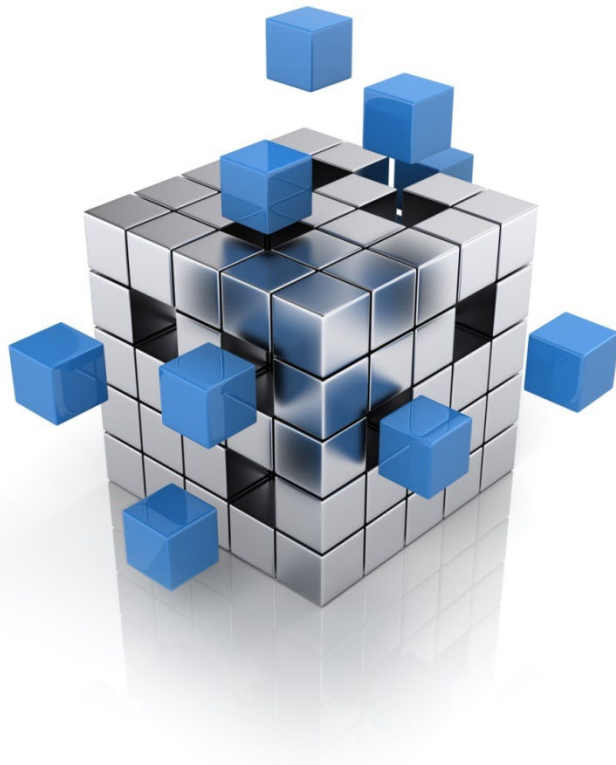


Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm Jobcenter Kreis Plön 2025



Impressum

Jobcenter Kreis Plön

Behler Weg 23

24306 Plön

www.jobcenter-kreis-ploen.de

Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Führungs- und Steuerungsphilosophie	4
3.	Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes	5
3.1	Die Ausgangslage für das Jahr 2025 aus Sicht des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) 5	
3.2	Die regionale Einschätzung durch den Arbeitsmarktexperten der Agentur für Arbeit Kiel....	5
4.	Struktur des Jobcenters Kreis Plön.....	10
4.1	Regionale Aufteilung und Organigramm.....	10
4.2	Struktur der Kundinnen und Kunden	12
5.	Geschäftspolitische Ziele	15
6.	Eingliederungsbudget 2025.....	18
7.	Schwerpunkte in 2025.....	19
7.1	Hilfebedürftigkeit- durch personenbezogene Aktivitäten verringern bzw. beenden.....	21
7.2	Jugendliche Kundinnen und Kunden (U25) – ihre speziellen Bedarfe berücksichtigen.....	28
7.3	Die Eingangszone – Dienstleistung bedarfsgerecht gestalten	30
7.4	Leistungsgewährung – zeitnah und bedarfsgerecht sicherstellen	30

1. Einleitung

Auch in diesem Jahr soll das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters Kreis Plön Transparenz über die geschäftspolitische Ausrichtung und den finanziellen Ressourceneinsatz gewährleisten.

Das Arbeitsmarktprogramm richtet sich als Informationsgrundlage an alle beteiligten Arbeitsmarktteure und an die Mitarbeitenden des Jobcenters Kreis Plön.

Bedarfsdeckende Integrationen, Minderung der Hilfebedürftigkeit, Heranführen an den Arbeitsmarkt, die Qualifizierung unserer Kundinnen und Kunden und eine zeitnahe Leistungsgewährung bleiben unverändert unsere Ziele.

Eine möglichst schnelle berufliche Integration aller Kundinnen und Kunden soll zum Ausgleich am Arbeits- und Ausbildungsmarkt beitragen und damit die Hilfebedürftigkeit verringern.

Unser Bestreben richtet sich selbstverständlich an alle Kundinnen und Kunden, unabhängig von Geschlecht und Alter.

Ein Fokus liegt auch in 2025 auf der zeitnahen beruflichen Eingliederung geflüchteter Menschen. Die berufliche Integration von Frauen sehen wir als einen weiteren Arbeitsschwerpunkt. Hintergrund ist der bisher deutliche Unterschied in der Integrationsquote zwischen Männern und Frauen.

Der verhältnismäßig gute Arbeitsmarkt in der Region Plön bietet Möglichkeiten und wird durch die aktuelle demographische Entwicklung, sowie dem bereits bestehenden Fachkräftemangel, auch in Zukunft gute Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Um mittelfristig noch mehr passgenaue Integrationen am Arbeitsmarkt zu erreichen, wird auch 2025 ein erheblicher Finanzmitteleinsatz im Bereich der beruflichen Integrationsarbeit erfolgen.

Neben den zuvor genannten Aufgaben und Zielen bleibt die zeitnahe Gewährung von Leistungen nach dem 2. Sozialgesetzbuch ein wesentliches Thema.

Wir sind uns weiterhin unserer sozialen Verantwortung bewusst und gehen diese Aufgaben mit großem Fachwissen und hoher Motivation an.

Gemeinsam mit unseren zahlreichen Netzwerkpartnern sehen wir uns für die vor uns liegenden Aufgaben gut gerüstet.

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und verbleibe im Namen des Jobcenters Kreis Plön mit besten Grüßen.

A handwritten signature in black ink, reading "Michael Westerfeld".

Michael Westerfeld

Geschäftsführer

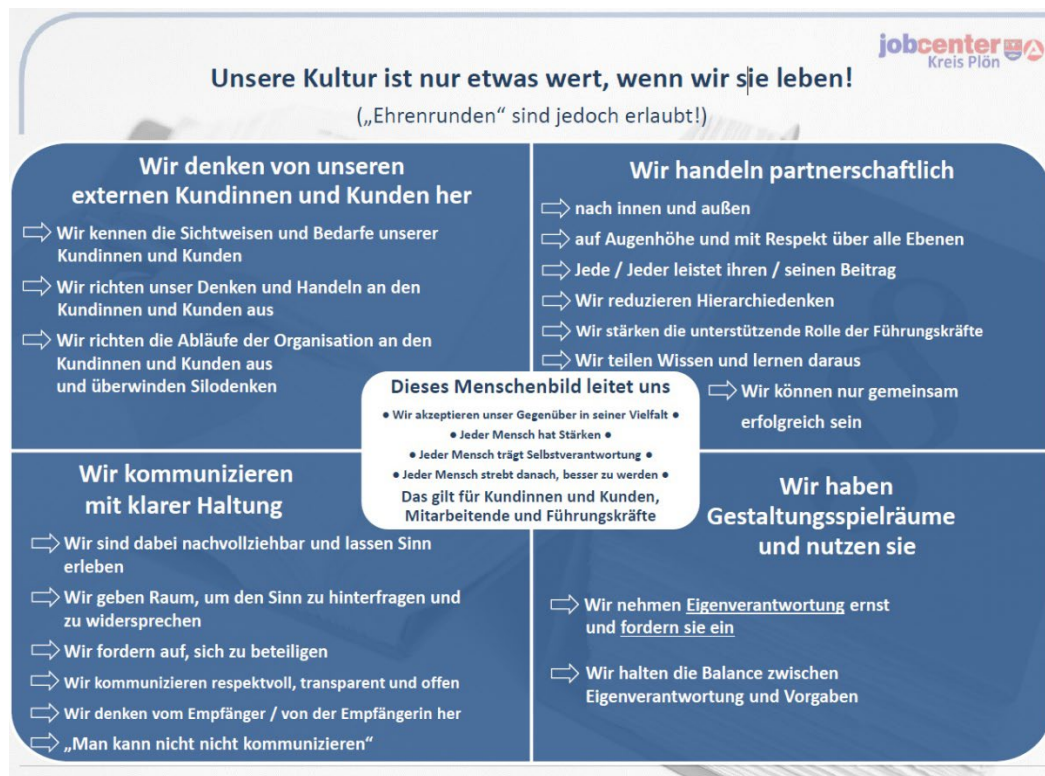
2. Führungs- und Steuerungsphilosophie

Das Jobcenter Kreis Plön hat Ziele zu erreichen. Alle Mitarbeitenden sind in ihrem Aufgabenbereich dafür mitverantwortlich.

Das interne Kontrollsystem und die Binnendifferenzierung der Zielerreichung bilden das operative Ergebnis bis auf Teamebene ab, so dass bei Bedarf Steuerungsmaßnahmen ergriffen werden können. Die großen Themen, der begleitenden unterjährigen Fachaufsicht der Führungskräfte, werden hierbei in 2025 insbesondere sein:

- Die Verlaufsbezogene Kundenprozessbetrachtungen, die dazu führen sollen Stärken zu identifizieren, zu erhalten und auszubauen, sowie Verbesserungsansätze zu erkennen und daraus Maßnahmen für eine Erhöhung der Beratungs- und Integrationsarbeit abzuleiten,
- die Qualität der Kooperationspläne nach §15 SGB II (zielgerichtet, operationalisiert, verständlich und nachvollziehbar) für einen verbindlicheren Integrationsprozess zu gewährleisten und
- die zügige, rechtskonforme und zuverlässige Leistungsgewährung sicherzustellen.

Als ein neues Instrument werden für die operativen Bereiche ab dem Jahr 2025 sogenannte Aktivierungs- und Umsetzungspläne eingeführt. Diese sollen das Handeln in den Hauptthemenschwerpunkten transparent und strategisch, analog der PDCA Logik, strukturieren und nachvollziehbar gestalten. Eine gute Dokumentation erleichtert hierbei den Arbeitsablauf und die Betrachtung von Fortschritten, der Ressourcenplanung und die Bewertung des Ergebnisses. Handlungsleitend im gemeinsamen Umgang ist das folgende Bild zum Thema Kultur und Führung:



3. Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes

3.1 Die Ausgangslage für das Jahr 2025 aus Sicht des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB)

Die Einschätzungen des IAB aus September 2024 gehen von einem hauchdünnen Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2025 von +0,4% aus. Für den Bezirk der Agentur für Arbeit Kiel in deren Zuständigkeitsbereich der Kreis Plön gehört, kann im Mittelwert 2025 die Arbeitslosigkeit steigen, dagegen könnte aber auch die Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (im Mittelwert +0,7%) in 2025 noch etwas nach oben gehen.

Die wirtschaftliche Stagnation zieht den Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt nicht mehr in allen Bundesländern, die Arbeitslosigkeit nimmt überall zu. Auch wenn sich die meisten regionalen Arbeitsmärkte gemessen an der schwachen Konjunktur vergleichsweise gut halten, bleibt das wirtschaftliche Umfeld unsicher.

Quelle: REGIONALE ARBEITSMARKT- PROGNOSEN // September 2024

3.2 Die regionale Einschätzung durch den Arbeitsmarktexperten der Agentur für Arbeit Kiel

Die arbeitsmarktliche Analyse für die Region um die Landeshauptstadt Kiel und den Kreis Plön durch den Arbeitsmarktexperten der Agentur für Arbeit Kiel Michael Trowe zeigte im Jahr 2024 eine stabile Entwicklung mit einigen Herausforderungen und Chancen.

Arbeitsmarktsituation:

Die Region hat in den letzten Jahren eine stabile Beschäftigungsquote beibehalten, wobei die Arbeitslosigkeit bis auf die Finanzkrise 2009 und der Pandemie immer leicht rückläufig war.

Im aktuellen Vergleich zu den Vorjahren 2023 und 2024 beobachteten wir zuletzt einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit. Gestiegene Zugänge aus Erwerbstätigkeiten im Jahresfortschrittswert, aber auch gestiegene Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Jobs im Jahresfortschrittswert zeigen nach wie vor eine Dynamik in unserer Region mit regelmäßig neuen Chancen für arbeitssuchende Menschen.

Längere Sucharbeitslosigkeit, die sogenannte friktionelle Arbeitslosigkeit, die Freisetzung älterer Arbeitnehmer mit Blick auf die Altersrente, Flucht- und Asylbewegungen sowie qualifikatorische Defizite sind nennenswerte Gründe, die für eine Abkühlung mit Blick auf den Stellenrückgang am Arbeitsmarkt sorgen. Somit besteht kein Grund zur Sorge, da es aus den eben genannten Gründen auch immer in dynamischen Arbeitsmärkten Arbeitslosigkeit geben wird, weil existierende Arbeitsplätze verloren gehen und neue Arbeitsplätze entstehen, und weil Zeit vergeht, bis Arbeitsuchende und Firmen einen neuen Arbeitsvertrag schließen.

Zudem zeigt der immer noch hohe Bestand an Stellen, nebst der gestiegenen Laufzeit bis zur Besetzung und die steten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, den stabilen Bedarf der Plöner und Kieler Wirtschaft. Der zukünftig noch steigende hohe Ersatzbedarf aufgrund unserer Altersstruktur

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

wird je nach Branche und Betroffenheit, die Nachfrage nach Arbeitskräften von der wirtschaftlichen Entwicklung teilweise entkoppeln.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften in Kiel im Jahr 2025 wird voraussichtlich stabil bleiben, obwohl die deutsche Wirtschaft weiterhin mit Herausforderungen kämpft.

Schwerpunkte der Beschäftigung finden sich in der Region der Landeshauptstadt Kiel (Einpendlerquote aus dem Kreis Plön von ca. 60% laut Statistik der BA) in den Bereichen Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung, Handel, Heime und Sozialwesen, verarbeitendes Gewerbe, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen und der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der maritimen Wirtschaft und der immer bedeutendere Bereich der Information und Kommunikation. Die dominierenden Beschäftigungszweige im Kreis Plön sind die Tourismusbranche mit ihren Beherbergungseinrichtungen und Restaurants, der Handel, das Sozial- und Gesundheitswesen, das verarbeitenden Gewerbe und auch in geringen Teilen die Bauwirtschaft.

Die hohe Zahl der Beschäftigten mit komplexer Tätigkeit, also der Beschäftigung noch über Fachkräfteniveau (Spezialisten und Experten), zeigt insbesondere in Kiel die immerwährenden hohen Anforderungen an Menschen und Ausbildungssystem in unserem Gebiet.

Wichtige Arbeitsmarktindikatoren auf einen Blick:

AM-Indikatoren	LH Kiel	Kreis Plön	Bund
Beschäftigungsentwicklung seit 2005	+32,8%	+31,6%	+32,0%
Tertiarisierungsgrad	84,5%	74,9%	72,2%
TZ-Quote	35,4%	40,0%	30,0%
Beschäftigte 55+	20,1%	29,0%	23,8%
Beschäftigte in Großbetrieben	42,7%	9,4%	34,3%
Medianentgelt	3.773€	3.234€	3.646€
Beschäftigte mit komplexer Tätigkeit	31,4%	26,1%	28,7%
Beschäftigte im unteren Entgeltbereich	15,7%	23,3%	16,5%
Einpendlerquote	49,0%	37,2%	--
Auspendlerquote	31,4%	62,8%	--
Arbeitslosenquote	7,6%	4,2%	5,7%
Langzeitarbeitslose	35,2%	28,8%	34,7%
Ausländeranteil	13,6%	6,0%	14,6%
SGB II Quote	14,2%	6,9%	8,3%

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

[zurück zum Inhalt](#)

Plön (Arbeitsort)

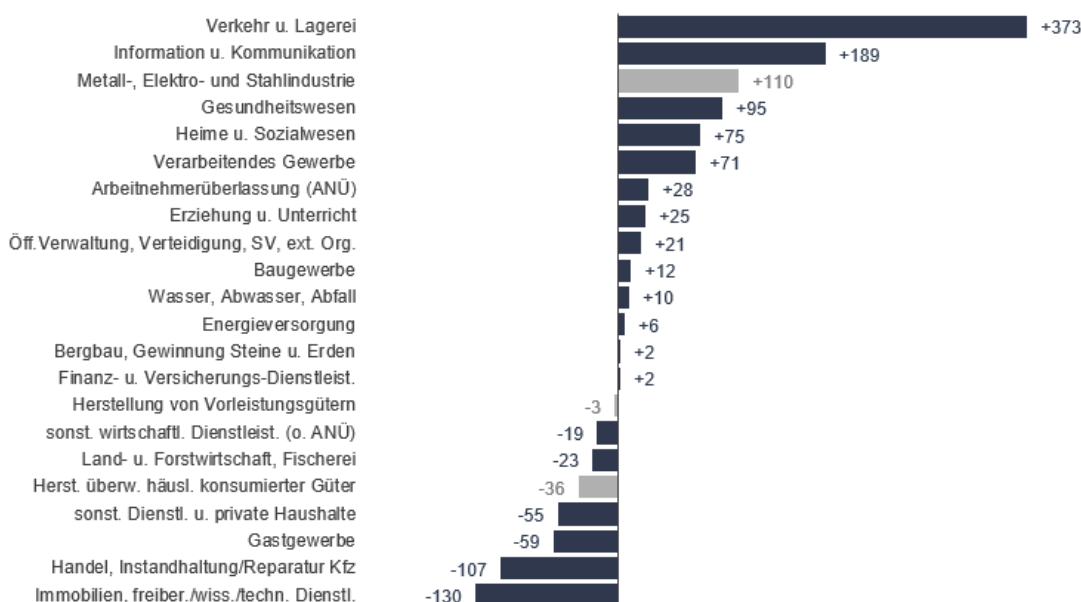
Juni 2024 - Daten nach einer Wartezeit von 6 Monaten

Ende Juni 2024, dem letzten Quartalsstichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf 29.361. Gegenüber dem Vorjahresquartal war das eine Zunahme um 516 oder 1,8%, nach +575 oder +2,0% im Vorquartal. Nach Branchen gab es absolut betrachtet die stärkste Zunahme bei Verkehr und Lagerei (+373 oder +36,2%); am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung bei Immobilien, freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (-130 oder -7,9%).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert

Ende Juni 2024



¹⁾ Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

Demographie

Der Umfang der Bevölkerung und ihre Altersstruktur bestimmen das potenziell ausschöpfbare Arbeitskräfteangebot in einer Volkswirtschaft. Das seit 1972 negative Geburtensaldo zeigt sich deutlich in unserer Region. Mittlerweile ist jeder 4. Arbeitnehmer im Bezirk der Agentur für Arbeit Kiel über 55 Jahre alt. Die durchschnittliche Laufzeit einer gemeldeten Arbeitsstelle (Vakanzzzeit) beträgt 128 Tage. 2019 waren es noch 113 Tage. Das Demographie-Delta klappt immer mehr auseinander. Die Gruppe der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (SvB) unter 25 jährigen ist von 10% auf 9% gefallen.¹ Zudem will trotz Fachkräftemangel jeder dritte Beschäftigte 50+ früher in Rente gehen.

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

Der Arbeitskräftemangel zeigt einen anhaltenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften, Spezialisten und Experten. Die Region setzt im Bereich der Beschäftigten im Helfersektor daher verstärkt auf Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Der Kreis Plön hat mit einem Bevölkerungsanteil bei den über 55jährigen von 44% einen sehr hohen Wert. Der Bund liegt bei knapp 38%. Der Kreis Plön als ländliche Region wird somit voraussichtlich seinen Kipppunkt der Beschäftigung, das demografisch bedingte und dauerhafte Sinken des Erwerbspersonenpotentials (EPP), früher als die Landeshauptstadt Kiel erreichen. Zudem ermöglichen lange Erwerbsbiographien der Babyboomer auch eine frühzeitige Inanspruchnahme der Altersrente.

Der Demografie-Baum -Aktuellster Stand 2019- zeigt es deutlich, dass die große Gruppe der geburtenstarken Jahrgänge jetzt vier Jahre nach dieser „Aufnahme“ im Kreis Plön an das 60 LJ. herangerückt.

Die demographische Dividende der Babyboomer erfährt ihr natürliches Ende und ein Sinken des EPP könnte 2025/2026 schon beginnen. Damit einhergehend wird es im Kreis Plön zu erheblichen und spürbaren Auswirkungen auf das Angebot an Arbeitskräften und die Qualität verschiedenster Dienstleistungen haben. Stichworte wie Wohlstandsverlust und ein Leben mit dauerhafter Mängelverwaltung werden von vielen Volkswirten an dieser Stelle angeführt.

Alterspyramide Erwerbspersonen (SV-Beschäftigung)

Bestand Bevölkerung (31.12. Vorjahr), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.) und Arbeitslose (Jahresdurchschnitt) differenziert nach Alter und Geschlecht – Deutschland, Länder und Kreise



Quellenangaben:

1. [Quelle IAB](#)
2. [Quelle Berufskunde-Newsletter](#)
3. [Quelle IAB-Forum-Interview Professor Fitzenberger](#)
4. [IAB/Kurzbericht 18/2023](#)
5. [IAB/Regionale Arbeitsmarktprognose](#)
6. [IAB/Deutschlandposter SVB-Entwicklung](#)
7. [IAB/Deutschlandposter/Beschäftigung und Arbeitslosigkeit](#)
8. <https://www.iab-forum.de/beschaeftigung-bleibt-trotz-schwacher-konjunktur-robust/>
9. Bauer, Anja et al. (2024): [IAB-Prognose 2024: Die Beschäftigung steigt, aber die Arbeitslosigkeit auch](#). IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Die Digitalisierung spielt eine zentrale Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung der Region. Projekte zur Förderung der digitalen Mobilität und zur Schaffung eines nachhaltigen und smarten Lebensumfelds sind im Gange. Diese Initiativen zielen darauf ab, neue Technologien zu integrieren und die digitale Infrastruktur zu verbessern, was wiederum neue Arbeitsplätze schaffen kann. So die Formulierung des Institutes der sogenannten Kiel Region (LH Kiel, Kreis Plön, Kreis RD-Eck und Stadt NMS).

Der Sachverständigenrat prognostiziert für die nächsten Jahrzehnte nur noch ein Potenzialwachstum in Deutschland von deutlich unter 1%, hauptsächlich wegen der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung (SVR, 2023). Die Hoffnung liegt daher auf der Erhöhung der Produktivität durch technologischen Fortschritt. Künstlicher Intelligenz (KI) wird hierbei ein großes Potenzial zugeschrieben.³

Eine aktuelle Studie des ifo Institut München zur Verbreitung, Anwendung und Hindernisse der KI in Deutschland im europäischen Vergleich zeigt aber auf, dass das KI Potential noch lange nicht ausgeschöpft wird. Noch konzentriert sich die KI sowohl in Deutschland als auch im europäischen Vergleich auf wenige Branchen und auf große Unternehmen. Die KI wird zudem meistens kostenintensiv eingekauft.

Die Spitzenreiter-Branchen sind dabei der Informations- und Kommunikationssektor – also IKT-Dienstleistungen und die Computer-, elektronische und optische Industrie – sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen wie etwa Marketing, Unternehmensberatungen, technische Dienstleistungen oder private Forschung und Entwicklung. Es gilt zunächst, Hemmnisse wie rechtliche Rahmenbedingungen zu Datenschutz und Datennutzung zu minimieren, weniger finanzstarke Unternehmen wie zum Beispiel KMU finanziell zu unterstützen und die mangelnde Expertise durch adäquate Bildung und Weiterbildung an Schulen und Hochschulen zu beseitigen. Die KI-Nutzung in der EU hat dabei in den letzten Jahren kaum zugenommen: Im Jahr 2021 lag der EU-Durchschnitt bei rund 7,5%; 2020 bei rund 7%, so dass der kurzfristige Ausbau von KI-Nutzung außer den genannten Branchen, für unseren Arbeitsmarkt in 2025 noch nicht die wichtige Rolle spielt, die sich alle von ihr mit Blick auf die Reduzierung des Erwerbspersonenpotential erwarten und erhoffen. Zunächst sind die Handlungsfelder fehlendes Wissen, hohe Kosten und rechtliche Rahmenbedingungen zu bearbeiten.

Handlungsfelder für die Politik

Fazit:

Die KI-Nutzung von Unternehmen in Deutschland und der EU ist ausbaufähig. Aus den Ergebnissen gehen vor allem drei Handlungsfelder hervor:

Hindernis:

Fehlendes Wissen

Hohe Kosten

Rechtl. Rahmenbedingungen, Datenschutz und -verfügbarkeit

Empfehlungen:

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Digitale Bildung und Weiterbildung fördern, • Verbesserung der Digital-Datenkompetenz in Unternehmen, • Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft. | <ul style="list-style-type: none"> • Digitalstrategie und Zukunftsfinanzierungsgesetz des Bundes verfolgen, • Digitale Transformation des Mittelstandes sichern, • Innovative Start-Ups fördern. | <ul style="list-style-type: none"> • Datenverfügbarkeit verbessern, • Klare und transparente rechtliche Rahmenbedingungen zu Datenschutz und Datennutzung, • Datenstrategie des Bundes inkl. Forschungsdatengesetz weiter verfolgen. |
|---|---|---|

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

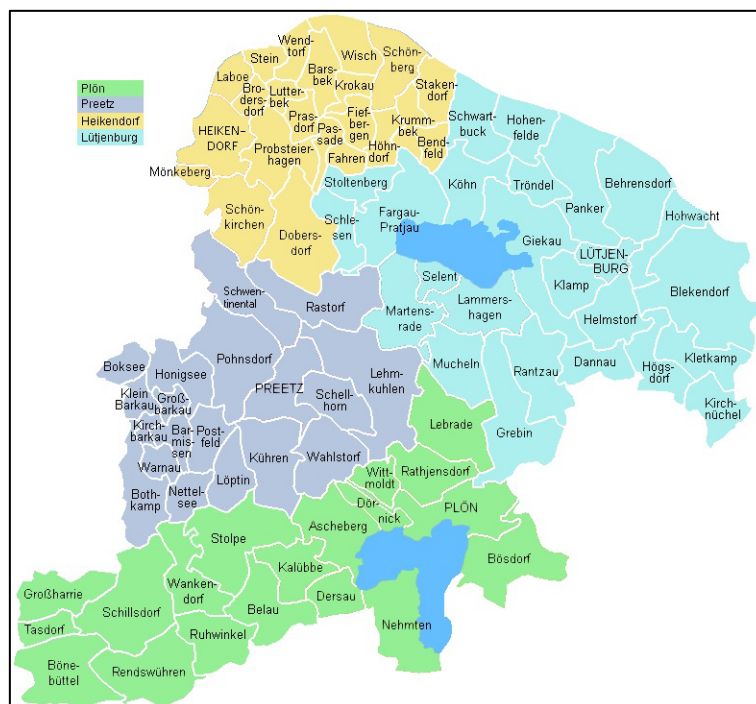
Mittel- bis langfristig wird aber kein Weg an der Schaffung und Ausbau von zahlreichen und neuen Möglichkeiten durch Zukunftsprojekte und Digitalisierung vorbeiführen, bei dem der immer stärker werdende Mangel im Erwerbspersonenpotential eine zusätzliche erschwerende Herausforderung darstellt.

Die räumliche Nähe der Landeshauptstadt Kiel und des Kreises Plön zur Fachhochschule und Universität, nebst der Ausstrahlung der Attraktivität der Region und des Freizeitwertes für junge Menschen und Familien zeigt sich deutlich in einer steigenden Zahl von Studierenden und beim U25 Anteil in Kiel. Der demografische Wandel wird trotzdem dazu führen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den nächsten Jahren zurückgehen wird. Jede ausgebildete Fachkraft, alle Spezialisten und Experten sollten in der Region in Konkurrenz zu anderen Städten und Kreisen unbedingt gehalten werden.

4. Struktur des Jobcenters Kreis Plön

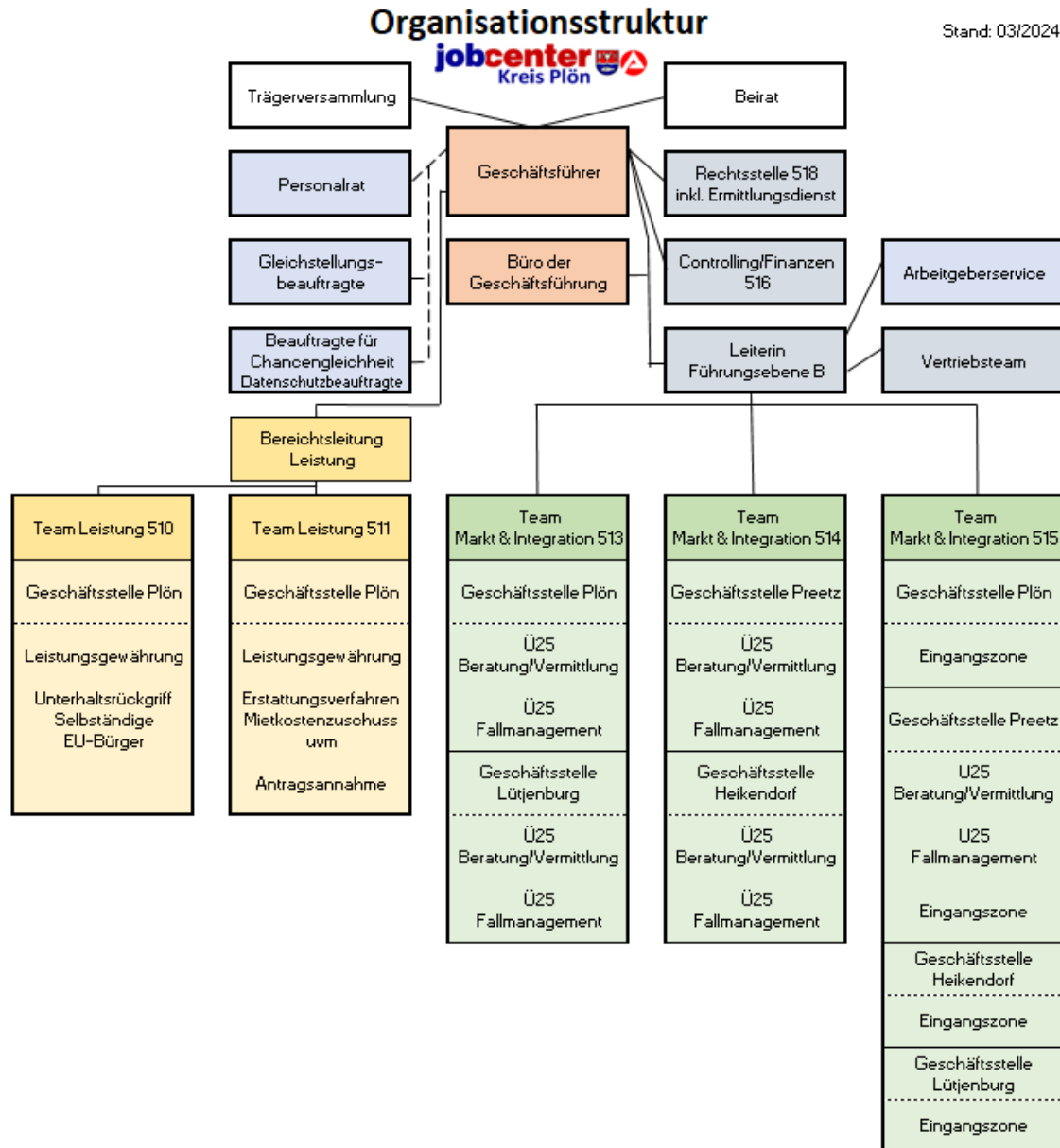
4.1 Regionale Aufteilung und Organigramm

Das Jobcenter Kreis Plön ist in vier Geschäftsstellen vertreten: Die Hauptgeschäftsstelle liegt in Plön, jeweils eine Geschäftsstelle befindet sich in Heikendorf, Lütjenburg und Preetz.



25-Jährige und ältere Leistungsbezieher werden in der jeweils dem Wohnort zugeordneten Geschäftsstelle beraten und unterstützt. Eine Ausnahme besteht für die Zusammenarbeit mit selbständigen Kundinnen und Kunden. Hier erfolgt die Betreuung in der Geschäftsstelle Heikendorf.

Alle unter 25-Jährigen Leistungsbeziehenden werden in der Geschäftsstelle Preetz beraten und unterstützt. Die Leistungsbearbeitung erfolgt zentral in der Geschäftsstelle Plön.

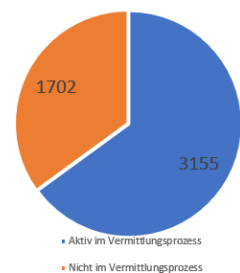


4.2 Struktur der Kundinnen und Kunden

Integrationsprognose

Nach Durchführung des Profilings und der Einschätzung der Integrationswahrscheinlichkeit erhält jede Kundin und jeder Kunde im Alter zwischen 15-66 Jahren (eLB) eine Integrationsprognose. Durch diese können differenzierte Aussagen zur Kundenstruktur getroffen werden und sie dient als Grundlage im operativen Planungsprozess.

Mit Stand Januar 2025 hatte das Jobcenter Kreis Plön 4.757 eLB in der Betreuung, von denen 1.702 dem Vermittlungsprozess aus verschiedenen Gründen nicht zur Verfügung standen. Gründe dafür können folgende sein: nicht sichergestellte Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Teilnahme an Integrationskursen, Schülerinnen und Schüler, Beschäftigte, die bereits alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben oder nach einer erfolgter Rentenantragstellung.

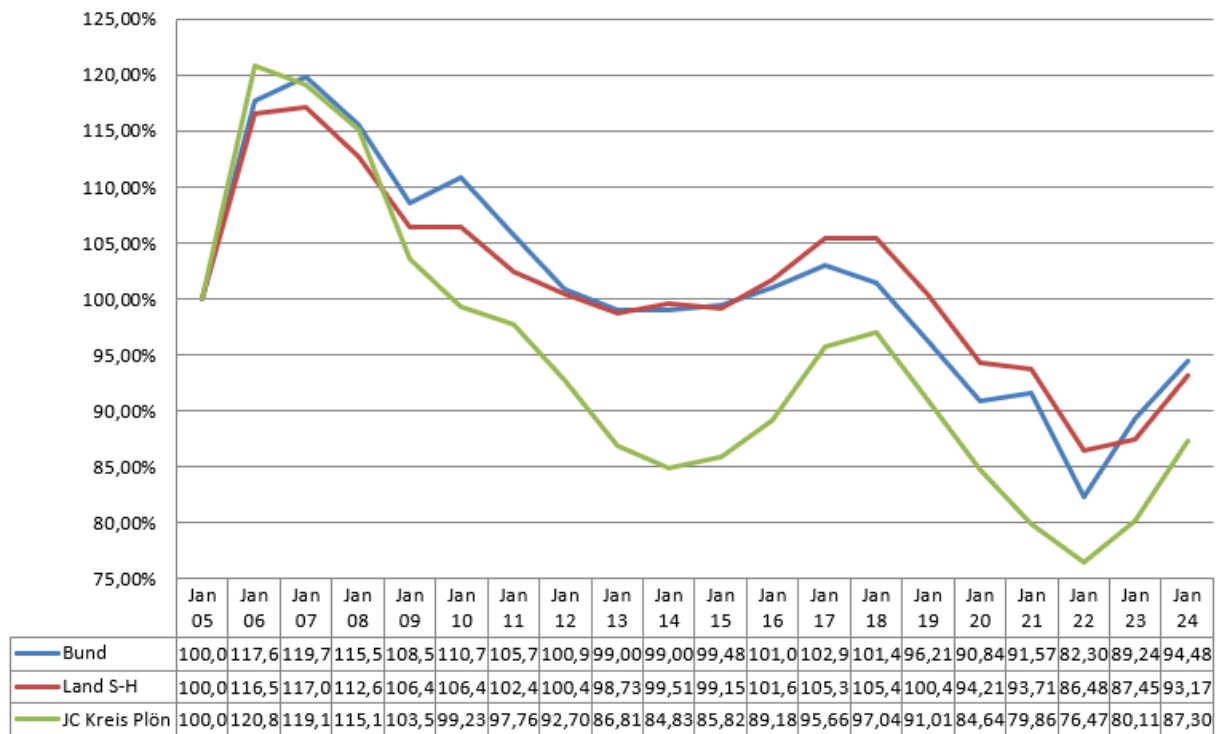


Mit den restlichen 3.155 Kundinnen und Kunden soll aktiv im Bereich Markt & Integration gearbeitet werden, um deren Integrationshemmnisse für den Arbeitsmarkt abzubauen und langfristig die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

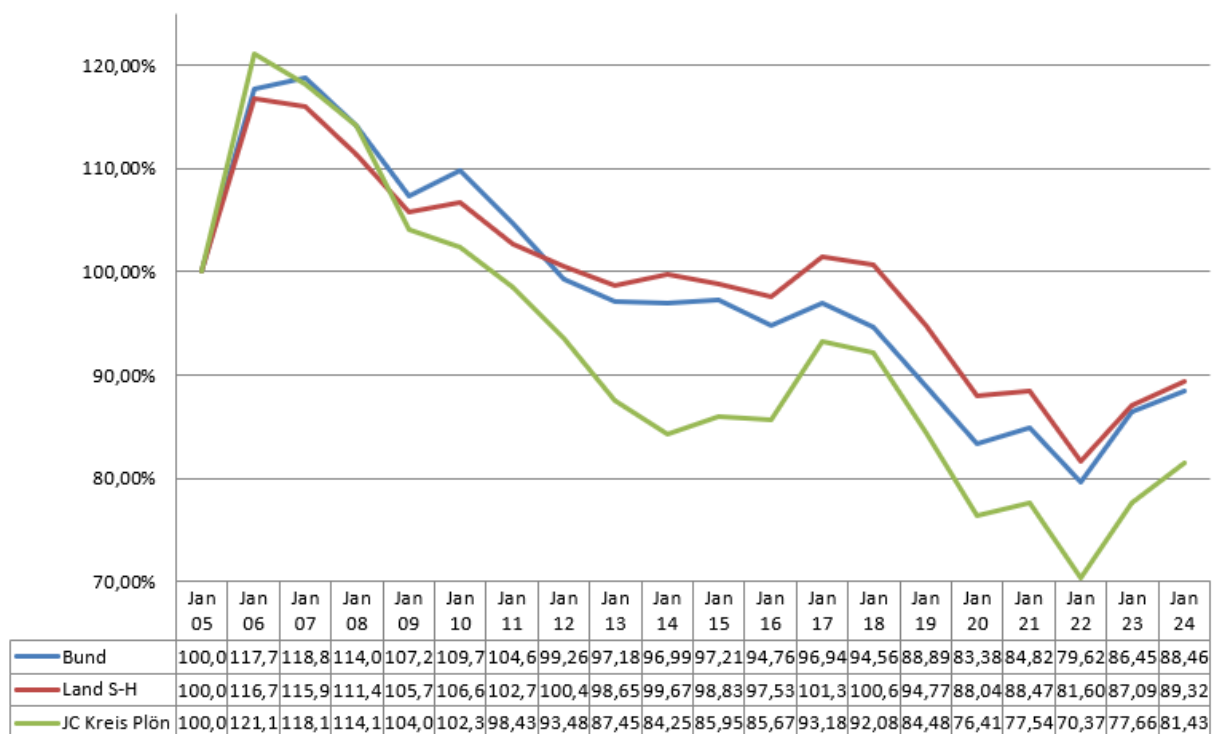
Fallzahlen und Personengruppen

	Bedarfsgemeinschaften	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Regelleistungsberechtigte in Bedarfsgemeinschaften
September 2022	3.063	4.034	1.799	5.833
September 2023	3.334	4.539	2.013	6.552
September 2024	3.437	4.679	2.035	6.714
Veränderung Vorjahr	+103	+140	+22	+162
Veränderung Vorjahr in Prozent	+3,1%	+1,0%	+1,0%	+1,0%

Entwicklung Personen in Bedarfsgemeinschaft

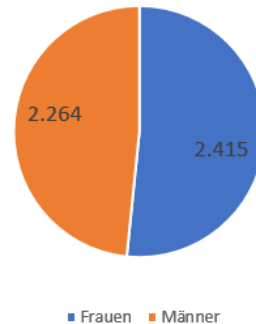


Entwicklung erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Index-Betrachtung)



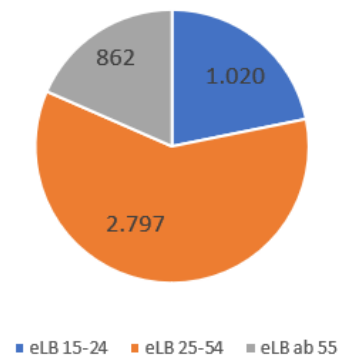
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht

	Frauen	Männer
September 2022	2.114	1.920
September 2023	2.363	2.176
September 2024	2.415	2.264
Veränderung VJ	+52	+88
Veränderung in %	+1,0%	+1,0%



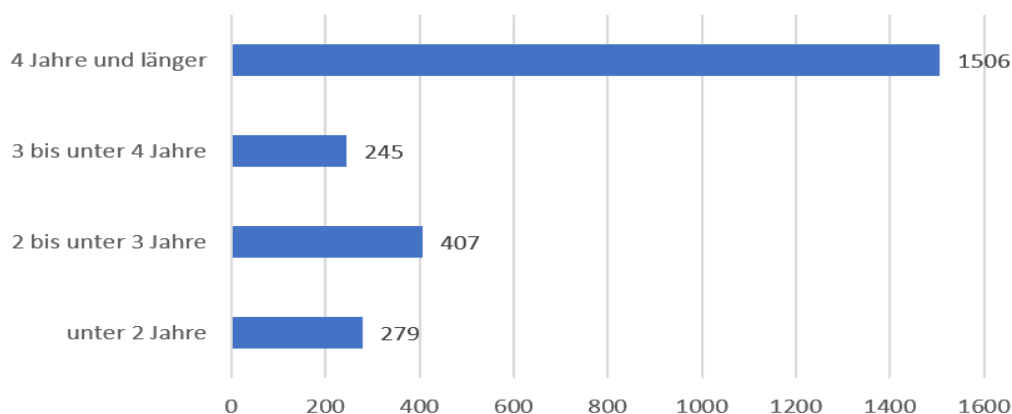
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Altersklassen

	09/2022	09/2023	09/2024	Differenz Vorjahr (VJ)
eLB 15 - 24 Jahre	770	951	1.020	+69
eLB 25 - 54 Jahre	2.446	2.722	2.797	+75
eLB ab 55 Jahre	818	866	862	-4



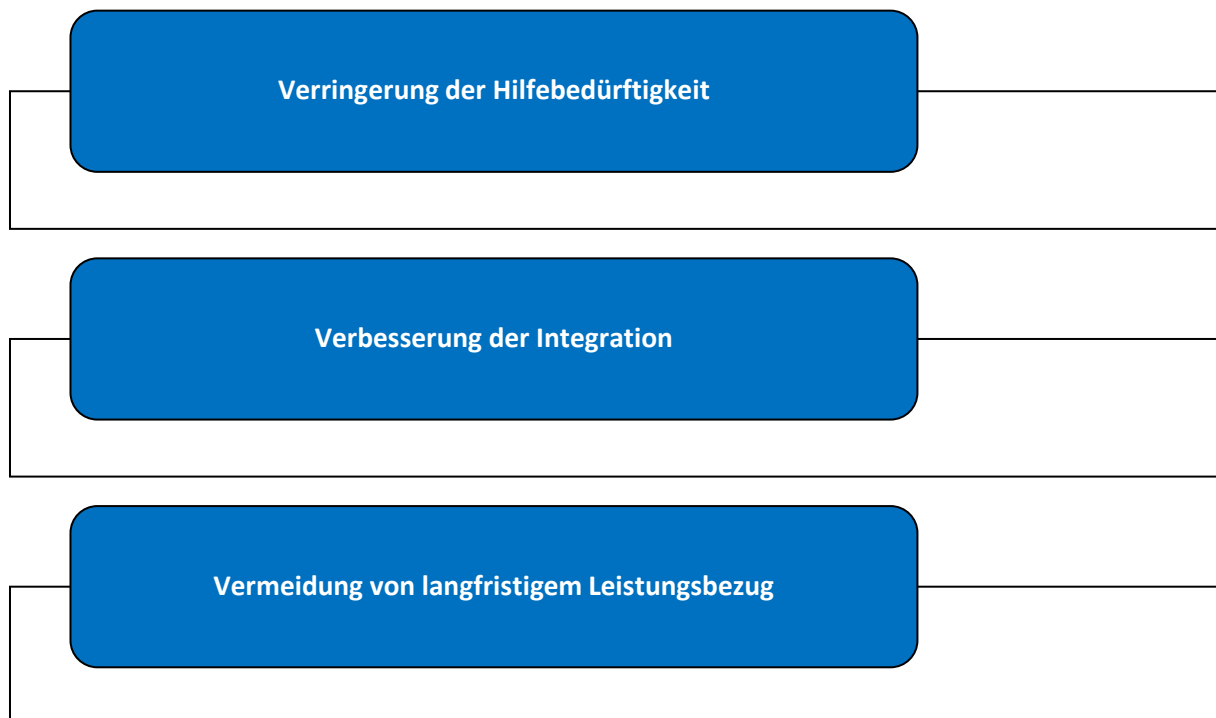
Verweildauer der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Verweildauer (Stand: 06/2024)



5. Geschäftspolitische Ziele

Auch 2025 hat das Jobcenter weiterhin drei vordringliche Ziele:



Im Rahmen eines Zielvereinbarungsprozesses schlossen die Bundesagentur für Arbeit und der Kreis Plön als Träger des Jobcenters mit dem Jobcenter Kreis Plön eine Zielvereinbarung für das Jahr 2025 zu diesen drei Themenbereichen ab. Die drei Ziele stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken wechselseitig aufeinander ein.

Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Im Gegensatz zu den beiden folgenden Zielen gibt es bei der Verringerung der Hilfebedürftigkeit keine feste quantitative Vorgabe. Im Rahmen der Zielerreichung wird bei diesem Punkt die tendenzielle Entwicklung der geldwerten Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt zu vergleichbaren Jobcentern betrachtet.

Verbesserung der Integrationen in Erwerbstätigkeit

Das vorrangige Ziel der Grundsicherung für Arbeitssuchende besteht darin, erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen. Die Integrationsarbeit des Jobcenters wird über die Integrationsquote gemessen, bei der die Anzahl der Integrationen in Ausbildung, Arbeit oder Selbständigkeit der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gegenübergestellt wird.

Nachfolgend zeigt eine Tabelle die Entwicklung der Integrationsquoten in den letzten Jahren, hierbei ist zu berücksichtigen, dass 2019 das beste Ergebnis seit Bestehen des Jobcenters erreicht wurde. Die darauffolgenden Pandemiejahre, der Krieg in der Ukraine seit Februar 2022, die damit verbundene Energiekrise, Preissteigerungen und Lieferengpässen, mit deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

Jahr	Erreichtes Ergebnis
2019	30,3%
2020	23,8%
2021	28,3%
2022	26,9%
2023	24,2%
2024	25,2%

Die Integrationsquote 2024 mit 25,2% war die drittbeste im Vergleichscluster von bundesweit 23 Jobcentern.

Das Jahr 2024 war besonders geprägt von der Umsetzung des sogenannten Jobturbos der Bundesregierung. Ziel war es hierbei im Rahmen eines Dreistufenmodells die Integration von geflüchteten Menschen aus der Ukraine und den acht Hauptherkunftsländern (8HKL) zu beschleunigen. Dies sollte insbesondere durch eine höhere Kontaktdichte nach Integrationskursen und verstärkte Vermittlungsarbeit erfolgen.



Die nachfolgenden Zahlen stellen das Ergebnis des Jobcenters Kreis Plön dazu dar.

Zahlen, Daten, Fakten zum Jobturbo 2024:

Integrationsquote Ukraine 2024:

Bestand erwerbsfähige Hilfebedürftige zw. 15 – 66 Jahren: 741

Integrationsquote 16,9% (in 2023: 8,2%) -> Steigerung von 106,8%

in Zahlen: 125 Arbeitsaufnahmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Frauen: 77 und Männer: 48)

Integrationsquote 8HKL 2024:

Bestand erwerbsfähige Hilfebedürftige zw. 15 -66 Jahren: 784

Integrationsquote 30,9% (in 2023: 23,5) -> Steigerung von 36%

In Zahlen: 242 Arbeitsaufnahmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Frauen: 47 und Männer: 195)

Das Ziel der Steigerung der Integrationszahlen und auch der Kontakte zu der Zielgruppe konnte damit erreicht werden, jedoch muss nun auch die Etablierung des Jobturbos in das Regelgeschäft gelingen. Da gerade diese Zielgruppe im Hinblick auf die demografischen Herausforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch ein hohes Potential für den Arbeitskräftegewinn birgt.

Seit 2022 wird die Gesamtintegrationsquote in eine geschlechterspezifische Auswertung unterteilt. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rahmenbedingungen und der bereits in den letzten Jahren erzielten Erfolge handelt es sich bei der Zielvereinbarung für 2025 aufgrund der wirtschaftlichen Aussichten und der Zurückhaltung bei Arbeitgebern um eine sehr ambitionierte Zielsetzung.

Integrationsquote gesamt:

24,3%

Integrationsquote Frauen:

20,9%

Integrationsquote Männer:

28,1%

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren. Im Dezember 2024 waren 2.501 Menschen im Langzeitleistungsbezug.

Für das Jahr 2025 wird eine Steigerung von +18,4% auf 2.961 erwartet. Durch die schwache Aufnahme des Arbeitsmarktes und auch die Dauer der Leistungsbezüge der ukrainischen Geflüchteten nach dem Wechsel aus dem Asylbewerberleistungsgesetz lässt nur die Annahme einer Steigerung zu, auch wenn dies gern vermieden werden würde.

Kommunales Ziel 2025

Zusätzlich ist für das Jahr 2025 mit dem Kreis Plön die Steigerung der Aktivierungsquote der Kundengruppe 50+ vereinbart. Es ist vorgesehen den Anteil der älteren erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden in der Altersgruppe 50+ an den Fördermaßnahmen des Jobcenters Kreis Plön von 21% aus dem Jahr 2023 wieder zu erreichen.

Aufgrund der Umsetzung des Jobturbos und der erhöhten Förderintensität der Zielgruppe 8HKL und UKR in 2024 konnte dieses Ziel mit einer Quote von 19% nicht erreicht werden. Insbesondere in diesen beiden Zielgruppen handelt es sich um eine deutliche jüngere Kundschaft. Jedoch zählt auch deren Integrationsarbeit und damit Verringerung bzw. Beendigung des Leistungsbezuges auf eine Kostenersparnis im Bereich der Kosten der Unterkunft ein, so dass auch der kommunale Mitteleinsatz reduziert werden kann.

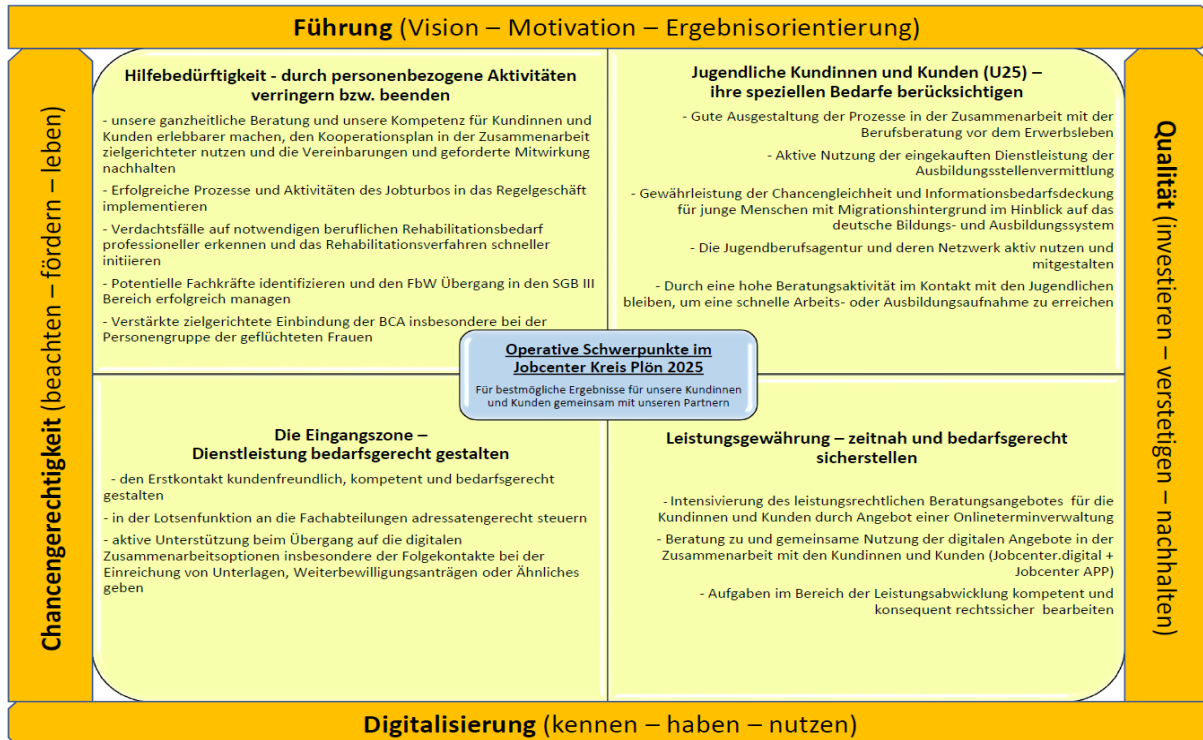
6. Eingliederungsbudget 2025

Das Eingliederungsbudget 2025 des Jobcenters Kreis Plön umfasst nach den aktuellen Planungen der vorläufigen Haushaltsführung aufgrund der Neuwahl des Bundestages im Februar 2025 aktuell 3.195.391,00 Euro.

Mit diesem Eingliederungsbudget sollen insg. 704 Förderungen/Eintritte in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Jahr 2025 realisiert werden.

Integrationsorientierte Instrumente	2.362.350,00 €
I. (Ausfinanzierung) FbW	266.200,00 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	250.000,00 €
Weiterbildungsgeld	16.155,00 €
Bürgergeldbonus	45,00 €
II. Integrationsorientierte Leistungen	2.043.960,36 €
Eingliederungszuschüsse	410.000,00 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.101.261,36 €
Ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II	40.000,00 €
Vermittlungsbudget	290.000,00 €
Einstiegsgeld	84.000,00 €
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit	2.500,00 €
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	66.699,00 €
Freie Förderung	45.000,00 €
Reisekosten zur Vorsprache im JC	4.500,00 €
III. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	45.189,64 €
Förderung benachteiligter Auszubildender	24.589,60 €
Einstiegsqualifizierung	7.500,00 €
Assistierte Ausbildung	13.100,04 €
IV. Leistungen für Menschen mit Behinderung	7.000,00 €
Zuschüsse an AG	7.000,00 €
Unbefristeter Beschäftigungszuschuss (BEZ)	204.509,00 €
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen	628.532,00 €
Arbeitsgelegenheiten	408.232,00 €
Teilhabe am Arbeitsleben	125.000,00 €
Passiv-Aktiv-Transfer	95.300,00 €
Gesamt	3.195.391,00 €

7. Schwerpunkte in 2025



Das Jobcenter Kreis Plön möchte für seine Kundinnen und Kunden die individuelle Beratung, Vermittlung und Qualifizierung sowie die zuverlässige Sicherung zum Lebensunterhalt stärken, den sozialen Zusammenhalt fördern und die Teilhabechancen verbessern, sowie gemeinsam mit unseren Kooperationspartnerinnen und Partnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gestalten.

Die Handlungsschwerpunkte in 2025 wurden erstmalig in die beiden operativen Bereiche Markt & Integration-, Leistungsgewährung- und die Eingangszonenaufgaben eingebettet und somit eine Verantwortlichkeit festgelegt. Einige Themenbereiche lassen sich nicht immer deutlich voneinander abgrenzen, so dass Schnittmengen insb. bei den Zielgruppenaktivitäten nicht vermeidbar sind. Hierbei ist weiterhin eine strukturierte Kommunikation sicherzustellen.

Das operative Handeln wird dabei durchgängig von 4 rahmengebenden und unterstützenden Leitplanken begleitet. Die Themen Chancengleichheit, Digitalisierung, Qualität und Führung sind hierbei dauerhaft auf ihre Einbindung und auch Analyse der Wirksamkeit, im Fokus. Denn nur durch diese Sicherstellung ist auch eine rechtskonforme, ressourceneffiziente und zielorientierte Arbeitsweise der Bereiche möglich. Gerade in der sehr schnelllebigen IT-Anpassung, dem Gesellschaftswandel und den gesetzlichen Rechtsanpassungen ist es wichtig die Mitarbeitenden rechtzeitig mitzunehmen, zu qualifizieren und einzubinden.

Qualifizierung und Kompetenzweiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur zielgerichteten Beratung der Kundinnen und Kunden

Digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für ein modernes und zukunftsfähiges Jobcenter. Die Investitionen der BA, zum Beispiel in die E-Akte, ermöglichen es, Arbeit ortsunabhängig zu erledigen

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

und Kräfte zu bündeln. Auch die Kundinnen und Kunden möchten ihre Anliegen künftig verstärkt online erledigen können. Je schneller es daher gelingt, die digitalen Prozesse jetzt weiter auszubauen und in Zukunft stärker auf portal- und App-basierte Lösungen zu setzen, umso besser ist das Jobcenter Kreis Plön auf die neu entstandenen Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden vorbereitet.

Für die Weiterentwicklung, Bewerbung und Implementierung neuer Tools und Möglichkeiten in der Zukunft besteht im Jobcenter Kreis Plön ein bereichsübergreifender Arbeitskreis.

Das Jobcenter Kreis Plön strebt einen weiteren Innovationsschub im Bereich der Digitalisierung an. Die aktuellen Nutzungsraten der Online-Dienstleistungen sollen durch verschiedene Angebote signifikant gesteigert werden, schließlich sollen Zufriedenheitsumfragen die Online-Dienstleistungen gut und als nutzungsfreundlich sowie als sichtbaren Abbau von Bürokratie bewerten. Natürlich besteht auch weiterhin ein Bedarf an persönlicher Präsenz-Beratung, gleichzeitig bietet sich so jedoch ebenfalls die Chance, weitere Zugangskanäle zu erschließen und auszubauen, die auch ohne unmittelbaren persönlichen Kontakt eine flexible, datensichere und zeitgemäße Kommunikation dem Jobcenter und Kundinnen und Kunden ermöglicht.

Die Nutzungsmöglichkeit der Jobcenter APP seit 14.01.2025 wird hierbei als „Gamechanger“ gesehen und in allen Kundenkontakten entsprechend beworben. Die verschiedenen E-Mail-Postfächer, insb. die Funktionspostfächer der einzelnen Teams, werden aktuell durch Kundinnen und Kunden noch hoch frequentiert. Der Zugangskanal der E-Mail-Postfächer wird daher im 2. Quartal 2025 eingestellt. Da es eine deutliche Zeitersparnis und weniger Personalressourcenbindung bedeutet, wenn die Anträge, Unterlagen oder sonstige Mitteilungen der Kundinnen und Kunden direkt in die entsprechende E-Akte geroutet werden.

Aber nicht nur das große Thema Digitalisierung sichert Qualität ab. Insbesondere die Fachaufsicht und die daraus abgeleiteten Maßnahmen der Führungskräfte sind für eine rechtskonforme und zielgerichtete Tätigkeit unserer Mitarbeitenden relevant.

Ein regelmäßiger Austausch, Fallbesprechungen, Hospitationen und die Fachaufsicht ermöglichen einen Einblick in die Qualität der Beratung von Kundinnen und Kunden und der Sachbearbeitung der eingehenden Anträge bzw. Vorgänge. Hierdurch identifizierte Schulungsbedarfe werden durch die Führungskräfte aufgegriffen. Ziel ist, ggf. vorhandene Informations- und Kompetenzdefizite zu beseitigen. Für einen erfolgreichen Wissenstransfer haben sich fünf Hauptwege bewährt, welche auch zukünftig genutzt werden sollen. Diese sind:

- Teambesprechungen und Bereichsbesprechungen, die die Möglichkeit bieten, Informationen und Erfahrungen auszutauschen
- E-Mail Informationen, welche Kurzinfos vermitteln und gut zum Wiederabruf archivierbar sind
- direkte Rückmeldungen zu den Ergebnissen der Fachaufsicht
- Jobcenter-Wiki, als Nachschlagewerk für Informationen, Prozesse und Kontakte/Netzwerke
- die neue Nutzungsmöglichkeit des Social Intranets zur Vernetzung und Wissensaneignung über die Dienststelle hinaus
- digitale Informationsveranstaltungen mit internen und externen Partnerinnen und Partnern

Losgelöst von Austauschformaten und Informationsweitergabe stehen die Führungskräfte im täglichen Kontakt mit Mitarbeitenden, um einen möglichst umfassenden Eindruck davon zu er- und behalten, welche Bedarfe entstehen und wie vereinbarte Prozesse umgesetzt werden. U.a. kann hierdurch

sichergestellt werden, dass Prozesse zeitgemäß sind und/oder sich den Notwendigkeiten bei Veränderungen anpassen.

Im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes trägt das Jobcenter Kreis Plön zum geschlechtergerechten Verständnis bei. Für die Kundinnen und Kunden bringt das die Beauftragte für Chancengleichheit im Arbeitsmarkt sowie für die Belegschaft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten zum Ausdruck. Und im Sinne sozialer Inklusion, nicht separierender Praxis kommt der Diversität (Vielfalt) im täglichen Arbeitsalltag aller Beschäftigten die notwendige Wertschätzung zu.

Im Folgenden soll auf die Handlungsschwerpunkte im Näheren eingegangen werden.

7.1 Hilfebedürftigkeit- durch personenbezogene Aktivitäten verringern bzw. beenden

Hilfebedürftigkeit - durch personenbezogene Aktivitäten verringern bzw. beenden

- unsere ganzheitliche Beratung und unsere Kompetenz für Kundinnen und Kunden erlebbarer machen, den Kooperationsplan in der Zusammenarbeit zielgerichteter nutzen und die Vereinbarungen und geforderte Mitwirkung nachhalten
- Erfolgreiche Prozesse und Aktivitäten des Jobturbos in das Regelgeschäft implementieren
- Verdachtsfälle auf notwendigen beruflichen Rehabilitationsbedarf professioneller erkennen und das Rehabilitationsverfahren schneller initiieren
- Potentielle Fachkräfte identifizieren und den FbW Übergang in den SGB III Bereich erfolgreich managen
- Verstärkte zielgerichtete Einbindung der BCA insbesondere bei der Personengruppe der geflüchteten Frauen

Operative Sch
Jobcenter Kr

Ganzheitliche Beratung

Der Weg zurück in Beschäftigung ist sehr individuell und bedarf unterschiedlicher Herangehensweisen. Nur so können arbeitslose Kundinnen und Kunden mit ihren oftmals multiplen Hemmnissen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Grundsätzlich steht das Motto: „Agieren statt reagieren“ über der Tätigkeit Beratungsfachkräfte. Häufig sind die Mitarbeitenden des Jobcenters die Lotsen für Kundinnen und Kunden. Sie haben die fachliche

Expertise und das Knowhow um Wege zu finden, die Hilfebedürftigkeit zu beenden. Hierbei soll proaktiv mit allen Mitteln gearbeitet werden. Hierbei wird der „Geist des Bürgergeldes“ auch in 2024 weiterverfolgt und gefestigt, um bei den Kundinnen und Kunden, bei denen sich die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. der Langzeitleistungsbezug verfestigt hat, eine erneute Aktivierung zu beginnen.

Hierbei sollen die Vorteile von Erwerbseinkommen und die angepassten Hinzuverdienstgrenzen aufgegriffen werden. Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes wird erläutert, insbesondere anhand der Darstellung von Arbeitsangeboten. Im intensiven Austausch mit Kundinnen und Kunden muss stärker als zuvor eruiert werden, ob eine Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsreife aktuell schon vorliegt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird ein gemeinsamer Weg geplant, der zu einer Integrationsreife führen kann. Hierbei werden zunächst tagesstrukturfördernde Unterstützungsangebote (wie hürdenminimierte MAT, AGH) eingesetzt, in denen auch Arbeitserprobungen erfolgen können. Im weiteren Verlauf zur Herstellung einer Beschäftigungsreife können anschließend entweder ein zielgerichtetes Coaching (AVGS) oder eine Maßnahme bei Arbeitgebenden (MAG) aufbauend und motivierend wirken. Integrationsunterstützende Vermittlungsmaßnahmen (MAT) sollen das finale Zusammenbringen von Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden zusätzlich forcieren. Durch einen geregelten Kontakt zu Kundinnen und Kunden gelingt es, den Integrationsprozess zu steuern, zu begleiten und bei evtl. auftretenden Hindernissen im Rahmen einer lotsenden Funktion einzugreifen.

Der vorhandene Eingliederungstitel 2025 ist dafür gut aufgestellt, so dass die Beratungskräfte den Mut zur Förderung aktiv nutzen können.

Kooperationsplan

Mit der Einführung des Bürgergeldes wurde zum 01.07.2023 unter anderem das neue Instrument des Kooperationsplans eingeführt. Dieser wird im Rahmen der Beratungsgespräche zwischen der Vermittlungskraft und der Kundin bzw. des Kunden abgeschlossen. Das Jobcenter Kreis Plön hat mit Stand Dezember 2024 eine Abschlussquote von 84%. Diese gilt es zu halten. Jedoch ist auch die qualitative Sicht wichtig. Hier gibt es noch Spielraum, um den Kooperationsplan in der Zusammenarbeit zielgerichteter zu nutzen und die erfolgten Vereinbarungen auch nachzuhalten oder Mitwirkung einzufordern. Es hat sich gezeigt, dass sich die Leistungsminderungen mit Einführung des Bürgergeldgesetzes im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verringert haben. Im Jahr 2025 werden diese entsprechend dem Grundsatz des Förderns und Forderns konsequent umgesetzt, wenn die Zusammenarbeit und die Abspracheumsetzung mit den Kundinnen und Kunden nicht entsprechend des Kooperationsplans erfolgt.

Erfolgreiche Jobturbo Prozesse in das Regelgeschäft übernehmen

Der Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt für das Kundenpotential des Jobcenters Kreis Plön erstreckt sich, wie bereits oben benannt, über die Kreisgrenzen hinaus. Daher sind eine Vernetzung und Verzahnung mit anderen Akteurinnen und Akteuren notwendig und sinnvoll.

Die Kundinnen und Kunden im Kreis Plön orientieren sich überwiegend in die Richtung der Landeshauptstadt Kiel. Daher findet hier ein regelmäßiger Austausch im Bereich der Qualifizierungsbeauftragten im Weiterbildungsbereich statt, um Bedarfe und Entwicklungen abzusehen, Maßnahmeplanungen vorzunehmen und gemeinsame Aktionen zu koordinieren. So entsteht jährlich ein rechtskreisübergreifender Aktionsplan und die gemeinsame Qualifizierungsablage wird zur Informationsbündelung genutzt. Aufgrund der geringen quantitativen Anzahl von Kundinnen und Kunden ist es leider nicht möglich eine umfassende Trägerstruktur im Kreis Plön anzusiedeln, so dass hier auf Kooperationen gebaut werden muss. Mit den Kreisen Ostholstein und Neumünster finden ebenfalls anlassbezogene Formate statt.

Eine weitere Einbindung des Jobcenters Kreis Plön erfolgt in einem Arbeitskreis des gemeinsamen Arbeitgeberservice und der Vertriebsbereiche des Jobcenters Kiel und Plön. Auch hier werden rechtskreisübergreifend aktuelle Themen wie: Stellenbesetzung, Neuansiedlung, Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, neue Förderinstrumente oder Ähnliches besprochen und abgestimmt. Es erfolgt eine gegenseitige Unterstützung, damit der Arbeitsmarktausgleich zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeit-nehmenden bestmöglich funktioniert.

Die Integrationsfachkräfte sichten und nutzen dafür, die zur Verfügung gestellten Informationen aus dem Vertrieb/ gAG-S, um insbesondere aktuelle Arbeitsstellen anzubieten oder Kontakte zu Arbeitgebenden herbeizuführen. Die Sichtung des Stellennewsletters trägt wöchentlich dazu bei, Bedarfe des Arbeitsmarktes zu erkennen und mit greifbaren Beispielen für Beschäftigungsaufnahme zu werben oder Praktika auf den Weg zu bringen.

Dies war auch ein Schlüssel zum Erfolg der Jobturbo - Umsetzung des Jobcenters Kreis Plön.

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

Durch den Jobturbo sind die vorhandenen Netzwerke und gemeinsamen Abstimmungen zwischen

- Jobcenter/Agenturen für Arbeit
- Wirtschaft, Kammern und Sozialpartner
- Sprachkursträger
- Geflüchtete, Communities und der Zivilgesellschaft

deutlich intensiviert worden. Dies gilt es im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu erhalten und auch in der Zukunft für den Arbeitsmarktausgleich und die Überwindung von Hilfebedürftigkeit zu nutzen.

Im Rahmen der Beratungsarbeit entscheiden die Integrationsfachkräfte nun mehr einzelfallbezogen, ob die Geflüchteten stärker im Wege der Vermittlung, der (vorrangig berufsbegleitenden) Sprachförderung oder im Einzelfall ggf. durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gefördert werden sollen, um eine Integration in Ausbildung und Arbeit und die nachhaltige Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen. Gerade bei den Jugendlichen und bei einer geplanten Anerkennung von Fachabschlüssen ist jedoch ein weitergehendes Sprachniveau sinnvoll, da dies mitunter für die Ausbildung / Anerkennung vorausgesetzt wird. Die individuelle Zielsetzung zum Spracherwerb findet sich daher durchgehend in der Strategieentwicklung mit den Kundinnen und Kunden wieder.

Der Jobturbo hat ebenfalls gezeigt, dass eine enge Kontaktdichte zu einem größeren Vertrauensverhältnis, einer höheren Datenqualität und Aktivierung der Kundinnen und Kunden im Beratungsprozess führt. Diese Erkenntnisse werden 2025 auch in die Betreuung und Beratung der Kundinnen und Kunden ohne Fluchthintergrund übertragen. Die drei Teams des Markt- & Integrationsbereiches haben sich dazu in individuellen Plänen Gedanken gemacht, wie sie dies für sich umsetzen wollen.

Hierbei spielen zielgruppengerechte Informationsveranstaltungen mit anschließenden Einzelgesprächen und der Vereinbarung von weiteren Schritten eine große Rolle, z.B. jugendliche Migranten, Schulabgänger in Zusammenarbeit mit der BB, Digitalisierung, kleine Arbeitgeberformate. Ziel ist es durch die Einbindung dieser Handlungsansätze, den persönlichen Ansprechpartnern mehr zeitliche Freiräume für Beratung hinsichtlich einer Arbeitsmarktintegration der Kundenpotentiale einzuräumen und trotzdem die Kundinnen und Kunden zu aktivieren und voranzubringen.

Neue Kundenprozesse Reha / FbW

Die Bundesregierung hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts die Übertragung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie von Förderungen für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (wenn BA Rehabilitationsträger ist) aus dem SGB II in das SGB III mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz beschlossen und es am 29.12.2023 veröffentlicht.

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

Im Rahmen der gesetzlichen Anpassung sollen kundenfreundliche Referenz-Prozesse an der Nahtstelle zwischen JC und AA gestaltet werden

ÜBERBLICK - ÄNDERUNGEN FÜR FBW- UND REHA-PROZESS IM FOLGENDEN VERTIEFT



Neuer Kundenprozess Reha

Für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Leistungsbezug des SGB II, bei denen die BA der zuständige Rehabilitationsträger ist, erfolgt die vollständige Beratung, Begleitung und Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit dem 01.01.2025 durch die Agentur für Arbeit.

Die Integrationsverantwortung verbleibt während des gesamten Prozesses beim Jobcenter. Daher werden in den neu zu gestaltenden bzw. anzupassenden Prozessen Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Sinne der Kundinnen und Kunden eng miteinander arbeiten.

Die Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit Kiel und der beiden angeschlossenen Jobcenter Kiel und Plön ist dabei ein wesentlicher Gelingensfaktor. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung über die im Sinne der Kundinnen und Kunden umzusetzenden Prozesse ist aktuell im Entstehen.

Neuer Kundenprozess Potentialgewinnung für Qualifizierungen (FbW)

Der Bundestag hat beschlossen, dass ab 01.01.2025 das Instrument „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ – die Beratung bzgl. der §§ 81 und 82 ff SGB III sowie die Bewilligung und Finanzierung der Leistungen – für Bürgergeldempfangende (=erwerbsfähige Leistungsberechtigte) durch die Agenturen für Arbeit umzusetzen ist. Die Förderung einer FbW für Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis SGB II ist künftig eine gemeinsame Entscheidung und erfordert somit eine enge und gut koordinierte Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit Kiel und der Jobcenter der Stadt Kiel und des Kreises Plön.

Dabei ist und bleibt oberstes Ziel, durch eine marktgerechte Qualifizierung nachhaltige Integrationen zu erreichen und gleichzeitig unseren Beitrag zur Deckung des Arbeits-/und Fachkräftebedarfs zu leisten. Bei der Umsetzung dieses Ziels leiten uns u.a. folgende Grundsätze:

- Wir haben eine gemeinsame Verantwortung für unsere Kundinnen und Kunden; wir richten unsere Prozesse an ihren Bedürfnissen aus und wollen Friktionen, unnötige Wege etc. vermeiden.
- Es dürfen keine „Förderlücken“ entstehen.

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

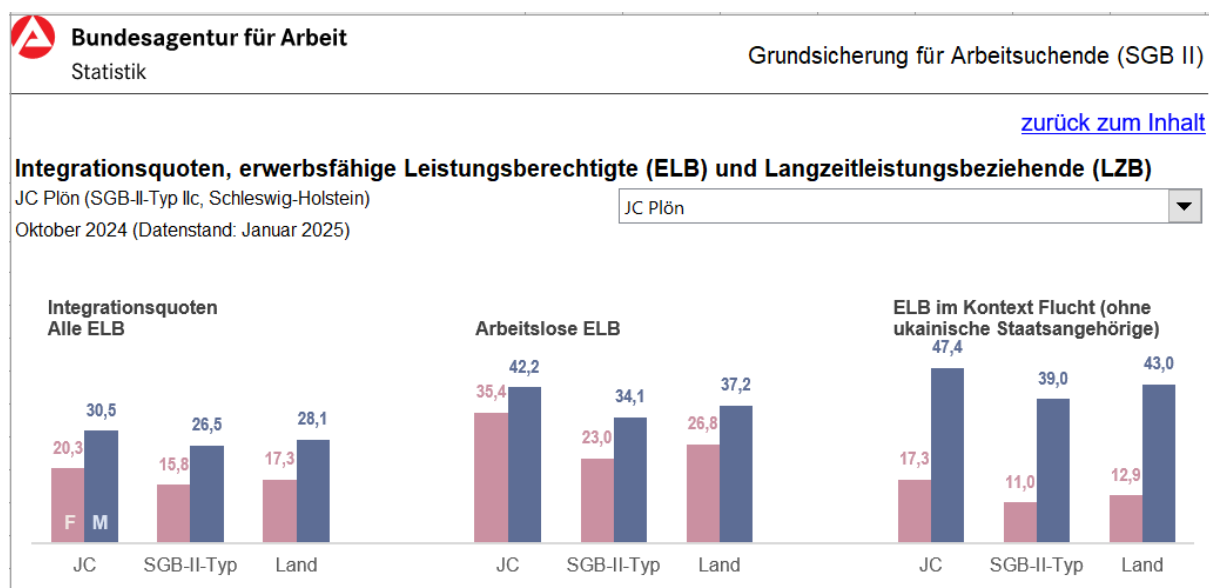
- Wir sprechen mit einer Sprache gegenüber unseren Kundinnen und Kunden.
- Wir schaffen gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Zusammenarbeit – hinsichtlich der Prozesse und Ressourcen.
- **Die Qualifizierung aller Kundinnen und Kunden ist eine gemeinschaftliche Aufgabe aller Häuser!**

Die Ausgestaltung des lokalen Prozesses wurde im Rahmen eines ebenenübergreifenden Arbeitskreises der drei Häuser verbindlich vereinbart. Eine Nachhaltung der Umsetzung und ggfs. notwendige steuernde Schärfung von Teilschritten erfolgen monatlich in den Einheiten. Ziel des Jobcenters Kreis Plön ist es die geplanten Eintritte aus 2024, dies waren 95 Qualifizierungen, erneut in 2025 zu erreichen.

Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) hat für das Jahr 2025 den Fokus auf das Thema „Beratung“ gelegt. Hier sind gemeinsame Aktionen mit den BCA der Agentur Neumünster, des Jobcenters Neumünster sowie der Agentur Kiel und des Jobcenters Kiel und des Jobcenters Rendsburg-Eckernförde geplant. Zusätzlich gibt es auch in diesem Bereich einen Aktivierungs- und Umsetzungsplan in dem insb. die Themen: Beratung von Frauen, Erziehenden, Themenbereiche wie Ausbildung in Teilzeit und Ähnliches verankert sind.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung. Leider zeigt sich bei der Analyse von entsprechenden Kennzahlen, dass jedoch ein Delta zwischen den Integrationsquoten von Männern und Frauen vorhanden ist und auch im Rahmen der Beteiligungsquote an Maßnahmebesetzungen keine entsprechend des Anteils an der Gesamtkundschaft vorliegende Berücksichtigung gibt. Dies hat vielschichtige Ursachen. Daher wurde ein Faktenblatt Gleichstellung im SGB II durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt, welches für eine vertiefte Analyse von den Akteuren vor Ort genutzt werden kann. Hierbei ist es möglich einzelne Faktoren auch im Vergleich zu den eigenen Vergleichstypen der Jobcenter oder zur Lage im Bundesland zu betrachten.



Quelle: <https://www.sgb2.info/DE/Praxisblick/Meldung/faktenblatt-Gleichstellung.html>

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

Das Jobcenter Kreis Plön liegt in diesen Betrachtungsweisen stets über den Vergleichswerten. Dieses Ergebnis gilt es zu halten und ggfs. durch weitere Aktivitäten auszubauen. Das Eintrittscontrolling zum Beispiel wird 14-tägig durch die Führungskräfte Markt & Integration gesichtet um den gewünschten Anteil von Frauen an Maßnahmeeintritten mit der Erwartung nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III - Mindestbeteiligung der Frauen entsprechend des Frauenanteils an den ELB- in Höhe von 40,3% - zu prüfen. Im Jahr 2024 konnten 41% erreicht werden.

Zielgruppe der Erziehende / Kinderbetreuung

Der Träger Bundesagentur für Arbeit (BA) hat das Thema Betreuung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern seit Jahren sehr im Fokus, so dass es diverse Auswertungsmöglichkeiten bereits zur quantitativen und qualitativen Ausgestaltung der Arbeit der Jobcenter mit dieser Zielgruppe gibt. Hierbei gibt es bundesweite Vergleichswerte, die in sogenannten Quantilen (1 sehr gut – 4) abgebildet werden. Das Jobcenter Kreis Plön ist bereits im 1. Quantil platziert. Eine weitere Steigerung des Ist-Standes ist kaum denkbar. Auch weitergehende Informationen aus diesem Bereich bestätigen dies.



Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)

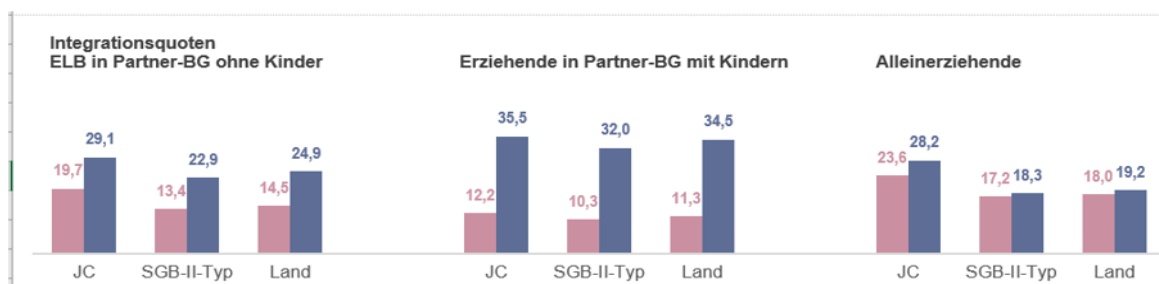
[zurück zum Inhalt](#)

Integrationsquoten, erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) und Langzeitleistungsbeziehende (LZB)

JC Plön (SGB-II-Typ IIc, Schleswig-Holstein)

Oktober 2024 (Datenstand: Januar 2025)

JC Plön



Quelle: <https://www.sgb2.info/DE/Praxisblick/Meldung/faktenblatt-Gleichstellung.html>

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im SGB II fest verankert, in der Lebenswirklichkeit aber nicht immer Realität. Hier liegt weiterhin das traditionelle Rollenbild mit der Mutter als Haupterziehungsverantwortlichen vor. Dieses gilt es, insbesondere wenn die Frau die besseren Integrationschancen am Arbeitsmarkt hat und damit die Hilfebedürftigkeit senken oder beenden kann, zu betrachten und den ganz unterschiedlichen Konstellationen in den individuellen Herausforderungen mit Unterstützung und Förderung zu begegnen.

Zahlreiche Kinder leben im Kreis Plön innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, wie folgende Auswertung zeigt: Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, JC Plön, Oktober 2024.


Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende
[zurück zum Inhalt](#)

Plön

Oktober 2024 - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten

Merkmale	Oktober 2024	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
	1	2	3
Bedarfsgemeinschaften (BG)	3.439	88	2,6
davon			
mit 1 Person	1.788	71	4,1
mit 2 Personen	685	6	0,9
mit 3 Personen	407	-11	-2,6
mit 4 Personen	285	15	5,6
mit 5 und mehr Personen	274	7	2,6
darunter			
Single-BG	1.787	71	4,1
Alleinerziehende-BG	741	24	3,3
Partner-BG ohne Kinder	288	-4	-1,4
Partner-BG mit Kindern	550	-9	-1,6
nicht zuordenbare BG	73	6	9,0
darunter			
BG mit Kindern unter 18 Jahren	1.295	18	1,4
davon: mit 1 Kind	583	-3	-0,5
mit 2 Kindern	406	9	2,3
mit 3 und mehr Kindern	306	12	4,1

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=amr-amr&r_f=sh_Ploen

Ein besonderes Gewicht wird auch im Jahr 2025 auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Das Augenmerk soll auf dieser Grundlage vor allem auf den spezifischen Aktivierungsquoten von Frauen und weiterhin der Erziehenden liegen: „Weiterbildungsteilnahme und Lohnsubventionen der Eltern weisen klare positive Effekte auf: Kinder von geförderten Eltern haben später, im Alter von 19 bis 24 Jahren, größere Chancen, in betrieblicher Ausbildung oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Insgesamt können Investitionen in verbesserte Erwerbschancen von Bürgergeldbeziehenden nicht nur den Geförderten selbst zugutekommen; sie verringern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsmarktrisiken an die nächste Generation weitergegeben werden.“ (IAB Bericht 17/2018)

7.2 Jugendliche Kundinnen und Kunden (U25) – ihre speziellen Bedarfe berücksichtigen

Jugendliche Kundinnen und Kunden (U25) – ihre speziellen Bedarfe berücksichtigen

- Gute Ausgestaltung der Prozesse in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben
- Aktive Nutzung der eingekauften Dienstleistung der Ausbildungsstellenvermittlung
- Gewährleistung der Chancengleichheit und Informationsbedarfsdeckung für junge Menschen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem
- Die Jugendberufsagentur und deren Netzwerk aktiv nutzen und mitgestalten
- Durch eine hohe Beratungsaktivität im Kontakt mit den Jugendlichen bleiben, um eine schnelle Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme zu erreichen

Prozessgestaltung incl. Zusammenarbeit mit der BBvE

Auch oder gerade die Zielgruppe der U25 Kundinnen und Kunden benötigt eine enge Kontaktdichte um eine Berufswegeplanung vorzunehmen und sie für den weiteren Berufsweg insb. durch den Erwerb eines Schulabschlusses und die Aufnahme einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung zu gewinnen. Dies erfolgt durch eine enge

Kooperation mit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben und dem U25 Integrationsteam des Jobcenters.

Einen nachhaltigen Effekt soll hierbei die Nutzung der Kooperationspläne nach §15 SGB II auch bereits bei den Schülerinnen und Schülern erzielen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass es weiterhin einen hohen Anteil Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gibt. Mit den anderen jungen Erwachsenen wird an der Herstellung der Ausbildungsfähigkeit bzw. Arbeitsfähigkeit gearbeitet.

Aktive Nutzung der eingekauften Dienstleistung: Ausbildungsstellenvermittlung

Der Nutzung der eingekauften Dienstleistung der Ausbildungsstellenvermittlung wird hier ein hoher Stellenwert zugeordnet, da eine erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes zu vermehrten betrieblichen Ausbildungsaufnahmen erfolgt und auch die Anzahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber gering gehalten wird. Eine Überarbeitung des Konzeptes und eine Strukturierung der Zusammenarbeit erfolgte Anfang 2025.

Seit dem Jahr 2011 steht die Lernförderung aus dem Bildung- und Teilhabepaket zum Erreichen des Schulabschlusses zur Verfügung. Diese Unterstützungsmöglichkeit wird auch im Jahr 2025 für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben angeboten. Und sollte es zu einer Ausbildungsaufnahme kommen steht das Angebot über das Produkt AsAFlex (Unterstützung zum erfolgreichen Abschluss durch Nachhilfeunterricht und sozialpädagogische Betreuung bei zwischenmenschlichen Problemen im Betrieb) zur Verfügung.

Berufsorientierung bei Menschen mit Migrationshintergrund

Bildung ist ein Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe. Allerdings sind die Bildungschancen in Deutschland nach wie vor ungleich verteilt; das gilt insbesondere für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Gerade jugendliche Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund sind in ihrem Handeln unsicher. Es besteht eine Unkenntnis über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem und auch die Unterstützung durch Kenntnis der Eltern kann an dieser Stelle nicht vorausgesetzt werden.

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

Hier bedarf es weitergehender und vertiefender Beratung in Zusammenarbeit mit allen Netzwerkpartnern (Schulen, Kammern, Berufsberatung und auch Arbeitgebern in Form von Schulpraktika o.Ä.) um eine weitere Planung voranzutreiben und dies im Sinne des Kunden bzw. der Kundin und dem Wirtschaftsstandort Deutschland umzusetzen.

Denn der beste Schutz vor Langzeitarbeitslosigkeit und für ein eigenständiges und selbstfinanziertes Leben ist in Deutschland weiterhin ein Ausbildungsabschluss!

Unsere Jugendberufsagentur

Die Jugendberufsagentur (JBA) Kreis Plön ist eine Kooperation des Kreises Plön, der Agentur für Arbeit Kiel, des Jobcenters Kreis Plön, des Schulamtes und des Regionalen Berufsbildungszentrums des Kreises Plön (RBZ). Diese Partnerinnen und Partner unterzeichneten im Januar 2019 eine Kooperationsvereinbarung zur Gründung einer JBA im Kreis Plön. Diese gilt als eine rechtskreisübergreifende Institution, die die Zusammenarbeit der Partnerinnen und Partnern weiter vertieft und verbindlich gestaltet.



Die JBA wurde am Standort Preetz im April 2019 eröffnet und ermöglicht einen offenen Zugang für alle jungen Menschen, um unkompliziert Beratung und Unterstützung zu erhalten. Dadurch kann das Ziel, Bildungsbiografien ohne Brüche zu unterstützen, besser erreicht werden.

Durch die räumliche Nähe der Jugendhilfe ist eine unkomplizierte Kontaktaufnahme im Bedarfsfall ebenfalls möglich.

Das Jobcenter Kreis Plön hat sich zur Aufgabe gestellt, allen jungen Menschen den bestmöglichen Einstieg in das Berufsleben, verbunden mit einer nachhaltigen Integrations- und Aufstiegschance, zu eröffnen.

Die Basis einer nachhaltigen beruflichen Integration bildet eine erfolgreiche Bildungsbiografie; sie führt grundlegend zu einer selbstbestimmten Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Um dies zu gewährleisten findet im Jobcenter Kreis Plön durch die enge Zusammenarbeit aller Aktiven im Bereich dieser Zielgruppe (u.a. Arbeitsagentur, Jobcenter, Schule und soweit notwendig des ASD und der Jugendgerichtshilfe) eine frühzeitige Identifikation von Unterstützungsbedarfen statt. Durch die hohe Kontaktdichte im U25-Team ist eine enge Begleitung bei den individuell geplanten Integrationsschritten möglich und damit auch eine schnelle Intervention und Anpassung der Unterstützungsleistung in Krisensituationen realisierbar. Alle Aktiven im Kreis Plön tauschen sich über neue Entwicklungen (Quote von Ausbildungs- bzw. Schulabbrechern), Steuerungsnotwendigkeiten und gemeinsam initiierte Projekte vierteljährlich aus.

Diese Zusammenarbeit wurde durch die Implementierung der Jugendberufsagentur noch weiter verstärkt und ausgebaut, unter dem Motto: „Kein Jugendlicher geht uns verloren!“

K Kontaktdichte

Gerade im Bereich der arbeitslosen U25 Bürgergeldbeziehenden zeigen sich umfangreiche Vermittlungshemmnisse, die nur durch eine enge Kontaktdichte, Einbindung von Netzwerkpartnern und auch Nutzung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements bearbeitet und beseitigt werden können. Hierzu ist eine hohe Beratungsaktivität und Beständigkeit der Kontaktpersonen durch das Jobcenter unabdingbar und sicherzustellen. Dies soll aktuell spätestens alle vier Wochen im Fallmanagement und alle sechs Wochen im Bereich der „normalen“ Vermittlung erfolgen.

7.3 Die Eingangszone – Dienstleistung bedarfsgerecht gestalten

**Die Eingangszone –
Dienstleistung bedarfsgerecht gestalten**

- den Erstkontakt kundenfreundlich, kompetent und bedarfsgerecht gestalten
- in der Lotsenfunktion an die Fachabteilungen adressatengerecht steuern
- aktive Unterstützung beim Übergang auf die digitalen Zusammenarbeitsoptionen insbesondere der Folgekontakte bei der Einreichung von Unterlagen, Weiterbewilligungsanträgen oder Ähnliches geben

Für bestmögliche Ergebnisse und Kunden gemeinsam

Die Eingangszone: das erste Gesicht des Jobcenters. Ziel aller Mitarbeitenden ist es hier insb. im Erstkontakt kundenfreundlich, kompetent und bedarfsgerecht zu agieren. Die dauerhafte Weiterentwicklung der Kundensteuerung und der Anliegenbearbeitung soll diesem Ziel Rechnung tragen und zählt auch auf das veränderte Kundenverhalten und deren Wünsche ein.

Durch eine unterminierte persönliche (Kundentresen), terminierte (Backoffice), telefonische und auch IT-gesteuerte Kontaktaufnahme ist eine qualifizierte anliegensabhängige Aufgabenerledigung flexibel und lastabhängig möglich. Durch die verschiedenen Zugangskanäle ist eine weitergehende Steuerung und auch bedarfsabhängige Mitarbeitendensteuerung für die vier Standorte und die Öffnungszeiten notwendig.

Gut geschulte und informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier unabkömmlich, da sie die Schnittstellenfunktion im Haus innehaben und für den Kunden und die Kundin die Lotsen- und Auskunftsfunktion für die Bearbeitung ihres Anliegens wahrnehmen. Dies bedeutet ein umfangreiches Wissen des Leistungskatalogs des Jobcenters in allen Bereich nach dem SGB II (M&I und Leistungsberechnung) aber auch der angrenzenden Sozialleistungserbringer (Agentur für Arbeit, Krankenkasse, Rententräger, Kommunale Einrichtungen u.Ä.) unter Beachtung der vorrangigen Leistungen nach §5 SGB II.

Ebenfalls obliegt es der Eingangszone den Weg in die „Digitale Zusammenarbeit“ mit dem Jobcenter zu ebnen. Durch ihren Erstkontakt und die Option die entsprechenden Berechtigungen zur Nutzung auszuhändigen und in den Systemen zu erfassen (onlineAdmin) sind sie entscheidend in der weitergehenden Onlinezusammenarbeit. Die erfolgreiche Vorteilsübersetzung der Nutzung der Onlineangebote und der damit verbundenen Automatisierung unter dem Motto „Kennen, Haben und Nutzen“ führt in allen anderen Bereichen zu der oben benannten Entlastung und der sicheren Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden.

7.4 Leistungsgewährung – zeitnah und bedarfsgerecht sicherstellen

Leistungsgewährung – zeitnah und bedarfsgerecht sicherstellen

- Intensivierung des leistungsrechtlichen Beratungsangebotes für die Kundinnen und Kunden durch Angebot einer Onlineterminverwaltung
- Beratung zu und gemeinsame Nutzung der digitalen Angebote in der Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden (Jobcenter.digital + Jobcenter APP)
- Aufgaben im Bereich der Leistungsabwicklung kompetent und konsequent rechtssicher bearbeiten

Auch im Jahr 2025 wird eine zügige, rechtskonforme und zuverlässige Leistungsgewährung durch das Jobcenter Kreis Plön umgesetzt. Die Vermeidung von Mittellosigkeit und bedarfsgerechte Leistungszahlung stehen hier primär im Fokus.

Durch die hauseigene Hotlinebesetzung stehen den Kundinnen und Kunden bei leistungsrechtlichen Fragen

Arbeits- und Integrationsprogramm 2025

stets Mitarbeitende telefonisch zur Verfügung, die meist selbst den Fall sogar bearbeitet haben. Diese Beratungsleistung wird seitens der Kundschaft stets geschätzt und gern in Anspruch genommen.

Sollte ein Thema z.B. aufgrund sprachlicher Hürden nicht am Telefon geklärt werden können, sind natürlich auch persönliche Beratungstermine möglich.

Gerade in der Leistungsberatung setzt sich das Jobcenter Kreis Plön 2025 das Ziel mehr zu den digitalen Möglichkeiten zu informieren und Kundinnen und Kunden zu diesem Weg zu animieren. So können Online Termine zur Leistungsberatung gebucht, Dokumente in der Jobcenter App hochgeladen und Bewilligungsbescheide bzw. Mitwirkungsschreiben, ohne Postlaufweg, direkt zur Kenntnis genommen werden. Dadurch können Bearbeitungszeiten reduziert, Kapazitäten für Sachbearbeitung gewonnen und Prozesse insgesamt beschleunigt werden. Was zu guter Letzt zu einer Erhöhung der Kunden- und aber auch Mitarbeiterzufriedenheit führt.