresmonat um 1,9 Prozent (-200 absolut) verringert werden. Ihr Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten konnte ebenfalls verringert werden auf 74,6 Prozent (Vorjahr: 76,1 Prozent). Eine Übersicht der Verteilung der Langzeitleistungsbeziehenden nach verschiedenen Merkmalen zeigt Tabelle 3.

Besonders Erziehende und damit auch Frauen rutschen häufig in den Langzeitleistungsbezug, weil eine Erziehungszeit von zwei Jahren während des SGB II-Bezug automatisch dazu führt. Auch für Ausländer (hier als Fachbegriff verwendet, der der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen wurde) ist das Risiko, in den Langzeitleistungsbezug einzumünden, höher, weil das Erlernen der Sprache und das Zurechtfinden in einer neuen Kultur Zeit benötigt und diese Herausforderungen vor allen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft liegen.

Unter dem Begriff „Alleinerziehende“ sind hier lediglich die Eltern zu verstehen, während die Bezeichnung „Langzeitleistungsbeziehende in einer Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaft“ auch die Jugendlichen zwischen 17 und 25 Jahren umfasst.

Eine Verweildauer von mindestens vier Jahren hatten im Juni 2020 52,5 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und befanden sich damit bereits im verfestigten Leistungsbezug, im Vorjahresmonat lag deren Anteil bei 50,8 Prozent. Daten zur Verweildauer werden nur für Juni und Dezember veröffentlicht.

Tabelle 3: Verteilung der Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden nach verschiedenen Merkmalen absolut und anteilig in Prozent im September 2020

		Anzahl	in %
ELB		13.895	
LZB		10.366	74,6 %
davon	männlich	4.834	46,6 %
	weiblich	5.532	53,4 %
davon Ausländer*		5.170	49,9 %
davon Alleinerziehende		1.541	14,9 %
davon	unter 19 Jahre	495	4,8 %
	19 bis unter 25 Jahre	895	8,6 %
	25 bis unter 35 Jahre	2.305	22,2 %
	35 bis unter 50 Jahre	3.539	34,1 %
	50 Jahre und älter	3.132	30,2 %
davon	Single-Bedarfsgemeinschaften	3.740	36,1 %
	Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften	1.806	17,4 %
	Partner-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder	1.214	11,7 %
	Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern	3.232	31,2 %
LZB nach bisheriger Verweildauer (Berichtsmonat Juni 2020)			
unter 2 Jahre		690	6,7 %
2 bis unter 3 Jahre		1.566	15,1 %
3 bis unter 4 Jahre		1.571	15,2 %
4 Jahre und länger		6.612	63,8 %

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Langzeitbezieher Zeitreihen, Nürnberg, September 2020 und Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Langzeitleistungsbeziehende, Nürnberg, September 2020

* Hier und im Folgenden wird „Ausländer“ als Fachbegriff verwendet, der der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen wurde.

Da die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten schon vor Verlust ihrer Jobs ergänzend Leistungen aus dem SGB II erhalten haben, die Dauer des Bezugs für Arbeitslosengeld I verlängert und auch die Vermittlung in Ausbildung gestärkt wurde, sind die Auswirkungen der Pandemie nicht in einem Anstieg der Anzahl der Personen, Bedarfsgemeinschaften oder erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vergleich zum Vorjahr zu sehen. Die Anzahl der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist allerdings im Vergleich von Oktober 2020 zu Oktober 2019 um 20 Prozent (+901 absolut) gestiegen, die der langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 22,9 Prozent (+592 absolut), was zum Teil durch eine geringere Anzahl an Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (-33,4 Prozent, -651 teilnehmende erwerbsfähige Leistungsberechtigte) zu erklären ist. Insgesamt litt die Integration der Personen im SGB II unter der Pandemie, weil die sozialen Kontaktpunkte in Erwerbstätigkeit und Maßnahmen für weniger erwerbsfähige Leistungsberechtigte verfügbar waren.

STEUERUNG UND ERREICHBARKEIT – KONTAKTE

Im April 2020 wurde das Jobcenter Mülheim an der Ruhr aufgrund der bestehenden Pandemie zunächst für persönliche, physische Kundenkontakte geschlossen. Die Mitarbeitenden wurden bis zum 13.05.2020 in einer 6 Tage Woche im Wechsel zwischen Homeoffice und Büro in zwei zeitlich unabhängigen Gruppen eingesetzt, die nicht zeitgleich physisch anwesend waren. So sollte erreicht werden, dass im Falle eines positiven Testergebnisses von Mitarbeitenden die Handlungsfähigkeit des Jobcenters weiterhin gegeben war. Kundenkontakte waren in dieser Zeit schriftlich und telefonisch so an 6 Tagen in der Woche möglich.

Ab dem 13.05.2020 fanden notwendige persönliche Vorsprachen im Jobcenter auch wieder mit der Möglichkeit der physischen Anwesenheit statt. Termine wurden vergeben, wenn eine Klärung von Angelegenheiten nicht auf anderem Wege wie z.B. telefonisch oder schriftlich erfolgen konnte. Um eine mögliche Ansteckungsgefahr zu minimieren, erfolgten auch neue Wege des Kundenkontaktes: Es fanden und finden weiterhin vorher terminierte Beratungsgespräche per Telefon statt. Im Casemanagement wurde dazu in der Regel mit Rechtsfolgenbelehrung eingeladen. Weiterhin erfolgten Kundenkontakte außerhalb der Dienstgebäude.

Es herrschte faktisch wieder „Normalbetrieb“ im Jobcenter – mit verändertem Zugang zu den Kunden. Einschränkungen von Corona waren nicht mehr relevant für die Arbeit. Es gab keine Einschränkung in der Leistungsfähigkeit. Die Rückkehr zu einem normalen Betrieb im Jobcenter ermöglichte es ab Mitte Juni 2020 auch, die Organisationsuntersuchung mit Terminen vor Ort über teilnehmende Beobachtung in den operativen Bereichen fortzuführen (siehe dazu auch die Ausführungen unter Punkt V. „Lokales Schwerpunktthema 2021: Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters“). Situationen sollten von der Organisationsberatungsfirma erlebt werden, wie sie im Arbeitsalltag allgemein anfallen. Interessant waren dafür sowohl Einzelgespräche und -situationen wie auch der Eindruck der Kundenflüsse unter Beibehaltung der Regelungen des Infektionsschutzes. Dies diente dem Beratungsunternehmen dazu, Eindrücke aus dem Arbeitsalltag im Jobcenter zu sammeln. Im Rahmen der Zwischenergebnisse kam die Organisationsberatungsfirma zu dem Ergebnis, dass die Erreichbarkeit (persönlich, telefonisch, per E-Mail) insbesondere der Leistungsbearbeitung aus Kundensicht sehr bürgerfreundlich gestaltet ist. Insbesondere die gute Kommunikation mit den Kunden (in Leistungsfragen) sei eine große Stärke des Hauses.

Aufgrund des zweiten Lockdowns arbeitet die überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden seit dem 16.12.2020 im Wechsel von Homeoffice und Büro. Anders als im Frühjahr verteilt sich der Umfang nun auf 5 Arbeitstage je Woche. Um die Gesundheit von Beschäftigten und Kunden zu schützen und Kontakte zu vermeiden, gleichzeitig aber der Notwendigkeit einer Kunden-erreichbarkeit Rechnung zu tragen, wurden die Möglichkeiten zum Homeoffice mittlerweile von der Stadt Mülheim an der Ruhr erheblich ausgebaut. Die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden ist zu den regulären Öffnungszeiten vollumfänglich gegeben. Unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Aspekte stehen Mitarbeitenden die erforderlichen Informationen für die Kundenberatung und Betreuung im Homeoffice zur Verfügung. Auch Telefongespräche werden während der Tätigkeit im Homeoffice geführt. Persönliche Kontakte sind weiterhin auf das absolut Notwendigste reduziert.

MASSNAHMENINHALTE UND -FORMATE

Die größte Herausforderung in der Corona-Pandemie besteht für Maßnahmeninhalte und -formate zweifelsohne darin, Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen, die einerseits nicht zwingend auf physische Anwesenheit abstellen, jedoch zugleich die gleichen gesetzlichen Förderziele (bspw. Stabilisierung in einer Beschäftigungsaufnahme, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen um nur einige zu nennen) im Fokus haben. Enorm wichtig ist es, unterschiedliche Zielgruppen gut zu erreichen und ihnen eine bedarfsgerechte Unterstützung zukommen zu lassen. Durch die Corona-Pandemie haben sich insbesondere die ungleichen Integrationschancen weiter verschärft. Gerade Frauen leisten vermehrt Erziehungs- und Betreuungsarbeit und sind besonders beansprucht. Um alten Rollenbildern entgegenzuwirken sind hier Maßnahmen wichtig, die die gesamte Bedarfsgemeinschaft mit einbeziehen.

Gemeinsam mit den Maßnahmenträgern und -trägerinnen ist es in Mülheim an der Ruhr gelungen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in alternativer Form durch- und vor allen Dingen fortzuführen. Insbesondere durch die Bemühungen und Flexibilität der Trägerschaft ist die zügige Umstellung der Maßnahmenformate auf hybride Formate mit Erfolg zustande gekommen. Dies ermöglichte zum einen die vergleichsweise nahtlose inhaltliche Fortführung der Maßnahmen und damit Aktivierung, Stabilisierung und „Qualifizierung“ der Klientel im Hinblick auf das Maßnahmenziel und zum anderen bestand so ein nur sehr vereinzelter Bedarf auf Inanspruchnahme der nachrangigen Leistungen nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEg). Gleichzeitig konnte das Jobcenter der Trägerlandschaft in Mülheim an der Ruhr Planungs- und wirtschaftliche Sicherheit bieten, um die Träger und Trägerinnen in ihrer Vielfalt am Markt zu halten und weiterhin davon profitieren zu können.

Arbeitsmarkt- politische

▶ Schwerpunktthemen 2021

**PERSPEKTIVEN UND WEITERE AUSRICHTUNG DER ARBEITSMARKTPOLITIK
DES JOBCENTERS MÜLHEIM AN DER RUHR**

Bereits im Jahr 2020 stellte Corona die Wirtschaft, die Politik, die Sozial- und Netzwerkpartnerschaften als Akteure und Akteurinnen auf dem Arbeitsmarkt, das Jobcenter und insbesondere die Menschen, die auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive sind, vor besondere Herausforderungen. Der weitere Verlauf des Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehens unterliegt großen Unwägbarkeiten und auch in 2021 wird Corona für Unsicherheiten sorgen.

Im Juni 2020 prognostizierte das Arbeitsmarktbarometer⁵ des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) noch einen recht düsteren Ausblick auf die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes für die nächsten 3 Monate:



⁵ <https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx?x=nl> – Abrufdatum 29.06.2020
Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist ein seit November 2008 bestehender Frühindikator, der auf einer monatlichen Umfrage der Bundesagentur für Arbeit unter allen lokalen Arbeitsagenturen basiert. Während Komponente A des Barometers die Entwicklung der saisonbereinigten Arbeitslosenzahlen für die nächsten drei Monate prognostiziert, dient Komponente B der Vorhersage der Beschäftigungsentwicklung. Der Mittelwert aus den Komponenten „Arbeitslosigkeit“ und „Beschäftigung“ bildet den Gesamtwert des IAB-Arbeitsmarktbarometers. Dieser Indikator gibt damit einen Ausblick auf die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarkts. Da das Saisonbereinigungsverfahren laufend aus den Entwicklungen der Vergangenheit lernt, kann es zu nachträglichen Revisionen kommen. Die Skala des IAB-Arbeitsmarktbarometers reicht von 90 (sehr schlechte Entwicklung) bis 110 (sehr gute Entwicklung).

Trotz der prognostizierten Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt blickt das Jobcenter Mülheim an der Ruhr mit Zuversicht auf das Jahr 2021. Bereits im Herbst 2020 wurden die Perspektiven und weitere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Jobcenters Mülheim an der Ruhr festgelegt. Wesentliches aus 2020 wird im Jahr 2021 fortgeführt: Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu verringern und die Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen zu erhalten bzw. zu verbessern, heißt: einzelfallbezogene Strategien und Perspektiven für Menschen zu entwickeln, um Langzeitleistungsbezug zu vermeiden – idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei allen Leistungsbeziehenden, auch und gerade bei den Personen, die krisenbedingt in den Leistungsbezug eingemündet sind.

Zur Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug, aber auch zur Sicherung von sozialer Teilhabe soll die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen beispielsweise durch intensive Betreuung, individuelle, stärkenorientierte Beratung, (beschäftigungsbegleitendes) Coaching und wirksame Förderung in 2021 erhalten und verbessert werden.

Fachkräftemangel bleibt auch nach Corona ein Thema – und die Herausforderung „Fachkräftesicherung“ wird auch nach der Krise nicht weniger bedeutend sein. Nach einer aktuellen Studie des IAB⁶ ist das Angebot an Arbeitskräften seit Beginn der Corona-Krise stark gesunken. Nicht nur der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften nahm ab. Auch die bis dato wachsende Zahl an potenziellen Arbeitskräften ist gesunken, denn viele Erwerbspersonen haben sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen. Wegen der schlechten Arbeitsmarktlage stellten viele potenzielle Arbeitskräfte die Jobsuche ganz ein – darunter viele geringfügig Beschäftigte. Die Autoren der Studie vermuten: Menschen hatten und haben die Arbeitsuche aktuell aufgegeben oder gar nicht erst begonnen. Nicht nur die Stellenmeldungen und Neueinstellungen sind stark zurückgegangen, sondern auch die Intensität der Stellensuche hat abgenommen. Wenn dieser Rückzug von Dauer ist, könnte das Potenzial an erwerbsfähigen Personen früher und stärker schrumpfen als bisher erwartet, insbesondere wenn auch Zuzüge aus dem Ausland weiterhin ausbleiben.



⁶ Fuchs, Johann; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2020): Rückzug vom Arbeitsmarkt? Das Angebot an Arbeitskräften sinkt seit Beginn der Corona-Krise stark, In: IAB-Forum 12. August 2020, <https://www.iab-forum.de/rueckzug-vom-arbeitsmarkt-das-angebot-an-arbeitskraeften-sinkt-seit-beginn-der-corona-krise-stark/> – Abrufdatum 19.08.2020

Langfristig ist entscheidend, ob diejenigen, die dem Arbeitsmarkt scheinbar verlorengegangen sind, sich dauerhaft zurückziehen oder nicht. Denn ist die Rezession erst einmal überwunden, benötigt der deutsche Arbeitsmarkt eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung, damit auch künftig genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Andernfalls könnte es vor allem aufgrund des demografischen Wandels in naher Zukunft zu gravierenden Engpässen kommen.

Um Menschen wieder (zurück) in den Arbeitsmarkt zu bringen, nutzen wir die wichtigste Ressource in unserem Jobcenter: unsere Mitarbeitenden. Wie unter dem Punkt „Selbstverständnis des Jobcenters Mülheim an der Ruhr“ (siehe I.1 Die Ziele und Themen des Jobcenters 2021) ausgeführt, liegt die zentrale Kompetenz unserer Mitarbeitenden in der ressourcenorientierten Beratung. Gerade vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Herausforderung „Fachkräftesicherung“ beraten und aktivieren die Mitarbeitenden im Jobcenter auch und insbesondere im Jahr 2021 engmaschig mit laufender Perspektivklärung am ersten und zweiten Arbeitsmarkt, unterbreiten zeitnah passgenaue Arbeits- und Maßnahmenangebote und gewährleisten einen niederschweligen und schnellen Zugang zum Leistungsportfolio des Jobcenters.

Dabei sollen auch für die infolge der Covid-19-Pandemie hilfebedürftig gewordenen Menschen einzelfallbezogen und vor dem Hintergrund des Verlaufs der Pandemie Strategien für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt entwickelt werden. Gleichzeitig sind die Leistungsbeziehenden, die bereits vor der Pandemie hilfebedürftig waren und deren Integration in den Arbeitsmarkt nun zusätzlich erschwert ist, weiterhin intensiv zu unterstützen. Um die gesetzten Ziele zu erreichen, planen und wählen die Mitarbeitenden den Einsatz ihrer Instrumente, Werkzeuge und Methoden passgenau zu entstehenden Bedarfen. Anliegen von Betrieben, erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden und Netzwerkpartnern und -partnerinnen werden schnell und zuverlässig bearbeitet.

Die IAB-Studie unterstützt unsere Prognosen: Verbessert sich die Situation am Arbeitsmarkt und steigt die Zahl der offenen Stellen wieder an, ist zu erwarten, dass ein Teil der Arbeitskräfte wieder Arbeit sucht. Eine Voraussetzung dafür dürfte sein, dass die gesundheitlichen Risiken eingedämmt und Schulen und Kindertagesstätten zunehmend geöffnet werden können. Darüber hinaus kommt es darauf an, dass potenzielle Arbeitskräfte nicht völlig entmutigt werden, sondern eine möglichst enge Bindung an den Arbeitsmarkt erhalten bleibt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Erwerbsbeteiligung über einen längeren Zeitraum nicht so stark ansteigt, wie dies aus demografischen Gründen notwendig wäre. Dies kann nur gelingen, wenn der Arbeitsmarkt wieder anzieht und die Unternehmen wieder stärker einstellen. Daher sollte auch die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen in der Krise gestärkt werden und potenzielle Mitarbeitende für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben. Arbeitssuchende müssen zeigen, dass sie fachlich auf dem aktuellen Stand sind und die neuen Bewerbungsstrategien beherrschen. Vor diesem Hintergrund bestimmen auch

Qualifizierung und Weiterbildung die individuellen Lebens- und Teilhabechancen arbeitssuchender Menschen.

Die in der aktuellen Krise fast erzwungene Digitalisierung schreitet voran und hat Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Bewerbungsverfahren. Dazu gehört gerade in heutiger Zeit: die arbeitssuchenden Menschen auf die virtuelle Welt der Vorstellungsgespräche vorzubereiten – je nach den unterschiedlichen Bedarfen und Bedürfnissen für Menschen im Alter unter und über 25 Jahren. Bewerbungsverfahren über Video, der Einsatz digitaler Profile etc. sind notwendige Ergänzungen, um im Bewerbungsverfahren in Corona-Zeiten auf dem Markt bestehen zu können, und zunehmend alltägliche Verfahren, die gerade jetzt insbesondere von Betrieben gewünscht und genutzt werden. Wer da nicht mithalten kann, hat schon verloren. Dazu werden wir auf erweiterte Angebote zurückgreifen können und insbesondere das Instrument der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine – AVGS – nutzen wollen.

Vor diesem Hintergrund machen seit Januar 2021 die Prognosen von Enzo Weber, dem Leiter des des IAB-Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“, Hoffnung, wenn er sagt: „Die Arbeitsagenturen erwarten, dass der Arbeitsmarkt insgesamt auch einem verlängerten Lockdown standhalten kann.“ Laut IAB⁷ führen die Corona-Eindämmungsmaßnahmen seit November „zu deutlich geringeren wirtschaftlichen Einbrüchen als im Frühjahr 2020. Die Ungewissheit sei jetzt deutlich geringer: „Mit der Perspektive der Impfungen vor Augen halten die Betriebe an ihren Beschäftigten fest“, so Weber. Eine Rolle spiele auch, dass Entlassungen, die pandemiebedingt erfolgten, oft bereits schon im zweiten Quartal 2020 getätigt worden waren. Die Komponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit gab im Januar um 0,5 Punkte gegenüber dem Vormonat nach. Der Stand von 101,6 Punkten lässt aber noch immer saisonbereinigt sinkende Arbeitslosenzahlen über die nächsten Monate erwarten.“

„Der Arbeitsmarkt hält sich in der Krise gut, aber eine durchgreifende Erholung wird nicht einfach“, erklärt Weber. Neueinstellungen seien derzeit bei vielen Betrieben nicht auf der Agenda. Zu beachten sei, dass der Befragungszeitraum Mitte Januar endete, als die Verlängerung des Lockdowns über Januar hinaus noch nicht beschlossen – allerdings wohl absehbar – war.

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist im Januar um 0,4 Punkte auf 100,2 Punkte gefallen. Das ist der erste deutlichere Rückgang seit dem ersten Lockdown. Dennoch verbleibt der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im leicht positiven Bereich.“

⁷ <https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx?x=nl> – Abrufdatum 04.02.2021



Eine Ausgangsbasis, die auf eine positive Entwicklung vertrauen lässt, damit die für 2021 gesetzten arbeitsmarktpolitischen Ziele auch erreicht werden können:

- ▶ Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern
- ▶ gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern verbessern
- ▶ Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund in Ausbildung und Arbeit integrieren
- ▶ Digitalisierung optimieren

III.1 Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern

WELCHE HANDLUNGSBEDARFE SEHEN WIR?

Im Herbst 2020 hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW den zugelassenen kommunalen Trägern eine Prognose der „Altersstrukturbedingten Veränderungen der Langzeitleistungsbeziehenden Mai 2021 gegenüber Langzeitleistungsbeziehenden Mai 2020“ im Rahmen des Planungsprozesses 2021 zur Verfügung gestellt. In Mülheim an der Ruhr gibt es weder Auffälligkeiten von Jugendlichen bei den Übertritten in den Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden noch bei Abgängen von Älteren aus dem Langzeitleistungsbezug.

In der Gruppe der Jobcenter gehört Mülheim an der Ruhr zum Vergleichstyp IIIc: Städte bzw. (hoch-)verdichtete Landkreise überwiegend im Agglomerationsraum Rhein-Ruhr mit sehr geringer Arbeitsplatzdichte, geringer saisonaler Dynamik bei gleichzeitig hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Migrantenanteil. In dieser Gruppe der Jobcenter weicht Mülheim an der Ruhr bezogen auf die Veränderung in der Entwicklung grundsätzlich nicht ab. Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden sank im Monat September 2020 (Daten der Bundesagentur für Arbeit mit dreimonatiger Wartezeit) in Mülheim an der Ruhr mit -1,9 Prozent stärker als der Durchschnitt der Vergleichsgruppe mit -1,1 Prozent. Die durchschnittliche Zugangsrate der Langzeitleistungsbeziehenden liegt bei 1,7 Prozent und damit im Durchschnitt der Vergleichsgruppe IIIc. Die durchschnittliche Abgangsrate in Mülheim an der Ruhr beträgt mit 1,9 Prozent 0,1 Prozentpunkte mehr als der Durchschnitt der Vergleichsgruppe von 1,8 Prozent. Die Integrationsquote des Jobcenters in Mülheim an der Ruhr liegt mit 14,1 Prozent unter dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe IIIc von 14,4 Prozent. Allerdings weicht die Aktivierungsquote in Höhe von 6,4 Prozent vom Durchschnitt der Vergleichsgruppe mit 8,8 Prozent deutlich ab.

Betrachtet man die Jahresfortschrittswerte der Integrationen bis zum o.g. Berichtsmonat wurden in der Vergleichsgruppe IIIc 67.759 Menschen in den Arbeitsmarkt integriert. 55 % davon sind Langzeitleistungsbeziehende (n = 37.307). In Mülheim an der ist der Anteil Langzeitleistungsbeziehender an den Integrationen etwas höher: insgesamt 1.670 Menschen wurden in den Arbeitsmarkt integriert, 59 % davon sind Langezeitleistungsbeziehende (n = 985).

Für Mülheim an der Ruhr ergeben sich daher Handlungsbedarfe bezüglich folgender Steuerungsgrößen:

- ▶ Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden,
- ▶ Anteil von Langzeitleistungsbeziehenden an allen Integrationen,
- ▶ Aktivierungsquote von Langzeitleistungsbeziehenden.

WAS WOLLEN WIR IN 2021 KONKRET ERREICHEN?

1. Eine Erhöhung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2020 soll den Empfehlungen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW entsprechend grundsätzlich vermieden und der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden verringert werden. Die Erwartungshaltung des Ministeriums wird im Jobcenter grundsätzlich geteilt. Im Rahmen einer möglichst realistischen Einschätzung wird immerhin eine geringe Veränderung von 0,4 % prognostiziert.

2. Vorbehaltlich der Entwicklungen der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes wird angestrebt, dass im Jahr 2021 der Anteil der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden 58 % von allen Integrationen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt – dies entspricht dem Anteil im Betrachtungsmonat Juni 2020 (t-3). Beschäftigung begleitende Leistungen sollen dabei unterstützen.

3. Ausgehend vom Bedarf, die Aktivierungsquote zu steigern und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Langzeitleistungsbeziehenden durch aktivierende Eingliederungsmaßnahmen zu erhalten, soll die Aktivierungsquote auf den aktuellen Durchschnitt der Vergleichsgruppe III c (Betrachtungsmonat Juni 2020 (t-3): 9,0 %) angehoben werden.

WELCHE HANDLUNGSANSÄTZE/AKTIVITÄTEN HABEN WIR GEPLANT?

Zu 1.

Um einen möglichst geringen Anstieg des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden zu erreichen, sind folgende Handlungsansätze bzw. Aktivitäten geplant:

- ▶ Einrichtung von 80 neuen Stellen nach § 16i SGB II in 2021.
- ▶ Überführung der 16i-Beschäftigungsverhältnisse vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt – möglichst bedarfsdeckend und vorrangig in der freien Wirtschaft.
- ▶ Übergang in einen Folgearbeitsvertrag von Klientel nach § 16i SGB II, deren für 2 Jahre befristete Arbeitsverträge in 2021 enden – entweder beim selben Betrieb, bei einem anderen Betrieb mit degressiver Förderung oder Übergang vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt. Damit diese Klientel nicht Gefahr läuft, nach 2 Jahren von Betrieben wegen fehlender Förderung wieder entbunden zu werden, soll eine enge Verzahnung mit dem Coaching vor Ort (hier: JobSupport) erfolgen, um bei ersten Anzeichen für einen drohenden Verlust der Arbeit zeitnah intervenieren zu können. Darüber hinaus sollen die Coaches aus JobSupport die Möglichkeiten der Weiterbildungen im Rahmen von § 16i SGB II für berufsrelevante Qualifizierung intensiv nutzen.
- ▶ Überführung von geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige, möglichst bedarfsdeckende Beschäftigung.

- ▶ Vermeiden von Langzeitleistungsbezug mittels frühzeitiger Integration durch Einführung eines eigenständigen Soll-Prozesses für das Profiling im Bereich des Akquise- und Vermittlungsservice, Zielpunkt.Job im Rahmen der Organisationsuntersuchung (V. Lokales Schwerpunktthema 2021: Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters).

Zu 2.

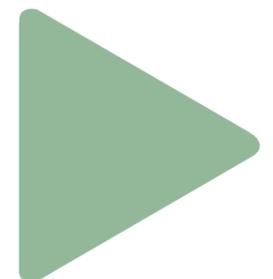
Um zu erreichen, dass im Jahr 2021 der Anteil der Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden 58 % von allen Integrationen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt, sind folgende Handlungsansätze bzw. Aktivitäten geplant:

- ▶ Bereitschaft zur Aufnahme von Zeitarbeit bei Langzeitleistungsbeziehenden erhöhen, um Arbeitsmarktnähe bzw. einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- ▶ Nachvermittlung in Ausbildung bis Februar 2021.
- ▶ Verstärkte Integration von Erziehenden.
- ▶ Integration der 2. Person in der Bedarfsgemeinschaft.

Zu 3.

Ausgehend vom Bedarf, die Aktivierungsquote zu steigern und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Langzeitleistungsbeziehenden durch aktivierende Eingliederungsmaßnahmen zu erhalten, soll die Aktivierungsquote auf den aktuellen Durchschnitt der Vergleichsgruppe IIIc (9,0 %) angehoben werden. Dies soll durch folgende Handlungsansätze bzw. Aktivitäten erreicht werden:

- ▶ Aktivierung der Klientel mit einer Arbeitslosigkeit von weniger als 4 Jahren insbesondere durch Teilnahme an niederschweligen Maßnahmen, um Langzeitarbeitslosigkeit und verfestigtem Leistungsbezug entgegenzuwirken.
- ▶ Verknüpfung von Maßnahmen hin zu Förderketten zur Steigerung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung – kombiniert mit einem entsprechenden Übergangmanagement kann damit der Einstieg in den 1. und 2. Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Verweildauer soll den individuellen Bedarfen entsprechen und ein Wechsel zwischen den Maßnahmen möglichst flexibel erfolgen können.
- ▶ Anstreben eines Anteils an Langzeitleistungsbeziehenden in aktivierenden Maßnahmen, der mindestens dem Anteil von Langzeitleistungsbeziehenden an den erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden entspricht.



- ▶ Aktivierung, Qualifizierung und Integration von Erziehenden im verfestigten Leistungsbezug (mindestens vier Jahre) mit Kindern,
 - bei denen das jüngste Kind im Grundschulalter ist, in Teilzeit
 - eine weiterführende Schule besucht, in Vollzeitund auch um Langzeitleistungsbezug bei Kindern über die Vorbild- bzw. Rollenfunktion der Erziehenden zu verhindern.
- ▶ Erhöhung der individuellen Eingliederungschancen von Langzeitleistungsbeziehenden durch Qualifizierung – zur Vorbereitung für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt, um die „Überbrückungszeit“ zu nutzen bis sich der Arbeitsmarkt erholt hat.
- ▶ Belegung von Arbeitsgelegenheiten vorrangig durch Single-Bedarfsgemeinschaften im Langzeitleistungsbezug – hier auch mit dem Aspekt der sozialen Teilhabe, um möglichen Isolierungstendenzen während der Corona-Pandemie und damit einhergehenden seelischen und psychischen Beeinträchtigungen entgegenzuwirken. Perspektivisch ist für das Jahr 2022 geplant, Arbeitsgelegenheiten für psychisch Erkrankte zu konzipieren.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Pandemiegeschehens ist voraussichtlich bis Ende März 2021 davon auszugehen, dass klassische Aktivierungsfelder wie z. B. Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II kaum belegt werden, da sie aufgrund der Wahrnehmung gesundheitlicher Risiken von den Teilnehmenden gemieden werden. Ab April 2021 ist in der Annahme eines abschwächenden Infektionsrisikos eine zunehmende Belegung von Arbeitsgelegenheiten zu erwarten. Hier sollte dann vorrangig die o. g. Zielgruppe der Single-Bedarfsgemeinschaften in den Blick genommen werden. Arbeitsgelegenheiten sind das wirkungsvollste Aktivierungsinstrument für sehr arbeitsmarktferne Klientel – dies belegen Erfahrungen im Rahmen der Klientelgewinnung zur Besetzung der Stellen nach § 16 i SGB II.

Bedarfsdeckende Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden werden durch das neu vorgelegte „Schlüssige Konzept zur Ermittlung angemessener Kosten der Unterkunft für das Gebiet der Stadt Mülheim an der Ruhr“ der InWIS Forschung & Beratung GmbH vom Juni 2020 beeinflusst, da sich eine neue Mietobergrenze ergeben hat, die nun seit dem 01.08.2020 zu berücksichtigen ist. Voraussichtlich werden auch mit Integration in Arbeit weniger Menschen aus dem Leistungsbezug fallen. Dies ist vom Jobcenter nicht beeinflussbar. Insbesondere im vorrangigen Bereich der Zielgruppe (Helfertätigkeiten) ist die Bedarfsdeckung und damit die Beendigung des Leistungsbezuges eher unwahrscheinlich.

III.2 Gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern verbessern

WELCHE HANDLUNGSBEDARFE SEHEN WIR?

Auffällig ist, dass nur ein Drittel der Integrationen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf die Gruppe der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entfallen; im Zeitraum von Oktober 2019 bis September 2020 35 %. In diesem Zeitraum sind insgesamt 2.439 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, selbständige Tätigkeit und Ausbildung zu verzeichnen; 1.575 Männer und 864 Frauen. Dabei liegt der Anteil der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gegenüber dem der männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten leicht höher (siehe Diagramm 3).

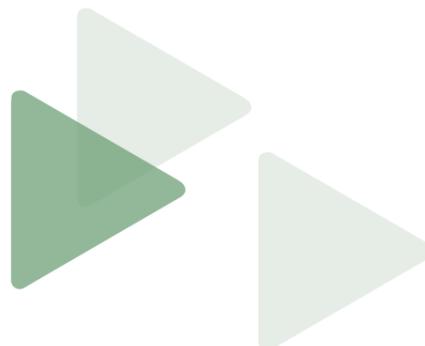
Ob die für 2020 geplanten Maßnahmen für eine gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern erfolgreich waren, kann pandemiebedingt insofern nicht gesichert beurteilt werden, da die veränderte Form der Umsetzung möglicherweise die angestrebte Zielerreichung bzw. erwarteten Wirkungen beeinflusste.

Die Berufswahlorientierung in vermeintlich frauenuntypischen Berufen gelingt allgemein zunehmend erfolgreich bei der Studienwahl, so dass der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen steigt. In der täglichen Beratungspraxis zeigt sich demgegenüber, dass sich die Berufswahlüberlegungen von Frauen bezogen auf Ausbildung und auf Erwerbstätigkeit, die über geringere Bildungsabschlüsse als die Hochschulzugangsberechtigung verfügen, eher an den ihnen bekannten frauentypischen tradierten Berufsbildern orientieren. So ist die medizinische Fachangestellte und die Kauffrau für Bürokommunikation bei den Schulabgängerinnen nach wie vor unter den TOP 10 der angestrebten Ausbildungsberufe.

Damit die Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf gelingt, müssen schon für die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen auch für Kinder U3 und Kinder im Grundschulalter ausreichend Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen und Kindern von SGB II-Empfängenden schon vor Arbeitsaufnahme zugänglich gemacht werden.

WAS WOLLEN WIR IN 2021 KONKRET ERREICHEN?

Wie schon in den Jahren zuvor bleibt es bezogen auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erklärtes Ziel, dass bedarfsdeckende Integrationen gesteigert werden, um den Leistungsbezug zu beenden. Hierzu ist es erforderlich, dass Frauen sich auch Berufsfelder erschließen, die ihnen eine existenzsichernde Beschäftigung ermöglichen.



Frauen sollen prozentual im Vergleich zu den männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten deutlich stärker in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden als bisher.

Insbesondere den Ausbildungsplatzsuchenden sollen (bezogen auf längerfristige nachhaltige Integrationen) entsprechend erweiterte Perspektiven bei der Ausbildungssuche aufgezeigt werden.

Es wird die Möglichkeit geprüft, ob mit dem Amt für Kinder, Jugend und Schule eine verbindliche Absprache getroffen werden kann, zuverlässig ein bestimmtes Kontingent an (Kita-)Betreuungsplätzen in Verbindung mit Arbeitsaufnahmen in Anspruch nehmen zu können. Dies soll durch die Möglichkeit eines „Einkaufs“ von Betreuungsplätzen über eine verlässliche Finanzierungszusage gem. § 16 a SGB II erfolgen, um dem Amt für Kinder, Jugend und Schule Planungssicherheit zu geben und das fiskalische Risiko zu minimieren.

Es wird eine eigene Stelle „Beauftragte für Chancengleich“ (BCA) mit mindestens einem halben Anteil einer Vollzeitstelle eingerichtet, die aller Voraussicht nach Anfang 2021 in das Ausschreibungsverfahren gehen wird. Mit der Implementierung der neuen BCA soll eine verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich der Notwendigkeit der Zuweisung in die entsprechenden Angebote, der angepassten Stellenakquise und bei der Planung von neuen Maßnahmen erfolgen. Mit daraus resultierenden Wirkungen ist erst nach Besetzung der Stelle zu rechnen.

WELCHE HANDLUNGSANSÄTZE/AKTIVITÄTEN HABEN WIR GEPLANT?

Die bestehende Vermittlungsmaßnahme nur für Frauen (An(n)A – Aktiv in Arbeit) hat sich bewährt und wird auch in 2021 fortgesetzt werden. Hier hat sich gezeigt, dass das Aufbrechen geschlechterspezifischer Berufswahlmuster gelingt, wenn Maßnahmenangebote sowohl den Rahmen als auch methodische Ansätze (beispielsweise genderneutrales Coaching, Reframing, Berücksichtigung von Resilienzfaktoren, Erleben von Selbstwirksamkeit) bieten, die es den Teilnehmerinnen ermöglichen, sich alternative Berufsfelder zu erschließen.

Auf Grund dieser Erfahrungen sollen die Vermittlungsmaßnahmen mit einer hohen Platzzahl so ausgeschrieben werden, dass sie einzelne zielgruppenspezifische Lose, hier zum Beispiel für die Vermittlung von Frauen erhalten.

Bezogen auf die Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf sollen verstärkt Teilzeitstellen für männliche und weibliche Bewerbende akquiriert werden (2. Person in der Bedarfsgemeinschaft).

Die Veranstaltungen im U25-Haus sollen verstärkt gendertypische Aspekte der Orientierung bei der Ausbildungssuche enthalten.

III.3 Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund integrieren

WELCHE HANDLUNGSBEDARFE SEHEN WIR?

Durch eine langfristige Stellenvakanz im Bereich Statistik und Controlling waren keine differenzierten Auswertungen zu den Integrationsfortschritten der Zielgruppe der Geflüchteten im SGB II möglich. Mit der Nachbesetzung dieser Stelle in 08/2020 und der geplanten Wiederbesetzung der zweiten Stelle „Integrationsfachkraft für Geflüchtete im SGB II“ wird die ursprünglich für 2020 vorgesehene Planung in 2021 aufgegriffen.

Ausgehend von dem „G.I.B. Kurzbericht 01/2019 – Analysen zum SGB II. Kundenstrukturen der NRW-Jobcenter. Eine Typisierung⁸ liegen Jobcenter, die wie Mülheim an der Ruhr dem sogenannten Cluster 5 zugeordnet werden, zwar bezogen auf die problematischen Zielgruppen bei den Geflüchteten im NRW-Durchschnitt, allerdings bei den U25-Jährigen im oberen Bereich. Insofern liegt ein Fokus auf den Geflüchteten U25, um sowohl einem verfestigten Langzeitleistungsbezug vorzubeugen als auch Voraussetzungen für möglichst nachhaltige Integrationen zu schaffen. Hier gelingt es bisher nicht durchgängig, nahtlose Förderketten im Spracherwerb und sofortige adäquate Anschlusslösungen sicherzustellen. Hinzu kommt die Herausforderung, Geflüchteten, die im Herkunftsland glaubhaft über ein hohes Bildungsniveau verfügt haben, dies hier aber nicht nachweisen können, den Zugang zu Ausbildung oder abschlussbezogener Qualifizierung zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Voraussetzung für eine zielführende Integration ist es, Sprachförderangebote bei Bedarf systematisch zu nutzen, Fähigkeiten und Kompetenzen frühzeitig zu erkennen, realistische Berufswege aufzuzeigen und passgenaue Qualifizierungen zu ermöglichen. Diese Qualifizierungsbedarfe und die Vielfältigkeit der Bildungsbiografien erfordern besondere Aufmerksamkeit und einen Beraterischen und vermittlerischen Ansatz, der Zeit in Anspruch nimmt. Dabei kommt der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an Aktiven im Rahmen der Umsetzung der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ eine besondere Bedeutung zu.



⁸ <https://www.gib.nrw.de/themen/monitoring-und-evaluation/SGB-2-umsetzung/analysen/g-i-b-kurzbericht-1-2019-kundenstrukturen-der-nrw-jobcenter-eine-typisierung-erschiene>

WAS WOLLEN WIR IN 2021 KONKRET ERREICHEN?

Ziel auf der Ebene der Leistungsberechtigten ist der Erwerb einer möglichst hohen Sprachkompetenz als Voraussetzung für die nachhaltige Vermittlung in Ausbildung.

Die Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ soll dazu beitragen, dass mehr Transferleistungsbeziehende im Alter von 18 bis 27 Jahren, insbesondere aus dem Rechtskreis des Asylbewerberleistungsgesetzes, ihren Lebensunterhalt selbständig bestreiten können. Möglichst vielen Menschen sollen unbürokratisch neue Integrationschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eröffnet werden. Dies ist über die Beantragung von Förderbausteinen möglich. In Mülheim an der Ruhr sind Unterstützungsmöglichkeiten über ein individuelles Coaching, einen Kurs für den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses mit integrierter Sprachförderung und Kurse zur Stärkung der Kompetenz „Lernen lernen“ sinnvoll.

WELCHE HANDLUNGSANSÄTZE/AKTIVITÄTEN HABEN WIR GEPLANT?

In 2021 soll ein Übergangs- und Absolventenmanagement bei Sprachkursen U 25 eingerichtet werden – alle Sprachkursteilnehmenden erhalten eine Anschlusslösung.

Hierzu sind folgende Aktivitäten geplant:

- ▶ Analyse der Anzahl, der persönlichen Möglichkeiten und der Sprachkursverläufe;
- ▶ Begleitung des Prozesses für Geflüchtete U 25 durch die „Integrationsfachkraft für Geflüchtete im SGB II U 25“.

Es wird eine Beobachtung und Begleitung der Sprachkursteilnehmenden U 25 eingerichtet, die zum Ziel haben, durchgängig eine nahtlose Förderkette von Sprachkursen und unmittelbaren Anschlusslösungen, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind, sicherzustellen. Dabei beziehen sich Beobachtung und Begleitung auf

- ▶ die operative Ebene im Casemanagement,
- ▶ die Schnittstelle zur Trägerschaft der Sprachkurse für Menschen unter 27 u. a. durch ein Beratungsangebot im Rahmen einer Sprechstunde bei den entsprechenden Sprachkursträgern bzw. -trägerinnen zu ausbildungs- und arbeitsmarktrelevanten Fragestellungen,
- ▶ das Bereitstellen von differenzierten nahtlosen Anschlusslösungen für die Zielgruppe.

Darüber hinaus soll ein kultursensibles Maßnahmenangebot für geflüchtete Frauen geschaffen werden, das sowohl ein Sprachtraining als auch eine Aktivierung für geflüchtete Frauen beinhaltet. Dieses Angebot soll so ausgerichtet sein, dass es auch Frauen mit Migrationshintergrund erreicht, die an den bisherigen kommunalen und arbeitsmarktlichen Angeboten nicht partizipieren konnten.

Im Rahmen der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“:

- ▶ Unterstützung geflüchteter Menschen im Alter zwischen 18 unter 27 Jahren bei der Integration in Ausbildung und Arbeit bereits vor dem Einmünden in den Bezug von SGB II-Leistungen.
- ▶ Eröffnung neuer Integrationschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
- ▶ Vermeidung von Hilfebezug.

III.4 Digitalisierung optimieren

WELCHE HANDLUNGSBEDARFE SEHEN WIR?

Die Digitalisierung der Verwaltung wird an zentraler Stelle außerhalb des Fachbereiches durch eine Projektgruppe „Team für Digitalisierung“ forciert.

Corona hat die Notwendigkeit zur Digitalisierung massiv vorangetrieben. Bereits bestehende Bedarfe wurden so noch offensichtlicher: Im Kundenkontakt ohne physische Anwesenheit sind Informationen beispielsweise zu Maßnahmenangeboten, zu Betrieben ohne visualisierte Darstellung insbesondere gegenüber Klientel, die sich nicht verhandlungssicher in deutscher Sprache verständigen kann, nicht adressatengerecht zu vermitteln. Betriebe haben sich zunehmend darauf eingestellt, dass erste Bewerbungsrunden online-basiert erfolgen.

Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hat E-Learning in Zeiten von Corona entscheidende Vorteile: Diesen digitalen Lernformen kommt in der Corona-Pandemie eine zentrale Bedeutung zu. Solange das Gebot des Abstandhaltens gilt, ist das gemeinsame Lernen vor Ort schwierig. Präsenzveranstaltungen mit mehreren Teilnehmenden sind mit Ansteckungsrisiken verbunden, die sich auch mit Vorkehrungsmaßnahmen wie z.B. größeren Sitzabständen nicht vollständig ausschließen lassen. Daher können entsprechende Maßnahmen und Seminare gegenwärtig kaum oder nur sehr begrenzt durchgeführt werden.

Demgegenüber bietet Online-Learning den Vorteil, dass für sich allein gelernt werden kann, ohne persönlichen Kontakt zu einem Trainer bzw. zu einer Trainerin oder zu anderen Kursteilnehmenden haben zu müssen. Dennoch können sich alle Beteiligten über Lernplattformen austauschen. Ein weiterer Vorteil: Das Lernen kann unabhängig von Ort und Zeit stattfinden. So können Kursteilnehmende beispielsweise im Homeoffice digital lernen und hierfür Zeiten nutzen, die etwa mit der Kinderbetreuung vereinbar sind. Technologiegestütztes Lernen ermöglicht einen globalen Bildungsmarkt. Besonders durch offene Bildungsangebote entstehen so neue Zugangsoptionen. Jedoch bedeutet dies leider nicht immer, dass auch mehr Bildungschancen für Menschen aus benachteiligten Regionen entstehen. Hier sind die Medienkompetenz und der Zugang zum Internet entscheidend.

WAS WOLLEN WIR IN 2021 KONKRET ERREICHEN?

Für das Jahr 2021 ist die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems geplant. Die Bewerbungsfrist im Zuge des Vergabeverfahrens ist bereits verstrichen, derzeit werden die eingegangenen Bewerbungen auf Eignung hin überprüft. Begleitet wird dieser Prozess durch den Berater Zöller & Partner GmbH, ein externes anbieter- und produktneutrales Organisations- und Technologieberatungsunternehmen. Januar 2021 soll die Auswahl verkündet, und so dann das weitere Vorgehen den Pilotämtern, hier partizipiert auch das Jobcenter, bekanntgegeben werden.



Für 2021 ist die Einführung des Onlineantrages zum Arbeitslosengeld II vorgesehen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der kostenfreien Nachnutzung über den IT-Dienstleister ekom21. Die technischen Möglichkeiten hierfür wurden bereits geschaffen, derzeit befindet sich der von der ekom21 übersandte Vertrag in der rechtlichen Prüfung. Eine finale Onlinestellung des Antrages durch ekom21 wird für 2021 avisiert.

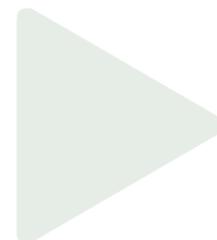
Im Rahmen veränderter Kundenkontakte wird die Möglichkeit geprüft, zukünftig Videokontakte nutzen zu können. Hier liegt die Herausforderung darin, den Leistungsberechtigten den adäquaten Umgang zu vermitteln und ihnen eine entsprechende Infrastruktur im Jobcenter (z.B. in der Eingangszone, im Bewerbungszentrum) zur Verfügung zu stellen. Sowohl bezogen auf die Mitarbeitenden als auch bezogen auf die Leistungsberechtigten müssten die technischen Voraussetzungen sowie die erforderliche Ausstattung mit Hardware geschaffen und die Mitarbeitenden in der Methode einer ressourcen- und zielorientierten Beratung über das Telefon und durch Videogespräche geschult werden.

Mittelfristiges Ziel ist es, auf eine verlässliche hybride Form im Kundenkontakt umzusteuern. Die hypothetischen Wirkungen liegen in einer höheren Flexibilität in der Kundenansprache, einer besseren Erreichbarkeit von Leistungsberechtigten, die Termine im Jobcenter nicht zuverlässig einhalten (können), einer höheren Flexibilität in der Organisation im Jobcenter mit mehreren Standorten und einer Reduzierung der Rüstzeiten von Mitarbeitenden.

Im Rahmen der Digitalisierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden Verdingungsunterlagen überarbeitet werden müssen, um die aktuellen Herausforderung annehmen zu können. Gleichzeitig ist der Frage nachzugehen, inwieweit die Klientel in der Lage ist, sich sicher „online“ zu präsentieren, damit Maßnahmen die gleiche Effektivität wie vor Corona erreichen. Es sind daher Maßnahmen zu konzipieren, die zunächst einmal die Fähigkeit herstellen, sich auf digitalen Plattformen sicher und ohne Hemmnisse zu bewegen.

WELCHE HANDLUNGSANSÄTZE/AKTIVITÄTEN HABEN WIR GEPLANT?

Durch das Jobcenter selbst angestoßen, soll Videotelefonie in den Arbeitsalltag implementiert werden. Da die derzeitige Telefonanlage weder für externe, noch für interne Videotelefonie ausgelegt ist, soll es für interne Videokonferenzen eine webbasierte Anwendung geben, während externe Videokonferenzen nachzeitigem Planungsstand auch weiterhin nur über bekannte Web-Anwendungen möglich sein werden. Auch in diesem Verfahren liegt die Federführung der Umsetzung nicht beim Jobcenter sondern beim hiesigen Amt für zentrale Dienste.



Ausschöpfung interner Potenziale

▶ Zielsteuerung trotz Corona

AUSGANGSLAGE

Das Jahr 2020 stellt die Wirtschaft, die Politik, das Jobcenter Mülheim an der Ruhr als Arbeitsmarktakteur und insbesondere die Menschen, die auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive sind, vor besondere Herausforderungen: Der derzeitige Wirtschaftseinbruch sorgt für Unsicherheiten. Der weitere Verlauf des Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehens unterliegt großen Unwägbarkeiten. Aber trotz oder gerade wegen der Unsicherheiten, sollen bewährte Planungsprozesse beibehalten und mit Zuversicht in die Zukunft und auf das kommende Jahr geblickt werden. Planung – insbesondere Zielplanung – ist gerade deshalb von noch größerer Relevanz als in den Vorjahren.

Gesetzliche Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende bleiben bestehen. Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu verringern und die Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Personen zu erhalten bzw. zu verbessern, heißt gerade in dieser Zeit: einzelfallbezogene Strategien und Perspektiven für Menschen zu entwickeln, um Langzeitleistungsbezug zu vermeiden – idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei allen Leistungsbeziehenden, auch und gerade bei den Personen, die krisenbedingt in den Leistungsbezug eingemündet sind. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat dies zu einem Schwerpunkt im Rahmen der SGB II-Steuerung im Jahr 2021 gemacht. Damit führt das Jobcenter Mülheim an der Ruhr Wesentliches aus 2020 im Jahr 2021 fort und folgt zugleich dem Fokus der SGB II-Steuerung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 2021: „Zielorientierung trotz Corona“.

Das bedeutet für das Jobcenter Mülheim an der Ruhr, sich an den Zielen, die mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW bezüglich der Integration in Erwerbstätigkeit vereinbart werden, messen zu wollen. Vor diesem Hintergrund sollen Handlungsbedarfe rechtzeitig erkennbar gemacht werden, um die Zielerreichung steuern zu können. Ein neues systematisiertes Leitfragensystem zur Analyse und Beurteilung von Werten zur Zielerreichung ist im 2. Halbjahr 2020 erstellt worden und seit September im Casemanagement in einer ersten Umsetzung. Bis Ende November waren zunächst zwei Durchläufe im neuen Prozess geplant, um Erfahrungswerte im Umgang und in der Umsetzung damit zu sammeln.

UNTERJÄHRIGER ZIELSTEUERUNGSPROZESS

Im Juni wurde mit der Gestaltung des unterjährigen Zielsteuerungsprozesses begonnen. Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr war damit den im August von der Organisationsberatungsfirma vorgestellten Zwischenergebnissen zur „Optimierung des Jobcenters Mülheim an der Ruhr“ voraus (siehe dazu auch die Ausführungen unter V. „Lokales Schwerpunktthema 2021: Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters“). Der begonnene Prozess wurde von der Organisationsberatungsfirma begrüßt und wird möglicherweise noch begleitet werden. Eine Rückkehr zum „Normalbetrieb“ unterstützt das Jobcenter in diesem Prozess.

Der Gestaltung des Zielsteuerungsprozesses liegen folgende Überlegungen zugrunde: Ein Leitfragensystem soll Teamleitungen und den darüber liegenden Leitungsebenen Hinweise zur Analyse und Bewertung geben, um eine Prognose zur Zielerreichung zu ermöglichen. Handlungsbedarfe sollen so unterjährig rechtzeitig sichtbar gemacht werden, um Steuerungsbedarf zu erkennen und wirkungsorientiert steuern zu können. Es wurde ein Fragenset definiert, das auf allen Ebenen genutzt werden kann. Außerdem wurde eine Aufmerksamkeitsrichtung im Sinne einer ressourcenorientierten und strukturierten Rahmung vorgegeben.

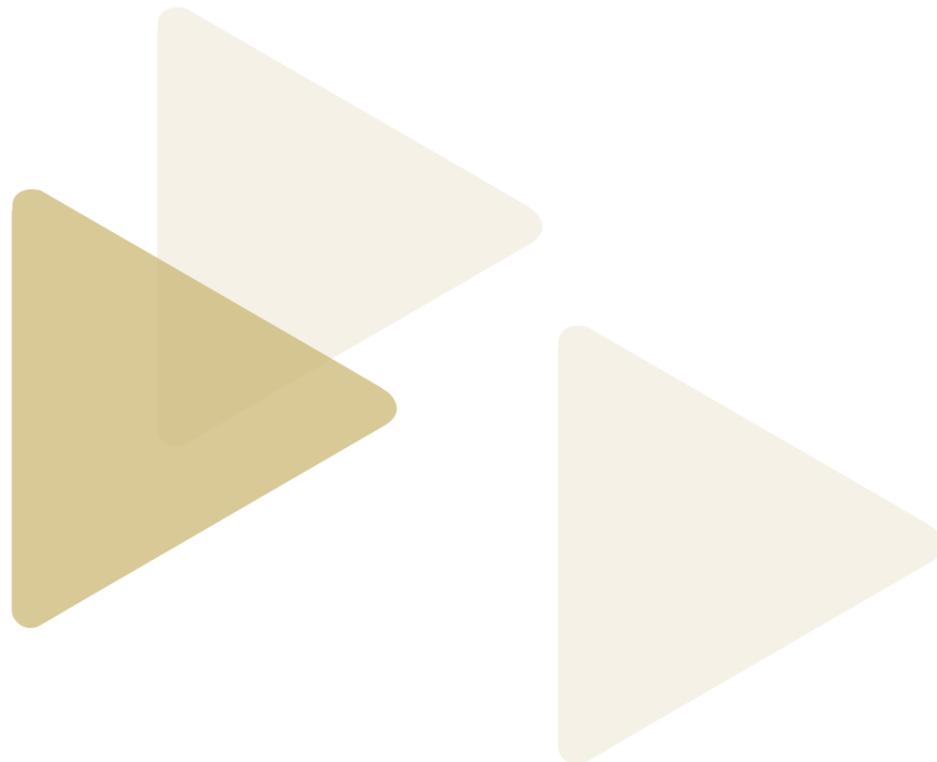
Zeitnah zur monatlichen Datenmeldung an die Bundesagentur für Arbeit, werden den Teamleitungen die Daten für den aktuellen Meldemonat mit dem Betrachtungsmonat (t-1) auf Basis der Daten aus XSozial zur Verfügung gestellt. Im Anschluss daran haben die Teamleitungen im Casemanagement in der Regel eine Woche lang Gelegenheit, in ihren Teams die Integrationszahlen unter Berücksichtigung der Leitfragen zu betrachten, zu reflektieren und Rückmeldungen zu dokumentieren. Die Ergebnisse und Erfahrungen werden in der darauffolgenden Kalenderwoche in Einzelgesprächen und in einer gemeinsamen Besprechung zwischen Teamleitungen und Bereichsleitung erörtert. In der Regel endet in der darauf folgenden Kalenderwoche der Durchlauf des Prozesses mit der Reflexion der Ergebnisse und Erfahrungen in der Leitungsbesprechung mit der Jobcenterleitung.



BETRACHTUNGSGRUNDLAGE

Für die Zielerreichung im Sinne dieses Prozesses werden Integrationen gezählt, die nach § 48 SGB II relevant sind für die Ermittlung der Kennzahl K2 – „Verbesserung der Integration in Erwerbsarbeit“ (Integrationsquote). Im Rahmen des Zielsteuerungsprozesses werden vorrangig folgende Werte betrachtet:

1. erreichter prozentualer Anteil vom Monatsziel im jeweiligen Betrachtungsmonat („monatlicher Zielerreichungsgrad“) – entspricht dem monatlichen Soll-Ist-Abgleich der Integrationen absolut in Prozent,
2. erreichter prozentualer Anteil vom Monatsziel kumuliert im jeweiligen Betrachtungsmonat („Jahresfortschritt“) – entspricht dem kumulierten monatlichen Soll-Ist-Abgleich der Integrationen absolut in Prozent,
3. Abweichungen dieser Werte nach oben und unten, die so gering ausfallen, dass sie akzeptiert sind („Akzeptanz-Korridor“),
4. Abweichungen dieser Werte nach oben und unten, die so groß ausfallen, dass eine „Abweichungsbetrachtung“ erforderlich wird.



LEITFRAGENSYSTEM

Das vorgelegte Leitfragensystem orientiert sich am „Leitfaden der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II für die dezentrale Zielplanung“ als gemeinsame Planungsgrundlage der jährlichen Zielsteuerung im SGB II des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, den Bundesländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit. Folgende Leitfragen wurden für den unterjährigen Zielsteuerungsprozess ausgewählt:

1. Wie groß ist der prozentuale Anteil an der Zielerreichung für die Analysegrundlagen „monatlicher Zielerreichungsgrad“ und „Jahresfortschritt“ im Betrachtungsmonat?
2. Bewertung der Datengrundlage
 - a. Liegt der Wert innerhalb des „Akzeptanz-Korridors“?
Dann gelten alle Prozent-Werte als akzeptiert und es bedarf keiner weiteren Analyse.
 - b. Liegt der Wert außerhalb des „Akzeptanz-Korridors“?
Dann sind im Rahmen der Abweichungsbetrachtung die Werte zu analysieren und zu bewerten.
3. Abweichungsbetrachtung
 - 3.1 Kundenstruktur:
 - ▶ Welche Schlussfolgerungen werden aus der Analyse des Bestandes an erwerbsfähige Leistungsberechtigten zur Zielerreichung gezogen?
 - ▶ Welche Betreuungsstrategien sind geplant?
 - ▶ Welche Eingliederungsstrategien sollen entwickelt werden?
 - 3.2 Konjunktur und Arbeitsmarktentwicklung:
 - ▶ Wie wirken sich die konjunkturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes auf den Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus?
 - ▶ Welche arbeitsmarktpolitischen Instrumente können zur Steuerung genutzt werden?
 - 3.3 Personalausstattung/Personalaufstellung:
 - ▶ Welche Auswirkung hat die Personalausstattung/Personalaufstellung auf die Zielerreichung?
4. Analyse der Zielerreichung
 - ▶ Welche Schlussfolgerungen werden aus den Ergebnissen im Betrachtungsmonat gezogen?
 - ▶ Wie verläuft die Entwicklung der Zielwerte und wohin geht der Trend?
 - ▶ Welche Ergebnisse werden bis Jahresende prognostiziert?

GEPLANTE WEITERENTWICKLUNG IN 2021

Wenn im März 2021 Dezemberwerte mit t-3 festgeschrieben sind, soll die Betrachtung der Zielerreichung für das Jahr 2020 gemeinsam von Team- und Bereichsleitung abgeschlossen werden. Im Anschluss daran wird der Prozess im Rahmen eines Monitorings auf Leitungsebene mit der Jobcenterleitung betrachtet werden. Dann soll das Leitfragensystem allen Leitungskräften vorgestellt werden. Bei Bedarf wird es Anpassungen oder auch Ausweitungen auf andere Bereiche geben, um für das Jahr 2021 gut aufgestellt zu sein.

Sobald im Jahr 2021 die Zielwerte auf Teamebene festgelegt sind, wird der in 2020 begonnene Prozess in einen Regelprozess übergehen, der voraussichtlich ab April 2021 beginnen wird.

Es obliegt den Teamleitungen dafür Sorge zu tragen, dass die mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW vereinbarten Ziele erreicht werden, und den Mitarbeitenden Wege zur Zielerreichung aufzuzeigen und zu öffnen. Nach dem Leitsatz „Jeder hat die Lösung seiner Probleme im Kopf“ gilt es, Leitung auf allen Ebenen in die Lage zu versetzen, Entscheidungen fundiert treffen zu können.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie werden den Teamleitungen Flexibilität (Anpassungsfähigkeit an veränderte Umstände) und Agilität (Beweglichkeit) im Einsatz der Mitarbeitenden ermöglicht, um so ihr Team zur Zielerreichung strategisch individuell einsetzen und steuern zu können. So ist z. B. denkbar, die klassische Aufteilung nach Sachgebieten aufzuweichen und Mitarbeitende mit unterschiedlichen Schwerpunkten einzusetzen. Mitarbeitende, die aktuell physischen Kundenkontakt vermeiden, können z. B. vermehrt Daten- oder Dokumentenpflege für „das Team“ vornehmen oder unbesetzte Sachgebiete in einer abgestimmten Aktion vorrangig nach arbeitsmarktnahen Leistungsempfängenden durchsuchen, die zeitnah an den Akquise- und Vermittlungsservice überwiesen werden, während andere Mitarbeitende Gespräche mit physischer Anwesenheit über das eigene Sachgebiet hinaus für „das Team“ führen.

Das Erreichen der Zielwerte setzt sich nicht mehr „nur“ aus den Einzelergebnissen der Mitarbeitenden zusammen, sondern entsteht durch ein Zusammenwirken aller und Übernahme von Verantwortung durch alle Mitarbeitenden. Dies gilt innerhalb der Teams genauso wie darüber hinaus. Ist es einem Team nicht möglich mit eigenen Ressourcen das gesetzte Ziel zu erreichen, kann das Gesamtergebnis durch die Unterstützung eines anderen Teams oder anderer Teams erreicht werden (z. B. Ergebnisse über die eigenen vorgegebenen Teamwerte hinaus erreichen, personelle Unterstützung anbieten, „kollegiale Beratung“ auf Teamleiter-ebene zum Einsatz von Mitarbeitenden oder zur Strategieentwicklung etc.). Der Austausch über bewährte Verfahren und Strategien – auch im Sinne eines zielführenden Einsatzes von Mitarbeitenden – soll zwischen den Teams gestärkt werden, so dass Kooperation zur Erreichung des Gesamtziels beiträgt.

Der Erwartungshaltung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW im Rahmen der Zielplanung 2021 entsprechend sollen die Aktivierungs- und die Integrationsquote von Langzeitleistungsbeziehenden beobachtet werden. Vor diesem Hintergrund wird der Zielsteuerungsprozess um diese Kennzahlen in 2021 erweitert werden.

Lokales Schwerpunktthema 2021

▶ Aufstellung eines zukunftsfähigen Jobcenters

AUSGANGSLAGE

Die Stadt Mülheim an der Ruhr hat im Rahmen der dritten Stufe des Stärkungspaktes über die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen eine Organisationsuntersuchung des Jobcenters an externe Sachverständige vergeben. Die Organisationsberatungsfirma ist seit zehn Jahren in der Beratung von kommunalen Jobcentern tätig und hat im Jahr 2020 das Jobcenter Mülheim an der Ruhr sowohl gutachterlich als auch konzeptionell in Workshops vor Ort untersucht.

Die Organisationsuntersuchung sollte sicherstellen, dass das Jobcenter zukunftsfähig aufgestellt ist – das heißt nicht zuletzt die Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Ziel des Vorhabens war es, die Ursachen für die verbesserten, aber immer noch nicht zufriedenstellenden Integrationsergebnissen zu untersuchen. Dazu gehörte, die Kernprozesse zu analysieren, Optimierungspotenziale unter Beachtung der Möglichkeiten der Digitalisierung aufzuzeigen und Umsetzungsvorschläge zu unterbreiten, die mit konkreten Maßnahmen unterlegt sind. Im Ergebnis sollte eine Struktur vorgeschlagen werden, die ermöglicht, dass das Jobcenter an den vier Standorten effektiv und effizient arbeitet – die Form dieser Arbeit war Teil der Untersuchung.

Die Untersuchung sollte ergebnisoffen verlaufen und unterteilte sich in die Aufgabenbereiche Personal- und Organisationsuntersuchung, Prozessanalyse samt Optimierungsvorschlägen insbesondere für die Bereiche Vermittlung, Fallmanagement und Beratung von Betrieben, Analyse der Schnittstellen innerhalb des Jobcenters aber auch zu anderen Fachbereichen der Verwaltung. Ergänzend dazu sollte die Organisationsberatungsfirma die Aufbauorganisation des Jobcenters gutachterlich überprüfen und eine Bewertung unterschiedlicher Organisationsmodelle hinsichtlich der Chancen und Risiken für eine gute Aufgabenwahrnehmung im SGB II vornehmen.

Die Mitarbeitenden und Führungskräfte sollten bestmöglich in den Optimierungs- und Veränderungsprozess einbezogen werden. Daher hatten seit Mai 2020 viele Mitarbeitende der operativen Ebene an der Ist-Erhebung der Organisationsuntersuchung in Interviews, Gesprächen während der teilnehmenden Beobachtung oder auch in Prozess-Workshops mitgewirkt. Die Führungskräfte arbeiteten fast wöchentlich im Projektkontext der Organisationsuntersuchung an den Soll-Konzepten (Führung und Steuerung, Finanzen/Personal, Schnittstellen und Ablauforganisation). So sollten zunächst einige Richtungsentscheidungen getroffen werden und das Jobcenter auch während der Organisationsuntersuchung arbeitsfähig bleiben.

ERGEBNISSE UND HANDLUNGSBEDARFE

Die Organisationsuntersuchung wurde von März bis Oktober 2020 durchgeführt. Es wurden hierbei Ursachen für die inzwischen zwar verbesserten, aber nach wie vor noch nicht zufriedenstellenden Integrationsergebnisse untersucht und die maßgeblichen Einflussfaktoren identifiziert. Betrachtet wurden auch die Abläufe in der Zugangssteuerung, in der Arbeitsvermittlung, des Fallmanagements sowie weitere Prozesse von Maßnahmenplanung, -abwicklung und -controlling. Weiterhin wurden die Schnittstellen zwischen den Bereichen Fallmanagement und Leistungsgewährung überprüft. Steuerungsanreize, Aufbaustrukturen sowie die IT-Ausstattung, die Einfluss auf die Effizienz des Jobcenters sowie die Vermittlungsarbeit haben, wurden ebenfalls mit einbezogen.

Im August 2020 hatte der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales einen Zwischenbericht vor allem mit dem Schwerpunkt „Qualität und Leistungsfähigkeit des JC“ erhalten. Da die Leistungsfähigkeit eines Jobcenters nicht pauschal betrachtet werden kann, sondern die äußeren Rahmenbedingungen der jeweiligen Kommune berücksichtigt werden müssen, wurden als Vergleichsmaßstab für das Jobcenter Mülheim neben dem bundesweiten so genannten „Vergleichstyp III c“ auch solche Jobcenter herangezogen, die vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) als „Nächste Nachbarn“ zugeordnet wurden und dem Jobcenter Mülheim an der Ruhr ähnlich sind: die von den Städten und der Bundesagentur für Arbeit gemeinschaftlich getragenen sogenannten „gemeinsamen Einrichtungen“ Oberhausen, Bottrop, Krefeld und Bochum sowie das kommunale Jobcenter Kreis Recklinghausen. Der Vergleich mit diesen Einrichtungen zeigte für das Jobcenter Mülheim an der Ruhr kontinuierlich sich verbessernde Zahlen bei Hilfebedarf und Integrationsquote sowie eine niedrige Widerspruchsquote bei ganz leicht erhöhter Stattgabequote. Diese Zahlen sprachen aus Gutachtersicht neben einer guten Leistungssachbearbeitung vor allem für eine gute Kommunikation mit den Kunden in Leistungsfragen. Allerdings sieht die Organisationsberatungsfirma einen großen Entwicklungsbedarf bei der Auslastung des Stellenplans. Wegen der geringen Personalausstattung gibt es im Jobcenter einen hohen Betreuungsschlüssel.

Die Organisationsuntersuchung zeigt insgesamt, dass es sowohl bei den Rahmenbedingungen im Jobcenter, als auch bei fachlichen und steuerungsrelevanten Themen Entwicklungspotenziale gibt und das Potenzial des Jobcenters noch nicht voll ausgeschöpft ist. Es wurden gutachterliche Handlungsempfehlungen für die Bereiche Aufbauorganisation, Ablauforganisation, Führung und Steuerung, Personal und Finanzen, Organisationskultur und Projektorganisation erarbeitet. Diese sollen vor allem die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen für die Aufgabenwahrnehmung verbessern und dafür sorgen, das Leistungspotenzial des Jobcenters noch besser ausschöpfen zu können. Denn obwohl das Jobcenter auch im Vergleich zu ähnlichen Jobcentern angemessen gute Ergebnisse erzielt hat, so ist dies zum Teil nur unter großen Kraftanstrengungen sowie widrigen und langfristig nicht nachhaltigen Rahmenbedingungen erfolgt.

Mit Hilfe vieler ablauf- und aufbauorganisatorischen Maßnahmen und dem Einsatz eines spezialisierten Maßnahmencontrollings inklusive Einführung leistungsbezogener Kennzahlen sowie Umsetzung einheitlicher und stärker auf den Bedarf eines Jobcenters abgestimmter Prozesse und Richtlinien soll eine Verringerung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften erreicht werden.

In der nun anstehenden Umsetzungsphase muss es deswegen Ziel sein, die Ideen und Chancen, die die Organisationsuntersuchung aufzeigt, konsequent zu ergreifen und abzuwickeln. Hierfür ist ein Zeitraum von 2 Jahren vorgesehen. Wie auch gutachterlich empfohlen, wurde inzwischen eine Projektleitung eingesetzt, um die umfassenden Re-Organisationsaufgaben zu koordinieren. Insgesamt liegen 49 Handlungsempfehlungen der gutachtenden Person vor. Einige wurden bereits im Untersuchungszeitraum bearbeitet, andere sind angestoßen und müssen abgeschlossen werden, ein großer Teil muss aber erst angegangen werden.

Die zentrale Handlungsempfehlung der gutachtenden Person ist, das Jobcenter als Abteilung aus dem Sozialamt herauszulösen und in ein eigenständiges Amt zu überführen. Dies soll der Stärkung der Steuerung dienen, damit alle Potenziale der eigenständigen Aufgabenerfüllung des SGB II der Stadt Mülheim an der Ruhr als zugelassener kommunaler Träger genutzt werden können.

Im Rahmen des Zielvereinbarungsgesprächs mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW im Dezember 2020 wurden die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung und das weitere Vorgehen erörtert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW befürwortete die bisherige und auch künftig vorgesehene systematische Vorgehensweise und sah insbesondere in dem begonnenen Zielsteuerungs-Prozess und in den im Planungsdokument niedergelegten Zielerwartungen eine gute und systematische Ergänzung zur parallel gelaufenen gutachterlichen Untersuchung.

AKTIVITÄTEN 2021

Weiterarbeit mit den Bewertungen und Empfehlungen des Maßnahmenplans aus der gutachterlichen Bewertung der Organisationsberatungsfirma für die weitere Organisationsentwicklung, u. a.:

- ▶ Anpassung und Optimierung von Geschäftsprozessen im Rahmen der Ablauforganisation durch
 - die Aktualisierung von Fachkonzepten – insbesondere des Fachkonzepts der Sozialraumorientierung: Erweiterung der Kundenkategorien um Förderziele als weiteres strukturierendes Element im Rahmen der Fallsteuerung, einschließlich aller
 - Anpassungen der damit einhergehenden Änderungen für Kern- und Stützprozesse und ihrer Instrumente, den Standards zur Kontaktdichte und
 - damit verbunden die Einführung eines neuen Kundenkontaktdichtekonzeptes sowie
 - die Konkretisierung der Konzepte zu Soll-Prozessen.
- ▶ Schaffung eines kompakten Systems zur Anleitung, Sicherstellung und Überprüfung der fachlichen Qualität in den operativen Einheiten durch Erstellung und Einführung eines Konzepts zur fachlichen Führung und Anleitung (Fachaufsichtskonzept) für alle Bereiche des Jobcenters.
- ▶ Schaffung von Stellen und Akquisition von Personal im Rahmen einer Erhöhung der Stellenauslastung von 85 auf 100 %.
- ▶ Umsetzung der Veränderungen in der Aufbauorganisation als zentrale Handlungsempfehlung der gutachtenden Person, das Jobcenter als Abteilung aus dem Sozialamt herauszulösen und in ein eigenständiges Amt zu überführen.
- ▶ Kommunikation innerhalb und außerhalb der Organisation zu den geplanten Organisationsveränderungen.

Budget

▶ Budgetplanung 2021

VI.1 Gesamtübersicht über die Budgetplanung 2021

Für den Eingliederungstitel (EGT) entfällt auf die Stadt Mülheim an der Ruhr im Jahr 2021 eine Summe von 19.145.160 Euro. Darin enthalten sind auch die Mittel für die Finanzierung der Förderung von öffentlich geförderten Beschäftigungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes.

Im Verwaltungstitel (VT) entfallen auf die Stadt Mülheim an der Ruhr 18.610.087 Euro.

Die Mittel werden grundsätzlich nach der Zahl der Leistungsberechtigten bzw. der Bedarfsgemeinschaften vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales auf der Grundlage des Haushaltsentwurfs der Bundesregierung verteilt. Bei den Eingliederungsmitteln fließen auch die Grundsicherungsquote („Problemdruckindikator“) und die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden („Strukturindikator“) ein.

Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr geht für das Jahr 2021 von einem Budget von Eingliederungs- und Verwaltungsmitteln in Höhe von insgesamt 37.755.247 Euro aus. Eine Übersicht dazu bietet Tabelle 4.

Tabelle 4: Höhe der Einzel- und des Gesamtbudgets 2021

LEISTUNGEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	
Verteilung der Mittel mit ...	in Euro
... Problemdruckindikator	10.011.712
... Strukturindikator	9.133.448
Summe	19.145.160
Eingliederungsmittel des Vorjahres	19.024.164
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	0,63
Mittel für Verwaltungskosten zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende	
Verteilung der Mittel mit ...	
... Maximalwertmethode	18.610.087
Summe	18.610.087
Verwaltungsmittel des Vorjahres	18.196.368
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	2,2
Gesamtbudget in Euro	37.755.247

Ein Wort

▶ zum Schluss ...

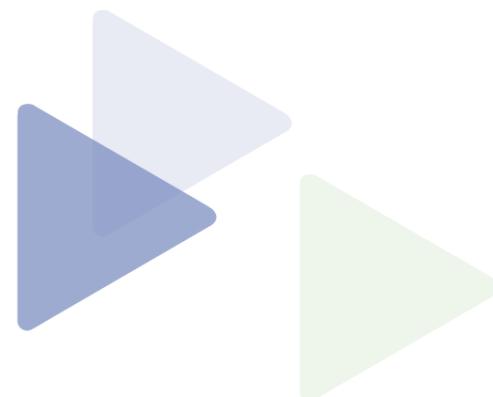
Das Jahr 2020 stellte die Wirtschaft, die Politik, die Sozial- und Netzwerkpartnerschaften als Handelnde auf dem Arbeitsmarkt, uns als Jobcenter und insbesondere die Menschen, die auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive sind, vor besondere Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund blicken wir mit dem vorliegenden Arbeitsmarktprogramm auf das Jahr 2021:

Wir kennen unsere Möglichkeiten!

Durch die Aufstellung als eigenes Amt steht das Jobcenter Mülheim an der Ruhr im Jahr 2021 vor einer seiner bisher größten organisatorischen Herausforderungen seit der Einführung des SGB II. Gleichzeitig kennen wir die Möglichkeiten und Chancen, die sich dadurch eröffnen: alle Potenziale der eigenständige Aufgabenerfüllung des SGB II können so genutzt werden, um als eigenständiger und kompetenter Partner zum und am Arbeitsmarkt sichtbar zu sein – stark, sozial, vor Ort.

Bewährtes führen wir weiter!

Die Eigenverantwortung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die der Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, soll gestärkt werden und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt, unabhängig von der Grundsicherung, aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sollen bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützt werden. Alle Wege führen in Arbeit – direkt oder über Umwege. Um das zu ermöglichen, arbeitet das Jobcenter Mülheim an der Ruhr nach dem Fachkonzept der Sozialraumorientierung. Mitarbeitende schaffen Arrangements, in denen Menschen in schwierigen Lebensverhältnissen unter gezielter und sorgfältig angesetzter, professioneller und freiwilliger/ehrenamtlicher Unterstützung möglichst aus eigener Kraft „ihr Leben“ leben können.



Wir schätzen, was wir haben!

Die wichtigste Ressource in unserem Jobcenter sind unsere Mitarbeitenden. Vielen Dank für Ihren bemerkenswerten Einsatz, Ihre außerordentliche Belastbarkeit und Ihre Anpassungsfähigkeit, Ihre kontinuierliche Beteiligung, und Ihre Bereitschaft, Aufgaben auch außerhalb des eigenen Fachbereichs zu übernehmen. Bereits in 2020 haben Sie gezeigt, dass sich das Erreichen unserer Ziele nicht „nur“ aus den Einzelergebnissen von Mitarbeitenden zusammensetzt, sondern durch ein Zusammenwirken und der Übernahme von Verantwortung durch alle Mitarbeitenden entsteht.

Der weitere Verlauf des Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehens unterliegt großen Unwägbarkeiten. Aber trotz oder gerade wegen der Unsicherheiten: Lassen Sie uns Bewährtes weiterführen und die Möglichkeiten nutzen, die sich uns bieten. So können wir uns an den gesetzten Zielen messen und mit Zuversicht auf das Jahr 2021 blicken.

Vielen Dank!

Thomas Konietzka
Leitung Sozialamt und Jobcenter Mülheim an der Ruhr



Impressum

Herausgegeben durch

Stadt Mülheim an der Ruhr
Jobcenter Mülheim an der Ruhr

Anschrift: Stadt Mülheim an der Ruhr
– Jobcenter Mülheim an der Ruhr –
Eppinghofer Straße 50
45468 Mülheim an der Ruhr

Kontakt

Thomas Konietzka
Telefon: 0208 / 455 50 01
Telefax: 0208 / 455 58 50 01
E-Mail: Thomas.Konietzka@muelheim-ruhr.de

jobcenter.muelheim-ruhr.de

Fotos

Walter Schernstein (S. 5)

Druck

Stadtdruckerei Mülheim an der Ruhr

