

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2024

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMP)

2024

1. Einführung.....	3
2. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget.....	4
2.1. Die Entwicklung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt	4
2.2. Ziele und Budget.....	8
2.3. Kund*innenstruktur	11
3. Eingliederungsbudget – geplante Maßnahmen	15
4. Operative Schwerpunkte	16
4.1. Flucht und Migration.....	18
4.2. Interne Prozesse	19
5. Akteur*innenlandschaft.....	20
6. Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung	20
7. Ausblick.....	21

1. Einführung

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill (KJC) erstellt jährlich ein Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm. Damit verbinden wir folgende Ziele:

- Wir informieren unsere Auftraggeber – Bund, Land Hessen und Lahn-Dill-Kreis – über Ziele, Rahmenbedingungen, Aktivitäten und Schwerpunkte unserer Arbeit,
- wir stellen für unsere Partner*innen in der Region Transparenz über unsere Maßnahmen und unser Vorgehen her und
- wir stellen unseren Mitarbeitenden Kernpunkte unserer strategischen Ausrichtung für das laufende Jahr vor.

Das Jahr 2023 war insbesondere durch den weiterhin hohen Zugang der geflüchteten Menschen aus der Ukraine und aus Drittstaaten sowie einer Abschwächung der Wirtschaft geprägt. Da unter anderem Fragestellungen rund um die Thematik Spracherwerb und Sicherung der Kinderbetreuung bei den Geflüchteten im Fokus standen, vor allem im Herbst 2023 im Vergleich zu Herbst 2022 weniger vakante Stellen zur Verfügung standen, ist davon auszugehen, dass die ambitionierten Ziele für das Jahr 2023 nicht erreicht werden können.

Ebenfalls negativ wirkte sich die Reduzierung der Mittel im EGT aus, die erforderten, dass die Platzzahl in zahlreichen Angeboten reduziert werden musste. Vorausgegangen war eine Prüfung aller Angebote hinsichtlich der Notwendigkeit für unsere Kund*innen sowie deren Auslastung und damit verbundenem Einsparpotenzial.

Im kommenden Jahr 2024 steht für unser Jobcenter das Einspielen angepasster Prozesse, die sich durch die umfassende Anpassung der Ablauforganisation zum 01.01.2024 ergeben, im Fokus. Zudem gilt es vor allem die Neuerungen, die sich durch die Einführung des Bürgergeldes ergeben haben und damit ebenfalls bewährte Prozesse verändert haben, in den Blick zu nehmen und weiter zu etablieren. Dazu gehört v. a. der Prozess rund um den Kooperationsplan mit unseren Kund*innen. Auch die BMAS-Initiative zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten („Job-Turbo“) wird in den Regelbetrieb implementiert werden müssen, um die gewohnt gute Beratung weiterhin anbieten zu können. Unser derzeitiges Konzept versteht die Mitarbeitenden als Expert*innen und überlässt diesen (mit entsprechender Rahmensetzung durch gesetzliche Anforderungen) die Entscheidung hinsichtlich des Turnus für Beratungsgespräche. Durch die BMAS-Initiative zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten muss eine Anpassung unseres Kund*innenkontaktdichtekonzepts geprüft werden.

Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist die geplante Einführung der Kindergrundsicherung zum 01.01.2025. Es ist davon auszugehen, dass auch dies Auswirkungen auf unsere Organisation haben wird, die derzeit noch nicht absehbar sind.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm informiert über die geschäftspolitischen Ziele und die konkreten strategischen und operativen Vorgehensweisen im Jahr 2024.

2. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget

2.1. Die Entwicklung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Durch das Controlling des KJC wird, im Rahmen der Vorbereitung zur Zielvereinbarung 2024, mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) eine ausführliche Arbeitsmarktanalyse vorgenommen. Inhaltlich werden konkret beschrieben:

- eine Analyse und Prognose der Entwicklung des Arbeitsmarktes
- eine Analyse und Prognose der Entwicklung der Kund*innenstruktur
- die Ziele und Strategien des KJC in Bezug auf die arbeitsmarktpolitischen Instrumente
- die organisatorischen und prozessualen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Leistungen und Ergebnisse

Folgende wesentliche Erkenntnisse ergeben sich daraus:

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, begonnene Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigungsquoten

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich im Monat Dezember 2022 gegenüber dem Vorjahresmonat im Lahn-Dill-Kreis um genau 1 % auf einen Gesamtwert von 98.236 Beschäftigten erhöht. Das Wachstum fiel damit im Vorjahresvergleich schwächer aus (Steigerung von 2020 auf 2021: 2,4%). In Hessen war der prozentuale Anstieg mit 1,4 % auf einen absoluten Wert von 2.737.045 etwas höher als auf Kreisebene, jedoch im Vorjahresvergleich ebenfalls niedriger.
- Betrachtet man die Veränderung der Beschäftigung auf Geschlechterebene, so ist diese auf Kreisebene identisch (Männer und Frauen je 1%), auf Landesebene fällt die der Frauen leicht positiver aus (Frauen: 1,4%, Männer 1,3%).
- Die Veränderung der Beschäftigung bei Teilzeitarbeit fällt im Lahn-Dill-Kreis mit 0,6 % Steigerung deutlich geringer aus, wie auf Landesebene mit 1,9 %. Für Vollzeitstellen zeigt sich ein identischer Anstieg im Vergleich zum Vorjahresmonat von 1,2 % sowohl für Hessen, als auch für den Lahn-Dill-Kreis.
- Für das Jahr 2022 ist im Vergleich zu 2021 insgesamt eine Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowohl auf Landesebene, als auch auf Kreisebene zu beobachten. Diese Steigerung fällt jedoch geringer als die Steigerung des Vorjahres (Steigerung von 2020 auf 2021) aus. Dies dürfte durch pandemiebedingte Nachholeffekte zu erklären sein – viele Stellen, die pandemiebedingt weggefallen waren, konnten im Vorjahreszeitraum wieder besetzt werden und daher hat sich das Wachstum etwas eingebremst.
- Auffällig ist, dass das Wachstum auf Kreisebene etwas geringer ausfällt als auf Landesebene, wo hingegen dies in der Vorjahresbetrachtung noch genau umgekehrt war - insbesondere bei der Beschäftigung von weiblichen Erwerbstätigen.
- Die Beschäftigungsquote im Lahn-Dill-Kreis (Datenstand: Mai 2023) liegt mit 61,2 % für das Jahr 2022 auf einem etwas geringeren Niveau als in Hessen (61,7 %). Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt im Lahn-Dill-Kreis mit 55,7 % unter dem Wert

von Hessen mit 57,7 %. Insgesamt bewegen wir uns in Hessen weiterhin am unteren Rand bei der Beschäftigungsquote der Frauen.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Lahn-Dill-Kreis

- Im Lahn-Dill-Kreis ist traditionell das produzierende Gewerbe von besonderer Bedeutung: 39,3 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind im Dezember 2022 im produzierenden Bereich angesiedelt, während hessenweit der Anteil bei nur 22,7 % liegt. Dabei dominiert im produzierenden Bereich die "Qualitätsorientierung" mit vielen Hidden Champions, somit Arbeit für Fachkräfte und Expert*innen. Die Beschäftigungsstatistik bildet den hohen Anteil der Zeitarbeit in diesem Segment nicht ab, es ist daher von einer noch größeren Bedeutung auszugehen.
- Daraus ergibt sich eine geringere Relevanz des Dienstleistungssektors im Lahn-Dill-Kreis (60,5 %) als in Hessen (77 %) - damit verbunden sind schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernete oder weniger qualifizierte Arbeitsuchende. Die nachfolgende Aufstellung zeigt, wie stark sich der Arbeitsmarkt im Lahn-Dill-Kreis von dem des zuständigen Arbeitsagenturbezirks Limburg-Wetzlar (Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill) unterscheidet:

Region	Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich
Lahn-Dill-Kreis	0,3 %	39,3 %	60,5 %
AA Limburg - Wetzlar	0,3 %	36,0 %	63,7 %
Hessen	0,3 %	22,7 %	77,0 %
5 nächste Nachbarn			
Gießen	0,3 %	24,1 %	75,6 %
Herford	0,4 %	39,6 %	60,0 %
Minden-Lübbecke	0,5 %	34,4 %	65,2 %
Oberbergischer Kreis	0,4 %	39,7 %	59,9 %
Neuwied	0,5 %	37,2 %	62,3 %

Trotz der aktuell weiter unsicheren konjunkturellen Situation prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in diesem Jahr in seinen Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2023/2024 für das kommende Jahr auf Bundesebene erneut ein leichtes Beschäftigungsplus von 0,4 % im Vergleich zum Jahr 2023. Gleichzeitig wird bundesweit für 2024 ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 2,1 % auf 2,66 Millionen prognostiziert.

Das IAB konstatiert in seinem Kurzbericht 18/2023, dass sich die konjunkturelle Schwächephase in Deutschland verfestigt habe. Nach wie vor trübten eine Reihe von sich gegenseitig bedingenden Krisenfaktoren die konjunkturelle Entwicklung ein; etwa die inflationsbedingte Konsumzurückhaltung, eine schwächelnde Auslandsnachfrage oder auch die zinsbedingte Investitionszurückhaltung. Für 2023 erwartet das IAB daher einen Rückgang des Bruttoinlandprodukts um - 0,6 %, während für 2024 wieder ein leichtes Wachstum in Höhe von 0,4 Prozentpunkten zu erwarten sei.

Dennoch kommt das IAB, wie auch im letzten Jahr, weiter zur Einschätzung, dass der Arbeitsmarkt sich seit der Wirtschaftskrise 2009 von der Konjunktur teilweise entkoppelt

habe und durch die aktuellen wirtschaftlichen Belastungen zwar gedämpft werde, sich aber dennoch verhältnismäßig stabil halte. Für 2023 erwartet das IAB einen Anstieg der Erwerbstätigen um 310.000 Personen im Vergleich zum Vorjahr. Für 2024 prognostiziert das Forschungsinstitut immerhin noch einen Anstieg der Erwerbstätigen um 160.000 Personen. Die Zahl der Arbeitslosen werde im Jahr 2023 um 190.000 Personen steigen und schließlich in 2024 um weitere 60.000 Personen ansteigen. Den Anstieg der Arbeitslosen führt das IAB auf den Migrationseffekt, durch ukrainische Geflüchtete, zurück. Darüber hinaus ist im kommenden Jahr im SGB II-Bereich, aufgrund verringerter Finanzmittel, mit einem geringeren Einsatz von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu rechnen, was zu einer Erhöhung der statistischen Arbeitslosenzahl beitragen wird. Teilnehmende dieser Maßnahmen zählen statistisch nicht zur Gruppe der Arbeitslosen.

Was die Branchen und Wirtschaftszweige angeht, seien die erwarteten zusätzlichen Stellen hauptsächlich in den Bereichen Öffentliche Dienstleister, Gesundheit und Erziehung verortet. Auch im Bereich Information und Kommunikation seien noch hohe Wachstumspotentiale in 2024 vorhanden.

Das für den Lahn-Dill-Kreis so bedeutsame produzierende Gewerbe stehe laut IAB in der ersten Hälfte des kommenden Jahres jedoch einer Stagnation der Anzahl der Beschäftigten gegenüber, während im zweiten Halbjahr ein leichter Wachstum zu erwarten sei. Im Bausektor sei gar mit einem deutlichen Rückgang der Beschäftigten zu rechnen.

Das IAB prognostiziert zudem, dass der moderate Aufschwung für 2024 am ehesten im SGB III-Bereich sichtbar werden wird, da die SGB III-Arbeitslosen grundsätzlich marktnäher seien und flexibler auf Konjunkturschwankungen reagieren könnten. Insbesondere aufgrund „qualifikatorischer Mismatches“ wirkten sich verfestigte, konjunkturelle Schwächephase, insbesondere im Bereich des SGB II, deutlich und langfristig aus. „Individuelle Betreuung, Vermittlung und Qualifizierung“ seien laut IAB insbesondere im SGB II von elementarer Bedeutung, um das vorhandene Potential an Erwerbspersonen ausschöpfen zu können.

Aus der aktuellen Konjunkturumfrage der Hessischen Industrie- und Handelskammern vom Frühsommer 2023 geht hervor, dass die Stimmung in der heimischen Wirtschaft insgesamt wieder angestiegen ist: Erstmals seit Beginn des Ukraine-Krieges konnte der Klimaindex die „magische Marke“ von 100 Punkten übertreffen und liegt im Frühsommer bei 105. Die Gesamtskala bewegt sich zwischen 0 Punkten (sehr schlecht) und 200 Punkten (sehr gut), wobei die 100-Punkte-Marke dabei die Schwelle zwischen eher positiver, bzw. eher negativer Erwartung markiert. Energie- und Rohstoffpreise, sowie der Fachkräftemangel werden dabei von den befragten Unternehmen als größte Risikofaktoren benannt.

Die Stimmungslage in der Industrie hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt verbessert, da unter anderem die befürchteten Belastungen durch sehr hohe Energiepreise nicht in der erwarteten Härte eingetreten sind. Die Beschäftigungsabsichten der industriellen Unternehmen haben sich zwar im Vergleich zur Umfrage im Herbst 2022 erhöht und liegen nun mit 7 % wieder im positiven Bereich, befinden sich aber insgesamt auf eher niedrigem Niveau.

Als Risikofaktoren sehen die Unternehmen im Lahn-Dill-Kreis, neben dem Fachkräftemangel und hohen Energiepreise, noch die wirtschaftspolitischen

Rahmenbedingungen, eine sinkende Inlandsnachfrage (Inflation) sowie steigende Arbeitskosten.

Zusammengefasst über alle Analysen der einschlägigen Institute und Gremien befindet sich Deutschland insgesamt nach wie vor in einer konjunkturell schwierigen und unkalkulierbaren Lage, die durch multiple Risiken gekennzeichnet ist und eine Reihe wirtschaftspolitischer Herausforderungen aufwirft. Die Aussichten am Arbeitsmarkt werden zwar als insgesamt stabil bewertet, aber gerade im, für den Lahn-Dill-Kreis so wichtigen, produzierendem Gewerbe sind die Erwartungen weiter gedämpft. In diesem Bereich besteht eine hohe Abhängigkeit von bezahlbarer Energie, funktionierenden Lieferketten, verfügbarer Rohstoffe und bezahlbarer Kredite – diese Wirtschaftsfaktoren sind aktuell mit hoher Unsicherheit behaftet. Dazu kommt ein häufig vorkommendes Mismatch zwischen der angebotenen und nachgefragten Qualifikation von Arbeitskräften.

Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt

- Die Zahl der Abgänge in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt von Arbeitslosen im SGB II und SGB III ist im Zeitraum Juli 2022 bis Juni 2023 um 13,3 % im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt gesunken (2022: 4.548, 2023: 4.020). Während die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Rückgang der Abgänge um 5,7 % verzeichnet, sind im SGB II-Bereich die Abgänge in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt um 33,9 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum drastisch eingebrochen.
- 15,4 % der Abgänge in den 1. Arbeitsmarkt gehen in den Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung im Zeitraum Juli 2022 bis Juni 2023. Wenn wir die einzelnen Rechtskreise betrachten, sind es im SGB III im vergangenen Jahr 15,4 %, im SGB II sind es 22 % aller Abgänge, die in der Arbeitnehmerüberlassung einmünden. Insgesamt sind die Abgänge in die Arbeitnehmerüberlassung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 40,22 % zurückgegangen. Der Rückgang fällt dabei im SGB II mit 79,3 % deutlich höher aus als im Rechtskreis des SGB III mit 20,3 %. Der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung war auch pandemiebedingt von einem starken Rückgang betroffen (2019/2020: SGB III – 13,9 % / SGB II – 66,7 %), bis im vergangenen Jahr ein kräftiger Zuwachs zu beobachten war, der sich inzwischen weiter verlangsamt hat.
- Neben der Arbeitnehmerüberlassung (21,9 %) machen der Wirtschaftszweig Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung) mit 14,7 % und der Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 12,5 % den größten Teil der Abgänge aus dem SGB II an den ersten Arbeitsmarkt aus. Diese drei Wirtschaftszweige zusammen machen 49 % der Abgänge von Arbeitslosen im SGB II auf den 1. Arbeitsmarkt aus.

Ausbildungsstellenmarkt

- Bei der Entwicklung der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen ist erkennbar, dass sich deren absolute Anzahl, nach dem pandemiebedingten Rückgang im Jahr 2020, weiter stabilisiert - dies gilt sowohl für Hessen, als auch für den Lahn-Dill-Kreis. Die Anzahl der im Lahn-Dill-Kreis tatsächlich besetzten Ausbildungsstellen betrug im August 2020 noch 1.630, stieg dann im Sommer 2022 auf 1.840 an und beläuft sich in diesem Jahr auf 2.020 (Vorkrisenniveau).

Fazit und Prognose

Leider konnten die moderat-positiven Erwartungen an die konjunkturelle Entwicklung im Jahr 2023 nicht wie erwartet realisiert werden. Die erhofften Wachstumsimpulse wurden durch die starke Inflation, steigende Zinsen und eine schwächelnde Auslandsnachfrage eingebremst. Dadurch wird zwar auch der Arbeitsmarkt beeinträchtigt, dieser zeigt sich jedoch vor dem Hintergrund dieser Krisen noch recht robust. Es ist zu beobachten, dass sich Arbeitslosigkeit von Personen im Rechtskreis SGB II in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eher verfestigt als im Bereich des SGB III. Hierdurch ergeben sich besondere Herausforderungen für unser Jobcenter.

Das wirtschaftliche Zugpferd des Lahn-Dill-Kreises ist nach wie vor das produzierende und verarbeitende Gewerbe – gerade in diesen Bereichen sind die wirtschaftlichen Krisenlagen stark spürbar. Coronabedingte Nachholeffekte im Bereich der Gastronomie oder dem Verkehrs- und Handelswesen sind weitgehend ausgeschöpft, sodass neben dem produzierenden Gewerbe auch der Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens immer mehr an Bedeutung für unsere Region gewinnt.

Betriebe seien immer noch bestrebt qualifiziertes Personal zu halten, um nicht nach Abschwächung der Krisen erneut auf die Suche gehen zu müssen. Entsprechend sind, wie oben gezeigt, die Prognosen für trotz Krisenverhalten optimistisch – vor allem für die zweite Jahreshälfte 2024.

Der Arbeitsmarkt im Lahn-Dill-Kreis ist mehr und mehr auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen; der Helfer*innenbereich gerät immer näher an seine Grenzen, was die Bedeutung von Qualifizierung im Bereich des SGB II unterstreicht. Ebenso sollte die Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes für ukrainische Geflüchtete weiter betrachtet werden.

2.2. Ziele und Budget

Die Ziele für das KJC werden mit dem HMSI in einer Zielvereinbarung gemäß § 48b Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB II abgeschlossen. Die Ziele betreffen die Anzahl der Integrationen

- insgesamt,
- von Frauen,
- von Alleinerziehenden sowie
- von Langzeitleistungsbeziehenden.

Auch der Jahresdurchschnittswert der Langzeitleistungsbeziehenden ist als Zielwert definiert.

Anzahl von Integrationen insgesamt

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erwartet für das KJC Lahn-Dill bis zum Jahresende 2023 eine absolute Anzahl von 2.054 Integrationen. Interne Prognosen ergeben eine absolute Anzahl von 2.008 Integrationen. Zur Prognose der Integrationsquote zum Ende des Jahres 2023 gehen wir ferner nach jetzigem Stand von einem durchschnittlichen Bestand von

12.085 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus (BA-Prognosewert). Dies würde eine Integrationsquote von 16,6 % ergeben.

Als Ziel für das Jahr 2024 streben wir eine absolute Anzahl von 1.944 Integrationen an. Dies entspricht einer Quote von 15,9 %, unter Zugrundelegung eines erwarteten durchschnittlichen eLb-Bestandes von 12.227. Der Angebotswert von 1.944 entspricht einer Reduzierung von 3,16 % gegenüber dem erwarteten Jahresendwert (intern) vom Jahr 2023 (2.008).

Angesichts der wirtschaftlichen Lage ist derzeit keine positivere Prognose für 2024 angezeigt. Im Lahn-Dill-Kreis besteht, durch die hohe Relevanz des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes, eine hohe Abhängigkeit von den oben genannten Produktionsfaktoren.

Wir werden dieses Ziel, bei dem nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktumfeld, nur realisieren, wenn es uns gelingt Frauen deutlich stärker, als in der Vergangenheit, bei den Integrationen zu beteiligen.

Anzahl der Integrationen von Frauen

Die BA erwartet bis zum Jahresende 2023 ca. 699 Integrationen von Frauen. Als Ziel hatten wir uns 1.093 Integrationen von Frauen gesetzt und mit dem HMSI vereinbart, sodass das Ziel deutlich verfehlt wird.

Für das Jahr 2024 streben wir, unter Berücksichtigung des besonderen Fokus auf die Zielgruppe der Frauen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage, eine Steigerung an. Wir bieten als Angebotswert für das Jahr 2024 die absolute Anzahl der Integrationen von Frauen 728 Integrationen an. Dies entspricht einer Steigerung von 4,1 % gegenüber dem erwarteten Jahresendwert von 2023 (699).

Bestand von Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Auf Grundlage unserer Analyse zu dem Jahresergebnis für 2023 gehen wir davon aus, dass wir zum Jahresende einen Jahresdurchschnittswert von 6.452 Langzeitleistungsbeziehenden haben.

Für das Jahr 2024 rechnen wir, da im Jahresverlauf zahlreiche Menschen aus der Ukraine zu der Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden zählen, von einem Jahresdurchschnittswert von 7.299

Anzahl der Integrationen bei Alleinerziehenden

Wir erwarten bis zum Jahresende 2023 eine absolute Anzahl von 211 Integrationen von Alleinerziehenden.

Für das Jahr 2024 rechnen wir ebenfalls mit einer Reduzierung um 3,16 % bei den Integrationen von Alleinerziehenden. Dies ergibt 204 Integrationen durch Alleinerziehende.

Anzahl der Integrationen bei Langzeitleistungsbeziehenden

Wir erwarten bis zum Jahresende 2023 eine absolute Anzahl von 836 Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden. Dies würde eine Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden bei einem durchschnittlichen Bestand von ca. 6.452 von 13,0 % ergeben.

Betrachten wir für das Jahr 2023 die weiblichen Langzeitleistungsbeziehenden gesondert, ergibt sich eine zu erwartende absolute Anzahl von 326 Integrationen. Dies ergibt, unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Bestandes von 3.520 weiblichen LZB, eine Integrationsquote von 9,3 % für 2023. Zum Vergleich: Unter den männlichen Langzeitleistungsbeziehenden wird voraussichtlich eine Integrationsquote von 17,4 % erzielt.

Als Ziel für das Jahr 2024 streben wir eine Reduzierung um 3,16 % bei den Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden an. Daraus ergibt sich, dass insgesamt 810 Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden zu erzielen sind. Bei einem prognostizierten Jahresdurchschnittswert der Langzeitleistungsbeziehenden von 7.299 für das Jahr 2024 ergibt das eine Integrationsquote von 11,1 %.

Auch hinsichtlich der Integrationsquote von langzeitleistungsbeziehenden Frauen haben wir den besonderen Fokus auf die Zielgruppe der Frauen und beabsichtigen eine Erhöhung um 4,1 % zu erzielen. Wir streben 339 Integrationen für das Jahr 2024 an, was bei einem prognostizierten Jahresdurchschnittswert der weiblichen Langzeitleistungsbeziehenden von 4.103 für das Jahr 2024 eine Integrationsquote von 8,3 % ergibt.

Unsere Ergebnisse in der Zielerreichung werden monatlich in Auswertungsdialogen dargestellt und regelmäßig mit Geschäftsleitung, Teamleitungen und Controlling erörtert, sodass bei Bedarf Gegensteuerungsmaßnahmen vereinbart und nachgehalten werden können.

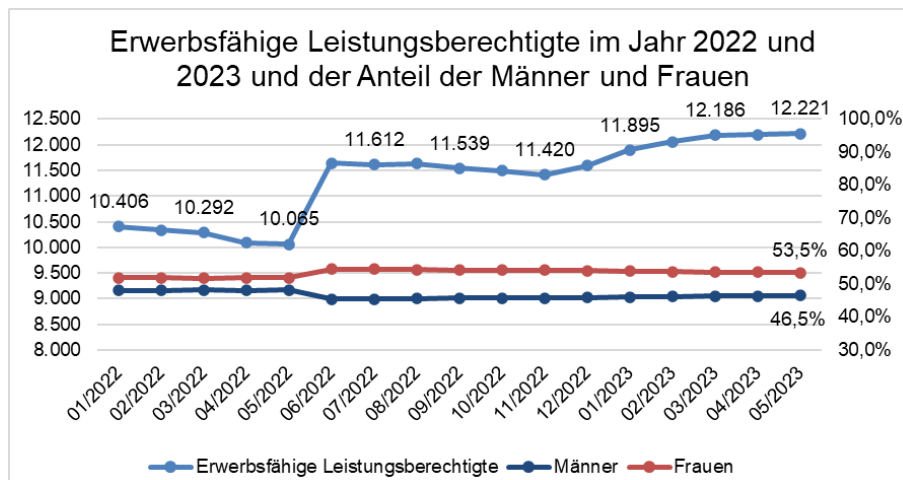
Das Budget des KJC liegt für das Jahr 2024 bei insgesamt 28.717.556,00 €; aufgeteilt in 12.223.738,00 € für das Eingliederungsbudget und 16.493.828,00 € für den Verwaltungshaushalt.

Steigende Kosten (bspw. für Personalaufwendungen) haben zur Folge, dass der Umschichtungsbetrag vom Eingliederungstitel auf den Verwaltungshaushalt weiterhin rd. 5 Millionen Euro beträgt, was im Eingliederungstitel faktisch zu einer Mittelkürzung im Umfang von 1,3 Millionen Euro führt. In der Folge wird das Budget der Eingliederungsleistungen auf 7.200.000,00 € begrenzt (in 2023 8.500.000,00 €). Die Verwendung dieser Mittel wird unter Ziffer 3 erläutert.

2.3. Kund*innenstruktur

Hinweis: Zur Darstellung der Kund*innenstruktur wurde auf die aktuell zur Verfügung stehenden endgültigen Werte der Statistik der BA zurückgegriffen. Dies sind im Regelfall die Werte für Mai 2023. Bei den Angaben zu Personen im Kontext von Fluchtmigration handelt es sich bis Mai 2016 um Werte aus Eigenberechnungen, da die von der BA-Statistik zur Verfügung gestellten Zahlen erst für Zeiten ab Juni 2016 zur Verfügung stehen. Die eigenen Daten zu den eLb im Kontext von Fluchtmigration werden ab November 2015 erhoben.

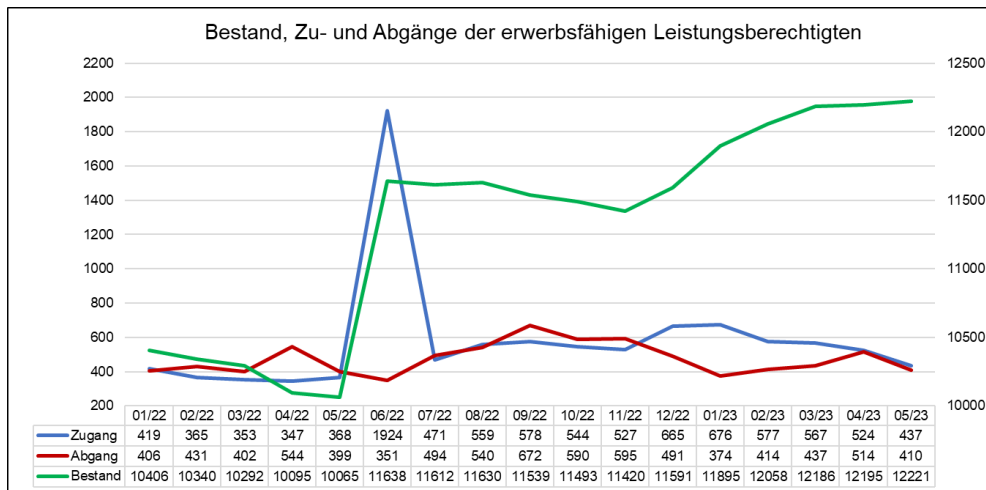
Die Personen aus der Ukraine haben zu einem großen Teil seit Juni 2022 einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II.



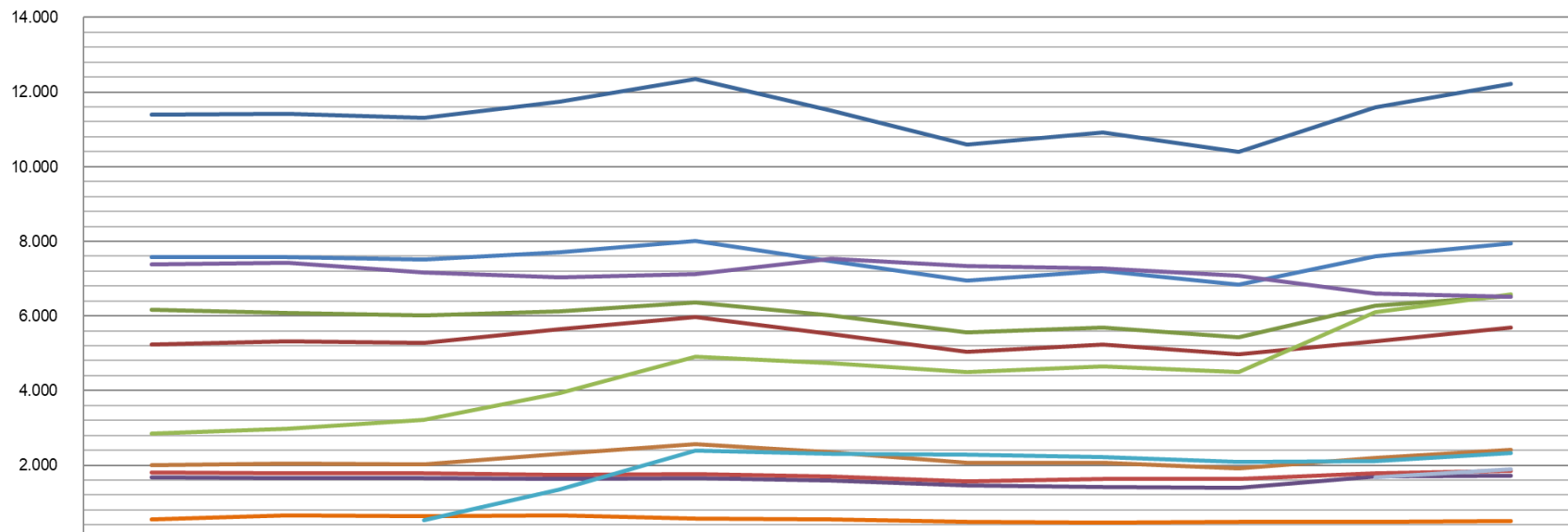
Der deutliche Anstieg im Juni 2022 ist insbesondere durch den Zugang der geflüchteten Menschen aus der Ukraine, die seit 01.06.2022 überwiegend in der Zuständigkeit der Jobcenter betreut werden, begründet. Der weibliche Anteil der ukrainischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) ist deutlich höher als der männliche Anteil, das erkennt man deutlich an dem Anteil der weiblichen eLb insgesamt, der von 51,8 % im Mai 2022 auf 53,5 % im Mai 2023 angestiegen ist. Im Mai 2023 sind 66,6 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine Frauen.

Im Lahn-Dill-Kreis wurden im Mai 2023 8.740 Bedarfsgemeinschaften mit 18.672 Personen betreut. 12.221 dieser Personen sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Die SGB II-Quote und die eLb-Quote ist im Mai 2023 im Lahn-Dill-Kreis mit 9,0 % bzw. 7,5 % jeweils etwas höher als im Land Hessen mit 8,3 % und ebenfalls 7,0 %.

Im Jahr 2020 und bis März 2021 überwiegen, aufgrund der Coronapandemie, die Zugänge gegenüber den Abgängen. Ab April 2021 wurden die Abgänge wieder größer, als die Zugänge. Im Juni 2022 sind die Zugänge, aufgrund der Zugänge der Ukrainer*innen, drastisch gestiegen. In den darauffolgenden Monaten ist ebenfalls erkennbar, dass die Zugänge meistens größer sind als die Abgänge. Die absoluten Bestände sind daher ebenfalls ab Juni 2022 gestiegen. Außerdem ist zu beobachten, dass die Männer eine höhere Dynamik bei den Zu- und Abgängen haben, als die Frauen.



Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Personengruppen



	12/2013	12/2014	12/2015	11/2016	11/2017	12/2018	12/2019	12/2020	12/2021	12/2022	05/2023
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	11.390	11.406	11.304	11.748	12.341	11.509	10.597	10.917	10.393	11.591	12.221
Männer	5.227	5.317	5.280	5.636	5.978	5.505	5.040	5.224	4.964	5.319	5.685
Frauen	6.163	6.089	6.024	6.112	6.363	6.004	5.557	5.693	5.428	6.269	6.536
Alleinerziehend	1.684	1.664	1.648	1.624	1.649	1.581	1.450	1.420	1.389	1.708	1.727
Schwerbehindert arbeitsuchend	550	651	642	652	581	548	490	452	481	478	500
Unter 25 Jahre	2.003	2.048	2.015	2.302	2.574	2.346	2.065	2.065	1.921	2.191	2.412
25 bis 54 Jahre	7.577	7.583	7.505	7.713	8.011	7.461	6.955	7.209	6.848	7.607	7.948
55 Jahre und älter	1.810	1.775	1.784	1.733	1.756	1.702	1.577	1.643	1.624	1.793	1.861
Ausländer	2.852	2.977	3.227	3.937	4.916	4.728	4.492	4.653	4.504	6.100	6.589
Langzeitleistungsbeziehende	7.391	7.425	7.170	7.038	7.131	7.526	7.338	7.268	7.069	6.591	6.503
Asylherkunftsländer *)			535	1.343	2.383	2.315	2.274	2.212	2.094	2.114	2.320
Ukraine										1.673	1.895

*) Aus den nachfolgend genannten nicht-europäischen Ländern kamen in den letzten Jahren die meisten Asylersuchen: Afghanistan, Eritrea, Irak, Islamische Republik Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Arabische Republik Syrien.

Bei den eLb im Lahn-Dill-Kreis ist eine große Dynamik zu erkennen. Zwischen 2017 und 2021 ist ein Rückgang zu beobachten. Ab Juni 2022 ist, durch die ukrainischen Kund*innen, ein deutlicher Anstieg erkennbar.

Der Anteil der weiblichen eLb beträgt im Mai 2023 53,5 %. Dieser Wert ist seit dem Jahr 2012 etwas gesunken. Die Alleinerziehenden insgesamt haben einen Anteil an allen eLb von 14,1 %. Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren, von 15,5 % im Jahr 2012, reduziert.

Der Anteil der Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung hat sich von 3,9 % im Dezember 2010 auf 4,1 % im Mai 2023 erhöht.

In der Altersklasse der unter 25-Jährigen begann der Anstieg Ende des Jahres 2015 mit der Zunahme der Personen aus Asylherkunftsländern. Seit Ende 2018 ist bei dieser Personengruppe ebenfalls eine Reduzierung erkennbar, wobei die Zahlen im vergangenen Jahr, durch die Personen aus der Ukraine, wieder anstiegen. Bei den 25- bis 54-Jährigen sind die Werte von 2010 mit 67,2 % auf 65,0 % im Mai 2023 geringfügig gefallen. Im Gegensatz dazu haben sich die 55-Jährigen und Älteren von 2010 bis Mai 2021 von 14,4 % auf 15,2% erhöht.

Der Anteil der ausländischen eLb ist im Laufe des Betrachtungszeitraums von 24,9 % im Jahr 2010 auf 53,9 % im Mai 2023 gestiegen. Diese Steigerung hängt überwiegend mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine und den 8 nichteuropäischen Asylherkunftsländern zusammen, die seit Ende 2015 verstärkt in den Leistungsbezug gekommen sind. Auch aus den Ländern der EU-Osterweiterung hat sich die Anzahl der Leistungsbeziehenden erhöht.

Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden ging von 64,8 % in 2010 auf 59,1 % im Mai 2018 zurück. Ende des Jahres 2018 ist, durch die Leistungsberechtigten aus den 8 nichteuropäischen Asylherkunftsländern, ein starker Anstieg der Personen im Langzeitleistungsbezug zu erkennen. Im Dezember 2021 beträgt der Anteil 68,0 %. Dieser hohe Anteil reduziert sich aber wieder durch den Anstieg der Ukrainischen eLb ab Juni 2022. Im Mai 2023 beträgt dieser Anteil 53,2 % (6.503 LZB), davon sind 63,3 % 4 Jahre und länger im SGB II Bezug.

3. Eingliederungsbudget – geplante Maßnahmen

Nachfolgend wird die Übersicht der Mittelverwendung dargestellt. Aufgrund der Ankündigung, dass die Mittel der Jobcenter um 500 Mio. Euro gekürzt werden, demgegenüber aber steigende Kosten im Verwaltungsbudget (u. a. wegen Steigerung der Personalausgaben durch den Tarifabschluss im öffentlichen Dienst) anstehen, steht im Eingliederungstitel (EGT) für das Jahr 2024 ein erneut deutlich geringerer Betrag zur Verfügung als im Vorjahr, der sich entsprechend der nachfolgenden Abbildung auf die einzelnen Produkte verteilt:

Maßnahmenübersicht Stand 01.11.2023	Sachkonto	EGT PLANUNG = Budget 2024
Maßnahmen nach §16f SGB II Individualförderung * + § MAG's	72440120	50.000,00 €
Freie Förderung §16f SGB II Darlehen*	72440121	5.000,00 €
Förderung § 16e NEU von Langzeitarbeitslosen ab 01.01.19	72440022	60.000,00 €
Förderung § 16e NEU Coaching ab 01.01.19	72440022	15.000,00 €
Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i NEU, LKZ und WBK	72440390	400.000,00 €
Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i NEU, Coaching	72440390	130.000,00 €
Freie Förderung §16f SGB II Projektförderung inkl. UWP	72440122	610.000,00 €
Projektförderung §16h SGB II (U25)	72440123	210.000,00 €
BAE §74 SGB III i.V.m. §16f SGB II	72440180	1.300.000,00 €
MAT §16 SGB II +Fahrtkosten + PAV	72440101	2.650.000,00 €
EQ Tabelle	72440150	30.000,00 €
EGZ SB	72440040	120.000,00 €
Teilhabe Behinderter am Arbeitsleben	72440190	10.000,00 €
Reha Erstattung öffentlich-rechtliche Träger	72440230	140.000,00 €
Begleitende Hilfen Selbstständiger § 16c SGB II *	72440140	10.000,00 €
Begleitende Hilfen Selbstständiger § 16c SGB II Darlehen *	72440141	5.000,00 €
Vermittlungsbudget *	72440090	270.000,00 €
Einstiegs geld §16b SGB II *	72440130	10.000,00 €
Reisekosten §59 / 309 SGB III *	72440340	10.000,00 €
AGH §16d SGB II	72440030	320.000,00 €
FbW §81ff SGB III i.V.m. §16 (3a) SGB II	72440060	650.000,00 €
Weiterbildungsgeld § 87a (2) SGB III	72440410	70.000,00 €
Bürgergeldbonus § 16j	72440400	25.000,00 €
EGZ §88 ff SGB III i.V. m. §16(1) Nr. 5 SGB II	72440070	100.000,00 €
Summe EGT 1763		7.200.000,00 €

Um gegenüber dem EGT 2023 weitere 1,3 Mio. Euro einzusparen, war es erforderlich fünf Angebote, die für unsere Kund*innen als sinnvoll erachtet werden, im kommenden Jahr nicht mehr anzubieten. Es handelt sich dabei um ein Coachingangebot, das auch im Sozialraum stattfinden kann, sowie um niedrigschwellige Angebote für Kund*innen über und unter 25 Jahren, das sich über Jahre bewährt hat.

Auch hinsichtlich der eingeplanten Mittel für Individualförderungen, wie z. B. das Vermittlungsbudget, stehen uns deutlich weniger Mittel zur Verfügung als in diesem Jahr verausgabt werden. Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung, die auch durch den Wegfall des Vermittlungsvorrangs stärker im Fokus stehen soll, rechnen wir mit einer Reduzierung des Budgets. Durch Mittelverbindungen werden (je nach Förderdauer und Kosten) vermutlich rd. 30 neue Förderungen umgesetzt werden können.

Bzgl. § 16 i und § 16 e SGB II ist davon auszugehen, dass wir keine Neufälle realisieren können, obwohl wir das Instrument als sinnvoll erachten und mit der Entfristung eine andere Erwartung verknüpft war.

Unter den gegebenen Voraussetzungen halten wir vor allem folgende Angebote für die derzeitigen Herausforderung für relevant und werden diese auch in 2024 anbieten:

- Das Angebot „Beratung mobil“, durchgeführt durch die GWAB mbH. Es wurde bereits bis zum 30.09.2024 verlängert und es ermöglicht Kund*innen, die keine Termine im KJC wahrnehmen, wieder an das Hilfesystem anzubinden. Häufig sind es gesundheitliche Problematiken, die dazu führen, dass sich Terminversäumnisse häufen.
- Weitergeführt werden soll auch die zum 01.07.2023 gestartete Maßnahme „Zukunftsschmiede“ bei der GWAB mbH, die für einen Großteil unserer Kund*innen ein zielgerichtetes Angebot darstellt und durch den modularen Aufbau dem Sinne des Bürgergeldes entspricht.
- Für die Zielgruppe der Frauen startet zum 01.02.2024 die Maßnahme „MILA“ beim Internationalen Bund (IB), die individuelle Angebote für die Zielgruppe in einem neuen Angebot vereint und eine flexible und zielgerichtete Möglichkeit der Teilnahme ermöglichen soll. Das Angebot ist ebenfalls modular aufgebaut und umfasst auch eine Kinderbetreuung.

4. Operative Schwerpunkte

Die operativen Schwerpunkte für das Jahr 2024 richten sich an den finanziellen Ressourcen des Jobcenters, an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes und an der Struktur des Bewerber*innenpotentials aus.

- Die Integration von Frauen und Alleinerziehenden steht, wie in den vergangenen Jahren, im Fokus. Ein besonderes Augenmerk gilt weiterhin der verstärkten Beteiligung von Frauen, sowohl bei der Aktivierung als auch der Integration. Das bedeutet konkret, dass wir bei den Maßnahmen eine Beteiligung von Frauen im Umfang ihrer Betroffenheit im SGB II anstreben und die Beteiligung von Frauen an terminierten Beratungsgesprächen auf mindestens 50% festgelegt haben.
- Die sofortige Integrationsunterstützung und -orientierung wird weiterhin bei Neukund*innen direkt bei der Antragsstellung initiiert. Dies soll mit frühzeitigen und persönlichen Orientierungsgesprächen, durch die zuständigen Mitarbeitenden und das neue modulare Maßnahmeangebot erreicht werden - aber auch durch eine zeitnahe Anbindung der vermittlungsnahen Neukund*innen an den Arbeitgeberpersonalservice.

- Die bewährten Strategien zur Aktivierung von langzeitarbeitslosen Menschen werden fortgeführt. Dabei spielen auch stabilisierende Angebote eine Rolle, die in der mittelfristigen Perspektive auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen. Wesentliche Werkzeuge sind auch hier die neue modulare Maßnahme, aber auch weitere Förderungen, z. B. Arbeitsgelegenheiten oder Förderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 16 i SGB II.
- Wir nutzen die beteiligungsorientierte Arbeit (Sozialraumorientierung) zur Weiterentwicklung unserer operativen Prozesse. Dazu gehört, neben der Stärkung der „Jobs Methode“ nach Prof. Blonk und der Nutzung der Kommunikationsmethode „Motivational Interviewing“, ein eigenes -für das KJC Lahn-Dill erstelltes- Sozialraumkonzept, in dem wir unsere Definition der Sozialraumorientierung und in der Folge die operativen Aufgaben festschreiben. Wir werden u. a. mehr Beratungsangebote in den Sozialräumen der Kund*innen anbieten.
- Im Jahr 2024 verstetigen wir die Datenqualitätstage, an denen die Mitarbeitenden die Datensätzen von Kund*innen nach festgelegten Kriterien überprüfen, um den Integrationsprozess mit einer guten Datenqualität unterstützen zu können. Die monatliche Auswertung der Datenqualitätstage findet im Rahmen der fachlichen Führung statt.
- Für Kund*innen, die nach einer Maßnahmeteilnahme oder nach einer berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahme mit neuen Kenntnissen und Fertigkeiten für den Arbeitsmarkt verfügbar sind, setzen wir das Absolvent*innenmanagement ein, um die Integrationsprozesse zu beschleunigen, d. h. standardisierte Abläufe für Kontakte zu den Kund*innen - während und nach der Teilnahme.
- Der Arbeitgeberpersonalservice (AGPS) wird berufskundliche Veranstaltungen für die Mitarbeitenden anbieten. **Zudem wird der AGPS regelmäßig und verbindlich Außendienstkontakte bei den heimischen Arbeitgeber*innen durchführen.**
- Wir setzen uns mit dem Thema „Kund*innenbeirat“ auseinander und prüfen die Einführung eines solchen Gremiums.
- In Planung sind weiterhin die Messe „Perspektive 2024“, „Perspektive Zeitarbeit 2024“, die wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit durchführen.
- Der AGPS wird an beiden Standorten und auch dezentral bei Personaldienstleistern Gruppenangebote für Kund*innen anbieten.
- Ebenfalls in Planung ist ein Marktplatz der Beratung 2024, um die Vernetzung der Akteur*innen im Lahn-Dill-Kreis zu fördern.
- Zudem gilt es die BMAS-Initiative zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, den Job-Turbo, im KJC Lahn-Dill umzusetzen ohne dabei die Qualität der Beratung aus dem Blick zu verlieren.

In diesem Jahr wurden nach der coronabedingten Unterbrechung und vor dem Hintergrund der geringeren Mittel im EGT erneut Mitarbeitende in den Prozess der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms einbezogen, um weitere Themenfelder, die bearbeitet werden sollten, zu identifizieren.

Aus dem Gremium bildete sich eine Projektgruppe, die an Themen rund um die Fragen Flucht und Migration arbeitete sowie eine Projektgruppe, die interne Prozesse in den Blick genommen hat. Die Ergebnisse der beiden Projektgruppen sollen nachfolgend ebenfalls dargestellt werden.

4.1. Flucht und Migration

Themen rund um die Integration in Arbeit soll bei der Kund*innengruppe der Menschen, die aus der Ukraine geflüchtet sind, stärker in den Mittelpunkt der Beratung gestellt werden. In 2022 ging es, aufgrund der völlig unklaren Situation in der Ukraine hinsichtlich der Kriegsdauer und der gleichzeitigen Hoffnung auf eine baldige Beendigung des kriegerischen Konflikts, darum in erster Linie angemessen und sensibel auf die geflüchteten Menschen einzugehen und der individuellen Situation gerecht zu werden. Die Personengruppe unterscheidet sich von geflüchteten Menschen aus anderen Ländern insbesondere durch den schnellen Zugang in das SGB II, was erfordert, dass das KJC eine dazu passende Strategie verfolgt.

Derzeit ist ein Ende des Krieges immer noch nicht abzusehen und viele Ukrainer*innen sehen ihre mittel- bis langfristige Perspektive in Deutschland. Damit rückt nun das Thema Arbeit sehr viel mehr in den Fokus. Eine wichtige Grundlage ist es, den Ukrainer*innen möglichst frühzeitig und verbindlich zu vermitteln, dass mit dem Bezug von SGBII-Leistungen auch die Erwartungen und Pflichten verbunden sind, sich intensiv darum zu bemühen, unabhängig von staatlicher Unterstützung zu werden.

In den Gesprächen der Berater*innen muss dieser Aspekt zukünftig verstärkt berücksichtigt werden. Der von Bundesarbeitsminister, Herrn Hubertus Heil, und der Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frau Andrea Nahles, angekündigte „Job-Turbo“ geht ebenfalls in diese Richtung und bestätigt das Diskussionsergebnis der Teilprojektgruppe.

Das Ziel soll u. a. erreicht werden, durch eine Überarbeitung des Fragebogens Neukund*in, der derzeit unseren Anforderungen nicht genügt. Weiter planen wir auch bei der Zielgruppe der geflüchteten Menschen aufsuchende Arbeit stärker in den Fokus zu nehmen. Hierzu soll die Möglichkeit geprüft werden, regelmäßig in Gemeinschaftsunterkünften in Gruppenangeboten u. a., über Aufgaben des Jobcenters, eine Information dazu, was das Bürgergeld ist, Zuständigkeiten und Aufgaben von Leistungssachbearbeitung und Berater*in und Anerkennung von Abschlüssen, Sprachförderung zu informieren und dabei die Integreat-App einzubinden. Die Integreat-App soll auch in der Einzelberatung aktiver beworben werden, um die soziale Teilhabe und Integration in Arbeit besser zu unterstützen.

Als hilfreich für die Zielgruppe wird vor allem das Selbstlernzentrum + Lernen in Dillenburg und das Selbstlernzentrum in Wetzlar erachtet. Die Angebote dienen zur Überbrückung der Wartezeit bis zum Sprach- oder Integrationskurs und bilden somit eine gute Grundlage für das Knüpfen von Netzwerken, Unterstützen aber auch beim eigenständigen Spracherwerb vor Beginn des Integrationskurses. Als wichtig werden ebenso niedrigschwellige Angebote (AGH + Sprachförderung, JobAct etc.) für die Zielgruppe erachtet, deren Förderung aufgrund der zur Verfügung stehenden Mittel noch nicht geplant werden können.

Aber auch intern gilt es Informationsangebote für die Mitarbeitenden zu schaffen, die dazu dienen Wissen aktuell zu halten. Bedarfe wurden hinsichtlich des Prozesses rund um die Einsteuerung in Sprach- und Integrationskurse, zur Verfügung stehende Kursarten sowie das Anerkennungsverfahren zurückgemeldet.

4.2. Interne Prozesse

Festgehalten werden kann, dass eine gute Beratung, die die soziale Teilhabe und die Integration in Arbeit für unsere Kund*innen unterstützt auf Augenhöhe stattfinden muss. Ein einheitliches Beratungsverständnis ist dabei unerlässlich. Bereits mit Einführung des Bürgergeldes haben wir das Verständnis des KJC Lahn-Dill in den Blick genommen und wollen Fragestellungen rund um die Thematik Beratungsverständnis und Haltung in 2024 auch gemeinsam mit den Mitarbeitenden aufgreifen. Ziel soll dabei sein, dass die Teamleitungen im Rahmen der Fachaufsicht auf einer einheitlichen Grundlage Feedbackgespräche führen. Auch eine strukturierte Implementierung von sozialraumorientierter Arbeit soll bei der Frage danach, wie Beratungsarbeit im KJC Lahn-Dill gestaltet wird stattfinden. Hierbei soll auch die Bedeutung von Koproduktion mit aufgegriffen werden, um Partizipation von Kund*innen einen höheren Stellenwert beizumessen.

Dazu gehört es, dass wir uns u. a. mit der relativ hohen Quote (rd. 30 %) von Terminversäumnissen seitens der Kund*innen auseinandersetzen. Dabei sehen wir die Verantwortung nicht ausschließlich bei unseren Kund*innen, sondern prüfen die Möglichkeit unsere Prozesse im Rahmen von Informationsveranstaltungen transparent zu machen. So berichten Kund*innen z. B., dass sie innerhalb kurzer Zeit von zwei verschiedenen Mitarbeitenden (Leistungssachbearbeitung und Berater*in) Schreiben bzw. Einladungen erhalten. Auch die Gestaltung der Einladungsschreiben soll überprüft werden.

Innerhalb der Beratungsgespräche gilt es mit den Kund*innen als Ergebnis der Beratung einen Kooperationsplan abzuschließen. Dieses Instrument löste im Juli 2023 die Eingliederungsvereinbarung ab. Im Umgang mit dem Kooperationsplan gilt es eine Routine zu entwickeln und damit verbundene Prozesse auf deren Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Folgende bewährte Projekte bzw. Angebote wollen wir weiterhin umsetzen:

- Das Projekt „Gemeinsam in ...“
- JOBS-Workshops für Kund*innen
- Gruppenangebote durch den AGPS
- Die Teilnahme und Mitarbeit bei Angeboten im Sozialraum; z. B. beim Familienfest im Westend
- Gesundheitsförderung im Westend und Niedergirmes
- Teamprojekte in einzelnen Teams sollen weiterhin ermöglicht werden, zudem soll eine Transparenz über Projekte in anderen Teams zur Verfügung gestellt werden
- Inhouseberatung der Suchthilfe
- Inhouseberatung der Migrationsberatung

Folgende Projekte bzw. Angebote halten wir für zielführend und forcieren eine Implementierung in 2024:

- Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle
- Inhouseangebot des IQ-Netzwerks als Beratung zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen
- Angebot zur Nachbetreuung der Kund*innen, die an JOBS oder „Gemeinsam in...“ teilgenommen haben

5. Akteur*innenlandschaft

Das KJC begreift sich als Teil der kommunalen Landschaft. Dieses Selbstverständnis ist Grundlage für die Ausübung der „Option“ durch den Lahn-Dill-Kreis und hat sich in der Praxis bewährt. Das KJC weiß, dass häufig weitere Begleitumstände der Kund*innen mit in den Blick genommen werden müssen, um ein Verständnis der Gesamtsituation zu erhalten und Lösungen gemeinsam zu entwickeln.

Das KJC ist in seiner Akteur*innenlandschaft fest verankert und kann auf etablierte Kontakte zurückgreifen. Wir bewerten die aufgebauten Kooperationen als gut und werden sie weiter ausbauen und vertiefen.

Netzwerke und eine gute Zusammenarbeit gibt es insbesondere in folgenden Themenfeldern:

- Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt
- Wohnen
- Junge Menschen U25
- Familien- und Gleichstellungsförderung
- Soziale Integration
- Zusammenarbeit kommunaler Träger
- Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis
- Gesundheit

6. Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung

Die Mitarbeiter*innen sind für die Geschäftsleitung die wichtigste Ressource für die erfolgreiche Arbeit mit den Menschen im Kreis. Die Herausforderungen der letzten Jahre (Corona, Ukraine, Energiekosten, Bürgergeld) waren und sind belastende Faktoren. Aus diesem Grund setzt das KJC für 2024 (wie auch schon 2023) ein Augenmerk auf die interne Organisations- und Personalentwicklung. Wir sehen dies als stetigen Prozess. Zu Beginn des Jahres hat die Geschäftsleitung, aufgrund der beschriebenen Belastungssituationen, entschieden, grundlegende Veränderungen in der Aufbauorganisation vorzunehmen. Dabei ist bewusst, dass dies ebenfalls Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden verursacht. Ohne eine solche Anpassung an die Anforderungen, die an das KJC Lahn-Dill als Organisation adressiert werden, wäre die Zukunftsfähigkeit der Organisation mittelfristig gefährdet.

Zum 01.01.2024 werden die bisherigen Regionalteams, in denen die Mitarbeitenden getrennt nach Leistung und Vermittlung, aber unter gemeinsamer Teamleitung gearbeitet haben, aufgelöst und stattdessen Leistungs- und Vermittlungsteams eingeführt.

Durch die entstehenden größeren Teams und die Fokussierung der Teamleitungen auf einen Aufgabenbereich erhoffen wir uns eine größere Flexibilität in der Personalsteuerung, eine bessere fachliche Führung sowie die Möglichkeit zu einer besseren Binnenorganisation im Team.

Für 2024 stehen weitere Aktivitäten an:

- Eine neue Dienstvereinbarung zur Tele- und Mobilarbeit wird auf die Bedarfe des KJC zugeschnitten.
- Der Abschluss einer Dienstvereinbarung Mobilität ist für 2024 in Planung. Mit dieser sollen Themen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit fokussiert werden, aber auch die Attraktivität des KJC Lahn-Dill als Arbeitgeber gesteigert werden.
- Aufgrund der positiven Erfahrungen, sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Kund*innen, werden wir den Ansatz individueller Projekte in den Teams zukünftig fest verankern und fortführen.
- Die Digitalisierungsbeauftragten in unserem KJC Lahn-Dill forcieren die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie.
- Im Rahmen der Veränderung der Aufbauorganisation sind zahlreiche Mitarbeitende derzeit dabei, Prozesse gezielt zu betrachten und Verbesserungspotenzial herauszuarbeiten. Die Umsetzung dieser wird in 2024 weiter forciert. Insbesondere die Dienstanweisung zur Fachlichen Führung gilt es den neuen Rahmenbedingungen anzupassen.
- Die Umsetzung des von der Bundesregierung gestarteten „Job-Turbos“ greift in die Ablaufprozesse des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill ein. Wir sehen die Notwendigkeit und das Potential, geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Einzelschritte müssen jedoch in den Gesamtkontext der Prozesse im Jobcenter eingepasst werden, was die Organisation auch in 2024 beschäftigen wird.
- Die Einführung der Kindergrundsicherung wird dafür sorgen, dass auch für das Jahr 2024 Veränderungen zu erwarten sind.
- Weiterhin ist zu erwarten, dass sich die Herausforderungen bei Flucht und Migration, bedingt durch den Krieg in der Ukraine, den Konflikt im Nahen Osten und die Fluchtbewegungen aus Drittstaaten, weiterhin auf hohem Niveau bewegen.

7. Ausblick

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill hat in den vergangenen Jahren seinen Beitrag zur Unterstützung von Menschen in schwierigen und herausfordernden persönlichen Umständen geleistet. Dieser Aufgabe werden sich unsere Mitarbeitenden auch im Jahr 2024 mit hohem Engagement widmen – bei allen Unwägbarkeiten, die die zukünftige wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation mit sich bringt.