

## ADRESSEN

UNSERE ÖRTLICHEN JOBCENTER FINDEN SIE HIER:

### Sozialzentrum Sylt

Maybachstraße 2  
25980 Sylt  
Telefon: 04651 851-710  
info@sz-sylt.de

### Sozialzentrum Niebüll

Hauptstraße 44  
25899 Niebüll  
Telefon: 04661 601-501  
info@sz-niebuell.de

### Sozialzentrum Leck

Klixbüller Chaussee 10  
25917 Leck  
Telefon: 04661 601-601  
info@sz-leck.de

### Sozialzentrum Föhr-Amrum

Feldstraße 36  
25938 Wyk auf Föhr  
Telefon: 04681 7467-83  
info@sz-foehr-amrum.de

### Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland

Norderende 2  
25821 Breklum  
Telefon: 04671 9192-112  
info-sz@amnf.de

### Sozialzentrum Husum und Umland

Zingel 10  
25813 Husum  
Telefon: 04841 666-0  
sozialzentrum@husum.de

### Sozialzentrum Südliches Nordfriesland

Am Markt 1  
25832 Tönning  
Telefon: 04861 614-567  
info@sz-snf.de

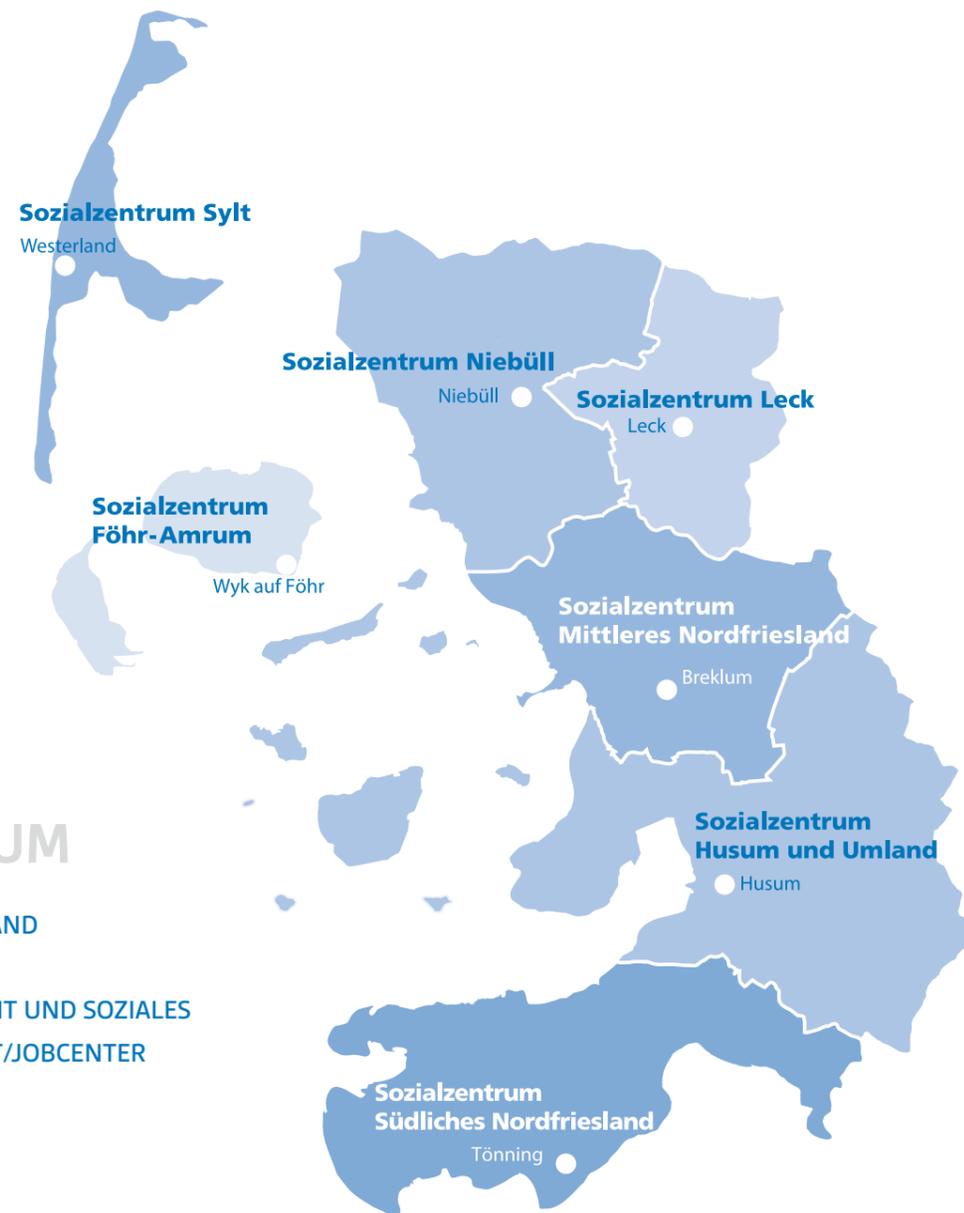
# 2020 EINGLIEDERUNGSBERICHT



Sozialzentren  
für Nordfriesland

jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung



## IMPRESSUM

KREIS NORDFRIESLAND  
 DER LANDRAT  
 FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES  
 FACHDIENST ARBEIT/JOBCENTER

Marktstr. 6  
 25813 Husum

Telefon: 04841 67-290

jobcenter@nordfriesland.de  
[www.nordfriesland.de/jobcenter](http://www.nordfriesland.de/jobcenter)

KREIS NORDFRIESLAND | DER LANDRAT  
 © 2021 KREIS NORDFRIESLAND | [WWW.NORDFRIESLAND.DE](http://WWW.NORDFRIESLAND.DE)

Redaktion: Axel Scholz, Renate Fedde, Lynn Flatterich

Text: Ingo Meyer | [www.meyer-schreibt.de](http://www.meyer-schreibt.de)

Bild: Andreas Birresborn, Reinhard Witt, Hauke Morfeld, Karsten Bahnsen

Gestaltung: dieWerbeagentur.SH | [www.diewerbeagentur.sh](http://www.diewerbeagentur.sh)

Druck: SAXOPRINT GmbH

## INHALT

0. Einleitung	02
1. Kurzportrait des Jobcenters	03
2. Strategie zur Eingliederung – Kommunale Stärke	13
3. Eingliederungsmaßnahmen	27
4. Bilanz und Aussicht	31



# 2020

## EINGLIEDERUNGSBERICHT

## EINLEITUNG

### DER EIGENE WILLE ZÄHLT.

### UNSER JOBCENTER ALS AKTIVIERENDE INSTANZ

Seit fünfzehn Jahren arbeitet das Jobcenter der Kreisverwaltung Nordfriesland organisiert im Fachbereich Arbeit und Soziales in kommunalen Strukturen und hat in dieser Zeit Tausenden Menschen in der Region eine neue berufliche Perspektive verschafft. Unsere Kernerfahrung dabei lautet: Menschen arbeiten, wenn sie es wollen, und nicht, wenn wir es wollen. Sobald wir versuchen, ihnen etwas vorzuschreiben, etwa weil wir Organisationsziele oder Ziele aus unserer eigenen Lebenswelt verfolgen, kann das dazu führen, dass die Leistungsbeziehenden Jobs akzeptieren, die nicht zu ihnen passen. Ist das erstrebenswert? Wir denken: nein. Deshalb ist unser Herangehen davon geleitet, welche Art von Arbeit die Menschen selbst aufnehmen wollen und können. Dies tun wir in der Zuversicht, dass jemand immer dann aktiv wird und bereit ist, Anstrengungen auf sich zu nehmen, wenn sie oder er ein konkretes Ziel vor Augen hat.

Wir verstehen uns dabei als Wegbereiter und Wegbegleiter; das heißt, wir unterstützen die Menschen darin, ihr individuelles Ziel zu erreichen. Dieses Ziel kann verdeckt sein von unterschiedlichsten Problemlagen, von fehlendem Selbstvertrauen, von erlebten Misserfolgen im früheren Erwerbsleben. Wenn sich dann jemand aufmacht, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, der den veränderten Neigungen, Fähigkeiten und Stärken entspricht, dann versuchen wir, dies zu unterstützen. Unsere Haltung in diesem Punkt lässt sich sowohl vom Grundgesetz herleiten – dem Recht auf freie Berufswahl – als auch von den Maßgaben des Sozialgesetzbuches II. Mit dieser Haltung, mit aktivierender statt betreuender Integrationsarbeit, verfolgen wir eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

## KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS



### 1.1 GEWINNER UND VERLIERER.

#### DER NORDFRIESISCHE ARBEITSMARKT 2020

Nordfriesland liegt im äußersten Nordwesten von Schleswig-Holstein, es ist der zweitgrößte, gleichzeitig der am dünnsten besiedelte Landkreis unseres Bundeslandes. Geografisch ist Nordfriesland eine großflächige Region aus Festland, Inseln und Halligen. Etwa 165.000 Menschen leben hier. Die nächstgelegene größere Stadt ist Flensburg.

Nordfriesland lebt vom Tourismus, vom klein- und mittelständischen Handwerk, von Landwirtschaft und Einzelhandel. In den Jahren vor 2019 verbesserte sich der Arbeitsmarkt im Kreisgebiet kontinuierlich. Die Arbeitslosenquoten lagen durchweg unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt, viele Betriebe klagten über Nachwuchsmangel und unbesetzte Ausbildungsplätze. Für die Insel Sylt mussten Vermittlungsagenturen Hotel- und Restaurantpersonal anwerben, meist aus dem Ausland. Der Pflege- und Erziehungsbranche fehlten überall Fachkräfte. Zahlreiche neue Arbeitsplätze entstanden für geringer qualifizierte Menschen: im Bauhandwerk, im Gesundheitswesen und in der Pflege, in Hotellerie und Gastronomie, im Erziehungswesen, in Logistik und Windkraftservice, im IT-Bereich sowie im Social-Media-Management.

2020, das erste Jahr der Corona-Pandemie, war für den nordfriesischen Arbeitsmarkt in jeder Hinsicht ein

Ausnahmejahr, im März änderte sich mit dem Lockdown die Gesamtlage der Wirtschaft dramatisch. Im Gegensatz zur Finanzkrise 2008 waren die touristischen Hochburgen diesmal überdurchschnittlich hart betroffen.

Insel-Urlaub war einige Monate lang ausgesetzt, sehr stark betroffen waren daher die Gastronomie, sämtliche Hotels, die meisten Kultur- und Freizeiteinrichtungen sowie die Messe Husum, desgleichen zahlreiche Einzelhandelsunternehmen mit tourismusrelevantem Sortiment. Außerdem litten Fitnessstudios, Friseure, Kinos, Bäder und Weiterbildungseinrichtungen unter den Einschränkungen. Fast alle Minijobs fielen weg, der Industrie- und Handelskammer Flensburg wurden im Vergleich zu 2019 rund 20 Prozent weniger Ausbildungsverträge gemeldet. Bis August 2020 stieg die Zahl der Kurzarbeiter in Nordfriesland rapide an, die der Arbeitslosen um gut ein Fünftel auf eine Quote von 6,3 Prozent. Die Agentur für Arbeit führte 1,3 Prozentpunkte davon auf die Corona-Pandemie zurück. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen stieg jedoch wesentlich stärker.

Auch die Landwirtschaft war 2020 gebeutelt. Nach einem nassen Jahr 2018 und einem trockenen Erntejahr 2019 führte das zweite trockene Jahr in Folge zu verminderten Ernteerträgen. Zudem fehlten Erntehelfer, da sie nicht in der benötigten Anzahl einreisen durften. Zwischen Juni



und den Herbstferien 2020 hatte sich der Tourismus zwar erholt und auch der Einzelhandel in den Innenstädten einen Teil der Umsatzeinbrüche wettgemacht, jedoch begann im Herbst die zweite Corona-Welle. Der Lockdown ab November 2020 traf Gastronomen, Einzelhändler und Kulturschaffende noch härter als im Frühjahr. Die Hilfsprogramme des Bundes kamen vielfach nicht bei den Betrieben an, Hilfgelder wurden nicht immer ausgezahlt.



Natürlich gab und gibt es wie in jeder Krise auch in der Pandemie Gewinner, zum Beispiel Internethändler, Kommunikationsunternehmen, Sanitätshäuser und Apotheken. Auch waren wichtige Betriebe wie die Nissen KG in Tönning, ein Hersteller von Baustellensicherungssystemen, nur gering betroffen. Hilfreich war, dass kurz vor Ausbruch der Pandemie die Einzelhändler im nördlichen Kreisgebiet ein regionales Online-Portal gestartet hatten. Wider viele Befürchtungen hielt sich auch die Beschäfti-

gungslage im Bauhandwerk gut. Die Branche der Erneuerbaren Energien arbeitete stabil, wenngleich auf niedrigem Niveau.

Insgesamt muss unser Landkreis mit einer Insolvenzwelle und einem weiteren Stellenabbau ab Frühjahr 2021 rechnen. Ein Hoffnungsschimmer ist, dass mit einer Wiedereröffnung der Reismöglichkeiten der Inlandstourismus profitiert.

Dadurch könnte Nordfrieslands Wirtschaft schneller gesunden als die anderer Regionen Deutschlands. Der Knick auf dem Arbeitsmarkt dürfte trotzdem noch einige Jahre zu sehen sein.

### 1.2 DER KOMMUNALE DREH.

#### ZUR ARBEITSWEISE UNSERER SOZIALZENTREN

Die verschiedenen sozialrechtlichen Aufgaben liegen für gewöhnlich gebündelt in der Hand der Kreisverwaltungen. Anders in Nordfriesland: Hier ist die Dienstaufsicht kommunal, die Fachaufsicht erfolgt durch den Landkreis. Das erfordert eine enge Kooperation und ein hohes Maß an Abstimmung zwischen Kreis und Kommunen. Die unterschiedlichen Belange und Sichtweisen wollen gehört und berücksichtigt werden, damit letztlich alle an einem Strang

# KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

## 1.2 DER KOMMUNALE DREH.

### ARBEITSWEISE UNSERER SOZIALZENTREN

ziehen. Zu diesem Zweck führen wir regelmäßig Arbeitsmarktbesprechungen durch, auf denen unsere Sozialzentrumsleiterinnen und -leiter die aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten analysieren sowie inhaltliche Maßnahmen und Zielgruppenschwerpunkte besprechen. Schließlich handelt es sich um unterschiedlich große Einzugsbereiche mit ganz anders gearteten Arbeitsmarkttypen und -strukturen.

Die beiden Sozialzentren Niebüll und Leck gehören zum größten Amt in Schleswig-Holstein: Südtondern. Infolge ihrer Zweiteilung sind sie nicht so groß, die Distanz zwischen den Bürgern und unserer Behörde wird dadurch noch geringer. 24 Fachkräfte betreuen hier die Kundschaft.

Das 18-köpfige Team in Leck verwaltet die gegenüber Niebüll kleinere Region, begleitet hier aber mehr Kundinnen und Kunden. Weil die Mieten in den Blockwohnungen für Familien noch erschwinglich sind, finden sich übermäßig viele geringfügig Beschäftigte und Alleinerziehende in den Bedarfsgemeinschaften. Es gibt viel Kleingewerbe in Leck und Umgebung. Trotzdem arbeiten viele Lecker Bürger in Flensburg. 30 Minuten sind es per Bus dorthin, die Verkehrsverbindung ist vorbildlich, ganz im Gegensatz zur Husumer Strecke. Zum Arbeiten zieht es einige Ortsansässige auch nach Niebüll und – besonders im Sommer – auf die Inseln.



© by Andreas Birresbörn

Der Wirkbereich des Sozialzentrums Mittleres Nordfriesland mit seinen 21 Mitarbeitenden ist deckungsgleich mit dem Amtsgebiet. Die Gegend ist geprägt von Mittelstand und Windenergie, weniger vom Tourismus, die Infrastruktur ist eher mangelhaft. Es gibt mehrere DIAKO-Fachkliniken für Suchtkranke in Breklum, was eine entsprechende Kundengruppe hervorbringt.

Husum besitzt im Landkreis die beste Infrastruktur und mehr Standorte für Qualifizierungsmaßnahmen als die anderen Sozialzentren. Die städtische Situation erzeugt eine Sogwirkung für den ländlichen Raum und zieht auch sozial Benachteiligte an. Das 59-köpfige Team des Sozialzentrums Husum und Umland betreut die größte Anzahl von Wohnungslosen im Landkreis, es gibt einen hohen Anteil Migranten mit Sprachlernbedarf. Ein Kollege kümmert sich um wohnungslose oder von Wohnraumverlust bedrohte Bürger. Das Sozialzentrum bewerkstelligt auch das Fallmanagement für die Gruppe der Selbständigen im Landkreis.

Der Süden Nordfrieslands weist einen saisonal geprägten Arbeitsmarkt auf – Handwerk und Gastronomie boomen, es gibt jedoch nur wenige größere Firmen. Die Fluktuation ist ähnlich hoch wie auf den Inseln. Qualifizierungsmaßnahmen können oft nicht voll belegt werden, weil zu wenige Teilnehmer zusammenkommen und kein Nahverkehr existiert. Eine interne Herausforderung für das Sozialzentrum Südliches Nordfriesland liegt in der Personalgewinnung und langfristigen Bindung der 20 Mitarbeitenden.

In Wyk auf Föhr steht das kleinste der nordfriesischen Sozialzentren, das auch die Insel Amrum mitbetreut. Der Arbeitsmarkt hier ist klein, aber aufnahmefähig. Helfer in Reinigung und Gastronomie werden ständig gesucht, aber auch Handwerker fehlen. Auch der Wohnraum ist ein Dauerproblem auf den Inseln; Arbeitgeber, die überregional suchen, müssen in der Regel ein Personalzimmer oder eine Dienstwohnung bereitstellen. Im Juli und August haben die fünf Mitarbeiter auf Föhr eher weniger zu tun,

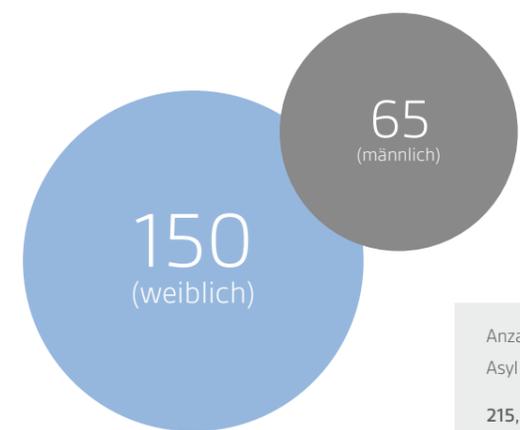
trotzdem ist auch dieses Sozialzentrum ganzjährig geöffnet. Jeden Herbst stapeln sich dann die Anträge der Sommerkräfte. Im Frühjahr kehrt sich die Situation um.

Das Sozialzentrum Sylt, im Ortsteil Westerland beheimatet, kennt solche Fluktuationen ebenfalls. Die Insel ist ein beliebter Ferienort und in den Medien oft präsent, was mit dazu führt, dass sich die Gemeinde stark engagiert und Angebote erstellt, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen. Im Projekt „Festmachen auf Sylt“ wurden zusammen mit Hotelgewerbe und Unternehmensverbänden Auszubildende akquiriert, die Maßnahme „Azubi-Lotse“ schuf Nachhilfe für den Berufsschulunterricht, was junge Geflüchtete direkt in Ausbildung brachte.

Zu Beginn der Saison im Frühjahr richtet sich der Fokus auf die Vermittlung der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt. Im Sommer nehmen die sieben Mitarbeitenden dann die Langzeitarbeitslosen in den Blick und laden viele von ihnen nochmal zum Gespräch.

Die Kooperation unserer nordfriesischen Sozialzentren ist auf engen Zusammenhalt und gute Kommunikation aller Beteiligten ausgelegt. Das trägt entscheidend dazu bei, dass wir uns trotz der räumlichen Distanz und unterschiedlichen Größen als ein Gefüge sehen können. In der Kreisverwaltung läuft dann alles zusammen unter dem Dach des Landrates, vertreten durch den Fachbereich Arbeit und Soziales

### ORGANIGRAMM JOBCENTER / SOZIALZENTREN



Anzahl der Mitarbeitenden des Jobcenters Nordfriesland (alle Rechtskreise SGB II, SGB XII, Asyl und Wohngeld aus den Sozialzentren und aus dem Fachdienst Arbeit/Jobcenter):  
215, 150 weiblich und 65 männlich

## KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

### 1.3 EIN HERAUSFORDERNDES JAHR.

#### CORONA UND DIE ARBEIT UNSERES JOBCENTERS

Axel Scholz und Renate Fedde arbeiten im Fachbereich Arbeit und Soziales seit mehr als fünfzehn Jahren zusammen. 2020 stellte beide vor völlig neue Aufgaben. Der Leiter des Jobcenters Nordfriesland und die Abteilungsleiterin Integration sprechen über Ängste, verschobene Projekte und Videocalls im Pandemiejahr.

Herr Scholz, Frau Fedde, 2020 stand komplett im Zeichen von Corona. Wie hat sich diese Bedrohung im Jobcenter ausgewirkt, was hat sie verhindert, was hat sie womöglich befördert in den internen Abläufen und in der Arbeit mit den Menschen?

#### AXEL SCHOLZ:

Wir haben wahrgenommen, dass unser grundsätzlicher Ansatz, uns digitaler auszurichten, durch den Lockdown und die Schließung der Standorte eine zusätzliche Bedeutung bekam. Wir konnten hier unsere Technik und unseren Ansatz, digital zu arbeiten, wunderbar ausspielen. Die Menschen konnten ihre Leistungen beantragen und die Mitarbeitenden haben entweder im Homeoffice oder an den Standorten über die E-Akte die Fälle bearbeiten und abschließend bescheiden können. Das heißt, Corona hat hier keinen Nachteil gebracht, sondern wir konnten unsere Digitalität im Echtbetrieb ausprobieren. Dazu mussten wir sogenannte Soft Token bereitstellen. Diese wurden innerhalb von zehn Tagen weitestgehend bereitgestellt, sodass die Mitarbeitenden dann nahezu reibungslos arbeiten konnten.

#### RENATE FEDDE:

Corona hatte auch Folgen für die Arbeit in unserem Fallmanagement, das ja zu einem großen Teil aus der persönlichen Zusammenarbeit mit unserer Klientel besteht. Da die Präsenzform aufgrund des Lockdowns nicht mehr möglich war, haben wir versucht, andere Formate zu finden. Wir konzentrierten uns auf regelmäßige Telefonkontakte, die sich vor allem um die emotionale Lage bei unseren Klienten drehen. Da war ein Austausch auf der Beziehungsebene gefragt, und das kam sehr gut bei unserer Klientel an, denn so konnte sie sich in dieser verunsichernden Zeit eher gestärkt als unter Druck gesetzt fühlen. Das, finde ich, war ein ganz wichtiger Aspekt, nämlich dass wir Vertrauen schaffen und Vertrauen halten.

Welche Vor- und Nachteile brachte die Heimarbeit intern und nach außen?

#### AXEL SCHOLZ:

Auch hier greift der Vertrauensaspekt. Wir sind unseren Mitarbeitenden mit dem Zutrauen begegnet, dass jeder zu Hause seinen Job so macht, als wenn er oder sie am Standort wäre. Eine positive Folge, wenn Menschen sich nicht begegnen, war, dass weniger Erkältungen aufkamen, wir hatten daher eine relativ niedrige Krankheitsrate. Aber Prozesse, Veränderungen, gesetzliche Anforderungen in angemessener Art und Weise mit den Mitarbeitenden zu besprechen, das war zunächst eingeschränkt. Das ist dann über Videokonferenzen und Telefonschalten kompensiert

#### RENATE FEDDE:

Fallmanagement mit den Kunden über Videokonferenzen war und ist für mich schwierig. Es geht ja hier um große Fragen: Wo möchte ich hin, was will ich in Bezug auf Arbeit in meinem Leben? Das kann aus meiner Sicht nur in Präsenz erfolgen. Ich merke, dass bundesweit eine große Welle dahin geht, jetzt komplett auf digital umzustellen. Ich finde aber, das kann man nur bei der Klientel machen, die selbst schon weiß, was sie will, und die sehr zielorientiert ist. Der größere Teil der Menschen ist aus meiner Sicht eher durch persönlichen Kontakt zu erreichen, andernfalls bleibt die Entwick-

#### AXEL SCHOLZ:

worden. Meine Erkenntnis aus dieser Art der Zusammenarbeit lautet: Hier fasst man sich erfreulich kurz, aber das Menschliche tritt in den Hintergrund. In konkreten Entscheidungssituationen hilft es nicht wirklich, wenn man sich nur von Bildschirm zu Bildschirm gegenüber sitzt, weil man oft nicht in die echte Interaktion kommt. Deshalb warten wir alle darauf, dass wir bald wieder mit allen am Prozess Beteiligten direkt agieren können: mit unseren Mitarbeitenden, unseren Netzwerkpartnern, mit unseren Kundinnen und Kunden.

#### RENATE FEDDE:

lungsbearbeitung zwischen Fallmanagement und unserer Klientel auf der Strecke. Welche Wirkung das nach sich zieht, das können wir tatsächlich erst 2021 oder 2022 ermessen.



Corona zeigte ja vieles wie unter einem Brennglas. Was hat sich in der Sozialgesetzgebung im letzten Jahr gezeigt?

#### AXEL SCHOLZ:

Ich möchte das Homeschooling hervorheben, das die Familien vor völlig neue Herausforderungen stellte. Hier mussten wir schnell handeln und haben gesagt, solange der Digitalpakt der Bundesregierung noch nicht greift, unterstützen wir das mit mobilen Endgeräten. Das war ein guter und wichtiger Beitrag in Nordfriesland. Denn von nun auf gleich Homeschooling durchzuführen, obwohl einem die technischen Voraussetzungen fehlen, würde dazu führen, dass die

#### RENATE FEDDE:

Sehr besonders fand ich, dass drei Bereiche zeitweise fast erstarren sind. Das geschah zunächst im Arbeitsmarkt: Viele Betriebe waren nachvollziehbarerweise schlicht nicht ansprechbar, da sie mit internen wirtschaftlichen Fragestellungen beschäftigt waren. Erstarrung herrschte auch bei unseren Leistungsbeziehenden, zum Beispiel in Qualifizierungsmaßnahmen, wo sie ja normalerweise andere Menschen, Kollegen treffen, im Kontakt zu Coaches oder



## KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

Corona zeigte ja vieles wie unter einem Brennglas. Was hat sich in der Sozialgesetzgebung im letzten Jahr gezeigt?

### AXEL SCHOLZ:

*Kinder und Jugendlichen aus SGB-II-Familien im Bildungssystem noch stärker abgehängt werden, als es ohnehin schon der Fall ist. Und das ist in der Betrachtung zum Thema Bildung und Lernen unter dem Brennglas sozusagen etwas, was wir dann geschärft haben und was hier auch gut angenommen wurde.*



© by Reinhard Witt

Vorhin fiel der Begriff Angst. Nun ist der Staat ja die allererste Instanz zur gesellschaftlichen Angstbekämpfung. Wie sind Sie mit dieser Verantwortung umgegangen?

### AXEL SCHOLZ:

*Wir haben mittelbar versucht, Ängste dadurch zu verringern, dass wir erreichbar geblieben sind, dass Menschen sich an uns wenden konnten, dass wir zwar geschlossen hatten, aber doch eine Kontaktaufnahme über Telefon und E-Mail möglich war. Dass wir versucht haben, alle Fragen, die rund um das Thema Corona/SGB II aufkamen, so rasch wie möglich zu beantworten.*

### RENATE FEDDE:

*anderen Fachpersonen stehen. Das wurde alles deutlich zurückgefahren. Wir haben trotzdem Möglichkeiten gefunden, Kontakt zu halten, um eine Anbindung zu gewährleisten für diese Menschen, die vielleicht alleine zu Hause leben. Und die dritte Facette, die auch nicht zu unterschätzen ist, war, dass unsere Mitarbeitenden selbst auch kurzzeitig ein wenig erstarrt sind. Bei uns allen kam natürlich das Thema Angst hoch: Habe ich in meiner Familie Risikopersonen, die ich nicht gefährden möchte? Bin ich selbst gefährdet? Das finde ich so bedrückend an diesem Thema Corona, auf wie vielen Ebenen das etwas mit unseren Strukturen macht, aber auch mit uns Menschen. Und ich habe begriffen: Bei unserer Arbeit, der Umsetzung des SGB II, kann man sicherlich digital und übers Homeoffice viel machen. Aber es gibt einen großen Bereich, da ist es entscheidend, dass Menschen sich von Angesicht zu Angesicht begegnen. Wir sind soziale Wesen, und der Bereich der menschlichen Beziehungen nimmt den größten Stellenwert in unserem Leben ein. Dauerhafte Störungen in diesen Beziehungen, egal wodurch, können sich blockierend und hemmend auf unsere Lebensgestaltung auswirken.*

### RENATE FEDDE:

*Wichtig ist aus meiner Sicht, dass wir Angst nehmen konnten, indem wir völlig davon abgelassen haben, uns in dieser Zeit mit dem Thema Arbeitsaufnahme zu beschäftigen. Es ging bei diesen Gesprächen und Kontakten, die wir zum einen zwischen Fallmanagement und Kunden, zum anderen zwischen Träger, Personal und Kunden hatten, um eine Begleitung im Lebensalltag und weniger um Integrationsziele.*

In den ersten Wochen der Pandemie gab es Missverständnisse bei einigen Mitarbeitenden, die sich mit der vereinfachten Antragstellung schwer taten. Was war da passiert?

### AXEL SCHOLZ:

*Die Bundesregierung hat nach Inkrafttreten des Lockdowns relativ schnell entschieden, den Menschen schnell und vergleichsweise unbürokratisch die Grundsicherungsleistungen zu gewähren. In dem Zusammenhang wurden viele im SGB II verankerte Prüfschritte zur Fallbearbeitung ausgesetzt. Man hat im Rahmen des Sozialschutzpaketes II den §67 ins SGB II genommen und dort zum Beispiel zugelassen, dass weder die Angemessenheit der Unterkunft noch das Vermögen geprüft wird. Die Schwierigkeit kam dann vor allem bei den Solo-Selbstständigen in der Abgrenzung: Was sind laufende Einkünfte, was ist Vermögen, was ist Einkommen? Ist schon eine Corona-Soforthilfe gezahlt worden? Wie ist die dann im Bereich auf die Grundsicherung anzurechnen? Das sind Beispiele dafür, wie es für die Mitarbeiterschaft am Ende schwieriger war, das SGB II anzuwenden, als für die Kundschaft, es zu beantragen. Es ist einfach zu wenig daran gedacht worden, dass es komplexe Situationen gibt, gemischte Bedarfsgemeinschaften, auch mit Kindern, die in Ausbildung etc. sind. Und deswegen war klar: Jeder Einzelfall ist anzugucken. Und wenn wir im Nachgang auf Einzelfälle hingewiesen wurden – durch eine Beschwerde oder durch ein Rechtsmittel wie Widerspruch –, dann haben wir diese Fälle neu bewertet.*

### RENATE FEDDE:

*Das Besondere an diesem Punkt ist, dass dieser Fehler sich in dieser Zeit direkt auf die Existenzängste unserer Antragssteller ausgewirkt hat. Deshalb sind wir damit auch in die Öffentlichkeit gegangen, denn es war uns wichtig zu vermitteln: Hier ist uns etwas nicht gelungen, aber wir werden das verändern und den Menschen die Gelegenheit geben, ihre existenzsichernden Leistungen in der Form bei uns zu beantragen, wie sie jetzt gilt.*



© by Reinhard Witt

Was haben die gesetzlichen Änderungen im Zuge des Sozialschutzpaketes II an Positivem gebracht?

### AXEL SCHOLZ:

*Durch die Modifizierung der Angemessenheitsprüfung zu §67 SGB II erhielten wir bei den Kosten der Unterkunft im Jahr 2020 weniger Widersprüche als in den Vorjahren. Das führte zu einer Entlastung bei den Kolleginnen und Kollegen der Widerspruchsstelle. Die Beschwerdezahlen sanken, da keine Kostensenkungsverfahren durchgeführt wurden. Ich interpretiere das so, dass die Pandemie eine Entspannung*

*am Wohnungsmarkt bewirkte. Es gab weniger Umzüge, so dass nicht die Schwierigkeit bestand, bei einem angespannten Angebotsmarkt ad hoc Wohnungen zu finden. Auch die Sachbearbeitung bei uns im Haus ist zu erwähnen. Sie erfuhr eine Entlastung, wie sie in den Jahren zuvor nicht möglich gewesen war. Die Bearbeitungszeiten konnten reduziert, Rückstände abgefedert werden. Das Kurzarbeitergeld hat*

# KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

Was haben die gesetzlichen Änderungen im Zuge des Sozialschutzpaketes II an Positivem gebracht?

## AXEL SCHOLZ:

geholfen, sodass wir nur aufstockend Grundsicherungsleistungen auszahlen mussten. Dessen Dauer von Ende März bis Mitte Mai 2020 war allerdings so kurz, dass hier vergleichsweise wenige Anträge im Jobcenter eingingen. Mitte Mai sprang der Konjunkturmotor Gastronomie und Hotellerie so stark wieder an, dass sich Fallzahlen und Geldleistungen rasch wieder reduzierten.



© by Reinhard Witt

Welches Zwischenfazit ziehen Sie nach einem Jahr Pandemie für das Jobcenter Nordfriesland?

## AXEL SCHOLZ:

Im Jahr 2020 wurden einige unserer Aktivitäten, einige strategische Projekte, die wir uns vorgenommen hatten, ausgebremst, und wir mussten sie ins Folgejahr überführen. Das zweite unterm Strich: Die Struktur und die Wirtschaftszweige in Nordfriesland sind stark durch Tourismus und Gastronomie geprägt, und hier ist es nach der ersten Welle schon etwa ab Mitte Mai 2020 wieder möglich geworden, das Kurzarbeitergeld zu beenden, Arbeit wieder aufzunehmen, Arbeitslosigkeit abzusenken. Wenn man nur auf die Quoten schaut, dann könnte man vermuten: So schlecht war das Jahr 2020 am Arbeitsmarkt gar nicht. Im Frühjahr 2021 werden wir uns genau anschauen, wie sich der Lockdown zum Jahreswechsel 20/21 ausgewirkt hat.



© by Reinhard Witt

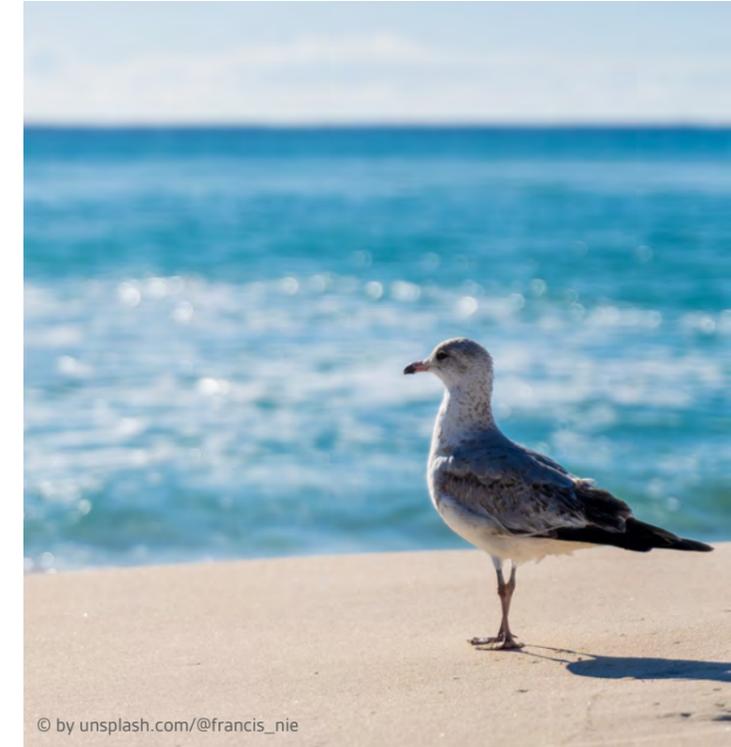
## RENATE FEDDE:

Noch können wir nicht sehen, wie sich das Corona-Jahr in den Zahlen unseres Hauses abbildet. Das ist im Moment auch sekundär im Vergleich zu der Frage: Wie kann es uns zukünftig gelingen, Menschen weiterhin auf dem Weg in Arbeit zu begleiten? Daran hängen viele Faktoren: Wie stehen die kleinen und mittelständischen Betriebe da, kommt die von vielen befürchtete Insolvenzwelle, welchen Schaden nehmen Tourismus und Gastronomie in der Region – das ist ja ein riesengroßer Wirtschaftszweig. Noch ein Fazit wäre, dass es aus meiner Sicht unglaublich viele Lernfelder gibt. Das betrifft die Digitalisierung, das betrifft die Frage, welche Instrumente wir wo anwenden, das betrifft im Grunde das gesamte weitere Vorgehen mit unserer Klientel. Dieses Arbeitsfeld lebt für mich davon, dass Menschen sich begegnen, dass ein Kontakt entsteht. Der kann auch aus zwei Metern Entfernung funktionieren, aber ohne jeden persönlichen Kontakt wird es nicht gelingen, Menschen im Langzeitbezug in Arbeit zu bringen. Dieser Bereich ist ein klassisches Feld von menschlichem Zusammenwirken, und dieses lebende System wurde durch Corona mehrfach unterbrochen.

## 1.4 EINWOHNER- UND WIRTSCHAFTSDATEN

KOMMUNEN Stand Sep. 2020

Gemeinden insgesamt	133
Bürgermeister (ehrenamtlich 127, hauptamtlich 6)	
Städte (davon 3 amtsfrei)	7
amtsfreie Gemeinden	2
Ämter (mit 124 Gemeinden u. 4 Städten)	8
Verwaltung d. Ämter (ehrenamtlich 5, hauptamtlich 3)	



© by unsplash.com/@francis\_nie

## VERWALTUNGSSTRUKTUR

Einwohner Stand Sep. 2020

Ämter	Gem.*	EW**	Städte (amtsangeh.)	EW**	Städte (amtsfrei)	EW**	Gemeinden (amtsfrei)	EW**
Eiderstedt	16	11.459	Bredstedt	5.602	Friedrichstadt	2.655	Reußenköge	333
Föhr-Amrum	15	10.725	Garding	2.847	Husum	23.255	Sylt	13.969
Landschaft Sylt	4	4.525	Niebüll	10.086	Tönning	4.981		
Mittleres Nordfriesland	19	21.067	Wyk auf Föhr	4.308				
Nordsee-Treene	27	23.642						
Pellworm	4	1.448						
Südtondern	30	40.033						
Viöl	13	9.202						
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>122.101</b>				<b>30.891</b>		<b>14.302</b>

**Nordfriesland** **167.294**

\* Anzahl der Gemeinden und Städte  
 \*\* Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner



© by unsplash.com/@stobbewtf

# STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG – KOMMUNALE STÄRKE



## 2.1 KURZE WEGE, SOZIALRÄUMLICHER ANSATZ. UNSERE SIEBEN SOZIALZENTREN

Der Kreis Nordfriesland, vertreten durch den Landrat, hat vor mehr als 15 Jahren sieben Sozialzentren auf seinem Gebiet eingerichtet. In ihnen ist das Jobcenter Nordfriesland und in einigen auch die Jugendhilfe beheimatet, man findet dort die Senioren- und Schuldnerberatung, der Wohngeldantrag lässt sich genauso abgeben wie der Antrag zur GEZ-Befreiung. Den Begriff Sozialzentrum haben wir mit Bedacht gewählt: Zentrum bedeutet für uns Anlaufstelle, sozial steht für die Gesellschaft und ein Miteinander. Nordfriesland ist ein Flächenkreis.

Wir sind für die Bürgerinnen und Bürger da und wollen auch vor Ort präsent sein. Der ursprüngliche Gedanke der Einrichtung sozialer Zentren in den Regionen in Nordfriesland war, dass wir den Rat- oder Hilfesuchenden, die ein Anliegen in den Rechtsbereichen SGB XII und II, Asyl oder Wohngeld haben, kurze Wege ermöglichen wollten. Die andere Idee ging dahin, eine größere Nähe zu Betrieben und anderen Institutionen herzustellen, die hilfreich in Bezug auf Jobaufnahme und Qualifizierung ist. Kurz: Wir wollten alle wesentlichen Institutionen eines lebendigen Sozialraums bündeln.

Generell sind unsere Sozialzentren in die Entscheidungsfindungen des Kreises eingebunden, so dass sich die Dinge aus vielen Blickwinkeln betrachten lassen. Was wir darüber hinaus als kommunale Stärke definieren: Wir stimmen uns mit den Verantwortlichen der regional angesiedelten Rechtskreise eng ab, unsere Fachkräfte koordinieren sich über Fachkonferenzen oder direkte persönliche Kontakte.

Noch ist es uns nicht in allen Regionen gelungen, diese räumliche Verknüpfung herzustellen. Wir versuchen jedoch, Foren zu schaffen, in denen sich Kollegen und Kolleginnen kennenlernen und gemeinsam wirken können, dabei ihre Scheu vor den jeweils anderen rechtlichen Bedingungen verlieren. Denn es ist ein Segen, aber auch eine Crux, dass wir zwölf Sozialgesetzbücher haben, bei denen es manchmal leichter scheint, sich auf das zurückzuziehen, was man selbst zu vertreten hat. Doch droht die Gefahr, dabei die ganzheitliche Lebenswelt der Klienten aus dem Blick zu verlieren.

Bei all dem ist es für uns unerlässlich, den Bereich Schule mitzudenken. Wir sind kommunale Träger der beruflichen Schulen, und da gibt es unzählige Möglichkeiten, mit den Schülerinnen und Schülern zu arbeiten und frühzeitig zu erkennen, wo es Problemlagen gibt – bestenfalls bevor ein Mensch im SGB II landet und hilflos wird, weil er durch die Anhäufung von schulischen Misserfolgen seinen Wert nicht mehr erkennt.

Denn genau darum geht es uns: Wie kann ein Mensch seinen Wert wieder erkennen, damit er auch für den Arbeitsmarkt wieder ein Wert sein kann? Hierfür – auch in Abstimmung mit den Kollegen der anderen Rechtskreise, aus der Jugend- und der Behindertenhilfe, den Schulen – geeignete Formate finden, dahin wollen wir. Denn nur wenn wir gestandene Persönlichkeiten im Leistungsbezug haben, die ihren eigenen Wert kennen und anerkennen, kann Arbeitsaufnahme gelingen.

## 2.2 STETS AUF AUGENHÖHE. DIE JUGENDBERUFSAGENTUR

Geht es um Fragen zu Schule und Familie, Ausbildung oder Beruf, dann ist seit März 2020 die Jugendberufsagentur Nordfriesland für junge Leute die richtige Adresse. Hier arbeiten Fachleute des Kreises aus den Bereichen Jugendhilfe, Schule, Jobcenter und der Agentur für Arbeit. Ohne Behördencharakter und auf Augenhöhe mit den Betroffenen suchen sie nach Wegen, den Übergang von der Schule ins Berufsleben möglichst reibungslos zu organisieren. Der Hintergrund: Jedes Jahr verlassen immer noch viele Jugendliche die Schule ohne klare Perspektive. Allein in Nordfriesland erreichen rund acht Prozent der jährlich knapp 2.000 Schulabgänger keinen Schulabschluss. Andere finden keinen Ausbildungsplatz oder brechen die Lehre ab; auch die Corona-Pandemie hat sich hier erschwerend ausgewirkt. Ohne Schulabschluss ist man auf dem Arbeitsmarkt jedoch praktisch chancenlos.

Hier setzt die Jugendberufsagentur an. Sie ist eine Anlaufstelle, in der alle am Übergang von Schule zu Beruf beteiligten Institutionen unter einem Dach sitzen und die jungen Menschen unterstützen. Alle Schulabgänger sollen so vorbereitet werden, dass sie an ihrem letzten Schultag einen Schulabschluss sowie eine Lehrstelle beziehungsweise einen Studienplatz in der Tasche haben. Ihre Eigenverantwortung soll ebenfalls gestärkt werden, um so dazu beizutragen, dass sie ihren Lebensunterhalt später unabhängig von Sozialleistungen aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können.

Darüber hinaus vermittelt die Jugendberufsagentur über ihre Kooperationspartner konkrete Hilfen und Angebote an die Schulen, wie etwa Verhaltens- und Kommunikations-

trainings, Anti-Aggressionstrainings, Angebote zur Suchtprävention oder persönlichen Zukunftsplanung. Perspektivisch könnten die Hilfsangebote der Jugendberufsagentur durch aufsuchende, mobile Hilfen des Kreises Nordfriesland flankiert werden, damit im Bedarfsfall auch schwer erreichbare Jugendliche von ihrem Angebot profitieren. Insgesamt gehen wir davon aus, dass die Gruppe benachteiligter Jugendlicher einen Hauptschwerpunkt unserer Arbeit bildet.

Die Agentur richtet ihre Angebote grundsätzlich an alle Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren mit Wohnsitz im Kreis Nordfriesland. Der Zugang öffnet sich über mehrere Wege: Je nach Bedarf und Akteur kann er von telefonischer und schriftlicher Einladung über eine direkte Ansprache variieren. Als weitere Option können die Jugendlichen die Chance der direkten Vorsprache beziehungsweise des offenen Zugangs als niedrigschwelliges Angebot nutzen. Die Anlaufstellen können von Jugendlichen und zum Beispiel ihren Eltern oder Betreuungspersonen deshalb auch ohne Termin zu den Öffnungszeiten aufgesucht werden – diese Regelung ist wegen der Pandemie derzeit ausgesetzt. Im Internet ist die Agentur auf Instagram zu finden und mit einer eigenen Webseite vertreten.

An der Agentur beteiligt – finanziell und mit personellen Ressourcen – sind unser Jobcenter, die Berufsschulen, die Jugendhilfe und das Schulamt des Kreises Nordfriesland sowie die Bundesagentur für Arbeit. Das Land Schleswig-Holstein hat als Anschubfinanzierung 20.000 Euro bereitgestellt. Aktuell stellen die Kooperationspartner fest, dass die Ergebnisse der Jugendberufsagentur noch nicht optimal sind. Mittelfristiges Ziel ist es daher, das Prinzip einer institutionsübergreifenden Anlaufstelle mit festen Sprechzeiten und Ansprechpersonen zu stärken und auszubauen, als Angebot für Jugendliche mit rechtskreisübergreifendem Beratungsbedarf. Die Kooperationspartner planen daher, für die Jugendberufsagentur jeweils operative und qualitative Jahresziele festzulegen, in denen sich alle beteiligten Partner wiederfinden.



*Tage denkt man nach, was in der Zukunft so geschieht  
Fragen über Fragen, welche Wege es so gibt  
Neue Möglichkeiten, die einen allesamt erwarten  
Doch was ist daran falsch, mal einen neuen Schritt zu wagen*

*Ständig dieser Struggle, was passiert später mit mir  
Werd ich oft gewinnen oder unglücklich verlieren  
Mache ich viel Geld oder komme ich knapp durch  
Diese ganzen Fragen geben uns so eine Furcht*

*Irgendwann Familie, ich hoff du weißt, was das so heißt  
Stehst zwischen zwei Seiten, nicht ganz Fisch und nicht ganz Fleisch  
Alles fängt jetzt an, ein neuer Abschnitt tritt hervor  
Vergangenheit war früher und das muss jetzt in dein Ohr*

*Jeder möchte später mal ein Haus und auch einen Job  
Doch das kommt nicht vom Nichtstun und das muss jetzt in deinen Kopf  
Gefangen in nem Loch schafft man's vielleicht doch  
Muss man dafür kämpfen, denn sonst wär es paradox*

*Next Level, nein das Leben wartet nicht auf dich  
Raff dich auf und zeig, dass du die Willenskraft besitzt  
Auf vieles zu verzichten, im Leben gibt es Pflichten  
Das ist die pure Wahrheit, ich erzähl keine Geschichten*

*So viele Türen gehen mit der Zeit auf  
Es haben andere geschafft und dann kannst du es wohl auch  
Challenge die Aufgaben, die man dir erteilt  
Und ob es dir gefällt, zeigt sich dann später mit der Zeit*

*Im Hinterkopf bedenken, dein Kopf und Herz muss eins bleiben  
Aber lass dich nicht benutzen, du hast deine Freiheiten  
Wenn du dich nicht wohl fühlst, wirst du später auch nicht glücklich sein  
Denn du brauchst ne Arbeit, wo sie auch deine Interessen teilen*

*Natürlich hat man anfangs keinen Plan, das hat fast keiner  
Mach dir keinen Stress, denn nur die Zeit macht dich reifer  
Nach dem ganzen Regen wird es bald wieder die Sonne geben  
Erfüll dir Wünsche, jage Träume hier im Arbeitsleben*

Czano, 17, Gemeinschaftsschule Mildstedt.  
Songtext zur Eröffnungsfeier der Jugendberufsagentur,  
vorgelesen am 2. März 2020

## 2.3 VON DER WOHNUNG ZUM HAUS. EIN SCHUTZORT FÜR FRAUEN

Jede dritte Frau in Deutschland ist mindestens einmal in ihrem Leben physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt ausgesetzt, bei einem Viertel der Frauen geschieht dies durch ihren aktuellen oder früheren Partner. Betroffen sind Frauen aller sozialen Schichten. Die Gewaltausübenden sind überwiegend Männer in Partnerschaften, in Familien und am Arbeitsplatz. Partnerschaftsgewalt hat gravierende Auswirkungen auf die Kinder, welche in diesen Familien heranwachsen.



In Deutschland besteht ein ausdifferenziertes Hilfesystem für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Dieses Hilfesystem umfasst Frauenhäuser und Frauenschutzwohnungen sowie Beratungsstellen, Frauennotrufe bei sexualisierter Gewalt und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt. Bundesweit gibt es 340 Frauenhäuser, 16 davon in Schleswig-Holstein mit einer landesweiten Auslastung von ca. 96 Prozent.

Von Gewalt bedrohte oder betroffene Frauen aus den Kreisen Nordfriesland sowie Schleswig-Flensburg finden in ihren Kreisen derzeit keine Schutzräume, sondern müssen auf die Nachbarkreise ausweichen, deren Kapazitäten jedoch häufig ausgeschöpft sind. Das zusätzliche Programm des Landes im Rahmen der Corona-Hilfen fördert Plätze in bereits bestehenden Frauenhäusern. Dadurch erhalten die beiden Frauenhäuser in Flensburg und Heide je einen zusätzlichen Platz, also insgesamt zwei Plätze für den gesamten nördlichen Landesteil.

Die befürchtete Zunahme der häuslichen Gewalt im Rahmen der Ausgangsbeschränkungen durch Corona hat sich auch im Kreis Nordfriesland bestätigt. Die Lockerungen der Maßnahmen im Sommer 2020 zeigten, dass es mehr Frauen gelang, sich aus Gewaltkontexten zu lösen und Hilfe und Schutz für sich und ihre Kinder zu suchen. Diese Frauen benötigen Schutzräume, ohne lange nach einem Platz suchen zu müssen.

Wir halten das Thema für gesellschaftlich und sozialpolitisch relevant, Politik und Verwaltung ziehen dabei an einem Strang. Derzeit laufen Planungen zur Finanzierung und Realisierung, die noch mit dem Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein abgestimmt werden müssen. Ferner gilt es zu klären, wie die Kooperation mit dem Nachbarkreis Schleswig-Flensburg aussehen könnte – gegebenenfalls wird es ein Haus für beide Landkreise geben.

Unser derzeitiges Konzept „Frauenschatzwohnung“ greift dabei auf die vorhandenen Strukturen der Wohnack gGmbH als Mieter dieser Wohnungen zurück, sodass die Abläufe unkompliziert sind und keine Schwierigkeiten mit dem Vermieter auftreten. Unser Kreistag hat im Februar 2020 seinen Willen bekundet zu prüfen, ob die Errichtung eines Frauenhauses nach den Richtlinien des Landes Schleswig-Holstein in unserem Landkreis möglich ist, und wenn ja, sie auch umzusetzen. Ein Interessenbekundungsverfahren zur Trägersauswahl sowie verschiedene Kooperationsmöglichkeiten zu erörtern, ist dabei für uns selbstverständlich. Obwohl wir überlegen, ein Frauenhaus zu gründen, wollen wir gleichzeitig das Angebot der Frauenschutzwohnung verstetigen.

Das Projekt ist keine isolierte Aufgabe unseres Jobcenters, sondern betrifft die Sozialplanung des Fachbereichs Arbeit und Soziales, da auch Frauen aus Rechtskreisen SGB XII, AsylbLG, SGB III und auch ohne Rechtskreisbezug ein Frauenhaus aufsuchen können. Wir sind hier ein Netzwerkpartner unter mehreren.

## STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG – KOMMUNALE STÄRKE



Das Frauenhaus Nordfriesland soll ein Zufluchtsort für Frauen und deren Kinder werden, die von häuslicher Gewalt betroffen oder bedroht sind. Unabhängig von Staatsangehörigkeit, Herkunft, Religion, Fähigkeiten und Alter erhalten sie hier Beistand. Dabei kommt der Arbeit mit den eventuell vorhandenen Kindern zur Bewältigung von Gewalterfahrungen eine besondere Bedeutung zu. In Absprache mit der Mutter und gegebenenfalls mit weiteren Unterstützungssettings ist daher die Ansprache der Kinder auch in den Beratungsgesprächen mit der Mutter Bestandteil der Arbeit.

Ein Frauenhaus ist eine Not-Lebensgemeinschaft. Es vermittelt Sicherheit, Verlässlichkeit, Wertschätzung und Struktur gegenüber den Bewohnerinnen und ihren Kindern.

Die Abläufe sind auf das eigenständige Leben in eigener Häuslichkeit ausgerichtet und umfassen die Unterstützung bei der Wohnungssuche sowie weitere sozialräumliche Angebote an die Frau, deren Kinder und Umfeld. Langfristiges Ziel ist, den Betroffenen dabei zu helfen, ein eigenständiges Leben aufzubauen.

Die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme wird zu jeder Zeit in der Woche sichergestellt, sie kann durch die Frau selbst in Form einer telefonischen Anfrage, per E-Mail oder Chat erfolgen. Überdies ist eine Kontaktaufnahme über Dritte, also durch andere Einrichtungen, Behörden, Fachstellen oder Personen aus dem Umfeld der Frau möglich. Ausschlusskriterien sind gegebenenfalls eine chronische oder akute psychische Erkrankung, eine Suchterkrankung, Obdachlosigkeit und ein ungünstiger Aufenthaltsstatus. Es gibt Plätze für sechs bis acht Frauen und ihre Kinder.

Das Frauenhaus Nordfriesland ist in erster Linie für die Bewohnerinnen des Kreises Nordfriesland gedacht. Grundsätzlich werden wir aber keine schutzsuchende Frau abweisen.

Alle Maßnahmen und Angebote verfolgen letztlich das Ziel, Hemmnisse abzubauen. Denn erst, wenn die Frauen in einem gesicherten Umfeld angekommen sind, kann es für sie um eine Arbeitsaufnahme und damit Integration in den Arbeitsmarkt gehen. Der rechtskreisübergreifende Ansatz der Kreisverwaltung Nordfriesland spielt somit auch hier die Vorteile eines kommunalen Trägers aus.

### 2.4 „HAND IN HAND“.

#### JOBCENTER UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) ist seit 15 Jahren unser Netzwerkpartner und kann als unser Haupteintrittstor in die Wirtschaft bezeichnet werden. Sie ermöglicht es uns, leichter mit Verbänden, Betrieben, Bildungsträgern und anderen Partnern in Kontakt zu treten und zusammenzuarbeiten.

Sie gibt uns komprimierte Analysen zur wirtschaftlichen Entwicklung an die Hand, was uns Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt und damit zielgenaue Handlungsoptionen eröffnet. So führte die WFG auf unseren Wunsch im September 2020 eine digitale Firmenbefragung zu dem Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften durch. Würden wir solche Befragungen allein durchführen, hätten wir ein wesentlich kleineres Antwortspektrum und eine geringere Rücklaufquote.

Die WFG entstand 2001 aus dem Amt für Wirtschaftsförderung und Tourismus und operiert heute als GmbH; Haupteigentümer ist der Kreis. Hauptziele der WFG sind es, Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern, Investitionsvorhaben zu begleiten, EU-Fördermittelanträge zu bearbeiten und Existenzgründer zu beraten. Dabei geht es auch um die Ansiedlung externer und regionaler Firmen sowie um sogenanntes endogenes Wachstum, bei dem vorhandene Firmen expandieren und neue Märkte erschließen.

Als Beispiel seien sechs ehemalige Bundeswehrkasernen angeführt, die derzeit privatisiert werden. Bei diesen sogenannten Konversionsprojekten werden Investoren und später Arbeitskräfte gesucht, wofür dann auch die Datenbank unseres Jobcenters herangezogen wird.

Für die Kooperation gilt folgende Prämisse: Erster und zweiter Arbeitsmarkt hängen eng zusammen. Jobs im zweiten Markt funktionieren nur, solange es genügend auf dem ersten gibt. Und wenn eine Firma expandiert und neue Stellen entstehen, erfährt die WFG als gut vernetzte Schnittstelle oft als Erste davon und kann uns – beratend und koordinierend – Arbeitskräfte aus den beiden Arbeitsmärkten vorschlagen.

Umgekehrt informieren auch Mitarbeitende unseres Jobcenters die WFG, zum Beispiel beim sogenannten Arbeitskreis für Personalverantwortliche.

Viermal jährlich führen wir mit der WFG Strategiegespräche zur Abstimmung und zum Informationsaustausch. Unter dem Motto „Hand in Hand“ identifizieren wir neue Jobs, sprechen mit den Firmen und bahnen Kooperationen an. Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.



## STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG – KOMMUNALE STÄRKE

### 2.5 „COACHING ON THE JOB“.

#### NETZWERKARBEIT GEFLÜCHTETE

Geflüchtete Menschen stehen vor verschiedensten Problemlagen: Traumata durch Erlebnisse im Herkunftsland und die Flucht, psychosoziale Belastung durch die ungesicherte Bleibperspektive, Unkenntnis der kulturellen Gegebenheiten in Deutschland und der Strukturen und Arbeitsweisen von Behörden. Oft fehlen ein Schulabschluss sowie die für eine Berufsausbildung nötigen Sprachkenntnisse; manchmal droht Jobverlust, aktuell etwa wegen befristeter Verträge, die durch die Pandemie nicht verlängert werden können.

Ein Blick zurück: Der Anstieg der Fallzahlen durch die Integration der Geflüchteten und Neubürgerinnen und Neubürger auch in Nordfriesland führte 2016 dazu, dass wir Landesmittel einwarben für das Projekt „Ankommen: Perspektive Job“. So wollten wir erreichen, dass die Geflüchteten verstehen, wie der Arbeits- und Beschäftigungsmarkt funktioniert, auch wenn sie noch einen ungesicherten Bleibstatus hatten. Seitdem versuchen wir, schon vor einem Eintritt in SGB-II-Leistungen positiv einzuwirken. Das tun wir aus dem Gedanken heraus, den wir für alle unsere Aufgaben im SGB II verfolgen: Je frühzeitiger wir mit Unterstützungsleistungen anfangen, desto mehr Möglichkeiten hat der Mensch, diese zu nutzen.



© by unsplash.com/@naassomz1

Im Zuge des „Ankommen“-Projekts machten wir auch immer wieder auf die Lücken in den Systemen aufmerksam, was dazu führte, dass unser Kreis sich bereit erklärte, zusätzliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Mit diesen coachen wir seit dem 1. Mai 2020 Geflüchtete mit ungesicherter Bleibperspektive (Gestattung oder Duldung). Dieses Sub-Projekt trägt den Namen „Coaching on the Job“. Damit wollen wir die Menschen beim Spracherwerb und erneuter Arbeitsaufnahme unterstützen, sie zu ihrem Aufenthaltsstatus beraten und ihre Beschäftigungsverhältnisse verstetigen. Als interne Partner konnten wir unter anderem die Ausländerbehörde und die Koordinierungsstelle Sprachkurse gewinnen, daneben helfen uns unsere Sozialzentren, die Agentur für Arbeit, diverse Unternehmen, die Fachstelle Migration und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Bei allen Herausforderungen, die es in dieser Thematik gibt, fällt auch immer wieder das Stichwort Sprache. Es gelingt oft nicht ausreichend, die Menschen mit einem Integrationskurs zu versorgen. Doch wenn die Geflüchteten die deutsche Sprache nicht gut beherrschen, wird echte Integration schwierig. Denn die Arbeitgeber fordern zu Recht einen ausreichenden Sprachstand zum Beispiel in Bezug auf Arbeitsschutz oder Kommunikation mit den anderen Mitarbeitenden.

„Coaching on the Job“ funktioniert ähnlich wie das oben genannte Projekt „Ankommen“, nur dass wir hier die Menschen unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz begleiten und gemeinsam individuelle Lösungsansätze für ihre Problemlagen entwickeln. Ein Beispiel, wo wir bereits helfen konnten: Frau N., 24 Jahre, aus Libyen, kam verzweifelt in die Beratung. Ihr Asylantrag wurde 2018 abgewiesen und sie hatte dagegen geklagt. Da ein Gerichtstermin noch nicht stattgefunden hatte, befand sie sich weiterhin in der Aufenthaltsgestattung. Frau N. sagte uns, dass sie gerne arbeiten und nicht „den ganzen Tag auf der Couch“ sitzen wolle. Sie habe seit Beginn des Jahres eine Stelle als Verkäuferin in einem Café in Aussicht. Bereits im Januar

habe sie sich um eine erneute Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde bemüht, jedoch ohne Erfolg. Eine Fachkraft unseres Jobcenters nahm Kontakt mit der Ausländerbehörde auf und konnte erreichen, dass Frau N. eine Arbeitserlaubnis erhielt. Die zu besetzende Stelle war zum Glück wieder frei geworden. Durch diese Unterstützungsleistung bekam Frau N. schließlich die Stelle als Verkäuferin.

„Coaching on the Job“ wurde bisher zweimal verlängert und läuft sehr erfolgreich. Aktuell unterstützen wir damit 40 Menschen im Alter zwischen 20 und 47 Jahren, davon acht Frauen. Herkunftsländer sind Afghanistan (25), Russland (4), Armenien (4), je eine Person kam aus Somalia, Libyen, Aserbaidschan, Syrien, Sierra Leone, Irak und Iran. Die Berufsfelder sind Gastronomie/Hotel, Handwerk, Fleischverarbeitung und Gesundheitswesen.



© by Karsten Bahnsen

### 2.6 EIN SCHLÜSSEL ZURÜCK INS ARBEITSLEBEN. DER WERKCAMPUS NORDFRIESLAND

Fast jeder kennt den Begriff Schwellenangst. Der Begriff bezeichnet eine innere Unsicherheit gegenüber dem Unvertrauten, zum Beispiel die Hemmung, das Gebäude einer öffentlichen Institution zu betreten. Kundinnen und Kunden des Jobcenters können davon betroffen sein, etwa wenn sie sich ungenügend fühlen, weil sie keine Ausbildung aufweisen oder besondere Vermittlungshindernisse, beispielsweise Schulden oder Krankheit, vorliegen.

Ein Weg, dieser Schwellenangst entgegenzuwirken, besteht darin, die Institution auszulagern, wie es in unserem „Werkcampus Nordfriesland“ geschehen ist.

Die Maßnahme ist Teil des großen Komplexes Kundenzugangssteuerung. Alle Kunden, die SGB-II-Leistungen beantragen, werden dieser Maßnahme zugewiesen, um eine frühzeitige Orientierung auf Integration in Arbeit oder Beschäftigung zu erreichen und bestenfalls umzusetzen.

Der Umgang mit den Besuchern unterscheidet sich hier deutlich vom Vorgehen in einer Behörde. Zunächst bekommen die Interessenten eine Führung, bei der ihnen das Procedere erklärt wird. Es folgt ein biografisches Interview. Was bringen die Menschen an Geschichten mit? Im ersten Schritt geht es hier weniger um eine Vermittlung

## STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG – KOMMUNALE STÄRKE

### 2.6 EIN SCHLÜSSEL ZURÜCK INS ARBEITSLEBEN. DER WERKCAMPUS NORDFRIESLAND

in Arbeit, sondern darum, mögliche Hilfsangebote auszuloten und nachhaltige Unterstützung anzubieten. Typische Fragen, die die Besucher haben: Können Sie mir helfen, meine Sozialstunden zu organisieren? Würden Sie mir bei den Schulden helfen? Bei meinen Eheproblemen? Bei der Erziehung?

Als nächstes erhalten die Teilnehmenden ihren Stundenplan für die ersten vierzehn Tage, der im Wesentlichen die klassischen Module beinhaltet. Wir möchten, dass jede und jeder, die oder der im Werkcampus war, am Ende einen vollständigen Lebenslauf und eine überzeugende Bewerbung schreiben kann, ein vorteilhaftes Bewerbungsfoto hat und weiß, wie man ein Vorstellungsgespräch angeht.

Die Teilnehmenden erhalten eine Ressourcenkarte, auf der sie Antworten auf relevante Fragen vermerken: Was bringe ich an Fähigkeiten und Kompetenzen mit, wie bin ich vernetzt, welche Möglichkeiten habe ich? Was sind meine Wünsche und Ziele? Wie passt das zusammen? Woran muss ich arbeiten? – Manchmal müssen wir Wünsche auch einem schmerzhaften Realitätscheck unterziehen, damit klar wird: Eine Karriere als Astronaut in Husum, das ist schwierig.

Alle Teilnehmenden können fünf Tage in der Woche zu den Öffnungszeiten vorbeikommen und am PC arbeiten, Jobs und Antworten auf Fragen, aber auch mal ein Geschenk für die Familie suchen. Der Träger hält einen Wochenplan mit Modulangeboten vor. Jedes Modul dauert drei Stunden. In jedes Modul können bis zu 15 Teilnehmende eingebucht werden. Die Module und Gesprächstermine finden montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr statt.

In den Kursen geht es vorrangig um Ermächtigung zur Selbstermächtigung. Nicht wir agieren, sondern wir helfen den Menschen, selber auf die Füße zu kommen. Unter den Kursthemen sind auch solche, die nicht unmittelbar mit Arbeit zusammenhängen: Was ist eigentlich Glück? Was macht mich persönlich glücklich? Aber es geht auch um Stress: Was kann ich tun gegen die innere Unruhe?

Ein Modul widmet sich der Tagesstruktur, ein anderes der Stärkung der individuellen Ressourcen, das heißt, die Teilnehmenden erwerben Kenntnisse über ihre eigenen Kapazitäten und trainieren die Fähigkeit, diese zu nutzen.

Am Ende der Maßnahme sind die Teilnehmenden entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder in der Lage, die nächsten Schritte für ihre persönliche und berufliche Entwicklung anzugehen. Soweit der berufliche Einstieg der Teilnehmenden bevorsteht, ist er beziehungsweise sie in der Lage, sich auf freie Arbeitsplätze zu bewerben, sich kompetent bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zu präsentieren und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt selbst umzusetzen. Die Eigenbemühungen der Teilnehmenden werden durch Modulangebote, Einzelcoachings und eine enge und standardisierte Verzahnung des Werkcampus Nordfriesland mit Mitarbeitenden unseres Jobcenters unterstützt.

Zielgruppe der Maßnahme sind Neuantragstellende auf SGB-II-Leistungen, seit 1. September 2019 auch Bestandskunden, da wir hierfür Platzkapazitäten hatten. Neuantragstellende werden für acht Wochen zugewiesen – mit einmaliger Verlängerungsoption. Ein Vollzeitplatz ist mit mehreren Teilzeit-Teilnehmenden belegbar. Im Standort Husum gibt es 93 Vollzeitplätze für bis zu 280 Teilnehmende, am Standort Niebüll 40 Vollzeitplätze für bis zu 120 Teilnehmende. Zeitraum ist der 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2021. Optional planen wir eine erste Verlängerung (1. Juni 2021 bis 31. Mai 2023) beziehungsweise eine zweite Verlängerung bis 31. Mai 2025.



© by Reinhard Witt



© by unsplash.com/@navyaranoor

### 2.7 HERZLICHEN GLÜCKWÜNSCH! DAS BILDUNGS- UND TEILHABEPAKET WIRD 10

Das Bildungspaket „Bildung und Teilhabe“ feierte am 25. Februar seinen zehnten Geburtstag; man darf es mit Fug und Recht als eines der erfolgreichsten und bekanntesten Bundesprogramme bezeichnen. Nicht von ungefähr, wirkt es sich doch unmittelbar im Alltag aus: Kinder von hilfebedürftigen Eltern erhalten Zuschüsse, etwa für die Mittagsverpflegung, Klassenfahrten, Ausflüge oder zur Teilhabe an sportlichen und musischen Angeboten.

Schon zum Start des Bildungs- und Teilhabepaketes war die Kreisverwaltung Nordfriesland einer der ersten an der Umsetzung beteiligten Landkreise in Schleswig-Holstein. Frühzeitig dachten wir über ein Gutscheinsystem nach, welches mit wenig Aufwand gut und schnell implementierbar wäre. Hierfür konnten wir auf die Softwarelösung eines Mitarbeiters zurückgreifen.

Zur Abwicklung der Gutscheine waren nur wenige Mitarbeitende (1,5 Stellen) erforderlich, schnell hatten wir Kooperationen mit Vereinen, Schulen und Schulträgern, Kindertagesstätten und Horten sowie weiteren Institutionen geschlossen, sodass wir schon zum Start 95 Prozent aller berechtigten Kinder und Jugendlichen erreichen konnten. Da das Paket rechtskreisübergreifend (SGB II, XII, WoGG, AsylbLG, KIZ) angelegt ist und wir als kommunaler Träger diese Zielgruppen aus einer Hand betreuen, stellte sich diese Umsetzung ebenfalls schnell als ein Vorteil heraus.

Die Inanspruchnahmequote war von Anfang an hoch. Abrechnung und Erstattung der erbrachten Leistungen wurden effizient durchgeführt. Schon im ersten Jahr nach der Einführung konnten wir einen hohen Gesamtbetrag an die Anspruchsberechtigten auszahlen, der sich über die Jahre konstant hielt.

Trotzdem wollen und werden wir uns auf dem Erfolg der letzten zehn Jahre nicht ausruhen. So stellten wir beispielsweise 2017 von dem Gutschein auf eine Bildungskarte um, die perspektivisch das Leistungsportfolio noch erhöhen wird. „Eine Karte für alles“ heißt sie.

Die Leistungen des Teilhabepaketes zusätzlich zum Regelsatz auszukehren, halten wir nach wie vor für richtig, da die Gelder und Leistungen so adressatengerecht ankommen. Die Akzeptanz des Programms ist bei allen Beteiligten hoch. Der ehrliche Umgang mit den Leistungen ist erfreulich, nur marginal traten Missbräuche auf.

Es ist uns weiterhin wichtig, dieses Leistungspaket im Bewusstsein der Öffentlichkeit zu halten, dazu dienen und dienen verschiedene Initiativen der Öffentlichkeitsarbeit. So haben wir 2020 einen Flyer in leichter Sprache erstellt und ihn an Schulen und Kindergärten sowie Leistungsanbieter verteilt; wir haben einen Werbefilm als Vorfilm bei Vorführungen in nordfriesischen Kinos erstellt, der aber leider noch nicht ausgestrahlt werden konnte.

## STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG – KOMMUNALE STÄRKE

### 2.7 HERZLICHEN GLÜCKWÜNSCH!

#### DAS BILDUNGS- UND TEILHABEPAKET WIRD 10

Auch weitere Vorhaben hat die anhaltende Pandemie erheblich beeinträchtigt. Durch die Schul- und Kitaschließungen, die Absage von Tagesausflügen, Klassenfahrten und Freizeiten wurden solche Leistungen deutlich weniger nachgefragt. Stattdessen werden bis zum Ende der Pandemie durch das Homeschooling größere Mittelanteile in die Lernförderung fließen.

Die Gewährung von Leistungen des Bildungs- und Teilhabepaketes wird im Kreis Nordfriesland weiterhin vollständig (d.h. für alle Rechtskreise) in den Außenstellen wahrgenommen. Die Gesamtausgaben belaufen sich für das Jahr 2020 auf etwas mehr als eine Million Euro und liegen damit nur geringfügig unter denen des Vorjahres.

Mittagsverpflegung	2019	2020
SGB II	268.932 €	224.538 €
SGB XII	3.910 €	2.277 €
AsylbLG	33.819 €	24.896 €
WoGG	87.087 €	98.483 €
Kinderzuschlag	448 €	5.387 €
<b>insgesamt</b>	<b>394.196 €</b>	<b>365.582 €</b>

Schulbedarf	2019	2020
SGB II	229.366 €	244.736 €
SGB XII	0 €	0 €
AsylbLG	0 €	0 €
WoGG	83.110 €	111.510 €
Kinderzuschlag	750 €	6.250 €
<b>insgesamt</b>	<b>313.226 €</b>	<b>362.496 €</b>

ein- & mehrtägige Fahrten	2019	2020
SGB II	167.034 €	61.502 €
SGB XII	2.689 €	303 €
AsylbLG	12.559 €	3.979 €
WoGG	53.228 €	22.099 €
Kinderzuschlag	27 €	0 €
<b>insgesamt</b>	<b>235.537 €</b>	<b>87.882 €</b>

Teilhabe	2019	2020
SGB II	69.567 €	54.079 €
SGB XII	1.352 €	497 €
AsylbLG	8.940 €	6.440 €
WoGG	32.271 €	31.441 €
Kinderzuschlag	234 €	2.663 €
<b>insgesamt</b>	<b>112.364 €</b>	<b>95.120 €</b>

Lernförderung	2019	2020
SGB II	49.250 €	45.244 €
SGB XII	298 €	3.146 €
AsylbLG	6.162 €	3.870 €
WoGG	8.828 €	7.034 €
Kinderzuschlag	0 €	0 €
<b>insgesamt</b>	<b>64.537 €</b>	<b>59.294 €</b>

Schülerbeförderung	2019	2020
SGB II	54.610 €	36.896 €
SGB XII	1.011 €	1.041 €
AsylbLG	0 €	0 €
WoGG	24.087 €	17.349 €
Kinderzuschlag	0 €	0 €
<b>insgesamt</b>	<b>79.708 €</b>	<b>55.286 €</b>





### 2.8 JEDE VERMITTLUNG EIN EINZELSTÜCK. DAS TEILHABECHANGEGESETZ

Seit Anfang 2019 gibt es das neue Teilhabechancengesetz mit zwei Förderungen – darunter die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach §16i SGB II, welche es ermöglicht, neue Stellen zu schaffen. Das Gesetz erzeugt eine andere Wertschätzung für Menschen, die sehr lange keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten. Darüber hinaus schafft es neue Perspektiven sowohl für die Arbeitgeberseite als auch für die Teams der Arbeitsmarktintegration.

Auf den ersten Blick ist §16i nichts Neues, es ist ein Lohnkostenzuschuss wie andere auch. Aber die Idee, passive Leistungen in Lohn umzuwandeln, ist ein Paradigmenwechsel. Wir haben mit §16i eine viel freiere Hand, was die Förderungsmöglichkeiten angeht; davon profitieren die Teilnehmenden, davon profitiert unser Jobcenter.

Dieser Ansatz ist jedoch kein Selbstläufer. Denn hier werden nicht gesuchte Fachkräfte in freie Stellen, sondern arbeitsmarktferne Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in zum Teil neu geschaffene, sozialversicherungspflichtige Jobs gebracht.

Derzeit beteiligen wir uns an 29 aktiven §16i-Fällen, davon sind neun Fälle PAT-refinanziert. Der PAT (Passiv-Aktiv-Transfer) ist eine besondere Finanzierungsmethode für öffentlich geförderte Beschäftigung. Hierbei erreicht den Einzelnen die Leistung des Jobcenters über das Arbeits-

verhältnis als Arbeitslohn. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen befinden sich 23 der §16i-Fälle und fünf der §16e-Fälle im sogenannten GSM-Coaching, also im Trainings- und Beratungsprojekt „Gemeinsam, Selber, Machen!“. Bei vier vorhandenen Coaches sprechen wir hier von einem Fallzahlenschlüssel von etwa 1:7. Wir arbeiten im Fachdienst an einer Lösung, um das Coaching noch bedarfsgerechter zu gestalten.

Seit Mitte 2019 sind 16 Teilnehmende als §16e-Fall dem „Mobilen Coaching“ zugewiesen, bei neun Personen wurde die Teilnahme am Coaching beendet. 36 Teilnehmende sind dem „Mobilen Coaching“ als §16i-Fall zugewiesen, 13 Teilnehmende beendeten das Coaching.

Die Rückmeldungen der Coaches und der begleitenden Fallmanager der einzelnen Standorte des Jobcenters lassen erkennen, dass bei fast allen teilnehmenden Leistungsbeziehenden die Lebensqualität stieg. Das Gefühl gebraucht zu werden, eine Aufgabe und Zukunftsperspektive zu haben, setzte bei vielen neue Kräfte frei und weckte Hoffnung.

Zusätzlich zum klassischen Arbeitsmarkt ist der Bedarf an Arbeitskräften bei den sozialen Trägern zu erwähnen, da ein nicht unerheblicher Teil der Förderfälle hier angesiedelt ist. Diese soziale Teilhabe wirkt sich nicht nur auf die einzelne Person aus, sondern erzeugt auch positive

Resonanzen innerhalb der Bedarfsgemeinschaft. Dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt funktioniert, zeigt auch die geringe Quote der Leistungsbezieher, die das Programm – meist aus gesundheitlichen Gründen – abbrechen.

Diese Förderung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit bietet den motivierten Menschen in unserem Kreisgebiet die Möglichkeit, sich nach langer Arbeitslosigkeit einen Platz auf dem Arbeitsmarkt zu erkämpfen und sich eine nachhaltige Struktur für ein selbstbestimmtes Leben aufzubauen. Eine Teilnehmerin hat eine derart positive Entwicklung erfahren, dass sie ihre anfänglichen Ängste und Vermittlungshemmnisse ablegen und Verantwortung mit Führungscharakter übernehmen konnte.

Es gibt eine Vielzahl weiterer Positivbeispiele, die auf die Kombination Arbeitswelt, Steigerung der Lebensqualität und Coaching zurückzuführen sind. Unser Kreis setzt seit jeher auf Nachhaltigkeit und Selbstbestimmung im Integrationsprozess, was auch das Konzept der Sozialraumorientierung deutlich macht. Das Vertrauen, welches Fallmanager und Leistungsbeziehende in den vergangenen Jahren zusammen aufgebaut haben, ist der Schlüssel für diese wertschätzende Förderung.

Die Integration erfolgt aufgrund dieses Vertrauens in einer Vorauswahl und ersten Betreuungsphase durch die jeweiligen Fallmanager und zuständigen Personalvermitt-

ler. Beim „Matching“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geht jedes der Sozialzentren aufgrund der eigenen regionalen Spezifika eigene Wege. Denn auf den Inseln haben wir eine andere Zielgruppe als im Stadtkern von Husum. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass jede Vermittlung in ein §16i-SGB-II-Arbeitsverhältnis ein individuell zugeschnittenes „Einzelstück“ der Integrationsarbeit ist und keine Massenware im Vermittlungsgeschäft.

Ziel der begleitenden Coaching-Maßnahmen in den §16i-Fällen ist es, die Beschäftigung je nach Bedarf mit Teilnehmenden und Arbeitgeber zu stabilisieren. Darüber hinaus ist regelmäßig auszuloten, ob eine Beschäftigung ohne Förderung weiter möglich scheint.

Gemessen an den Erfahrungen mit diesem Instrument und den Entwicklungsschritten der Teilnehmenden zeichnet sich ab, dass eine mehrjährige Förderphase sowie eine intensive Begleitung unerlässlich sind.

Für eine nachhaltige Einschätzung der Wirksamkeit des Gesetzes ist es noch zu früh, da wir uns immer noch in der ersten Phase der Förderung befinden. Es kristallisiert sich jedoch bereits heraus, dass wir einen geringen Anteil an §16e-Förderfällen haben und interessierte Arbeitgeber eher eine Förderung nach §16i SGB II nachfragen.

## EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

### 3.1 KREATIV IN FORM UND FARBE.

#### UNSER PROJEKT „BERATUNG PLUS“

Als zugelassener kommunaler Träger ist unser Kreis seit dem 1. Januar 2005 für die Integration von Empfängerinnen und Empfängern von Arbeitslosengeld II in den Arbeitsmarkt verantwortlich. Dazu gehört auch eine psychosoziale Begleitung. Für diese greifen wir seit Januar 2020 im Rahmen des Projekts „Beratung Plus“ auf die Dienste des Diakonischen Werkes Husum gGmbH zurück.

Unser Ziel ist hier, individuelle soziale, psychische und gesundheitliche Problemlagen zu verbessern. Die Teilnehmenden haben die Chance, sich über eine sechs Monate oder auch länger dauernde Begleitung Lösungen für ihre persönliche Situation zu erarbeiten. Vorrangig richtet sich das Angebot an Teilnehmende mit unterschiedlichen und auch mehrfachen Vermittlungshemmnissen, die bereits längere Zeit Leistungen beziehen. Hierzu gehören Menschen mit Behinderung, solche, die das fünfzigste Lebensjahr überschritten haben, Alleinerziehende, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder ähnlichen Hemmnissen.

Sie werden von Diplompsychologinnen und approbierten Psychotherapeutinnen dabei unterstützt, neben den im Einzelfall zugrunde liegenden Faktoren auch intrapsychische und soziale Konflikte im familiären und sonstigen Umfeld zu bearbeiten.

Ein flankierendes Gruppenangebot stärkt das kreative Gestalten unter fachkundiger, kunsttherapeutischer

Anleitung. Es vermittelt die Fähigkeit, dem Leben sprichwörtlich wieder „Form und Farbe“ zu verleihen und dadurch Mut zu machen, um auch im Außenleben wieder gestaltend tätig zu werden. Gebrochene Lebenslinien werden visualisiert und besprochen, neue Wege durch kreatives „Probearbeiten“ im geschützten Raum der Gruppe ausprobiert. Zur Verfügung steht eine große Auswahl an Gestaltungsmaterialien, damit jeder Teilnehmende seine eigene Ausdrucksform finden kann.

Da dazu ausdrücklich auch Bastel- und Handarbeitsmaterialien gehören, wird so die Angst vor dem Malen gemindert, die viele erwachsene Menschen haben. Alle genannten Formen der Beratung erfordern Freiwilligkeit und Verschwiegenheit, deshalb ist die Teilnahme kein verpflichtender Baustein.

Die Psychologinnen stellen sich den Mitarbeitenden der verschiedenen Träger quartalsweise vor und machen das Beratungsangebot durch Besuche und Gespräche bekannt, bei denen sie auch Wissen zu psychischer Gesundheit, Resilienz, Suchtberatung und anderem vermitteln. Die Gespräche mit den Teilnehmenden finden in den Räumen des Psychologischen Beratungszentrums in Husum statt; möglich sind auch Treffen in den Außenstellen in Tönning oder Breklum.



© by unsplash.com/@jain180

### 3.2 EINMAL DURCH DIE JAHRESZEITEN.

#### „GRÜN UND BUNT“ IN RUHETHAL

Im Garten warten Gemüse und Früchte auf den Anbau, die Laube ist zu erneuern, im Herbst wollen wir den Lohn der Mühen einfahren: die Ernte. Das sind Sätze, die jedem Gartenfreund vertraut klingen. Aber was haben sie mit unserem Jobcenter zu tun?

In unserem einjährigen Maßnahmenprojekt „Grün und Bunt“ wollen wir langzeitarbeitslose Menschen im ALG-II-Bezug durch Gartenarbeit und Gemüseanbau in einem Schrebergarten im Kleingärtnerverein Husum im Ruhethal mit einer Tagesstruktur vertraut machen. Acht Teilnehmende sollen hier je drei Stunden täglich arbeiten. Neben der regelmäßigen Struktur steht die Motivation im Vordergrund, überhaupt Aufgaben zu übernehmen, sich einzufuchsen, Erfolge zu erleben.

Die Teilnehmenden können Anliegen oder Fragen im Vorhinein mit dem Pädagogen besprechen, später auch gemeinsam ergänzende Hilfen organisieren, Praktika suchen oder Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme erhalten. Der tägliche Einsatz beginnt gemeinsam mit dem Pädagogen und dem Fachanleiter, welche zunächst die Situation der Teilnehmenden erfragen und anschließend die Arbeit einteilen.

Zur Bearbeitung größerer Problemlagen steht das Büro in der Obdachlosenunterkunft zur Verfügung. Um die Zugänge möglichst einfach zu gestalten, treffen sich die Teilnehmenden direkt im Schrebergarten.

Die Zielgruppe sind leistungsbeziehende Frauen und Männer, für die eine Integration in den Arbeitsmarkt mittelfristig nicht oder nur schwer möglich ist. Auch Menschen mit Migrationshintergrund steht die Maßnahme offen, um ihren Spracherwerb und ihre Integration zu fördern.

Praktisches Ziel des Projektes ist es, den Garten so herzurichten, dass dort regelmäßig Gemüse angebaut werden kann. Die Tätigkeiten umfassen Säen, Pflanzen und Gießen, den Boden umpflügen, Baumschnitt und Heckenpflege. Das geerntete Gemüse können die Teilnehmenden mit nach Hause nehmen.

Hin und wieder finden auch kleine Fachveranstaltungen statt. Die Themen reichen von Gartenarbeit bis zu Kreativem wie Nisthilfen für Bienen, Vogelhütten und Lebensmittelkonservierung. Damit wird das Gruppengefühl gefördert und auch die geistige Auseinandersetzung angeregt. Schussendlich werden auch andere Einrichtungen besucht, wie der BUND-Garten, das Friedhofswerk und Baumschulen.

Der Umfang der Maßnahme unter dem Dach des Projektes „Arbeiten und Wohnen“ umfasst insgesamt 15 Wochenstunden, die in der Regel von 9 bis 12 Uhr geleistet werden. Die Zeiten können aber an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. Das Projekt begann im August 2020 und läuft bis zum 31. Juli 2021.



© by unsplash.com/@priscilladupreez

## EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

### 3.3 VOM SICHBHAUPTEN IN EINER ANDEREN KULTUR. DAS ANGEBOT „MIQUA HUSUM“

Geflüchtete Menschen, die sich ein neues Leben in der Bundesrepublik aufbauen wollen, sehen sich vor allem mit kulturellen Unterschieden zwischen ihrem Herkunftsland und Deutschland konfrontiert, seien es Zeitwahrnehmung, Rollenbilder oder Religion. Wir beraten daher frühzeitig und engmaschig, informieren über Rechte und Pflichten sowie über das System unseres Rechtsstaats, seine Verwaltung, die Behörden und Gesetze. Kenntnisse über Beratungsstellen sind dabei genauso nützlich wie Hilfestellungen bei Kontaktaufnahmen. Insbesondere Frauen interessieren sich für ihre speziellen Rechte auf Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe.

MIQUA, unsere Maßnahme für Geflüchtete mit zusätzlichen Einzelveranstaltungen für geflüchtete Frauen, strebt all dies an. Die Teilnehmenden sollen berufliche Integrationsfortschritte erreichen, Kenntnisse gesellschaftlicher, sozialer und kultureller Aspekte in Deutschland erwerben, ihre beruflichen Kompetenzen erkennen und sprachlich vorankommen. Eine etwaige Berufsfindung wird mit den Anforderungen gewünschter Berufe und den Möglichkeiten der Teilnehmenden abgeglichen. Ziel ist eine realistische Berufsorientierung. Die Themen sind breit gefächert: branchenspezifisches Verhalten im Arbeitsleben, Umgang, Werte, ungeschriebene Regeln, Informationen zu Grundlagen im deutschen Arbeitsleben wie etwa Arbeitsverträge, Ausbildung, Schwangerschaft, Vereinbarkeit von Beruf und Familie; grundsätzliche Informationen über das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland.

Im kulturellen Kontext der Geflüchteten spielen Familie und Gemeinschaft eine andere Rolle als in Deutschland, wo eher die Einzelperson betrachtet wird. Dazu kommen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – etwa bei Kinderbetreuung und Schulpflicht – sowie Unsicherheiten und Ängste bei einer Fremdbetreuung. Fragen betreffen auch die Zukunft der Kinder: ihre Bildung, ihren Alltag ohne oder mit Familie, Erwartungsdruck durch Familienverbände und Gesellschaft sowie die Ansprüche der Behörden und Unternehmen.

Die Module sind so aufgebaut, dass Themen teilweise in gemeinsamen Gruppen von Männern und Frauen, teilweise in getrennten Gruppen besprochen werden. Manche Veranstaltungen sind nur für Frauen konzipiert. Das betrifft zum Beispiel die Gruppe der geflüchteten Frauen in Elternzeit mit Kindern unter drei Jahren. Thema hier: „Zukunft im Blick – Arbeit und Kinderbetreuung in Deutschland“. Eine weitere Gruppe aus geflüchteten Frauen mit älteren Kindern arbeitet zum Thema „Bildung und Arbeit in Deutschland – Zukunft Ihrer Kinder“. Eine Teilnehmerin schrieb hinterher: „Die Maßnahme war sehr gut, mit viel Respekt für andere Menschen.“



Einmal wöchentlich findet der sogenannte Außentag statt, der größtenteils für Besichtigungen genutzt wird: Kindergärten, Betriebe, Vereine, Krankenhäuser, Museen, Behörden, das Rathaus, das Freibad. Hier haben die Geflüchteten eine wertvolle Chance, kommunale Angebote kennenzulernen.

MIQUA – das Akronym steht für: Migranten qualifizieren für den Arbeitsmarkt – wird viermal im Jahr beim Diakonischen Werk Husum GmbH durchgeführt und dauert jeweils zwei Wochen. Laufzeit der ersten beiden Ausgaben war von Januar bis Juni 2020 sowie Juli bis Dezember 2020. Derzeit läuft die zweite Verlängerung bis Sommer 2021. Aufgrund der notwendigen Sicherheitsabstände in der Pandemie führen wir den Präsenzunterricht seit Juni 2020 im rollierenden Verfahren durch.



# BILANZ UND AUSSICHT

## 4.1 DIE VIER K'S.

### ZAHLEN ZUR INTEGRATIONSARBEIT

Die Corona-Pandemie 2020 hat die Kennzahlen in der Grundsicherung des Rechtskreises SGB II stark beeinflusst. In unserem Kreis stiegen mit Beginn der Pandemie die Fallzahlen deutlich an. Im März 2020 erhöhten sie sich gegenüber dem Vormonat um 2,5 Prozentpunkte. Im April 2020 war bereits ein Anstieg um 8 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat zu erkennen. Besonders deutlich stiegen die Fallzahlen bei den Single-Bedarfsgemeinschaften sowie bei den Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kind.

Den eLb-Bestand konnte der Kreis Nordfriesland im ersten Halbjahr 2020 durchschnittlich um -4,9 Prozentpunkte reduzieren. Dabei reduzierte sich die Anzahl der männlichen Leistungsbezieher um 5,2 Prozentpunkte und damit stärker als die der weiblichen, die sich um 4,6 Prozentpunkte verringerte. Der Vergleich des Einzelmonats Juni 2020 mit dem Vorjahresmonat zeigt den Einfluss der Corona-Pandemie deutlicher. Hier ist ein Zuwachs von 1,9 Prozentpunkten zu beobachten (K1E2). Im ersten Quartal 2020 gab es noch einen durchschnittlichen eLb-Rückgang von 10,6 Prozentpunkten.

Die SGB II-Arbeitslosenquote ist in Nordfriesland ab April 2020 mit 2,7 % deutlich angestiegen. Zuvor lag sie mehrere Monate bei konstant 2,6 %. Im Juli 2020 erreichte sie den Wert 3,0 %; bis September 2020 sank die Quote allerdings wieder auf 2,8 %.

Die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen haben sich im 1. Halbjahr 2020 in Nordfriesland gegenüber dem Vorjahr um 15,4 % reduziert. Beim Vergleich der Zähler- und Nennerwerte der K2 im Juni 2020 mit denen des Vorjahres wird deutlich, dass die Integrationen mit -12,7 % prozentual deutlich stärker gesunken sind als der eLb-Bestand mit - 7,9 %. Der Integrationsanteil der weiblichen eLb lag im ersten Halbjahr 2020 bei durchschnittlich 42,0 %.

Auch bei den Integrationen in geringfügige Beschäftigungen kam es im Juni 2020 sowie in den vergangenen elf Monaten insgesamt zu signifikanten Rückgängen. Die

Anzahl der Leistungsbeziehenden ging im 1. Halbjahr 2020 in Nordfriesland um durchschnittlich 8,8 % zurück. Die K3 beträgt im Juni 2020 in Nordfriesland - 7,7 %, die Prognose für September 2020 zeigt die K3 ebenfalls mit einer deutlichen Abbaurrate des LZB-Bestandes (-7,0 %). Der coronabedingte Einfluss könnte sich aller Voraussicht nach deutlich später bemerkbar machen, da Leistungsbeziehende erst nach 21 Monaten der Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren in den LZB-Bestand übergehen. Die Vergleichsgrößen Bund (-4,0 %) und Land Schleswig-Holstein (-4,6 %) zeigen im Juni 2020 auch bundesweit hohe LZB-Rückgänge, jedoch deutlich geringer als in Nordfriesland.

Der Frauenanteil bei den Langzeitarbeitslosen lag in den letzten zwölf Monaten wie im Vorjahr bei durchschnittlich 50,9 %, im 1. Halbjahr 2020 hat er sich auf durchschnittlich 51,1 % erhöht.

Die Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden (K3E1) ist seit März 2020 spürbar gesunken. In diesem Monat lag die Kennzahl in Nordfriesland noch bei 18,1 %. Bis Juni 2020 ist die Quote um 2,9 Prozentpunkte auf 15,2 % gesunken.

Die LZB-Aktivierungsquote (K3E2) wies im Februar 2020 mit 8,6 % den höchsten Wert der vergangenen 24 Monate auf. Ab April 2020 sank die Quote deutlich. Die absolute Aktivierungszahl (Zähler) verringerte sich jahresdurchschnittlich um 42. Im Juni 2020 lag unser Jobcenter hier unter dem Niveau des Bundes (7,8 %) und des Landes Schleswig-Holstein (8,1 %).

Selbstverständlich hatte die Corona-Pandemie Auswirkungen auf den Maßnahmebetrieb sowie auf alle weiteren Förderleistungen. Diese lassen sich jedoch wenig an den Entwicklungen der K3E2 ablesen. Es ist möglich, dass zum einen die Abmeldungen aus Maßnahmen erst stark zeitlich versetzt durchgeführt wurden. Zum anderen haben die Träger andere Wege des Kontaktes zu den Teilnehmenden gefunden, sodass die Maßnahmen im Großen und Ganzen weiterliefen.

Es wird sich zeigen, wie die Rahmenbedingungen 2021 auf die Arbeit des Jobcenters Nordfriesland einwirken. Vorsichtig optimistisch wollen wir versuchen, die Anzahl der Integrationen in sozialversicherungspflichtige

Beschäftigung um 7,9 % zu steigern. Den Übertritt unserer Leistungsbeziehenden in den Langzeitbezug möchten wir um 1,4 % senken.

Bedarfsgemeinsch. 2020:	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
	4.633	4.629	4.745	5.123	5.138	5.051	4.960	4.852	4.778	4.629	4.688	**
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte 2020:	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
unter 25 Jahre	1.075	1.072	1.094	1.174	1.165	1.160	1.142	1.124	1.097	1.023	1.028	**
25 bis unter 35 Jahre	1.472	1.472	1.501	1.549	1.581	1.551	1.521	1.476	1.461	1.443	1.456	**
35 bis unter 50 Jahre	1.638	1.658	1.706	1.902	1.889	1.861	1.803	1.748	1.714	1.644	1.671	**
50 Jahre und älter	1.793	1.791	1.860	2.009	2.026	1.991	1.944	1.908	1.880	1.820	1.841	**
<b>Gesamt</b>	<b>5.978</b>	<b>5.993</b>	<b>6.161</b>	<b>6.634</b>	<b>6.661</b>	<b>6.563</b>	<b>6.410</b>	<b>6.256</b>	<b>6.152</b>	<b>5.935</b>	<b>5.996</b>	

Integrationen im Kreis Nordfriesland	15 bis unter 25 J.	25 bis unter 65 J.	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	206	1.031	1.237
Qualifizierungsmaßnahmen	149	690	839
Arbeitsgelegenheiten	14	89	103
<b>Integrationen (Gesamt)</b>	<b>369</b>	<b>1.810</b>	<b>2.179</b>

\*Dezember 2020 mit verkürzter Wartezeit, Änderungen möglich.  
\*\*Daten lagen bei Drucklegung noch nicht vor.

## 4.2 GESUNDHEIT

Langzeitarbeitslose Menschen stehen oft am Rande unserer Gesellschaft. Dies ist eine große Herausforderung für die Umsetzung unseres gesetzlichen Auftrags. 2007 schrieb das Deutsche Ärzteblatt: „Arbeitslosigkeit wirkt sich negativ auf die psychosoziale Gesundheit aus. Sie kann unter anderem zu Resignation, Rückzug, vermindertem Selbstwertgefühl, vermehrter Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen, Familien- und Partnerschaftskonflikten, sozialer Isolation, Schlafstörungen, depressiven Störungen, Angsterkrankungen, Suchtmittelkonsum und suizidalen Handlungen führen. Das präventive, gesundheitsfördernde Engagement, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen, sollte verstärkt werden.“

Diese Umstände sind in unserer Arbeit als Jobcenter deutlich präsent. Die Zuständigkeitsgrenzen der Sozialge-

setzbücher V und VI hemmen zum Teil ganzheitliche Integrationsprozesse. Daneben kann der Eindruck entstehen, dass sich die Anforderungen des SGB II bisweilen nicht unterstützend, sondern eher blockierend auf den Gesundheitszustand der Leistungsbeziehenden auswirken. 40 bis 60 Prozent unserer Klientel sind mehrfach gesundheitlich eingeschränkt. Dabei sind physische und psychische Einschränkungen kaum noch trennbar. Wir erleben, dass das Gesundheitssystem unter Druck steht.

Ärztliche oder psychotherapeutische Behandlungen stehen nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung. Wir müssen und werden uns Gedanken darüber machen, wie es gelingen kann, langzeitarbeitslosen Menschen heilende Unterstützungsleistungen zu gewähren, die dazu beitra-

## BILANZ UND AUSSICHT

### 4.2 GESUNDHEIT

gen, dass sie ihren Wert (wieder) erkennen und sich als selbstbewusste Menschen auf dem Arbeitsmarkt präsentieren können.

Für die Maßnahmenplanung im Jahr 2021 zeichnet sich überdeutlich der Bedarf nach einer gesundheitsfördernden und gesundheitsstabilisierenden Maßnahme unter Einbindung fachärztlichen/therapeutischen Personals ab. Eine Analyse der sehr umfänglichen seelischen und psychischen Belastungen und Einschränkungen der

Klientel, die eine dauerhafte Arbeitsaufnahme verhindern, legt nahe, dass hier ein größerer Handlungsbedarf besteht.

Wir sind davon überzeugt, dass Menschen ihren Beitrag leisten und Teil der Gemeinschaft sein wollen. Wir arbeiten derzeit an konzeptionellen Ideen und prüfen deren Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit im Rahmen der gesamten Sozialgesetzgebung. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse.

### 4.3 FLEXIBLER MARKT, FLEXIBLES REAGIEREN. MIETBERGRENZEN UND INFOFLYER

Wohnen ist ein Grundrecht. Gleichwohl unterliegt das Wohnen wirtschaftlichen Einflüssen. Grundstückspreise und Mieten verändern sich, und fast unablässig tun sie das nur in eine Richtung: nach oben. Immer wieder müssen wir daher entscheiden, ob ein Mensch oder eine Familie in Grundsicherung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu viel Wohnraum beansprucht. Wir tun das mit Augenmaß und unter Zuhilfenahme von Instrumenten. Auch im Jahr 2020 haben wir unsere Mietobergrenzen für Wohnraum aus Sicht eines Grundsicherungsträgers wieder neu festgelegt. Dieser Anpassung legten wir eine umfassende Untersuchung zugrunde, die wir unter Mithilfe der empirica AG Bonn erstellten. Dabei haben wir sowohl den Angebotsmietmarkt als auch die Nachfrageseite intensiv beleuchtet. Bei Prüfungen zur Wohnungsangemessenheit einzelner Kunden sind damit die Grenzen definiert, und alle Akteure

des Wohnungsmarktes haben eine klare Orientierung. So gelingt es uns, auf die Mietpreisentwicklungen flexibel zu reagieren.

Vorgeschaltet war auch dieses Mal wieder ein intensiver politischer Diskurs. Den braucht es, um zu abgewogenen Ergebnissen zu gelangen, die auch vor den Gerichten Bestand haben. Hierin waren sich Fachausschuss und Kreistageinig.

Inhaltlich haben wir an dem Prinzip der drei Mietpreisregionen in Nordfriesland festgehalten. So stellt die Insel Sylt einen eigenen Vergleichsraum dar, denn dort existiert ein vergleichsweise hohes Mietniveau. Hiergegen fällt das Festland deutlich ab, welches sich in zwei Regionen unterteilt: Nord (im Kern Niebüll und Leck) und Süd (wesentlich Husum und Eiderstedt).

Für die Inseln Föhr und Amrum definieren wir eine Ausnahme. Dort greift die empirische Erhebung nicht, da die beiden Inseln als eigener Raum demographisch zu unbedeutend sind, um in der Mietanalyse eindeutige Aussagen zu ermöglichen. Deshalb ziehen wir für beide Inseln die Wohngeldtabelle heran und rechnen einen Aufschlag von 20 Prozent hinzu. Solche speziellen Vorgehensweisen entlang durchgeregelter Konzepte sind

bundesweit üblich. Unsere Prozentregelung wird im Gesamtkonzept Mietobergrenzen Nordfrieslands noch ausführlich ausformuliert. Erfreulich ist, dass dieses Konzept schon jetzt den gerichtlichen Beratungen und Entscheidungen standhält und infolgedessen Anerkennung in den verschiedenen Instanzen findet.

Durch die pandemische Situation 2020 sind unsere neuen Regelungen zu den Mietobergrenzen noch nicht durchgängig zur Entfaltung gelangt, da §67 SGB II beziehungsweise §141 SGB XII vereinfachte Zugänge zu sozialen Hilfen ermöglichten und dabei auch die sogenannte Angemessenheitsprüfung berührten. So verzeichneten wir in der Praxis weniger Kostensenkungsverfahren und weniger Widersprüche. Im Kontext der Unterkunftskosten, die wir als Geldleistung erbringen, haben alle Jobcenter auch

einen Beratungsauftrag. Um diesen noch besser wahrnehmen und die Vernetzung mit anderen Partnern gewinnbringender einsetzen zu können, erstellten wir unter anderem einen Flyer. Dieser benennt die örtlichen Stellen, die dabei helfen, Obdachlosigkeit zu vermeiden, prekäre Wohnverhältnisse aufzulösen und Beratungen niedrigschwellig außerhalb des Jobcenters durchzuführen.

Die dafür notwendigen Prozesse haben wir 2020 trotz der Pandemiesituation politisch erörtert und kreisweit organisiert. Beide Aspekte – die neuen Mietobergrenzen und das gemeinschaftliche Wirken auf dem Wohnsektor – ergeben einen weiteren Meilenstein in unserer Gesamtstrategie, Nordfriesland gesellschaftspolitisch und sozialpolitisch weiterzuentwickeln.

### MIETPREISOBERGRENZEN DES KREISES NORDFRIESLAND AB 1. JANUAR 2021

Haushalt mit	angemessene Wohnfläche in qm (nachrichtlich)	Mietpreisregionen				ab 1. August 2020 (nachrichtlich)
		Nord	Süd	Sylt	Amrum und Föhr	
		Ämter Südtondern und Mittleres Nordfriesland	Städte Husum & Tönning, Gemeinde Reußenköge, Ämter Eiderstedt, Nordsee-Treene, Pellworm und Viöl			
1 Person	50	404 €	404 €	405 €	578 €	
2 Personen	60	439 €	460 €	485 €	700 €	
3 Personen	75	541 €	571 €	578 €	833 €	
4 Personen	85	605 €	635 €	775 €	973 €	
5 Personen	95	675 €	690 €	1.001 €	1.111 €	
6 Personen	105	715 €	780 €	1.107 €	1.245 €	
7 Personen	115	770 €	820 €	1.212 €	1.378 €	
8 Personen	125	819 €	879 €	1.317 €	1.511 €	
je weitere Person	10	72 €	73 €	106 €	134 €	

In den vorstehenden Beträgen sind Betriebskosten für Kabel-TV und für Aufzüge nicht enthalten. Ist die Unterkunft ohne Berücksichtigung dieser Nebenkosten im Rahmen der vorstehenden Tabellenwerte angemessen und gilt für sie mietvertraglich ein Anschlusszwang für Kabel-TV (Nachweis erforderlich), werden die Kabelanschlussgebühren und die Betriebskosten für den Fahrstuhl zusätzlich in nachgewiesener tatsächlicher Höhe berücksichtigt.

Kommunale  
Jobcenter –

**Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.**

## BILANZ UND AUSSICHT

### 4.4 VERSCHOBEN IST NICHT AUFGEHOBEN. DAS JAHR 2020 UND SEINE FOLGEN

Auch im Jahr 2020 ist es unserem Jobcenter gelungen, den Menschen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen, gab es vertrauensvolle Zusammenarbeit und individuell zugeschnittene Beratung. Wir bemerken aber, dass die Rahmenbedingungen sich durch die Pandemie verändert haben. So war es nur mit innovativen und flexiblen Ansätzen möglich, mit den Kunden im Kontakt zu bleiben. In diesen Gesprächen, die mal persönlich, mal telefonisch oder anderweitig technisch geführt wurden, galt es, die Bedürfnisse und die persönlichen Auswirkungen, die zum Teil durch die Covid-19-Pandemie entstanden waren, in den Blick zu nehmen. Die Gespräche waren niedrigschwellig, eher kurz, dafür häufiger. Bei allein lebenden Menschen waren unsere Mitarbeitenden häufig die wenigen verbliebenen Kontakte, und die Kunden waren froh, sich austauschen zu können. So war das, was unsere Fallmanager und Fallmanagerinnen leisteten, auch eine Form der Lebensberatung. Es taten sich ganz andere Fragen auf, die vielfach gar nichts mit dem Kernanliegen eines Jobcenters zu tun hatten.

Die Welt hat sich durch die Pandemie verändert. Den Menschen ganzheitlicher in den Blick zu nehmen und der Arbeit ein positives Menschenbild zugrunde zu legen, hat sich im zurückliegenden Jahr als hilfreich erwiesen und war die richtige Strategie der Kommunikation.

Dass es trotzdem nahezu vollständig gelang, die Kennzahlen und die Zielvereinbarung nach den §§ 48 a und b SGB II zu erreichen, ist ein Effekt, der zu einer positiven und im Ganzen auch trotz Corona zufriedenstellenden Bilanz führte.

Das Jobcenter geht davon aus, dass sich die Fallzahlen auf einem im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands niedrigeren Niveau einpendeln werden. Es wird weiterhin ein Arbeitsmarktprogramm geben. Und es wird weiterhin an den relevanten Themen und mit den Personengruppen gearbeitet, die in Nordfriesland Hilfe benötigen.

2021 wird es uns – aufbauend auch auf dem strategischen Leitbild der Kommunalen Jobcenter – darum gehen,



weiter an den Themen der Digitalisierung zu arbeiten. Dabei steht für uns fest, dass der persönliche Kontakt durch digitale Ansätze nur ergänzt, nicht aber ersetzt werden soll. Dies ist auch eine Erkenntnis des Fallmanagements aus dem Jahr 2020. Es muss bei all unseren Bemühungen ein Nutzen der Digitalisierung auch für den Kunden erkennbar sein.

Die Netzwerkarbeit ist uns wichtig, sie gilt es fortwährend weiterzuentwickeln. Die Zusammenarbeit mit Ausländerbehörden, dem Jugendamt oder den Schulen erfolgt schon seit geraumer Zeit. Auch in den nächsten Jahren werden wir im Eingliederungsbericht auf unsere Kooperationen und Vereinbarungen eingehen und vorstellen, was unser kommunales Jobcenter Nordfriesland ausmacht.

Unsere Personalsituation ist gut. Es gab und gibt keine pandemiebedingten Ausfälle. Wir haben den Dienst in Schichtarbeit organisiert und so das Ansteckungsrisiko verringert. Die Mitarbeitenden waren und sind immer noch mit sogenannten Soft Token ausgestattet, sodass die Arbeit im Homeoffice mittels der elektronischen Aktenbearbeitung erledigt werden kann.

Insgesamt sehen wir eine positive Tendenz hin zu der Bereitschaft, in Telearbeit zu arbeiten. Die sieben Standorte im Kreisgebiet laden Kunden per Termin ein; die Häuser

waren seit dem 16. März 2020 nicht mehr generell geöffnet. Wir sind trotzdem erreichbar, die Kontaktaufnahme per Telefon und E-Mail funktioniert, die persönliche Vorsprache mittels Terminvereinbarung klappt reibungslos. Die Kommunikation zwischen den Standorten sowie mit der Zentrale im Kreishaus wird auch unter Zuhilfenahme von Videokonferenzen sichergestellt. Hier machen sich die Fortschritte in der Digitalisierung der nordfriesischen Verwaltung bemerkbar.

Auch in Zeiten der Pandemie finden alle normalen Planungsprozesse statt, es gibt weiterhin strategische, übergeordnete Projekte. So werden wir 2021 an der Vereinfachung der Sprache (Projekt „Leichte Sprache“) im SGB II arbeiten. Die Situation der Wohnungssuchenden soll verbessert werden. Dazu soll ein rechtskreisübergreifendes Projekt Obdachlose besser und intensiver beraten, als es den Ordnungsämtern derzeit möglich ist, um Wohnungslosigkeit zu vermeiden beziehungsweise zu reduzieren. Die Zusammenarbeit mit dem Kieler Mieterverein soll vertieft

werden, um die Beratung von SGB-II-Beziehenden in prekären Wohnsituationen zu verbessern.

Es gilt, die Rechte der Menschen in ihrer Durchsetzung zu stärken. Im Zuge der Digitalisierung soll der SGB-II-Antrag auch in Nordfriesland online möglich werden. Das Konzept der fachlichen Führung im Zuge des Internen Kontrollsystems (IKS) erfährt 2021 eine Überarbeitung, um die Besprechungsformate weiter zu optimieren und die fachliche Qualitätsarbeit weiter hochzuhalten.

Unser Jobcenter sieht sich für die Herausforderungen auch im 16ten Jahr nach Einführung der Sozialgesetzgebungen gewappnet und wird kontinuierlich daran wirken, etwaige Folgen der Covid-19-Pandemie am Arbeitsmarkt abzufedern und positiv zu beeinflussen. Alle Beteiligten am Arbeitsmarkt sollen von unserem Wirken profitieren. Ihre Leistungsfähigkeit, gepaart mit unserem Wissen und unserer Philosophie, soll die Zufriedenheit und Akzeptanz der Bürgerinnen und Bürger mit unserer Dienstleistung als kommunales Jobcenter weiter erhöhen.

