

## Lokales Planungsdokument 2016

---

Das lokale Planungsdokument unterstützt die Kommunikation innerhalb des Jobcenters und gegenüber unseren Partnern. Als Basis dienen die Beiträge der Mitarbeiter/innen, dem gemeinsamen AGS, Analysen aus Kundenstruktur, lokalem Arbeits- und Ausbildungsmarkt und verbinden die zentralen Inhalte des Arbeitsmarkt-/Integrationsprogramm mit der Zielplanung 2016.

---

---



# Inhalt

- 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**
- 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen**
- 3. Investitionen**
  - 3.1 Personalressourcen**
  - 3.2 Budget**
- 4. Performancepotenzial**
- 5. Wirkung / Ziele**

## Impressum

Jobcenter Bitburg-Prüm  
Geschäftsführung  
54634 Bitburg  
Tel.: 06561 / 9676-57  
Herr Regnery

## Vorwort der Geschäftsführung

---

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das lokale Planungsdokument des Jobcenters Bitburg-Prüm für das Jahr 2016 ist eine kurze Darstellung der Zusammenhänge zwischen Ausgangslage bzw. Rahmenbedingungen und zentralen strategischen Schwerpunkten (bundesweit) verbunden mit der operativen Strategie und deren Handlungsansätzen im Jobcenter.

Es ist somit eine hilfreiche Orientierungsstütze und wird unser tägliches Handeln im nächsten Jahr leiten.

Im Rahmen des Zielplanungsprozesses sind Einschätzungen/Prognosen, Erwartungen der BA und die Aussagen des Chancenmodells für das Jobcenter Bitburg-Prüm mit einbezogen. Dieser Prozess ist begleitet von fast täglich neuem Datenmaterial, der unterschiedlichen Beurteilung von Ausgangslagen, sowie dem teilweisen Widerspruch in der Nutzung des Chancenmodells, wonach als jobcenterbezogene Wirkungsfelder die Kontaktdichte und Anteile der Eingliederungsvereinbarung in Wechselwirkung zu den beschriebenen Risiken der Ressource (Betreuungsrelation ANOV) stehen. Das größte Planungsrisiko ergibt sich jedoch aus der nicht planbaren Entwicklung im Bereich der Flüchtlingszuströme, deren Anerkennung und Ansiedlung.

Unsere Ergebnisse der letzten Jahre sind Beweis dafür, dass Sie gemeinsam mit Ihren Teamkolleginnen und Teamkollegen sowie Ihren Führungskräften eine bestmögliche Zielerreichung anstreben und dafür Ihr fachliches Know-How, Ihre Leistungsbereitschaft und ein Miteinander einbringen. Dies zeigt sich insbesondere in dem Ergebnisvergleich mit großen Jobcentern, die über eine wesentlich bessere Personal- und Finanzausstattung verfügen. Diese sind dadurch in der Lage zu einzelnen Themen/Aufgaben „Sonderteams“ gründen zu können, was Sie - verehrte Kolleginnen und Kollegen - in Personalunion vorhalten bzw. erledigen müssen. Deshalb möchte ich Ihnen an dieser Stelle ganz besonders danken.

Das kommende Jahr nutzen wir, um die fast unveränderten geschäftspolitischen Handlungsfelder, unter den sich ergebenden Perspektiven erfolgreich umzusetzen und in der Bewältigung der Herausforderung aus Zuwanderung und Asyl eine zügige Leistungsbewilligung und positive Willkommenskultur anzustreben. Dies ist zugleich der beste Einstieg für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und wichtiger Schritt in Richtung Integration. Die geschäftspolitischen Handlungsfelder in der Grundsicherung 2016 sind dabei der zentrale Rahmen und zu Ihrer Kenntnis als Anlage beigefügt.

Aus den Erfahrungen der letzten Jahre und dem täglichen Geschäft wissen wir alle, das Planungen und so auch das lokale Planungsdokument, nicht frei von Anpassungen sind. Auf unterjährige Veränderungen müssen wir zeitnah und flexibel reagieren und diese kommunizieren. Aber gerade die Flexibilität und Kommunikationsstruktur ist eines der Vorteile unseres „kleinen“ Jobcenters, was sich unter anderem auch in der Zusammenarbeit mit dem örtlichen gemeinsamen AGS positiv für die Kunden auswirkt.

Die gemeinsame Umsetzung des lokalen Planungsdokumentes ist unsere Herausforderung für 2016 und leistet damit unseren Beitrag zur Durchführung der gesetzlichen Aufgabe des SGB II in der Region.

Mit freundlichen Grüßen  
Markus Regnery  
Geschäftsführer

# 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

## Arbeitsmarkt- und Unternehmensstruktur im Eifelkreis

Der Eifelkreis Bitburg-Prüm ist mit einer Fläche von 1.626 km<sup>2</sup> der mit Abstand größte Flächenkreis in Rheinland-Pfalz und ist mit 59 Einwohnern/km<sup>2</sup> zugleich der Kreis mit der geringsten Bevölkerungsdichte. Die Gesamtbevölkerung mit ca. 96.158 Einwohnern (Stand 31.12.2013) ergibt in Bezug auf die Leistungsempfänger SGB II eine SGB II-Quote von 2,5 % und 2,73 % bezogen auf die Wohnbevölkerung unter 65 Jahren. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort im Eifelkreis ist seit Jahren kontinuierlich leicht gestiegen und weist zum 31.12.2013 mit 27.844 ein Plus von 0,5% zum Vorjahresstand aus.

Die Zahl der am Arbeitsort im Eifelkreis Beschäftigten hat sich von 25.471 (Stand 31.03.2011) ebenso positiv auf 27.107 (Stand 31.03.2015) entwickelt und hat damit seinen bisherigen Höchststand erreicht. Nicht abgebildet ist die Anzahl der Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung im benachbarten Ausland (u. a. Luxemburg) ausüben.

In der Region ist die Arbeitgeberseite hauptsächlich durch kleinere und mittelständige Unternehmen (KMU) geprägt. Die wirtschaftliche Lage der Unternehmen ist als weitgehend stabil anzusehen. In der Aufteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen ergibt sich folgende Rangfolge:

1. Bereich Verarbeitendes Gewerbe
2. Handel, Verkehr, Gastgewerbe
3. Erbringung von öffentl. u. priv. Dienstleistungen
4. Gesundheits- und Sozialwesen
5. Baugewerbe
6. Erbringung von freiberufl. u. sonstigen Dienstleistungen
7. Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen
8. Land- u. Forstwirtschaft,

Die Arbeitslosenquote im SGB II liegt seit 2009 im Jahresdurchschnitt bei 1,4 bzw. 1,6 %. Die Entwicklung im „Zugang gemeldeter Stellen seit Jahresbeginn“ beträgt im Oktober – 9,3 % zum Vorjahresmonat und weist insgesamt 1687 Stellen aus. Dabei ist weiterhin die Diskrepanz zwischen Stellenangebot und Kundenpotential SGB II unverändert zum Vorjahr.

Laut IAB-Prognose hat der Gesamtbezirk Trier in 2015 mit einem Wachstum des BIP von 1,4 % und einer Steigerung von 1,5 % im Mittelwert für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu rechnen. Zeitgleich sieht das IAB einen leichten Anstieg von 1,7 % bei der Anzahl gemeldeter Arbeitslosen unter Berücksichtigung des steigenden Anteils an Kunden mit komplexen Profillagen. Die Bundesregierung hat in ihrer Herbstprognose das Wachstum leicht revidiert und geht von 1,2 % Steigerung aus. Deutschlandweit prognostiziert das IAB die **Zunahme der Wirtschaftsleistung in 2016 mit 1,8 % (15/2015)** – signalisiert aber auch zeitgleich einen **Anstieg der SGB II-Quote**, weil die Arbeitslosigkeit im SGB II weniger konjunkturell getrieben ist.

Für 2016 ist trotz erwarteter Konjunktursteigerung nicht mit Betriebserweiterungen/-ansiedlungen im Eifelkreis oder einem steigendem Beschäftigungsbedarf im Helferbereich zu rechnen. Das Stellenangebot im Fachkräftebereich des regionalen Handwerks bleibt weiterhin positiv, steht aber im Wettbewerb zu den attraktiven Konditionen des luxemburgischen Arbeitsmarktes. Der Prognose zur steigenden Anzahl von Arbeitslosen mit komplexen Profillagen wird sich angeschlossen.

**Ausbildungsmarkt:**

Der Ausbildungsstellenmarkt ist im Vergleich der Berichtsjahre 2013/2014 zu 2014/2015 kaum verändert und ist gekennzeichnet durch eine hohe Ausbildungsbeurteilung der Unternehmen im Eifelkreis. In absoluten Zahl ist der Vergleich Bewerber/Ausbildungsstellen wie folgt: Bewerber 495 (VJ 500) zu Ausbildungsstellen 657 (VJ 693). Unter den Erkenntnissen des „demographischen Wandels“ und des Fachkräftebedarfes sind die Unternehmen der Region aktiv auf Bewerbersuche und beteiligen sich entsprechend an Ausstellungen und Bewerbermessen.

Für den Agenturbezirk Trier verzeichnet die Handwerkskammer nur einen geringen Rückgang (-0,6 %) der eingegangenen Ausbildungsverträge, wohin gegen die Anzahl der eingetragenen Ausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer um 2,3% auf 1.679 gesunken ist.

Hauptursächlich für den nachlassenden Abschluss von Ausbildungsverträgen ist die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Berufe und dem Leistungsbild/Berufswunsch der Jugendlichen, sowie dem umfangreichen Angebot an weiterführenden Schulen im allgemeinbildenden als auch im berufsbildenden Bereich.

Aus den Bestrebungen der Unternehmen und einem gleichzeitigen Rückgang bei den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen wird von dem Jobcenter Bitburg-Prüm mit einem weiterhin guten Ausbildungsmarkt 2015/2016 gerechnet.

**Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte:**

In der Einschätzung zur Arbeitsmarktentwicklung ist die Betrachtung des Bestandes erwerbsfähiger Leistungsberechtigter ein maßgeblicher Faktor.

Nach aktueller Datenabfrage (01.10.2015) befinden sich 1996 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb's) im Bestand. Die Regelungen des § 10 SGB II, wonach persönliche Gründe zurzeit gegen eine Aktivierung bzw. Arbeitsaufnahme stehen nehmen 562 Personen in Anspruch. Darüber hinaus befinden sich 259 Personen (Vorjahr = 247) in Beschäftigung (Profillage „I“). Danach ergibt sich eine Gesamtzahl von 1.175 Personen, die dem Vermittlungsprozess zur Verfügung stehen. Dies entspricht 58,87 % aller Leistungsempfänger.

Die Analyse nach Altersstruktur, Berufsausbildung und Ausländeranteil, die dem Vermittlungsprozess zur Verfügung stehen, ergab folgende Ergebnisse:

Personengruppe	Anteil	m. Berufsabschluss	o. Berufsabschl.
unter 25 Jahre	10,7 %	21,9 %	78,1 %
25 – unter 50 J.	58,3 %	39,8 %	60,2 %
50 – unter 55 J.	12,6 %	47,7 %	52,3 %
55 und älter	18,4 %	45,7 %	54,3 %
darunter			
Deutsche	81,62 %		
Ausländer	18,38 %		

Ergänzend zu dieser Analyse ist die Betrachtungsweise der eLb's nach Profillagen (PL) erforderlich.

PL	2012	2013	Okt. 2014	Okt. 2015
Marktnahe PL	23,03 %	18,83 %	18,88 %	18,09 %
Marktferne PL	51,84	54,31	41,2 %	40,78 %
PL „I“	18,39	20,69	13,2 %	12,98 %

Der Bestand an Langzeitbeziehern hat sich im Jahre 2015 negativ entwickelt und weist im Monat August 919 Personen (+ 7,9% zum JDW 2014 = 852) aus. In der Tendenz für 2016 ist auf Grund der Dora-Auswertung „1303 - Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit“ mit einem weiteren Anstieg zu rechnen. Ferner befinden sich im zeitlichen Übertritt in Altersrente bzw. Grundsicherung im Alter lediglich 23 Personen gegenüber den Jugendlichen im Übertritt in evtl. Ausbildung (Schulentlassjahr 2016 = 24 Personen), sodass auch hierdurch kein positiver Veränderungseffekt LZB besteht.

Die Anzahl der Alleinerziehenden beträgt im Juni 2015 277 Personen und entspricht somit einem Anteil von 15,34 % an allen eLb's.

## 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

---

Strategisches Ziel des Jobcenter Bitburg-Prüm ist es die in der Anlage aufgeführten geschäftspolitischen Handlungsfelder 2016 – unter Berücksichtigung der zu Verfügung stehenden Ressourcen - optimal umzusetzen und sieht dies als Fortführung der bereits bisher verfolgten strategischen Ausrichtung.

Aus der Analyse der dezentralen Einschätzung ergibt sich Folgendes:

### Chancen

- Es besteht eine hohe Fachkräftenachfrage im Handwerk und damit bessere Eingliederungsmöglichkeit für junge Erwachsene mit Ziel einer betrieblichen Ausbildung/Umschulung
- Der Grenznachbar Luxemburg bietet lukrative Arbeitsverhältnisse unter anderem in der Zeitarbeit/Helferbereich
- Ausbildungsmarkt ist aufnahmefähig für eLb's mit Schulabschluss; ebenso ggfs. für Flüchtlinge/Asylberechtigte mit guten Deutschkenntnissen
- Eine gut funktionierende Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern wie Agentur für Arbeit, Kammern/Verbände, Jugendamt, Beratungsdiensten, Bildungsträgern, Ausländerbehörde und regionalen Arbeitskreisen „Flüchtlinge“ besteht.

### Risiken

- Der Bestand an eLb's mit multiplen Vermittlungshemmnissen steigt weiter
- Der Bestand an eLb's (insbesondere mit Flüchtlinge/Asylberechtigte) mit fehlenden oder unzureichenden Dt.-Sprachkenntnissen steigt
- Der Ausbildungsmarkt ist für eLb's ohne Schulabschluss oder mit Verhaltensauffälligkeiten schwer zugänglich
- Die teilweise schlechte Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr und der damit verbundenen schwierigen Erreichbarkeit von Arbeitsstellen und Maßnahmen (u.a. Integrations-/Sprachkurse)
- Die Entwicklung des Stellenmarktes für Helfer – insbesondere der Zeitarbeit – steht im Verdrängungswettbewerb durch EU-Bürger im Helferbereich ohne Einschränkungen und der Entwicklung im Rahmen der Arbeitswelt 4.0.
- Wegfall Förderprogramm 50plus zur Aktivierung (Vermittlungszentrum) und Gewährung von Lohnkostenzuschüssen, sowie des besseren Betreuungsschlüssels durch Projektvermittler/innen.
- Arbeitswelt 4.0 > durch weitere Spezialisierung sinkt die Nachfrage selbst für Bewerber mit mittleren Qualifikationen. Dies führt zu einem weiteren Verdrängungswettbewerb im Niedrigsektor. Integrierte SGB II-Kunden verbleiben im verfestigten Niedriglohnsektor mit atypischen Erwerbsformen (TZ, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen (z. Bsp. i. Zeitarbeit – Wochenweise).

## Strategische Initiativen

- Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss und / oder schwierigen sozialen Belangen besonders unterstützen, unter Einschaltung der Netzwerkpartner Berufsberatung und deren Maßnahmen (z. B. BvB); Nutzung der Kooperationsvereinbarung der Jugendberufsagentur mit dem Jugendamt, Beratungsdienste (z. B. Suchtberatung) und Maßnahmeträgern.
- Steigendem Kundenanteil mit multiplen Vermittlungshemmnissen sowie Langzeitbeziehern durch individuell abgestimmte Integrationsstrategien/-maßnahmen begegnen. Dazu wird als stabilisierende bzw. heranführende Maßnahme die Arbeitsgelegenheit eingesetzt und für Langzeitbezieher zwei ESF-Maßnahmen (Vollzeit) – mit längerer Verweildauer - angeboten.
- Zur Umsetzung der „Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern“ bedient sich das Jobcenter dem gemeinsamen AGS. In der Umsetzung der bewerber- und branchenorientierten Stellenakquise sind entsprechende Vereinbarungen und Standards mit dem AGS festgelegt. Ergänzt wird das Angebot durch zukünftige Präsenzzeiten/Sprechstunden von Zeitarbeitsunternehmen im Jobcenter.
- Die Verbesserung der Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen erfolgt durch die Umsetzung des bewilligten Fachkonzeptes „Inklusionsinitiative Trier - Heranführung von behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf an den allgemeinen Arbeitsmarkt“, welches im Rahmen des 50 Mio.-Programms von der Agentur für Arbeit Trier und den Jobcentern gemeinsam gestaltet wurde.
- Potentialanalyse und Beratung der Kundengruppe 25- bis 35-jährigen mit Zielrichtung Ausbildung und Einschaltung des gemeinsamen AGS im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlung.
- Zur Bewältigung der Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl, werden die örtlichen Netzwerke (Koordinierende Flüchtlingsberaterin DRK, Runder Tisch Integration Bitburg-Prüm, Kreishandwerkerschaft, ehrenamtliche Übersetzer-Pool usw.) aktiv - unter leistungsrechtlichen und integrativen Gesichtspunkten - eingebunden. In der Leistungsgewährung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich KdU (schlüssiges Konzept des Eifelkreises) und den Regelungen bzgl. Wohnungserstausstattung sensibilisiert. Die VFK unterstützen den Prozess u. a. durch Zuweisungen in Integrations-/Sprachkurse, sowie der Beratung zum Verfahren der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen.

In den vorgenannten Handlungsfeldern ist dabei zu beachten, dass die Alleinerziehenden frühzeitig in die Vermittlungsprozesse eingebunden werden.

## **Meilenstein**

- Prüfung und ggfs. Überarbeitung des Kundenkontaktkonzept
- Quartalsweise Überprüfung der Ressourcen hinsichtlich Umschichtung zu Gunsten:
  - Steigerung FbW
  - Steigerung Freie Förderung / Mobilität
- Rechtmäßigkeit und Qualität in der Umsetzung
  - DQM

## 3. Investitionen

### 3.1 Personalressourcen

Das Jobcenter Bitburg-Prüm ist im Flächenbezirk auf zwei Standorten vertreten und gewährleistet somit eine angemessene Erreichbarkeit.

Die personelle Ausstattung des Jobcenters ist mit dem Beschluss der Trägerversammlung für 2016 im Soll mit 36,1 (Vorjahr 35,5) VZÄ bestimmt. Im Rahmen der Flüchtlingsentwicklung sind für das Jobcenter Bitburg-Prüm zusätzlich 1,5 Planstellen im Personalhaushalt vorgesehen.

Die Personalressourcen werden damit zum Vorjahr leicht erhöht; sind jedoch weiterhin von Personalfluktuationen/Vakanzen betroffen. Aktuell sind im Leistungsbereich 1,5 Sachbearbeiterstellen und eine 0,5 Stelle SGG nicht besetzt (Mutter-schutz/Elternzeiten/Langzeiterkrankung). Befristete Ersatz Einstellungen im Leistungsbereich scheiden auf Grund der langen Einarbeitungszeit aus und können nur durch teilweise Umsetzungen aus dem Bereich M&I realisiert werden. Diese Umsetzungen ziehen jedoch wieder erforderliche Grundqualifizierungen bzw. Einarbeitungen und damit Mehrarbeit für die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich. Insbesondere im Leistungsbereich ist durch die starke Personalfluktuationsrate (innerhalb von vier Jahren sind von 14,79 VZ-Äquivalenten 15 Personen ausgeschieden) und dem starken Anstieg der Anzahl von Bedarfsgemeinschaften (+ 8,6% zum Vorjahr) die Arbeitsbelastung, sowie die Bearbeitungsstände als kritisch zu bewerten.

Die Führungsebene, bestehend aus GF, TL M&I und TL in Leistung, ist auf Grund der Kleinteiligkeit des Jobcenters ständig in die einzelnen Prozesse eingebunden und gewährleistet gleichzeitig einen sehr guten Informations- und Umsetzungsfluss. Dies wirkt sich auf die Aufbau- und Ablauforganisation positiv aus.

### 3.2 Budget

Gemäß der vorliegenden Budgetschätzwerttabelle für das Jahr 2016 steigen die Haushaltsmittel in der Gesamtzuteilung um ca. 8,58 % auf ca. 2,663 Mio. €. Diese Steigerung reicht jedoch nicht aus, um die Kostensteigerungen (insbes. durch tarifliche Gehaltserhöhungen und der Umstellung auf die IST-Kostenabrechnung) auszugleichen. Eine Angleichung des Betreuungsschlüssels und der weiteren Personalausstattung (trotz vorhandener Planstellen) scheitert gänzlich an den bisher in Aussicht gestellten HHM. Zusätzlich wirkt sich der Wegfall des Projekt 50plus negativ auf das Verwaltungsbudget aus. In der Konsequenz führt dies zu einem weiterem Anstieg des Umschichtungsbetrags auf derzeit 621.580 € (= 57,7% der EGT-Mittel). Insgesamt wird mit einem Eingliederungstitel auf Vorjahresniveau (455.679 € incl. Bindungen) kalkuliert, der nur einen sehr eingeschränkten Spielraum des Instrumenteneinsatzes zulässt. **Perspektivisch** ist – auf Grund der zusätzlichen Kosten eAkte, Personal 2016 u. Folgejahre – mit einer weiteren Erhöhung des Umschichtungsbetrages und damit weiteren Reduzierung von Maßnahmeangeboten zu rechnen.

Zur Gestaltung eines Instrumentenmix werden ESF-Landesmittel zur Umsetzung der Maßnahmen für Langzeitbezieher - mit erforderlicher 50%iger Kofinanzierung durch das Jobcenter – genutzt.

Die kommunalen Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II) stehen in umfangreichen Rahmen zur Verfügung und sind seit Jahren durch bestehende Schnittstellenregelungen nutzbar.

In die Risikobewertung des Budgets ist besonders Augenmerk hinsichtlich der Ausgaben Reha zu legen.

Auf dieser Grundlage ist die Eintritts- und Budgetplanung erfolgt und in TN-Planning abgebildet.



## 4. Performancepotenzial

---

### Führung

- Die Geschäftsführung/Teamleitung hat Kommunikations- und Besprechungsformate implementiert.
- Führung und Zusammenarbeit ist fester Bestandteil in der täglichen Arbeit und wird durch Präsenz und Hilfestellung gelebt.
- Mitarbeitergespräche und Personalentwicklungen werden von den Führungskräften geführt bzw. eingeleitet.

### Prozesse

- Die in den Mindeststandards für den Bereich Markt und Integration beschriebenen Maßnahmen (Erstgespräch, Angebot U25, Eingliederungsvereinbarung) werden zeitnah realisiert und unterliegen eigenem Controlling.
- Die Interaktionsformate und Matchingprozesse, sowie die bewerberorientierte Stellenakquise werden in Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen AGS durchgeführt und bei Bedarf angepasst.
- Die Ablauforganisation und die Prozesse im Bereich M&I wurden in den letzten Jahren wiederholt durch die Interne Beratung, Innenrevision, Hospitationen (RD) und der Führungsunterstützung geprüft/untersucht. Dabei wurde eine gute und ordnungsgemäße Prozessqualität bestätigt. Eine Verstetigung – insbesondere für neue VFK ist angestrebt.
- Qualitativ hochwertige Daten durch Datenqualitätsprüfungen und der Abfrageanpassungen (u. a. neue Doraabfragen, opDS) sind die Basis, um eine gute Betreuung der eLb's sicherzustellen.

### Mitarbeiter

- Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen zur Reduzierung der Betreuungsrelation in den jeweiligen Teams. Zusätzlich ist eine Qualifizierung/Auffrischung in leistungsrechtlichen Angelegenheiten – im Hinblick auf die Erstgespräche - angestrebt.

### Netzwerke

- Die erfolgreich bestehende Netzwerkarbeit auf Fach- und Führungsebene mit der Agentur für Arbeit, dem kommunalen Träger und deren Dezernaten (z. B. Jugendamt, Integrationsbeauftragte/Flüchtlinge), Verbänden, Beratungsstellen (insbes. Sucht- und Schuldnerberatung), Bildungsträgern; und politischen Akteure wird fortgeführt.

### Schnittstellen

- Agentur für Arbeit:  
Die gute rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sowie die Besprechungen und gemeinsamen Strategien werden verstetigt.  
Vereinbarungen/Strategien AGS, Ausbildungsvermittlung werden nachgehalten und ggfs. angepasst.
- Kommunaler Träger:  
Die gute Zusammenarbeit mit dem kommunalen Träger (u. a. bestehende Vereinbarung Jugendberufsagentur) wird verstetigt.
- Dritte:  
Die gute Zusammenarbeit in der Umsetzung der kommunalen Leistungen (§ 16a SGB II) mit dem beauftragtem Dritten wird fortgesetzt.

## 5. Wirkung / Ziele

---

Die Wirkungsplanung umfasst die Ziele Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (Zielindikator Integrationsquote) und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (Zielindikator Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern).

Die hierfür erforderliche Eintritts- und Budgetplanung ist als Anlage beigefügt.

Im Planungsprozess 2016 sind derzeit folgende Zielwerte für das Jobcenter Bitburg-Prüm erfasst:

**Integrationsquote 29,6 %**

entspricht > 636 Integrationen / 2146 eLb – incl. Flüchtlinge;

ergibt > eine Veränderung von – 4,6 % zum voraussichtlichen Ergebnis Dezember 2015. Ohne den Planungsanteil „Asyl/Flucht“ ergibt sich ein Angebotswert von + 4,5%.

**Bestand Langzeitbezieher + 4,0 %**

(Erwartung Bestand LZB Dez. 2015 = 927; Bestand LZB Dez. 2016 = 964)

Der Zielindikator Veränderung des Bestands an Langzeitbeziehern steht seit 2011 in der Nachhaltigkeit im Jobcenter Bitburg-Prüm und konnte lediglich in 2014 positiv in der Zielerreichung abgebildet werden. Der verfestigte Bestand der Langzeitbezieher, die weiter steigende Anzahl von Kunden im Übergang zum Langzeitbezug mit multiplen Vermittlungshemmnissen, sowie der gestiegenen Anzahl von Kunden mit fehlenden Sprachkenntnissen werden den Zielindikator Langzeitbezug negativ verändern. Dem gegenüber fallen die Veränderungen auf Grund der Altersstruktur (Abgang in Altersrente bzw. Übergang in Berufsausbildung) eher marginal aus.

gez. Regnery

---

22.11.2015

---

- Geschäftsführer -

### 5. Anlagen:



150907\_Geschäftspo  
litische\_Handlungsfek