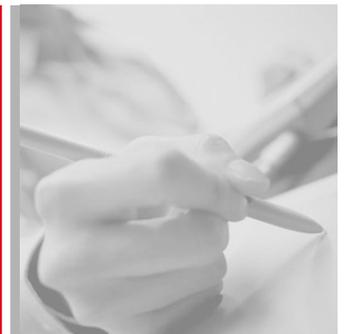


Geschäftsplan 2016 – SGB II

Teil 2 – Flüchtlinge



28.07.2016 2. ÜBERARBEITETE FASSUNG

INTERN

Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

1. Aktuelle Eckdaten SGB II

Die Zuständigkeit des SGB II zur Sicherstellung des Lebensunterhalts und der Integration in Beschäftigung ist bei allen Asylberechtigten (25 AufenthG) und Kontingentflüchtlingen (§§23-26 AufenthG) gegeben.

Dies führte bereits im Jahr 2015 zu einer Steigerung der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLB) um rund 100.

Die Zahlen sind bis Ende April zwar kontinuierlich gestiegen, aber ist mit einer großen Zugangswelle erst zur Mitte des Jahres hin zu rechnen.

Nach einer Prognose der BA vom Februar 2016 wird von einer Zugangszahl von 684 eLB im Gesamtjahr 2016 ausgegangen).

Seit Jahresbeginn hat sich der Bestand um etwa 75 Kunden erhöht, sodass mit weiteren 500-600 Zugängen zu rechnen ist.

Entscheidend für die Bestandsentwicklung wird die zu erwartende gesetzliche Regelung der Residenzpflicht werden.

Die Herkunftsländer der aktuell im Jobcenter gemeldeten Kunden:

Staat	Feb 13	Feb 14	Feb 15	Jul 15	Sep 15	Nov 15	Jan. 16	8.4.16
Pakistan						0	5	5
Eritrea						0	7	7
Somalia						4	4	7
Nigeria						4	2	2
Afghanistan	0	11	6	5	4	4	6	9
Irak	14	16	9	14	17	15	17	16
Iran	17	17	11	16	15	17	12	11
Syrien	12	22	44	93	104	122	147	221

43 66 70 128 140 158 200 275

Unter Zugrundelegung der vorgenannten Prognosen steigt die Zahl der eLB von rd. 2800 auf 3170 in 2016 an (+ 13,5%).

Zunächst wird die Gewährung der passiven Leistungen einschließlich KdU im Vordergrund stehen; die komplexeste Aufgabe stellt sicherlich die Integration in den regionalen Arbeitsmarkt dar.

Die Geschäftsführung bereitet sich unter Einbindung einer Fachgruppe „Asyl“ (bestehend aus allen Führungskräften Mitarbeitern aller Fachbereiche) auf die **Schwerpunktaufgabe 2016** intensiv vor.

Vergleichswerte der aktuellen eLB-Zahlen der 4 Jobcenter der AA Trier:
(Basis CSI-Asyl April 2016)

Bernkastel- Wittlich	Bitburg- Prüm	Trier- Saarburg	Trier-Stadt
-------------------------	------------------	--------------------	-------------

2. Finanzausstattung

Zum Zeitpunkt der letzten Trägerversammlung im Dezember 2016 waren die konkreten Eckwerte für flüchtlingsbedingte Zusatzmittel nicht bekannt.

Für Eingliederungsleistungen standen zum damaligen Zeitpunkt den Jobcentern bundesweit voraussichtlich 243 Mio. € zur Verfügung.

Unter Zugrundelegung des Verteilungsschlüssels der Eingliederungsmittelverordnung (ca. 0,6%) wurde für das Jobcenter Trier-Saarburg von einem Betrag in Höhe von 145.800€ als verfügbarer Rahmen ausgegangen.

In 2016 wurden dem Jobcenter Trier-Saarburg laut Schätzwerttabelle des BMAS im November 2016 1.660.040,-€ (Vorjahr: 1.579.511,- €) zur Eingliederung zur Verfügung.

Abzüglich des notwendigen Umschichtungsbetrags in den Verwaltungshaushalt in Höhe von 533.780,-€ standen bislang somit 2016 1.127.660,- € für Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Dieser Betrag entspricht dem gleichen Niveau des Vorjahres. Die Steigerungen im Umschichtungsbetrag resultieren aus Steigerungen der Personalkosten bei beiden Anstellungsträgern (Tarifsteigerungen, Spitzabrechnungen BA-Personal ab 2016).

Zwischenzeitlich liegt die Zuteilung der zusätzlichen Mittel für Flüchtlings bedingte Mehraufwendungen für 2016 vor:

1. Tranche	454.020 ,-€
2. Tranche	388.470,- €

Zusatzmittel insg.	842.490,- €
+ Rück VBL-San.	165.133,- €

Endbetrag	1.007.623,-€

3. Aufpersonalisierung „Asyl und Flüchtlinge“

Bundesweit werden bei den Jobcentern 2000 Stellen für Plankräfte (SfP) ausschließlich für das Thema Asyl und Flüchtlinge zusätzlich eingeplant. Davon wurden 700 SfP vorerst gesperrt.

Über diese SfP hinaus stehen noch 700 (Bund) Ermächtigungen zur Verfügung.

Zugeteilt wurden dem Jobcenter Trier-Saarburg 2,0 SfP TE IV und 1,0 SfP TE V sowie 1,0 Ermächtigung.

Zwischenzeitlich konnten BA-seitig 2 Stellen TE IV für Arbeitsvermittler sowie 1,0 Fachassistenz Leistung entfristet werden.

Parallel dazu konnten 2 Mitarbeiterinnen mit befristetem Vertrag beim Landkreis aufgrund vorhandener Vakanzen durch Abgänge ins Stammhaus entfristet werden. Sie sind bereits als Fachassistentinnen im Leistungsbereich eingesetzt.

Befristet wurde desweiteren eingestellt:

- 1,0 Fachassistenz Leistung (Landkreis)
- 1,0 Sprachmittler Arabisch
- 1,0 Arbeitsvermittler – Flüchtlingsprojekt (Einstell. 15.5.16)
- 0,5 Fachassistenz Büro der Geschäftsführung

Weitere Aufstockung im Leistungsbereich geplant:

- 2,0 Fachassistenz Leistung (ab 1.7.16 mit 3-monatiger Ausbildung BA)
- 0,5 SB SGG/ OWIG
- 0,5 Fachassistenz Projekt eAkte (kein Einkauf DL Post BA ab 1.1.17)
- 1,0 Sprachmittler / Fachassistenz Leistung

→ flüchtlingsbedingte Aufpersonalisierung von 8,0 MA

4. Organisatorische Vorbereitungen

Zur Unterbringung zusätzlicher Mitarbeiter wurden weitere 5 Büros am Standort Trier ab 1.4.2016 angemietet.

Durch die dezentrale Struktur des Jobcenters – die sich im Übrigen bei der Bearbeitung der Flüchtlingsintegration sicherlich positiv auswirken wird – bestehen weitere Unterbringungsmöglichkeiten für neues Personal.

Die zügige Einführung der elektronischen Akte kommt dem Flächenbedarf sehr entgegen.

Im Jobcenter Konz werden evt. ab 1.1.2017 zwei weitere Büros im Nebentrakt angemietet; die Abstimmungsgespräche laufen.

Seit dem 13.4.16 ist in Absprache mit dem Sozialamt des Landkreises und den VGV's ein Konzept zum Übergang AsylBLG zu SGB II in Kraft gesetzt. Der Erstkontakt mit dem Jobcenter (Datenaufnahme/ Antragsausgabe-/ Annahme) erfolgt zunächst zentral am Standort Trier. Die Folgebetreuung erfolgt in der Fläche.

Im Hinblick auf die Komplexität des Leistungsrechtes bei EU-Bürgern gilt dies auch für diesen Personenkreis.

Die vermittelnde Erstbetreuung der Kunden erfolgt ebenfalls über ein Projektteam im Hinblick auf die zügige Klärung der Voraussetzungen für einen Integrationskurs.

Durch diese Maßnahmen werden die Außenstandorte zunächst entlastet und können sich auf das „Regelgeschäft“ konzentrieren.

Zur Überbrückung von Sprachbarrieren steht beim Erstkontakt ein Mitarbeiter mit Englisch- und Arabisch-Kenntnissen der Sachbearbeitung zur Verfügung.

5. Vorbereitungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern werden in den nächsten Jahren große Aufgaben zukommen.

Neben der zusätzlichen Belastung, die sicherlich nur teilweise durch neues Personal ausgeglichen werden kann, sind Sprachprobleme und vor allem interkulturelle Probleme nicht zu vermeiden sein.

So wie die Flüchtlinge sich auf Deutschland und die Spielregeln in unserem Land einstellen müssen, so ist es auch notwendig, dass die Belegschaft sich mit den Menschen und ihren Einstellungen und insbesondere Qualifikationen sehr intensiv beschäftigt.

Folgendes Qualifizierungsprogramm wird abgearbeitet:

- ½- tägiger Workshop „interkulturelle Kompetenz“ (7.10.15 MGH HK)
- 1-tägige Schulung IQ-Netzwerk „interkulturelle Kompetenz“ (Jan. 16)
- 3-stündige Schulung „Integration Flüchtlinge“ (IvAF-Netzwerk (Jan. 16)
- Englisch-Training (auf freiwilliger Basis) (ab 4/16)
- 1 Mitarbeiterin lernt Arabisch

Über die Schulungen hinaus werden die Spielregeln zum Verhalten im Jobcenter erneut intensiv behandelt.

Das im Herbst von einem externen Trainer durchgeführte Deeskalations- und Sicherheitstraining ist ebenfalls in diesem Kontext zu sehen.

6. Netzwerkarbeit

Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit den handelnden Akteuren zur Bewältigung der Flüchtlingskrise ist enorm wichtig.

Das Jobcenter ist in diversen Arbeitskreisen im gesamten Landkreis, aber auch in Rheinland-Pfalz involviert.

Das Potential der Flüchtlingsnetzwerker und des Beschäftigungspiloten muss für die Integrationsarbeit der Kunden im SGB II genutzt werden.

Auch wird die Zusammenarbeit mit den karitativen Einrichtungen und Ehrenamtsstellen im Einzelfall intensiv zu pflegen sein.

7. Arbeitsmarktprogramm „Flucht/ Asyl“

Die dem Jobcenter für 2016 zur Verfügung gestellten Eingliederungsmittel für flüchtlingsbedingten Mehraufwand sind völlig ausreichend.

Die Verausgabung der Mittel wird deshalb schwierig, da die Zugänge wohl erst ab der Jahresmitte deutlich ansteigen werden. Die derzeit im Leistungsbezug stehenden eLB sind überwiegend im Integrations Sprachkurs und stehen somit erst später für Arbeitsförderung zur Verfügung.

Trotz all dieser Widrigkeiten wird mit der Einrichtung des Flüchtlingsteams eine konsequente Integrationsstrategie eingeschlagen.

7.1 Bewerberorientierte Vorgehensweise

7.1.1 Zügige Zuweisung in Integrations Sprachkurse des BAMF

Es stehen grds. in ausreichendem Maßnahme Kapazitäten in Trier (10 Träger) zur Verfügung. Darüber hinaus konnte als Träger für den Standort Konz die CEB Merzig-Hilbringen gewonnen werden.

Am Standort Hermeskeil steht das Institut Logos zur Verfügung.

7.1.2 zügige Kompetenzfeststellung / Profiling

„Bereits vor Beginn des Integrations Sprachkurses wird versucht, die Kompetenzen des Kunden zu heben und weitere Maßnahmen (Z.B. berufliches Anerkennungsverfahren) einzuleiten.

Spätestens zum Ende des Integrations Sprachkurses übernimmt der zuständige Arbeitsvermittler am jeweiligen Standort die Prozeßverantwortung.

7.1.3 Direkte Einbindung in die Vermittlungsbemühungen

Sofern die Sprachkenntnisse ausreichen, werden die Kunden zügig an den Arbeitsmarkt herangeführt.

Dies wird in den meisten Fällen ohne vorgeschaltete Maßnahmen nicht möglich sein; andererseits sind die ersten Integrationserfolge insbesondere im Helfersegment erkennbar.

7.1.4 Zuständigkeit Bewerberbetreuung

- ✓ Bis auf weiteres verbleibt es bei der Betreuung im A-Team mit 2 Vermittlungsfachkräften (ca. 300 Kunden)
- ✓ Sukzessive und individuell (z.B. nach erfolgten beruflichen Anerkennungsverfahren ...) werden Kunden in die Regelorganisation überführt

- ✓ Mittelfristige bewerberorientierte AG-Betreuung durch Betriebsakquisiteur (ab 1.7.17 in Folge des ESF-LZA-Programms)

7.2 Arbeitgeberorientierte Vorgehensweise „Flüchtlingsintegration“

7.2.1 regionale Arbeitsmarkt-Börsen auf VG-Ebene

Zur Heranführung an den Arbeitsmarkt in den Teilregionen des Landkreises wird der Versuch gestartet, auf VG-Ebene mit der Sensibilisierung der AG zu beginnen. Von Mai – September 2016 werden regionale AM-Konferenzen mit ausgewählten Betrieben (ab 3 Beschäftigte) und regional wohnhaften – im Vorfeld gesichteten und eingeladenen Bewerbern durchgeführt.

Erste Erkenntnisse:

- ✓ höher Kräftebedarf, insbesondere auf Fachkraftebene
- ✓ Große Bereitschaft zur Zusammenarbeit (bis zu 10% der eingeladenen Betriebe erscheinen)
- ✓ Unterschiedliche/ falsche Vorstellungen auf beiden Seiten von Möglichkeiten und Hemmnissen der Beschäftigung/ Ausbildung
- ✓ Thema „duale Ausbildung“ ist den Flüchtlingen fremd Handlungsbedarf
- ✓ Erste EQ-Fälle abgebrochen (iinsbesondere SGB III)
- ✓ Erste eigene SGB II-Fälle MAG/ EQ eingeleitet (Sonderregelung EQ bis 35 Jahre möglich)

7.2.2 Zukünftige Strategie mit Betrieben des Landkreises

- ✓ Wir kontaktieren alle Betriebe, die bei der Jobbörse erschienen sind innerhalb von 4 Wochen (AV A-Team) in direkter Zusammenarbeit mit AGS zur Klärung der weiteren, mittelfristigen Zusammenarbeit in der Thematik
- ✓ Die bewerberorientierte AG-Betreuung seitens des JC auf VG-Ebene soll weiterverfolgt werden
- ✓ Die Ergebnisse werden in einer gesonderten Excel-Tabelle mit jeweiliger regionaler Struktur festgehalten
- ✓ MAG sind als Standardprodukt für die Dauer von 14 Tagen als Regelförderung angebracht
- ✓ AG-Börsen mit Einzelbetrieben bei konkretem Kräftebedarf und vorhandenem Bewerberpotential

7.2.3 Bewerberorientierte Akquise über „Steckbrief an Arbeitgeber“

Es zeigt sich bereits jetzt, dass über das klassische Vermittlungsverfahren (Vermittlungsvorschläge, Eigenbemühungen, Stellenausschreibungen) die Kunden kaum an die Personalentscheider herangeführt werden können. Andererseits stehen die Personalkapazitäten für sog. „Kaltakquise“ nur im Einzelfall zur Verfügung.

Es ist deshalb vorgesehen, einen Bewerberanzeiger mit Kurzprofilen von ausgewählten Kunden direkt an die Betriebe des Landkreises in 2-monatlichem Rhythmus zu versenden.

Parallel zum Kundenkreis der Flüchtlinge wird auch versucht, sonstige marktnahe Kunden zu platzieren.

Mit diesem Medium versprechen wir uns auch eine intensivere Kommunikation mit den Unternehmen in diesem Segment.

Zeitschiene:

- ✓ Entwurf in Zusammenarbeit mit Werbeagentur bis 30.9.2016; ggf. kombiniert mit Projekt „Arbeit sichtbar machen“
- ✓ Erster Versandt zum 1.11.16

7.3 Maßnahmeportfolio

Folgende Maßnahmen stehen umgehend zur Verfügung:

7.3.1

Intensive Durchführung von betrieblichen Praktika in den Betrieben gem. §45 SGB III, ggf. als erstes Ergebnis aus den Arbeitsmarkt-Börsen

7.3.2

Maßnahme der Aktivierung in einem Aktivierungs- und Qualifizierungscenter „Flüchtlinge“ mit Berufsorientierung in diversen Berufsfeldern und flankierendem Deutschunterricht - Beginn: 15.6.16 (20 Eintritte)

7.3.3

Aufstockung bestehender Aktivierungsmaßnahme für Flüchtlinge

7.3.4

Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF-Hwk) “ gemeinsam mit SGB III ab 1.10.16

7.3.5

Modellprojekt BBS Saarburg (Chancengarantie) für Junge Flüchtlinge (12 Plätze) ab 25.7.16

7.3.6

Maßnahme Perspektive für weibl. Flüchtlinge (PerF-W) ab 1.1.2017 gemeinsam mit der BA (insgesamt 12 Plätze)

7.3.7

In Planung: AVGS zur Erstinfo Arbeit/Ausbildung/ Rechte + Pflichten 1x wöchtl.

7.3.8

FbW mit FS ARAB/Deutsch + Standardangebot

Hinweis:

Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II weiterhin zurückgestellt