

SGB II – Report Nr.2



Fakten und Trends

Ausgabe November 2012

In dieser Ausgabe:

Kennzahlen-Check: K3- Langzeitleistungsbezug

Das Thema: Dringend gesucht – Perspektiven für den Leistungsbereich



Fakten und Trends ist ein regelmäßig erscheinender Bericht für unsere Kunden und andere Interessierte zum Thema SGB II (Hartz IV).

Wir berichten über ausgewählte Daten und Entwicklungen in Kurzform, beleuchten einzelne Kennzahlen und greifen zentrale Themen auf.

Vertiefende Informationen zu den einzelnen Themen erhalten Sie auf unserem SGB-II-Portal unter

www.sgb2-portal.de

Für Hinweise und Anmerkungen unserer Leser/innen sind wir dankbar!

Das Echo auf unser vor wenigen Wochen gestartetes SGB II – Portal hat uns positiv überrascht, vielen Dank an alle Interessenten! Ebenso danken wir für die zahlreichen Rückmeldungen, die wir noch auswerten.

Der stärkere Dialog mit den Nutzerinnen und Nutzern des Portals ist unser nächstes Ziel.

Fachlich steht der Langzeitleistungsbezug im Vordergrund der aktuellen Diskussion. Die Suche nach neuen Wegen der Integrationsarbeit hat schon längst begonnen - einen Beitrag dazu finden Sie auch im Portal.

Bleiben Sie uns verbunden!

Mit besten Grüßen,
Dr. Helmut Hartmann



Eckdaten zum SGB II im Überblick

(Stand: September 2012)

Leistungsempfänger SGB II:	6,1 Millionen
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:	4,4 Millionen
Bedarfsgemeinschaften:	3,3 Millionen
SGB II-Quote:	9,4 %

ZENTRALE KENNZAHLEN - §48A SGB II

In der Rubrik **Zentrale Kennzahlen** erhalten Sie einen Überblick zum Gesamtgeschehen beim Leistungsvergleich.

Neben der Entwicklung auf Bund- und Länderebene nehmen wir die **JC-Ebene** in den Blickpunkt.

Wollen Sie wissen, wo **Ihr Jobcenter** steht? Nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf!

Stand: Juni 2012

K2 - Integrationsquote

Deutschland:		26,5%
Bundesländer:		
Höchster Wert:	Bayern	35,3%
Niedrigster Wert:	Bremen	22,3%

Ranking der Jobcenter (414 insgesamt)

Platz 1	JC Neustadt adAisch-Bad Windsheim (gE)	53,6%
Platz 2	JC Unterallgäu (gE)	52,7%
Platz 3	JC Memmingen, Stadt (gE)	50,5%
Drittletzter Platz	JC Recklinghausen (zkT)	17,2%
Vorletzter Platz	JC Wuppertal, Stadt (zkT)	16,4%
Letzter Platz	JC Essen, Stadt (zkT)	14,5%



Stand: Juni 2012

K1 - Veränderung der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne LUH)

Deutschland:		-1,5%
Bundesländer:		
Höchste Reduktion:	Thüringen	-4,9%
Höchste Steigerung:	Nordrhein-Westfalen	1,1%

Ranking der Jobcenter (414 insgesamt)

Platz 1	JC Sonneberg (gE)	-16,6%
Platz 2	JC Unterallgäu (gE)	-13,7%
Platz 3	JC Schweinfurt (gE)	-13,7%
Drittletzter Platz	JC Ahrweiler (gE)	5,8%
Vorletzter Platz	JC Schwabach, Stadt (gE)	6,1%
Letzter Platz	JC Groß-Gerau (zkT)	9,2%

ZENTRALE KENNZAHLEN - §48A SGB II

Haben Sie Interesse an weiteren **Sonderauswertungen** zu §48a SGB II – auf Basis von Kennzahlen, die es so offiziell nicht gibt?

Im geschützten Bereich unseres **SGB-II-Portals** unter

www.sgb2-portal.de

steht Ihnen eine erweiterte Datenbank mit Cockpitfunktion – für individuelle Auswertungen in Kürze zur Verfügung!

Stand: Juni 2012

K1E1 - Veränderung der Leistungen für Unterkunft und Heizung

Deutschland:	-1,4%
Bundesländer:	
Höchste Reduktion:	Mecklenburg-Vorpommern -3,9%
Höchste Steigerung:	Bremen 2,5%

Ranking der Jobcenter (414 insgesamt)

Platz 1	JC Coburg, Stadt (gE) -13,4%
Platz 2	JC Dillingen adDonau (gE) -13,2%
Platz 3	JC Kelheim (gE) -13,0%
Drittletzter Platz	JC Kassel (gE) 7,0%
Vorletzter Platz	JC Donnersbergkreis (gE) 7,7%
Letzter Platz	JC Lüchow-Dannenberg (gE) 15,4%



Stand: Juni 2012

K3 - Veränderung der Langzeitleistungsbezieher

Deutschland:	-3,6%
Bundesländer:	
Höchste Reduktion:	Thüringen -7,8%
Niedrigste Reduktion:	Bremen -0,9%

Ranking der Jobcenter (414 insgesamt)

Platz 1	JC Kronach (gE) -19,4%
Platz 2	JC Ebersberg (gE) -18,5%
Platz 3	JC Lichtenfels (gE) -17,6%
Drittletzter Platz	JC Essen, Stadt (zkT) 2,9%
Vorletzter Platz	JC Mülheim an der Ruhr, Stadt (zkT) 3,0%
Letzter Platz	JC Kleve (zkT) 6,6%

KENNZAHLEN-CHECK

Wussten Sie eigentlich schon, dass bei der K3 ...

...die **100 bestplatzierten Jobcenter** und letzten 100 keinen signifikanten Unterschied bei der LZB-Quote aufweisen (64% versus 66%)?

...sich die **100 bestplatzierten Jobcenter** von den letzten 100 kaum hinsichtlich des Grades von Zugang und Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehern unterscheiden?

... es selbst den **100 letztplatzierten Jobcentern** bis dato gelungen ist, rund 18 % der Langzeitleistungsbezieher in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?

In dieser Ausgabe im Check:

K3 „Die Veränderung des Langzeitleistungsbezuges“

Das Thema Langzeitleistungsbezug steht aktuell im Vordergrund der fachlichen Debatte. Bund und Länder wollen den Langzeitleistungsbezug zum Schwerpunktthema für 2013 erheben. Doch wie steht es um die Aussagekraft der derzeit maßgeblichen Kennzahl hierzu? Die K3 bildet im Sinne der Definition die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern (kurz: „LZB“) ab, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate SGB II-Leistungen bezogen haben.

Vorab: Mit der K3 gelangt unseres Erachtens endlich auch die große Mehrheit der SGB II-Empfänger stärker ins Blickfeld – denn rund zwei Drittel aller Leistungsberechtigten zählen bundesweit zu Langzeitleistungsbeziehern. Die bisherige - zumindest informelle - „Vormachtstellung“ der Integrationsquote erhält mit der K3 ein schlagkräftiges Gegengewicht – häufig wird in diesem Zusammenhang gar von einem „Zielkonflikt“ gesprochen. Und zur ggf. künftigen Bedeutung der K3: Im Konzeptpapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Zielsteuerung SGB II wurde seinerzeit eine perspektivische Verknüpfung von „Performance und Budget“ in diesem Zusammenhang angedeutet.

Alles gute Gründe, die K3 näher unter die Lupe zu nehmen und zu fragen: Wer hat nun eigentlich die beste „Performance“ beim Langzeitleistungsbezug? Sind es die JC mit dem höchsten Rückgang entsprechend der K3?

Was sagt die Kennzahl hierzu aus? 3 Fakten...

Fakt 1:

Bei den **100 bestplatzierten Jobcentern** sind die Langzeitleistungsbezieher gegenüber dem Vorjahr um rund 11 % zurück gegangen, bei den letzten 100 um weniger als 1%!

Damit ist zunächst zur Kenntnis zu nehmen, dass es in den Extremen bundesweit deutliche Unterschiede bei der Entwicklung zum Langzeitleistungsbezug gibt. Es gibt zudem Jobcenter, bei denen die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher gegenüber dem Vorjahr deutlich angestiegen ist!

Sind deshalb JC mit „schlechterer“ Veränderungsrate zwangsläufig auch „schlechter“ bei der Vermeidung und Überwindung von Langzeitleistungsbezug?



Wir bezweifeln das: Denn zur Beurteilung eines JC nach der Veränderungsrate K3 ist es unseres Erachtens entscheidend zu wissen, von welchem Vorjahres-Niveau sich dieses JC bewegt und wie beispielsweise die Zusammensetzung des dortigen Kundenbestandes aussieht.

Wir denken, dass zur Bestimmung der eigenen „Performance“ – neben der Veränderungsrate K3 – deshalb z.B. auch ein Blick auf die **Bestandsquote der Langzeitleistungsbezieher (LZB-Quote)** lohnt. Sie beantwortet die wichtige Frage, wie viel % meiner Kunden eigentlich Langzeitleistungsbezieher sind. Und hier gilt eigentlich der Grundsatz: Je weniger, desto besser! Aber auch in ihr liegt zugegebenermaßen eine gewisse Ambivalenz bzw. „Störanfälligkeit“. Denn ein hoher Zugang an Neukunden (was nicht wünschenswert ist) beeinflusst die LZB-Quote positiv.

Sieht man sich bei der K3 die 100 bestplatzierten und letzten 100 Jobcenter einmal unter dem Aspekt der LZB-Quote an, so wird man feststellen, dass hier kein signifikanter Unterschied vorliegt (64% versus 66%). Dies verstärkt Zweifel an der Performance-Aussagekraft der K3 – zumindest wenn man sie isoliert betrachtet. Die LZB-Quote, welche (noch) nicht im bundesweiten Leistungsvergleich nach §48a SGB II abgebildet wird, haben wir für Sie im geschützten Bereich unseres Portals **individuell für jedes JC ausgewertet**, in ein Ranking überführt und in den direkten Vergleich zur K3 gesetzt – **mit z.T. erstaunlich gegenläufigen Ergebnissen!**

[Erfahren Sie mehr auf unserem SGB-II-Portal unter www.sgb2-portal.de](http://www.sgb2-portal.de)

Fakt 2:

Die bei der K3 **100 bestplatzierten Jobcenter** unterscheiden sich von den letzten 100 kaum hinsichtlich des Grades von Zugang und Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehern!

Spielen Zugangsdynamik und Aktivierung eine geringere Rolle bei der Überwindung von Langzeitleistungsbezug als bisher angenommen?

[Erfahren Sie mehr auf unserem SGB-II-Portal unter www.sgb2-portal.de](http://www.sgb2-portal.de)

Fakt 3:

Die bei der K3 **100 erfolgreichsten Jobcenter** weisen deutlich höhere Integrationsquoten von Langzeitbeziehern (K3E1) auf. Sie haben in den vergangenen 12 Monaten durchschnittlich 24 % Langzeitbezieher in den ersten Arbeitsmarkt integriert, während die letzten 100 hier nur auf durchschnittlich – aber immerhin – 18 % kommen.

Aber Moment: Langzeitleistungsbezieher und 1. Arbeitsmarkt? Wird das nicht oftmals in Frage gestellt?

[Erfahren Sie mehr auf unserem SGB-II-Portal unter www.sgb2-portal.de](http://www.sgb2-portal.de)



DAS THEMA

Mit „Das Thema“ wollen wir auf Entwicklungen aufmerksam machen, welche die „SGB-II-Gemeinde“ bewegen oder noch bewegen könnten – also Themen mit Potenzial.

In unserer **zweiten Ausgabe** widmen wir uns der **Arbeitsbelastung des Leistungsbereiches**.

Viele Jobcenter berichten von dramatischen Entwicklungen im Bereich der Leistungsadministration.

Nicht „sexy“ genug? Dringend gesucht: Perspektiven für den Leistungsbereich

Ein gut funktionierender Leistungsbereich zeichnet sich vor allem durch seine Geräuschlosigkeit aus: Alle Prozesse – Beratung von Antragstellern, Entgegennahme und Bearbeitung von Anträgen auf Geldleistungen, die Betreuung von „Bestandskunden“ bei Änderungen usw. – greifen nahtlos ineinander wie ein gut geöltes Räderwerk. Die Kehrseite: Der Beitrag des Bereichs „**passive Leistungen**“ zum Gesamterfolg des Jobcenters bleibt **in der Regel unsichtbar** – manchmal zum Leidwesen der dort tätigen Mitarbeiter. Ihre Leistung tritt sozusagen erst in das öffentliche Bewusstsein, wenn sie nicht mehr da ist. In kritischem Ausmaß ist das bislang nur sehr selten passiert. Das heißt aber nicht, dass bei der Leistungssachbearbeitung alles „in Butter“ ist – im Gegenteil:

Das Leistungsrecht SGB II war als schlankes Regelwerk angekündigt, das es den Jobcentern ermöglichen sollte, ihre Kräfte voll für die Beratung und Integration von arbeitslosen Menschen einzusetzen. Das traf von Anfang an nicht zu, und die Entwicklung seit 2005 lief auch komplett in die Gegenrichtung: Allein 62 Gesetzesänderungen seit der Einführung des SGB II zählt die LAG NRW. Hinzu kommen 264 Änderungen der fachlichen Hinweise der BA sowie 278 Änderungen der Anwenderhinweise für das Fachverfahren A2LL. Damit nicht genug, müssen die Jobcenter auch die umfängliche Rechtsprechung der Sozialgerichte im Auge behalten sowie erhöhte administrative Anforderungen (Stichworte Bundesstatistik, Zielsteuerung, Bildung und Teilhabe) bewältigen.

Insgesamt hat sich das – ohnehin schon breite – **Aufgabenspektrum im Leistungsbereich** in den letzten Jahren nochmal **enorm ausgeweitet**. Mit der Sachbearbeitung zu BSHG-Zeiten, mit der die Leistungssachbearbeitung immer noch gerne verglichen wird, hat das schon lange nichts mehr zu tun.

Im Juni dieses Jahres schlugen die Jobcenter in NRW Alarm: Das „Positionspapier zur Verbesserung der Situation in den Leistungsbereichen der Jobcenter“ ist ein dramatischer Appell, die Augen nicht länger vor der **Arbeitssituation der Mitarbeiter im Leistungsbereich** zu verschließen. Diese arbeiten „seit Jahren an der Belastungsgrenze“. Aus externer Sicht von con_sens ist dies kein Zweckpessimismus, sondern eine durchaus zutreffende Problemanalyse. In vielen Jobcentern beider Organisationstypen, die con_sens in den letzten Monaten beraten hat, „brannte“ es im Leistungsbereich – und nicht selten lichterloh!



Wussten Sie eigentlich schon, dass...

... die Mitarbeiter im Leistungsbereich etwa **30 % ihrer Arbeitszeit** aufwenden für Änderungen bei Bestandsfällen, z.B. aufgrund von schwankendem Erwerbseinkommen oder Mietänderungen?

... über **20 % der Arbeitszeit** eines Leistungssachbearbeiters auf fallunspezifische Tätigkeiten wie etwa Statistik oder Zahlungsverkehr entfallen?



Nicht wundernswert ist, wenn die **Motivation der Mitarbeiter** leidet und Auswege aus dem Jobcenter gesucht werden. Bedenkt man, dass die Jobcenter für 6 Millionen Menschen in Deutschland quasi das „Gesicht des Sozialstaates“ sind, stimmt eine solche Situation sehr nachdenklich.

Anders als Vermittlung und Integration, gilt das Thema gemeinhin als **nicht „sexy“**. Dabei machen die Transferleistungen mit 32 Mrd. Euro (Hochrechnung für 2012) den mit Abstand größten Ausgabeposten im SGB II aus. Durch die Hände jedes einzelnen Mitarbeiters im Bereich der Leistungsadministration laufen jährlich rund 1 Million Euro. Nimmt man hier ein jährliches Einsparpotenzial durch Verringerung von Fehlern und Versäumnissen von nur einem einzigen Prozent an, käme das hübsche Sümmchen von 320 Mio. Euro zusammen. Auch aus Sicht des Steuerzahlers ist also zu fragen, ob man sich eine prekäre Situation in der Leistungssachbearbeitung SGB II auf Dauer leisten kann.

Die Abwanderungstendenzen in den Jobcentern sind mehr als bedauerlich, denn eigentlich haben die **Jobcenter als Arbeitgeber** einiges zu bieten. Befragt man Mitarbeiter, so finden sie ihre Aufgabe fast immer spannend und abwechslungsreich. Sie genießen die Gestaltungsspielräume und den Teamzusammenhalt. Und sie übernehmen gerne Verantwortung, denn sie erleben ihre Arbeit als „Sinn-voll“ im wahrsten Sinne des Wortes – und das jeden Tag ganz unmittelbar. Damit hat das Jobcenter vielen Bereichen der Verwaltung etwas voraus, in denen es ggf. gemächlicher, aber ggf. eben auch deutlich langweiliger zugeht.

Insgesamt dürfte es den Jobcentern also nicht schwer fallen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Mit Blick auf **Imagearbeit und Außendarstellung** haben die Jobcenter aus externer Sicht einiges nachzuholen. Und Imagearbeit ist dringend notwendig: Die wichtigste Herausforderung für einen zukunftsfähigen Leistungsbereich liegt in der Rekrutierung, Qualifizierung und Bindung von geeignetem und motiviertem Personal. Auch die Jobcenter werden den Fachkräftemangel zu spüren bekommen.

Leider werden die vielfältigen Potenziale der Jobcenter, zu denen auch die bemerkenswerte Einsatz- und Leistungsbereitschaft der dort tätigen Menschen gehört, derzeit überlagert von einer Vielzahl struktureller Probleme und unklarer Rahmenbedingungen. So fehlt es beispielsweise immer noch an einem empirisch untermauerten und fachlich begründeten **Konzept für eine aufgabenangemessene Personalausstattung** – quantitativ wie qualitativ – für die Leistungsadministration.



Wussten Sie eigentlich schon, dass...

... die Auskömmlichkeit des für die Leistungssachbearbeitung empfohlenen **Betreuungsschlüssels von 1: 130** bislang noch nie empirisch untersucht oder belegt wurde?

... Kennzahlenvergleiche im Bereich Personal im SGB II darauf hinweisen, dass eine auskömmliche Personalausstattung zwar eine notwendige, aber **keine hinreichende Bedingung für gute Arbeitsergebnisse** und zufriedene Mitarbeiter ist?



Ein weiteres Beispiel: Aktuelle Personalüberhänge im Bereich des SGB III bewirken personelle Verschiebungen in die **gemeinsamen Einrichtungen**. Führungskräfte stehen oftmals unter dem Druck, entweder das angebotene Personal aufzunehmen oder aber die Vakanz auszuhalten. Dieses Problem manifestiert sich momentan besonders im Leistungsbereich, wo es immer schwerer wird, qualifiziertes und motiviertes Personal zu rekrutieren und zu halten.

Aber auch in den **Optionskommunen** ist die Leistungssachbearbeitung häufig ein „Problemkind“ des Jobcenters. Mit den gemeinsamen Einrichtungen haben die zKT das Ringen um angemessene Betreuungsschlüssel, qualifiziertes Personal und den Kampf mit Personalausfällen durch Krankheit und Fluktuation gemein.

Die **Benennung der Probleme und Herausforderungen** im Bereich der „passiven Leistungen“ wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung. Dabei darf und sollte man bei der Forderung nach mehr Personal nicht stehen bleiben, sondern auch über quantitative und qualitative Personalstandards sowie Effizienzverbesserungen innerhalb der Organisation nachdenken.

Wir würden dies gerne weiter mit Ihnen diskutieren und **gemeinsam mit Ihnen** echte Perspektiven für den Leistungsbereich entwickeln. Dabei können Sie auf unsere Erfahrung und unser Know-how als Personal- und Organisationsberater bauen und unsere Position als neutrale Dritte für sich nutzen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Wollen Sie mehr darüber erfahren?

Wir laden Sie ein zu einem Workshop:
„Perspektiven für den Leistungsbereich“

Erfahren Sie dort z.B. auch, zu welchem Betreuungsschlüssel durch Personalbedarfsmessung con_sens gekommen ist.

Ort, Datum und Teilnehmerzahl (ca. 8-15 Personen) wollen wir ganz nach Ihren Wünschen gestalten.

Nehmen Sie bei Interesse gerne Kontakt zu uns auf!

Möchten Sie sich lieber individuell beraten lassen?
Vereinbaren Sie mit uns gerne einen persönlichen Termin!



Impressum

In der nächsten Ausgabe u.a.:

Kennzahlen-Check: Leistungen zum Lebensunterhalt und Leistungen für Unterkunft und Heizung

Das Thema: „Jobcenter 2020“ – Wo geht die Reise hin?

Haben Sie schon den letzten SGB II-Report (09/2012) gelesen?

Falls nicht finden Sie ihn weiterhin auf www.sgb2-portal.de



Erstellt für:

Jobcenter der Bundesrepublik Deutschland

Verantwortlich:

Dr. Helmut Hartmann

Bildquellen:

danstar/Shotshop.com
Simone Voigt/Shotshop.com
Tom Malorny/Shotshop.com

con_sens

Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH
Rothenbaumchaussee 11 • D-20148 Hamburg
Tel.: 0 40 - 410 32 81 • Fax: 0 40 - 41 35 01 11

consens@consens-info.de
www.consens-info.de