

# **Arbeitsmarktprogramm 2022**

Landkreis Peine Jobcenter



Landkreis Peine  
Jobcenter



Kommunale  
Jobcenter –

**Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.**



DEUTSCHER  
LANDKREISTAG

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jobcenter Landkreis Peine – in kommunaler Trägerschaft – nimmt die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) wahr. Neben der Gewährung von Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes werden die rund 6092 erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden umfassend auf dem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Wir – das kommunale Jobcenter Landkreis Peine – gehen die künftigen Herausforderungen der Pandemie mit aller Kraft und den in unserem Rahmen stehenden Möglichkeiten an und treten unseren Kundinnen und Kunden wertschätzend, respektvoll und auf Augenhöhe gegenüber.

Im vorliegenden Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters Peine werden die Ziele, die operativen Handlungsfelder sowie der finanzielle Rahmen transparent dargestellt. Es bildet das Fundament für die Entwicklung von Maßnahmen und dient unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Orientierung für die politischen Gremien und arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Landkreis Peine als Informationsquelle.

Die kommenden Jahre werden viele Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bereithalten. Einen wichtigen Schritt stellt die Digitalisierung dar. Die Verwaltung steht vor der Aufgabe, Leistungen zu digitalisieren und für Kundinnen und Kunden bereitzustellen. Weitere rechtliche und organisatorische Veränderungen werden die Arbeit des Jobcenters Peine vor Ort beeinflussen, denen wir uns mit großem Engagement stellen werden.

Mit dem Arbeitsmarktprogramm 2022 wird die bisher erfolgreiche Arbeit des kommunalen Jobcenters des Landkreises Peine fortgeschrieben.



---

Dirk Sommer  
Fachdienstleistung



---

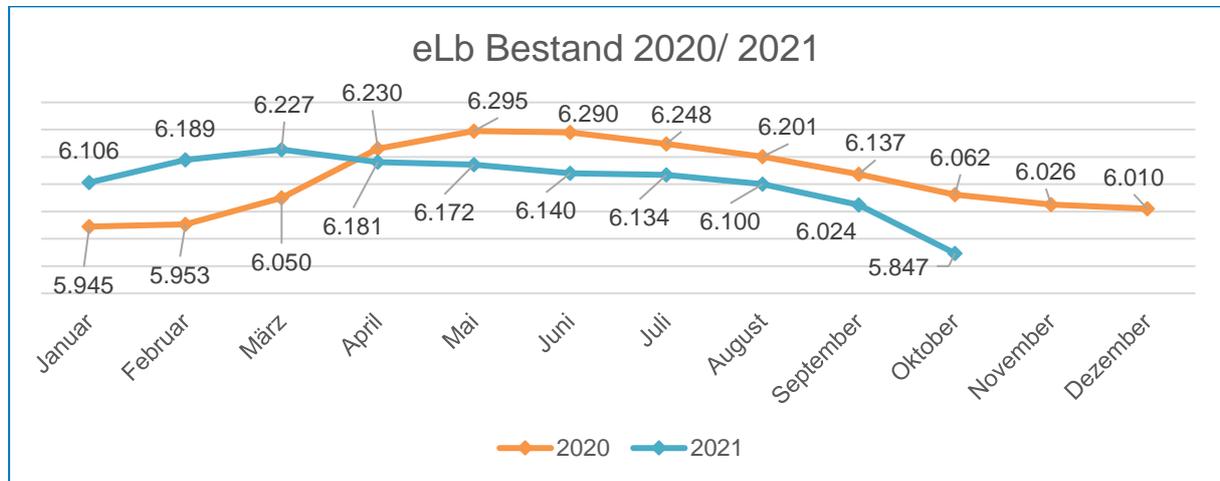
Claudia Geyer  
Stellv. Fachdienstleitung

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Kundenstruktur .....	1
1.1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten .....	1
1.2. Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden.....	2
2. Finanzielle Ressourcen .....	3
2.1. Mittelzuweisung durch den Bund .....	3
2.2. Förderangebote (Ziele) und Mitteleinsatz .....	4
3. Ziele und Handlungsfelder.....	5
3.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen .....	5
3.2. Zielerreichung 2021 .....	5
3.3. Die Zielwerte für das Jahr 2022 .....	6
4. Eingliederungsstrategie 2022 - Schwierige Rahmenbedingungen für die Vermittlung in Beschäftigung .....	8
4.1. Rahmenbedingungen im regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt.....	8
4.2. Mögliche Veränderungen der gesetzlichen Regelungen .....	8
4.3. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen.....	9
4.3.1. Gendergerechte Eingliederungsplanung.....	11
4.3.2. Ausblick der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz .....	12
4.4. Rahmenbedingungen der Beratungsarbeit.....	13
4.5. Das U25 Team begleitet junge Menschen in das Berufsleben .....	18
4.6. Starke Partner unterstützen bei der Eingliederung .....	20
4.7. Der Arbeitgeberservice baut Brücken in den Arbeitsmarkt .....	24
5. Schlussbemerkung .....	26
6. Glossar.....	27

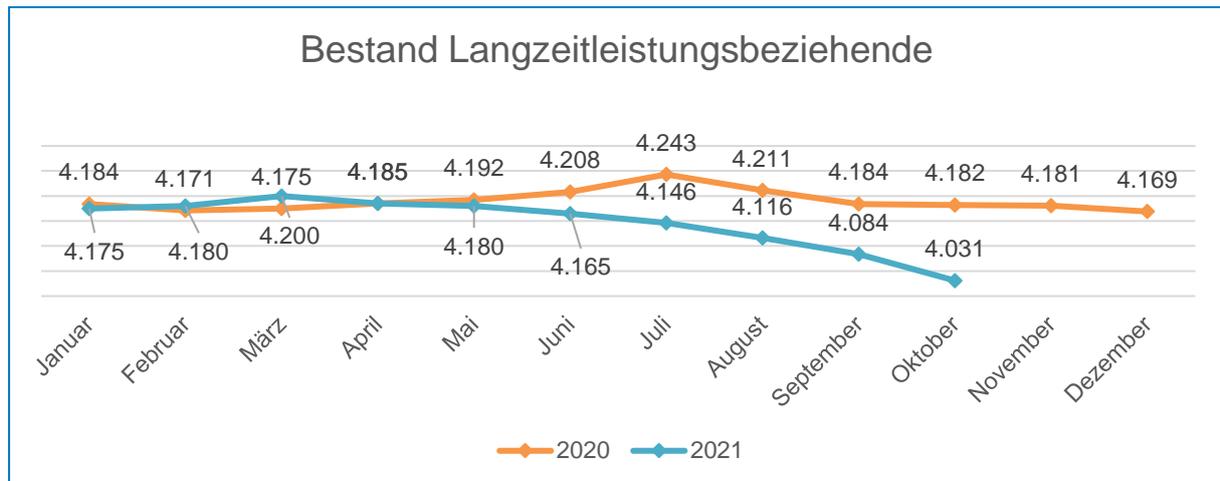
## 1. Kundenstruktur

### 1.1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten



- Der aktuelle Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) beträgt 5.847 Personen (T-0 Daten aus Landesbericht Oktober 2021). Dies ist eine Minderung zum Vorjahr um 15 Personen (T-3 Daten aus Landesbericht Oktober 2020).
  - (T-3 Durchschnittsdaten Januar – Juli 2021 aus Landesbericht):
    - Männlich 49,35 % und weiblich 50,65 %
    - Deutsch 64,7 % und Ausländer 35,3 %
    - Unter 25-Jährige 21,28 %, 25- bis unter 55-Jährige 62,0 % und 55-Jährige und älter 16,72 %
    - Alleinerziehende 13,08 %
- Die Entwicklung der strukturellen Daten liegt auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2020. Insgesamt zeigt sich ein leichter Anstieg bis März 2021 auf 6.227 Personen und liegt im Vergleich zum Vorjahr um 177 Personen höher. Ab April zeichnet sich eine rückläufige Tendenz ab und der Wert liegt in der zweiten Jahreshälfte sogar unter dem Niveau von 2020.
- Das Jobcenter Peine geht für das Jahr 2022 von einer Minderung des Bestandes der Leistungsberechtigten aus. Es wird mit einem durchschnittlichen Bestand von 5.900 Leistungsberechtigten geplant.

## 1.2. Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden



- Der aktuelle Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) beträgt 4.031 Personen (T-0 Daten aus Landesbericht Oktober 2021). Dies ist eine Minderung zum Vorjahr um 151 Personen (T-3 Daten aus Landesbericht Oktober 2020).
  - (T-3 Durchschnittsdaten Januar – Juli 2021 aus Landesbericht):
    - Anteil eLb 67,73 %
    - Männlich 47,86 % und weiblich 52,14 %
    - Deutsch 62,45 % und Ausländer 37,55 %
    - Unter 25-Jährige 15,59 %, 25- bis unter 55-Jährige 65,17 % und 55-Jährige und älter 19,24 %
    - Alleinerziehende 14,77 %
- Die Folgen der Pandemie zeigen sich bislang noch nicht in den Zugängen und Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden. Trotzdem bleibt es auch für 2022 eine Herausforderung, diesen Personenkreis am Arbeitsmarkt zu platzieren.
- Im Jobcenter des Landkreises Peine wird im Jahr 2022 von einer Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden von 2,0 % ausgegangen, wenngleich nicht davon ausgegangen werden kann, dass sich der positive Trend aus 2021 weiter fortsetzt. Der Rückgang des Bestandes wird sich in 2022 verhaltener zeigen und sich stabil halten.

## 2. Finanzielle Ressourcen

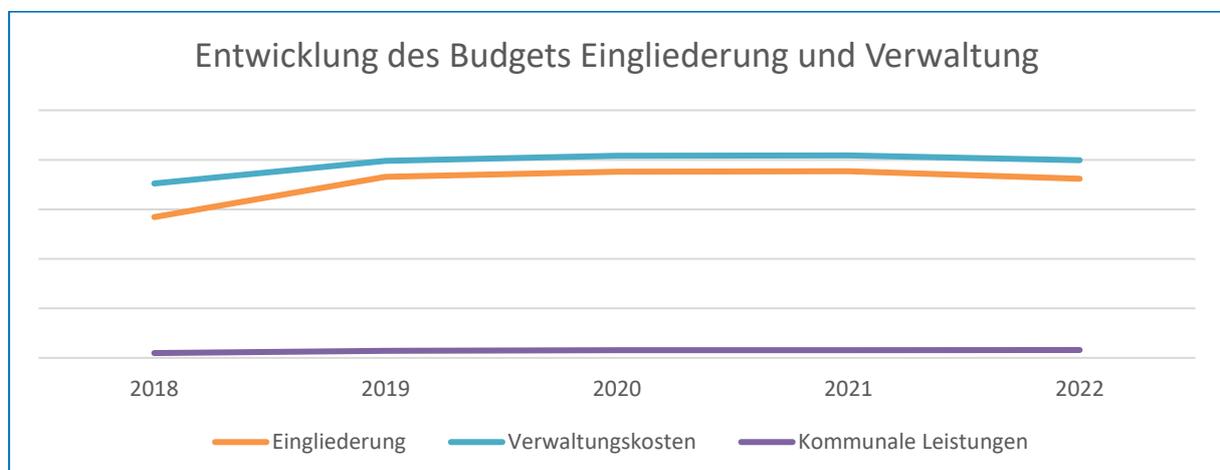
### 2.1. Mittelzuweisung durch den Bund



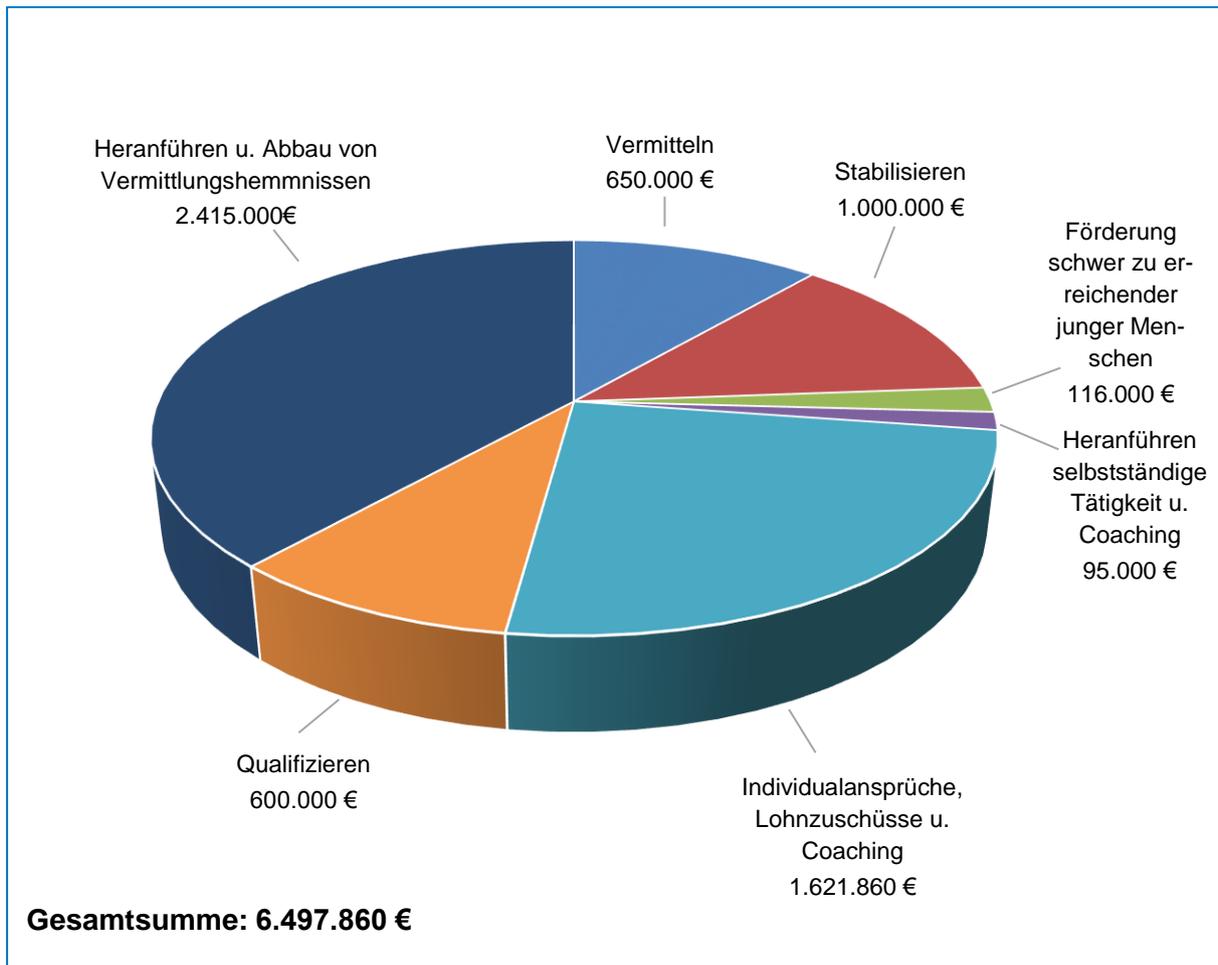
Der Bund stellt für die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende einschließlich der Verwaltungskosten ein Gesamtbudget zur Verfügung. Darüber hinaus werden zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit kommunale Leistungen erbracht.

	Betrag 2020	Betrag 2021	Betrag 2022	Abweichung 2021/ -2022	Abweichung 2021/ -2022
<b>Eingliederung</b>	7.514.830 €	7.536.152 €	7.231.690 €	- 304.462 €	- 4,04 %
<b>Verwaltungs-kosten</b>	8.161.728 €	8.175.087 €	7.980.503 €	- 194.584 €	- 2,38 %
<b>Kommunale Leistungen</b>	306.000 €	312.100 €	317.800 €	+ 5.700 €	+ 1,83 %
<b>Summe:</b>	15.982.558 €	16.023.339 €	15.529.993 €	- 493.346 €	- 3,08 %

Die Zuweisungen für Verwaltungskosten seitens des Bundes sind seit Jahren nicht ausreichend, daher ist regelmäßig eine Umschichtung von Eingliederungsmitteln in die Verwaltungskosten erforderlich. Für das Jahr 2022 ist aufgrund der Reduzierung der Mittel für Verwaltungskosten eine Übertragung von Eingliederungsmitteln in die Verwaltungskosten in Höhe von 850.000 € geplant.



## 2.2. Förderangebote (Ziele) und Mitteleinsatz



Auch für das Jahr 2022 stellt das Jobcenter für die Integration in das Erwerbsleben ein umfangreiches und bedarfsorientiertes Maßnahmenportfolio bereit. Es werden weiterhin die pandemiebedingten Einschränkungen beim direkten Kundenkontakt, bei der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und auf die Maßnahmendurchführung anhalten.

Auch 2022 sind im Laufe des Jahres wieder Abweichungen in der Mittelausgabe der Eingliederungsleistungen zu erwarten, beispielsweise bei der Einlösung von Gutscheinen.

Der Übertrag in die Verwaltungskosten wurde analog zu den Planungen für 2021 in Höhe von 850.000 € übernommen.

## 3. Ziele und Handlungsfelder

### 3.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen

Bundesweit schließen seit dem Jahr 2011 alle 104 kommunalen Jobcenter in Deutschland Zielvereinbarungen mit ihren jeweiligen Ländern ab. Die Zielvereinbarungen sind darauf ausgerichtet, möglichst viele Leistungsberechtigte in eine dauerhaft existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzugliedern, die Hilfebedürftigkeit zu vermindern und insbesondere den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden.

Dies spiegelt sich in den drei Zielen, mit ihren dazugehörigen Kennzahlen, wider.

#### Ziele:

Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

#### Kennzahlen:

K1: Veränderung d. Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt

K2: Integrationsquote

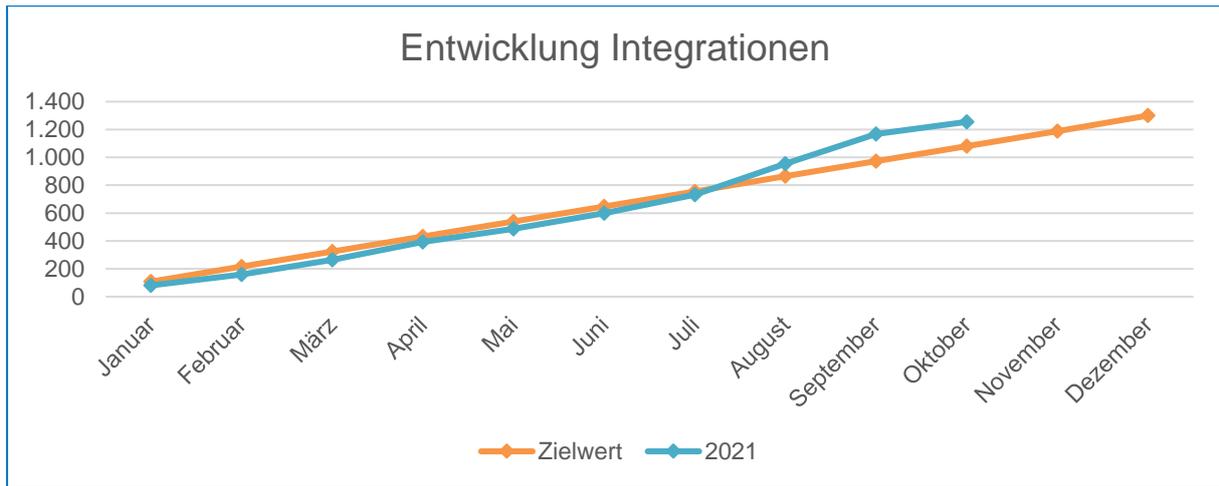
K3: Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden

### 3.2. Zielerreichung 2021

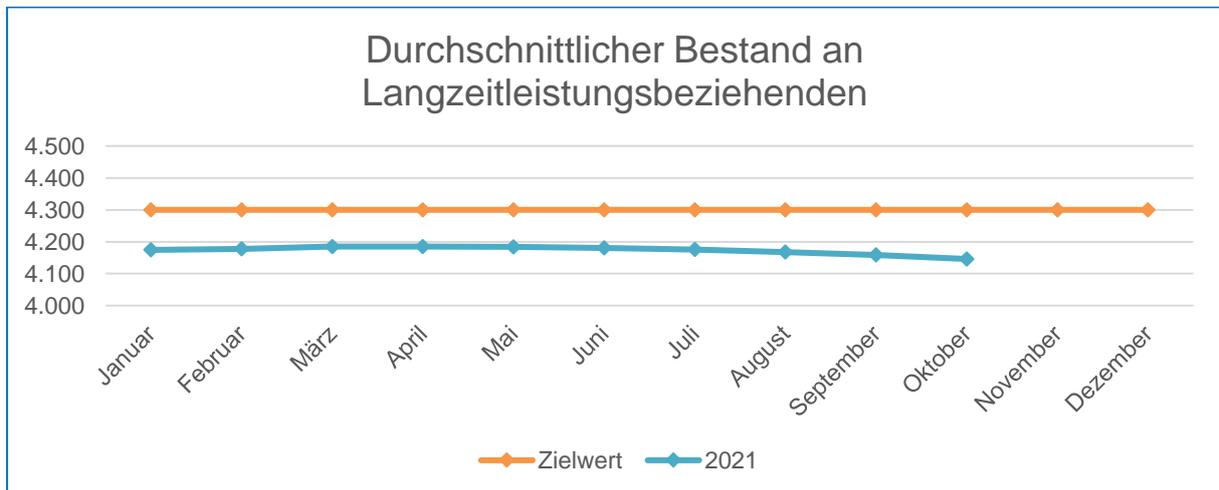
Die zwischen dem Land Niedersachsen und dem Jobcenter Landkreis Peine für das Jahr 2021 vereinbarte Zielvorgabe einer Integrationsquote (Ziel 2) in Höhe von 24,6 %, wird aufgrund der anhaltenden wirtschaftlich schwierigen Situation nicht erreicht werden. Die Zielvorgabe einer verminderten durchschnittlichen Anzahl an Personen im Langzeitleistungsbezug (Ziel 3) in Höhe von 1,2 %, wird erreicht.

Die Prognose des Jobcenters aus November 2021 geht von 1.431 Integrationen für das Jahr 2021 aus. Das würde einer Integrationsquote von 23,6 % entsprechen und somit 1,0 % unter der Zielvereinbarung mit dem Land Niedersachsen liegen.

Das endgültige Ergebnis steht aufgrund der statistischen Zählart mit den T-3 Daten im April 2022 fest.



Nach aktueller Prognose vom November 2021 wird die Anzahl an Personen aus dem Langzeitleistungsbezug knapp unter dem Ziel von 4.120 liegen. Demnach ist der Zielwert für das Jahr 2021 erreicht.



### 3.3. Die Zielwerte für das Jahr 2022

#### Integrationsquote

	Prognose 2021	Plan 2022	Veränderung
Jahressumme der Integrationen	1.431	1.480	3,4 %
Durchschnittlicher eLb-Bestand	6.073	5.900	- 2,8 %
Integrationsquote	23,6 %	25,1 %	6,5 %

Der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt nach den Lockerungen schwächt sich aufgrund der Lieferengpässe aktuell wieder ab, der Konsum wird ebenfalls leicht abgebremst und in der Gastronomie lassen steigende Inzidenzen keine hohe Auslastung im Winterhalbjahr erwarten. Die weitere Entwicklung in 2022 hängt wesentlich davon ab, wie schnell diese Probleme beseitigt werden können. Die Prognosen führender Wirtschaftsinstitute und des IAB sind hier grundsätzlich positiv optimistisch. Sollten diese tatsächlich so eintreten, werden auch entsprechende Integrationen in den Arbeitsmarkt im Bereich der Leistungsberechtigten nach dem SGB II folgen.

Personelle Veränderungen auf Schlüsselpositionen im Jobcenter Landkreis Peine können in puncto zielgerichtete Steuerung Auswirkungen haben, die zu einem Rückgang in der Zielerreichung führen können. Ziel ist jedoch für 2022 eine Steigerung der Beratungsgespräche herbeizuführen, um folglich eine Steigerung der Integrationen in den Arbeitsmarkt für das Jobcenter Peine zu erzielen.

Das Jobcenter Landkreis Peine geht prognostisch optimistisch von einer fallenden Entwicklung der Anzahl der Leistungsberechtigten aus. Im Jahresdurchschnitt werden durchschnittlich 5.900 Leistungsberechtigte erwartet. Vor dem Hintergrund einer grundsätzlichen Prognose für die wirtschaftliche Perspektive rechnet das Jobcenter Landkreis Peine mit einer Steigerung der Integrationsquote auf 25,1 % und somit liegt der Angebotswert für das Ziel 2 bei +6,5 % gegenüber 2021.

## Veränderung des Bestands von Langzeitleistungsbeziehenden

	Prognose 2021	Plan 2022	Veränderung
Durchschnittlicher LZB- Bestand	4.120	4.039	- 2,0 %

Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden in 2021 hat sich entgegen den Erwartungen des Jobcenters Landkreis Peine verringert. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben sich noch nicht im Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden so ausgewirkt wie vom Jobcenter Landkreis Peine prognostiziert. Trotzdem geht das Jobcenter Landkreis Peine davon aus, dass es – durch die Corona-Pandemie – zunehmend schwieriger wird, diesen Personenkreis im Vergleich zu Mitbewerberinnen und -bewerbern des SGB III am Arbeitsmarkt zu platzieren.

Trotz guter Integrationswerte fällt es dem Jobcenter Landkreis Peine nach wie vor schwer, den Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden zu verringern. Relativ viele Integrationen finden im Niedriglohnssektor statt. Erschwerend kommt hinzu, dass die Beschäftigung in Teilzeit ebenfalls stark ausgeprägt ist, genauso wie 450 €-Stellen. Somit sind die Beschäftigten zum Teil auf ergänzende Leistungen nach dem SGB II angewiesen.

Trotz genannter Voraussetzungen geht das Jobcenter Peine von einer Reduzierung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden um 2,0 % aus.

## 4. Eingliederungsstrategie 2022 - Schwierige Rahmenbedingungen für die Vermittlung in Beschäftigung

### 4.1. Rahmenbedingungen im regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Verursacht durch die Folgen der Corona Pandemie war die Integrationsarbeit im Jahr 2021 auch weiterhin durch schwierige Rahmenbedingungen geprägt. Im Frühjahr zog sich der Lockdown über viele Monate hin und nach einer kurzen Phase der Erholung stiegen im Herbst die Infektionen und neue Einschränkungen verändern erneut das gesellschaftliche und berufliche Leben. Die Auswirkungen der Pandemie treffen auch weiterhin besonders den Non-Food-Handel, die Gastronomie und die Dienstleistungsbranche. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist in diesen Bereichen zwar leicht gestiegen, es werden allerdings fast ausschließlich geringfügig Beschäftigte gesucht. In der Produktion führen Lieferengpässe erneut zu Kurzarbeit und Zurückhaltung bei Einstellungen. Stabil bleibt die Nachfrage nach Arbeitskräften im Handwerk, diese Betriebe suchen weiterhin neben Fachkräften auch Helferinnen und Helfer. Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Pflege bleibt konstant hoch. Allerdings erfolgen die Einstellungen auch hier häufig nur in Teilzeit, sodass die Tätigkeit nicht zum Ende des Hilfebezuges führt. Der Landkreis Peine bleibt ein Zentrum für die Lager- und Logistikbranche. Trotz einer hohen Nachfrage im Online Handel war auch diese Branche stark von Schließungen im Einzelhandel betroffen, derzeit führen Engpässe in den Lieferketten zu Problemen. Wie sich vor diesem Hintergrund in den nächsten Monaten die Lage auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, ist wegen der aktuellen Situation und weiteren möglichen Einschränkungen nicht zu prognostizieren.

Trotz dieser schwierigen Bedingungen hat sich die Integrationsquote im Jahr 2021 leicht positiv entwickelt und die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ging zurück. Dazu hat auch beigetragen, dass die Anzahl der Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stabil gehalten werden konnte. Im Monatsdurchschnitt nahmen ca. 640 Leistungsberechtigte an einem Eingliederungsangebot teil (interne Auswertung).

Auch die Einmündungen in eine Berufsausbildung blieben weiterhin stabil. Nachdem zunächst nur wenige Ausbildungsverträge eingingen, steigerten sich die Ausbildungsaufnahmen auf 157 Einmündungen. Damit erreichten die Integrationen bis Ende September fast das Vorjahresniveau (158). Insgesamt zeichnet sich weiter ab, dass insbesondere im Handwerk und in kleineren Unternehmen viele Lehrstellen nicht besetzt werden konnten. Eine aktuelle IAB-Studie geht davon aus, dass 49 % der Ausbildungsstellen in kleinen und 29 % der Ausbildungsplätze in größeren Betrieben keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gefunden haben.

### 4.2 Mögliche Veränderungen der gesetzlichen Regelungen

Nachdem die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales seit 2020 angekündigten Reformen des SGB II nicht umgesetzt wurden, sind nun durch die (zukünftige) neue Regierung weitgehende Änderungen angekündigt, die sich über die leistungsrechtlichen Rahmenbedingungen und die neue Bezeichnung „Bürgergeld“ hinaus auch auf die Vermittlungsarbeit auswirken werden. Die aufgrund des Bundesverfassungsgerichtsurteils aus 2019 notwendige Neuregelung der Sanktionen ist nun für Ende 2022 geplant. Bis dahin ist ein Moratorium vorgesehen, dass vermutlich dazu führt, dass Sanktionen weitgehend ausgesetzt werden. Soweit

noch Sanktionen greifen, wird dies voraussichtlich bedeuten, dass die vom Bundesverfassungsgericht getroffene Regelung weiterhin als Entscheidungsgrundlage angewandt wird.

Darüber hinaus plant die neue Bundesregierung, die bisherigen Eingliederungsvereinbarungen durch eine Teilhabvereinbarung zu ersetzen. Im Koalitionsvertrag findet sich dazu der Hinweis, dass dies in einfacher verständlicher Sprache erfolgen soll. Es wäre sehr zu begrüßen, wenn dies gelingt. Die in den letzten Jahren gestiegenen Anforderungen an eine rechts-sichere Beschreibung der Rechte und Pflichten in der Eingliederungsvereinbarung haben dazu geführt, dass Inhalt und Konsequenzen für Leistungsberechtigte kaum noch verständlich sind.

Vom Wegfall des Vorrangs der Vermittlung vor einer möglichen Weiterbildung sind in der Praxis wahrscheinlich nur wenig Effekte zu erwarten. Schon jetzt unterstützen die Fachkräfte mit viel Engagement jeden Weg, um das Qualifikationsniveau der Leistungsberechtigten zu erhöhen. Wirksamer dürften die angekündigten finanziellen Anreize für Leistungsberechtigte bei einer Teilnahme an einer Weiterbildung oder Maßnahme sein.

Zum 01.01.2022 eröffnet das Teilhabestärkungsgesetz auch für Rehabilitanden den Zugang zu Eingliederungsleistungen nach dem SGB II. Das bisherige Förderverbot wird damit weitgehend aufgehoben. Außerdem wird die Zusammenarbeit zwischen den Rehabilitanden und den Leistungsträgern durch ein systematisch abgestimmtes Teilhabeplanverfahren gestärkt. Da dieses Vorgehen schon regelmäßig im Landkreis Peine angewandt wird, indem die Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter und Leistungsberechtigte wesentliche Fragen der Eingliederung gemeinsam erörtern, kann hier auf einer guten Basis aufgebaut werden.

### **4.3. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen**

Alle Leistungen und Maßnahmen in der Grundsicherung sind so auszurichten, dass geschlechtsspezifischen Nachteilen bei der Integration in das Erwerbsleben entgegengewirkt wird. Auf der Grundlage von § 3 SGB II berücksichtigen die Fachkräfte deshalb bei der Eingliederungsplanung die berufliche und persönliche Eignung sowie die individuelle und familiäre Lebenssituation.

In der Beratungsarbeit zeigen sich auch weiterhin bei einem Teil der leistungsberechtigten Frauen und Männer Einstellungen, die einer gleichberechtigten Förderung im Hinblick auf eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme entgegenstehen. Insbesondere wenn Kinder betreut werden, sehen viele Frauen ihre Aufgabe ausschließlich im Haushalt und in der Familie und sie sind deshalb für die Entwicklung und Umsetzung einer beruflichen Perspektive nur eingeschränkt zu gewinnen. Auch die Partner teilen häufig diese Grundhaltung. Dies führt dann zu einer klassischen Arbeitsteilung: Der Ehemann ist derjenige der mit seiner Arbeit Geld verdient und die Ehefrau übernimmt die Care- Arbeit. Diese Aufteilung ist in der Regel kaum zu verändern, weil auch die Möglichkeiten, Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, trotz Rechtsanspruch, immer noch eingeschränkt sind. Beruf und Familie sind deshalb schwer zu verbinden. Sind Mütter nicht in einem Beschäftigungsverhältnis erhalten sie keinen Ganztagsplatz für ihre Kinder, können sie keinen Betreuungsplatz vorweisen, scheitert die Arbeitsaufnahme. Dies ist ein Kreislauf, der nur mit viel Unterstützung zu durchbrechen ist. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist zudem im ländlichen Raum mit einem hohen Aufwand verbunden, weil Wege

zur Arbeit und in die Kita mit den Taktzeiten des öffentlichen Nahverkehrs nur schwer zu bewältigen sind.

Diese hohen Anforderungen gelten ganz besonders für Alleinerziehende, die häufig stundenreduziert arbeiten und es deshalb, trotz vorhandener Qualifikationen, nicht schaffen, den Hilfebezug nach dem SGB II zu beenden. Viele Frauen tragen auch die Belastung, wenn Kinder unter gesundheitlichen oder psychischen Belastungen leiden oder/ -und Angehörige zu pflegen sind. Die Schließungen der Kindertagesstätten und Schulen aufgrund der Covid-Pandemie und die bis dato wenig verlässliche Betreuungssituation haben in der Folge dazu geführt, dass Frauen noch stärker als bisher, ihre Berufstätigkeit reduziert haben, um Arbeit, Haushalt und Kindererziehung zu vereinbaren. Sie treten in der Krise zurück, um die Verantwortung für familiäre Aufgaben zu übernehmen (Jutta Allmendinger, Die Zeit, 12. Mai 2020). Für den Bereich der Leistungsberechtigten nach dem SGB II bedeutet dies, dass Frauen ihre berufliche Perspektive nicht planen und arbeitsmarktpolitische Integrationsangebote nur eingeschränkt wahrnehmen konnten.

Dies gilt besonders für Frauen mit einem Fluchthintergrund. Nach einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus 2021 waren in 2019 nur 13 % der geflüchteten Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber 53 % der Männer. Die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit bei der einheimischen Bevölkerung liegen bei ca. 7 %. Ein großer Teil war schon im Heimatland nicht berufstätig (65 %). In der Gruppe ist allerdings der Anteil von Familien mit kleinen Kindern besonders hoch, sodass die schon beschriebenen Probleme der fehlenden Kinderbetreuung und die mangelnde Unterstützung bei den familiären Aufgaben besonders zum Tragen kommen.

Auch der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist weiterhin geschlechtsspezifisch segmentiert. Männer wählen eher handwerkliche und technische Ausbildungs- und Studienberufe und Frauen orientieren sich hin zu sozialen Berufen sowie zum Dienstleistungsbereich. Gerade im Niedriglohnssektor sind die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders hoch, ein früher Arbeitsbeginn, Nacht- und Wochenendschichten gehören zur Normalität.

Bei den Ausbildungsaufnahmen spiegelt sich der grundsätzliche Trend der Aufteilung in „Männer- und Frauenberufe“ wider. Erfreulich ist allerdings, dass sich in 2021 mehr junge Männer für eine Ausbildung in der Pflege interessieren. Der Friseurberuf ist besonders bei jungen Flüchtlingen beliebt.

## Top-5-Ausbildungsberufe Ausbildungsbeginn 2021 Jobcenter Landkreis Peine

Top-5-Ausbildungsberufe Frauen	Top-5-Ausbildungsberufe Männer
Zahnmedizinische Fachangestellte	Elektroniker
Kauffrau - Einzelhandel	Pflegefachmann
Sozialassistentin	Kaufmann- Einzelhandel
Pharmazeutisch-technische Assistentin	Friseur
Medizinische Fachangestellte	Kraftfahrzeugmechatroniker

(Interne Auswertung des Jobcenters Landkreis Peine aus 09/2021)

Nach der Familienphase fällt es vielen Frauen schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Häufig haben diese leistungsberechtigten Frauen vor der Familienphase keine Ausbildung abgeschlossen, sodass es an einer entsprechenden Basis für den Wiedereinstieg fehlt. Aber auch wenn ein Berufsabschluss vorhanden ist, haben sich die beruflichen Anforderungen durch die Digitalisierung so verändert, dass eine Unterstützung beim Wiedereinstieg erforderlich ist.

## 4.3.1 Gendergerechte Eingliederungsplanung



Die gendergerechte Ausgestaltung von Eingliederungsangeboten und eine adäquate Beteiligung von Frauen bleibt auch in 2022 ein wichtiges Ziel. Ein entscheidender Schlüssel, um auf diesem Weg weiter voran zu schreiten, sind die Fachkräfte in der Vermittlung, ihre Haltung und die Kompetenz leistungsberechtigte Frauen in ihrer Lebenslage abzuholen und auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters systematisch in Reflexions- und Weiterentwicklungsprozesse einbezogen.



### Was bleibt?

Folgende Ansätze und Projekte aus 2021 werden fortgesetzt:

- Das genderspezifische Monitoring zur Analyse der Ergebnisse in der Eingliederung von leistungsberechtigten Frauen und Männern wird fortgeführt. Dies erfolgt insbesondere unter den Aspekten: Anzahl und Verteilung der Gesprächskontakte, Anteil von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Integrationen.
- Ausgewählte Informationsformate in Gruppenveranstaltungen z. B. zu Weiterbildung in Teilzeit, sollen wieder durchgeführt werden, ggf. auch alternativ über Videoformate.
- Leistungsberechtigte (in der Regel Frauen) während der Erziehungszeit sollen frühzeitig über Angebote und Förderungsmöglichkeiten informiert werden.
- Die gendergerechte Ausgestaltung von Maßnahmen bleibt eine wichtige Querschnittsaufgabe. Der zahlenmäßige Anteil von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen soll mindestens stabilisiert, besser weiter ausgebaut werden. Die Differenz zwischen der Mindestbeteiligung von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und ihrem Anteil an den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen, beträgt derzeit noch 4 %. Dieser Wert soll mindestens gehalten, nach Möglichkeit verbessert werden.

- Alleinerziehende stehen insbesondere durch die aktuelle Pandemie Situation unter zusätzlichen Belastungen, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt besonders erschweren. Die Zielgruppe erhält weiter ein auf ihre Situation passendes Angebot.



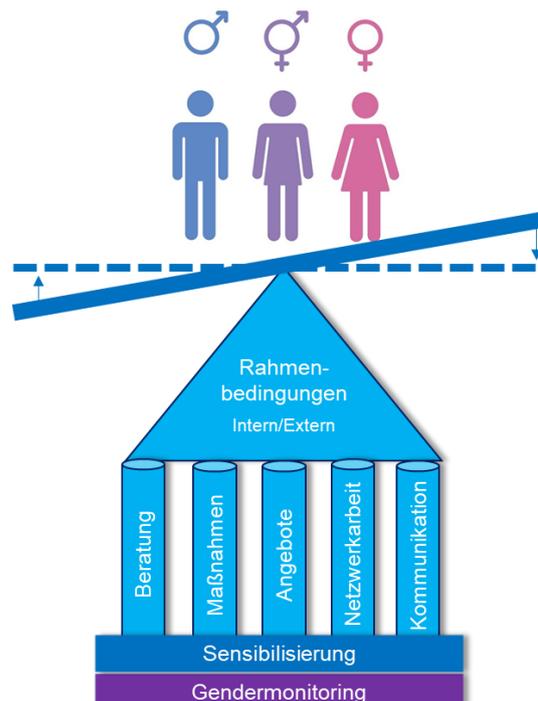
## Was ändert sich?

- Das genderspezifische Monitoring wird aus verschiedenen Berichtsformaten in einer einheitlichen Darstellung zusammengefasst. Dadurch wird die Weiterentwicklung genderspezifischer Aspekte auf wenige relevante Kennzahlen fokussiert (Gespräche, Einmündung in Maßnahmen, Integrationen). Diese Veränderung bewirkt eine Konzentration auf Kernfragen der Vermittlungsarbeit. Die Diskussion und Reflexion der Daten erfolgt viermal jährlich mit Führungskräften und bei Bedarf mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Der fachliche Austausch mit den Vermittlungsfachkräften zum Rollenverständnis unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit wird fortgesetzt.

### 4.3.2. Ausblick der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Die Förderung von Frauen zur beruflichen Integration steht neben der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auch für das Jahr 2022 weiterhin im Fokus.

Unter dem Schwerpunkt „**Chancen haben und Chancen nutzen**“ sollen die Rahmenbedingungen für Mütter und alleinerziehende Mütter sowie für kinderlose Frauen weiterentwickelt werden mit dem Ziel einer verstärkten Beteiligung von Frauen an Maßnahmen und der erhöhten erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt.



Die Grundlage unserer Zielformulierung und gestalterischen Ausrichtung ist das monatliche **Gendermonitoring**. Die Festlegung von Zielgruppen, Trends und Bedarfen ist wichtig, um frühzeitig reagieren zu können.

Darüber hinaus kommt der **Sensibilisierung** der Kolleginnen und Kollegen sowie der Führungsebenen eine wesentliche Bedeutung zu. Ein Bewusstsein für das Thema Chancengleichheit in Verbindung mit zusätzlichen Themen wie den zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland und Bedarfen des Arbeitsmarktes ist entscheidend für die **Beratungen** von Kundinnen und Kunden und den **Angeboten**. In internen Besprechungen und Workshops sollen verstärkt Impulse für Selbstreflexionen oder auch Ideen zu möglichen Projekten und Maßnahmen gesetzt werden.

Im Rahmen unserer Maßnahmenplanung werden frauenspezifische **Maßnahmen**, wie z. B. für alleinerziehende Mütter oder auch muttersprachliche Angebote für geflüchtete Frauen, fest verankert. Darüber hinaus gibt es weitere zielgruppenspezifische Maßnahmen wie z. B. für Berufsrückkehrerinnen oder Selbstständige. Die Angebote für kinderlose Frauen sollen künftig noch weiter ausgebaut werden. Ziel ist eine Steigerung der Teilnahme und die damit verbundene Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen für den 1. Arbeitsmarkt.

Die **Netzwerkarbeit** im Rahmen von regionalen Netzwerktreffen, Teilnahmen an Beiratssitzungen sowie Treffen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine bilden mit die Grundlage für einen Austausch zu innovativen Maßnahmen und Projekten. Diese soll weiter fortgeführt und ausgebaut werden.

Das Thema **Kommunikation** ist ein wesentlicher Kern in der gesamten Thematik. Wichtig ist insbesondere die Nähe zu den Kundinnen und den Austausch mit ihnen, um ihre Belange, mögliche Probleme und die Erfordernisse zu verstehen und Situationen gestalten zu können.

#### 4.4. Rahmenbedingungen der Beratungsarbeit



Die schwierigen Bedingungen durch die Pandemie setzten sich auch in 2021 fort. Sie erforderten von den Fachkräften eine hohe Flexibilität und neue Wege in der Beratungsarbeit. Zeitweilig erfolgte die Beratung nahezu vollständig durch telefonische Kontakte. Grundsätzlich waren viele Leistungsberechtigte telefonisch erreichbar, die Herstellung einer Vertrauensbasis, insbesondere im Erstgespräch, fiel allerdings deutlich schwerer als im Gespräch vor Ort. Bestand bereits vorher ein persönlicher Kontakt, gelang die Klärung von Anliegen und die Unterbreitung von Eingliederungsangeboten deutlich leichter. Einige Leistungsberechtigte konnten sich sogar besser am Telefon zu ihren Problemen und Wünschen äußern als im Gespräch im Jobcenter; auch fielen lange Fahrtzeiten zu einem Beratungstermin für die Leistungsberechtigten weg. Eine umfassende Beratung über Angebote und Förderleistungen am Telefon überfordert aber häufig die Leistungsberechtigten, zumal Visualisierungsmöglichkeiten fehlen. Das Ziel, die Gespräche möglichst vorbereitet zu führen und deshalb die telefonischen Termine mit den Leistungsberechtigten zu verabreden, war in vielen Situationen nicht

realistisch. Leistungsberechtigte waren zum verabredeten und terminierten Zeitpunkt nicht erreichbar, so dass in der Folge häufig sofort mit Zustimmung das Gespräch gesucht wurde, wenn die Leistungsberechtigten gerade erreichbar waren. Eine gute Vorbereitung aufseiten der Leistungsberechtigten war so kaum möglich.

Die geschilderten Schwierigkeiten gelten besonders für Gespräche mit Migrantinnen und Migranten mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache, die am Telefon ihre Anliegen kaum verständlich formulieren können und nicht verstehen, welche Schritte von ihnen erwartet werden. „Telefonkonferenzen“ mit Sprachmittlern konnten eine bessere Kommunikationsbasis herstellen, waren aber wegen der fehlenden Terminverbindlichkeit schlecht zu planen.

Sobald es nach dem Lockdown möglich war, wurde deshalb auch wieder auf Gespräche mit physischer Präsenz umgestellt und etwa zwei Drittel der Termine fanden während der Sommermonate bis Ende Oktober im Jobcenter statt. Teilweise nutzten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einen Spaziergang oder eine Parkbank, um mit Abstand ein Gespräch zu führen.

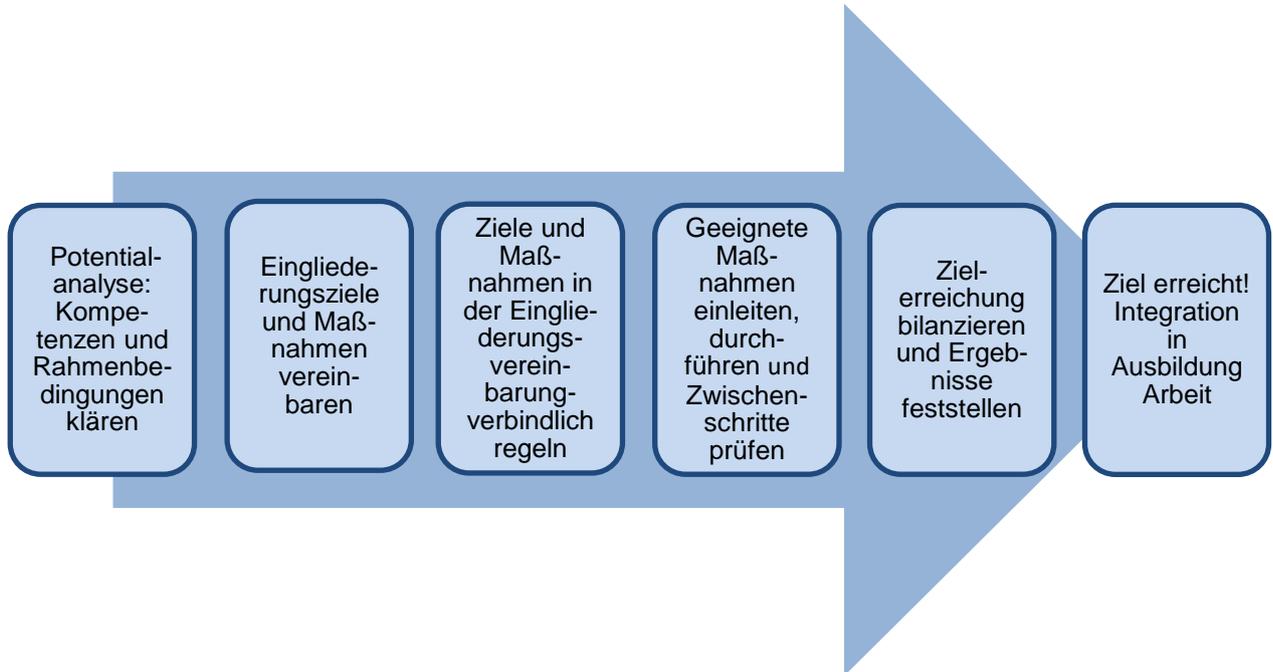
Insgesamt waren die Rückmeldungen der Fachkräfte zur veränderten Beratungssituation differenziert und in vielen Gesprächen mit ihnen wurde deutlich, dass auch zukünftig mehr Flexibilität in der Auswahl des Beratungssettings gewünscht wird. Vor diesem Hintergrund wurden die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch mittels eines Fragebogens erhoben. Die Ergebnisse werden in einem Beratungsleitfaden zusammengefasst werden und sollen für die zukünftige Arbeit inhaltliche Orientierung geben.



### **Was bleibt?**

Auch im kommenden Jahr bleibt es eine zentrale Aufgabe, den Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Leistungsberechtigten individuell auszugestalten. Darüber hinaus sollen auch, soweit dies aufgrund der Pandemie möglich ist, andere Formate wie Informations- und Gruppenveranstaltungen wieder regelmäßig umgesetzt werden. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Veränderungen werden dabei auch aufsuchende Ansätze eine zunehmende Rolle spielen.

## Idealtypischer Eingliederungsprozess



Zentrale Grundlage für den Eingliederungsprozess ist die Ermittlung der Kompetenzen und Hemmnisse der Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der beruflichen, persönlichen und familiären Bedingungen in einer Potenzialanalyse. Im Vermittlungsprozess sind die Aufgaben vielfältig und vom jeweiligen Prozessschritt abhängig.

### Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler

- erheben nach max. drei Wochen in einem ausführlichen Erstgespräch berufliche Kenntnisse, Stärken, Fähigkeiten, Potenziale sowie Hemmnisse und fassen die Ergebnisse in einer Potenzialanalyse zusammen.
- stärken und unterstützen die Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten.
- beraten verbindlich ressourcen- und lösungsorientiert.
- erfragen die Interessen und Vorstellungen der Leistungsberechtigten und begleiten sie verlässlich und geduldig bei ihrem Such- und Eingliederungsprozess.
- beziehen bei Bedarf Familienangehörige, Freundinnen und Freunde und das soziale Umfeld ein.
- erkennen physische und psychische Belastungen, beauftragen den Ärztlichen und Psychologischen Dienst und suchen unter diesen Bedingungen individuelle Integrationslösungen.
- legen Ziele fest und wählen auf dieser Basis gemeinsam mit den Leistungsberechtigten geeignete Eingliederungsmaßnahmen oder Qualifizierungen aus, übernehmen die Kosten und begleiten während der Maßnahme.

- fördern mit individuellen finanziellen Hilfen u. a. den Bewerbungsprozess, Vorstellungsgespräche und die Mobilität.
- bleiben dran, wenn es mal nicht rund läuft, die Leistungsberechtigten nicht erreichbar sind, Verabredungen nicht einhalten oder auf halber Strecke umkehren.
- beraten im Rahmen fachlicher Schwerpunktsetzungen insbesondere Rehabilitanden und Schwerbehinderte gemeinsam mit den zuständigen Rehabilitationsträgern.
- unterstützen zugewanderte Migrantinnen und Migranten bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse.
- arbeiten bei der Umsetzung der Eingliederungsstrategie mit Beratungsstellen, anderen Behörden sowie Maßnahme- und Bildungsträgern zusammen.

In folgenden Bereichen werden Schwerpunkte gesetzt:

- Mindestens für das erste Quartal sind weiterhin Einschränkungen der persönlichen Beratung mit physischem Kontakt zu erwarten. Dies beeinflusst insbesondere die Qualität in der Zusammenarbeit mit den Leistungsberechtigten. Die Erfahrung der letzten zwei Jahre haben gezeigt, dass Telefonate das persönliche Gespräch vor Ort nicht ersetzen können. Es sind auch weiterhin besondere Anstrengungen und ggf. auch Gespräche im Jobcenter erforderlich, damit Zielgruppen z. B. mit geringen Deutschkenntnissen oder eingeschränkten Kommunikationsfähigkeiten nicht aus dem Eingliederungsprozess herausfallen.



- Die Förderung der beruflichen Qualifikation bleibt weiter ein vorrangiges Ziel. Viele Leistungsberechtigte beginnen aus Sorge vor hohen theoretischen Anforderungen keine Weiterbildung oder Ausbildung, außerdem müssen sie weiterhin auf Einkommen verzichten. Insofern ist es sehr zu begrüßen, wenn der Gesetzgeber hier die Möglichkeiten verbessert und die Verkürzungspflicht bei Weiterbildungen aufhebt. Auch die geplante finanzielle Förderung durch einen Zuschlag auf die Leistungen zum Lebensunterhalt kann das Interesse weiter fördern. Wie bereits in den vergangenen Jahren werden durch die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler potentielle Teilnehmende für Weiterbildungsangebote ausgewählt und gezielt in diese Richtung beraten.
- Die verstärkte Beratung von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit dem Ziel, die Tätigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszubauen, bleibt ebenfalls weiterhin ein Schwerpunktthema.

- Die vorhandenen Spezialisierungen für die Zielgruppen Rehabilitanden, Schwerbehinderte, Selbstständige, qualifizierte Flüchtlinge und für Langzeitleistungsbeziehende, die für eine Förderung nach dem Teilhabechancengesetz infrage kommen, werden fortgesetzt.
- Soweit dies unter den Bedingungen der Pandemie möglich ist, planen die „Aktiva Trainerinnen und Trainer“ auch wieder die Durchführung von „Aktiva Trainings“ für arbeitsmarktferne, gesundheitlich und persönlich belastete Leistungsberechtigte durchzuführen.



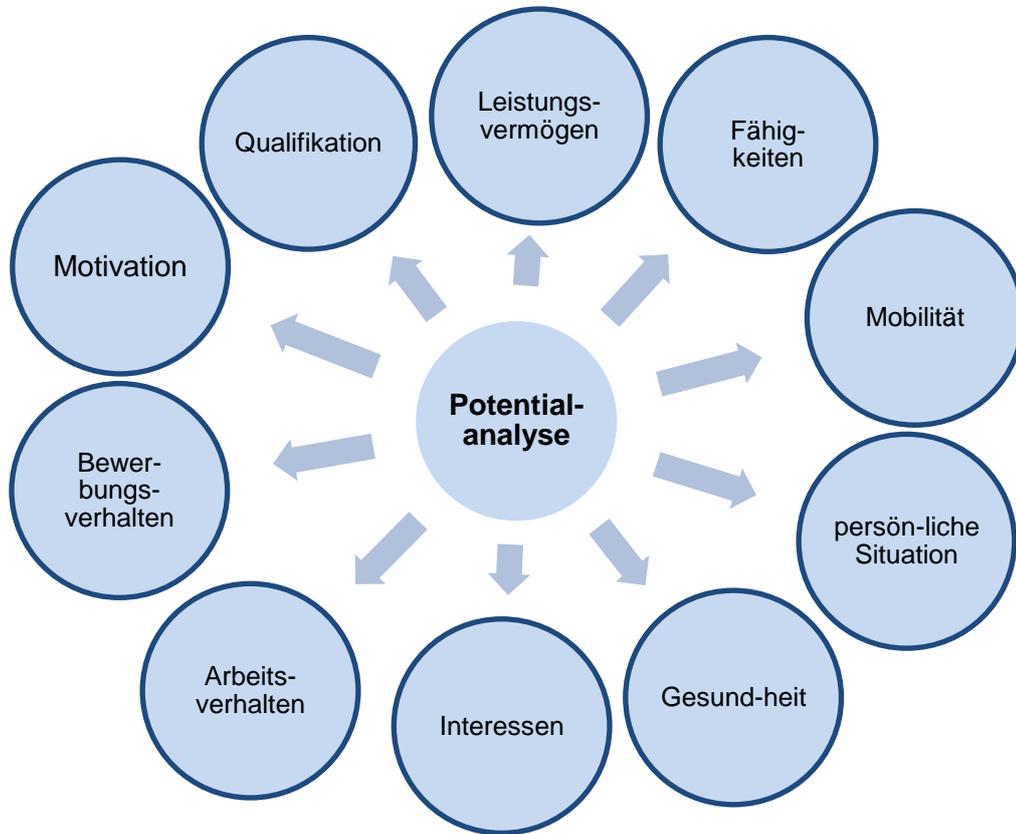
## Was ändert sich?



- **Erfahrung zählt!** Nach einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus 2019 nehmen ältere Menschen ab 55 Jahren einerseits immer häufiger am Erwerbsleben teil, andererseits sind sie aber auch weiterhin überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Oktober dieses Jahres sind in der Zuständigkeit des Jobcenters Landkreis Peine 19,2 % der Langzeitleistungsbeziehenden über 55 Jahre, ihr Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beträgt 16,7%. Damit sind Ältere überproportional vom Langzeitleistungsbezug betroffen. Derzeit nimmt diese Altersgruppe auch unterdurchschnittlich an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil: In den ersten Monaten des laufenden Jahres befanden sich 5,7% in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, in der Gesamtgruppe der Langzeitleistungsbezieher waren es hingegen ca. 10% (eigene Auswertung). „50plus- Erfahrung zählt“ unter diesem Motto wurden über das ehemalige Bundesprogramm, ältere Leistungsberechtigte in Arbeit vermittelt. An dieses Vorgehen soll im nächsten Jahr erneut angeknüpft werden. Die Zielgruppe der älteren Arbeitssuchenden rückt somit stärker in den Mittelpunkt, mindestens ein arbeitsmarktpolitisches Angebot wird sich besonders an diese Altersgruppe wenden.
- Die Pandemie hat die Zusammenarbeit mit Leistungsberechtigten verändert. Durch die Rahmenbedingungen wurde die freiwillige Inanspruchnahme von Angeboten gestärkt. Die zukünftige Regierung plant diesen Weg weiterzugehen und beabsichtigt, Leistungsberechtigte noch stärker zu fördern als zu fordern. Die optimale Eingliederungsstrategie und die notwendigen Schritte zu vereinbaren, setzt meist eine regelmäßige hohe Kontaktdichte voraus, da ein einzelnes Gespräch nur selten reicht. Die personelle Ausstattung der Jobcenter müsste vor dem Hintergrund dieser Erwartungshaltung gestärkt werden. Die Übergangszeit im nächsten Jahr soll aber auch dazu genutzt werden, die derzeitige Beratungsarbeit zu überprüfen, zu stärken und weiter zu systematisieren. Grundlage dazu sind auch die Erfahrungen der Fachkräfte mit der Wirksamkeit und den Begrenzungen der telefonischen Beratung. Außerdem ist es erforderlich, die

vor einigen Jahren eingeführte Potenzialanalyse zu überprüfen und eine Ausrichtung zu stärken, die die Kompetenzen der Leistungsberechtigten besser abbildet.

## Zentrale Aspekte der Potenzialanalyse



## 4.5. Das U25 Team begleitet junge Menschen in das Berufsleben

Die Auswirkungen der Pandemie treffen junge Menschen in besonderer Weise. So stellt eine Untersuchung für die Kinderrechtsorganisation „Unicef“ in einer Studie fest: „Die Pandemie hat einen hohen Tribut von Kindern und Jugendlichen gefordert. Laut den Ergebnissen einer von UNICEF und Gallup im Sommer 2021 durchgeführten internationalen Umfrage unter Heranwachsenden und Erwachsenen in 21 Ländern gab jeder fünfte befragte junge Mensch (19 Prozent) zwischen 15 und 24 Jahren an, sich häufig deprimiert zu fühlen oder wenig Interesse an Dingen zu haben oder daran, etwas zu unternehmen. In Deutschland sagte dies einer von vier der befragten jungen Menschen (24 Prozent).“ Diese Auswirkungen schildern auch die Fachkräfte aus dem U25 Team und berichten von jungen Menschen, die das Haus kaum noch verlassen und sich sehr um ihre Zukunft sorgen. Die schulischen Anforderungen müssen unter ständig wechselnden Rahmenbedingungen bewältigt werden. In vielen Familien sind die Voraussetzungen für ein ruhiges Arbeiten und Lernen nicht gegeben. Kontaktbeschränkungen und soziale Isolation treffen diese Zielgruppe in besonderer Weise. Unter diesen Bedingungen fällt vielen jungen Leistungsberechtigten die Entwicklung einer beruflichen Perspektive besonders schwer. Auch digitale Angebote können daran nur noch wenig ändern, die jungen Menschen sind von Videokonferenzen ermüdet und durch weitere Informationen auf diesen Kanälen nur noch wenig ansprechbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren auf diese Si-

tuation, in dem sie mehr Besuche vor Ort, an Treffpunkten oder bei Maßnahmeträgern durchführen. Trotz dieses Engagements können nicht alle jungen Leistungsberechtigten über diese Wege erreicht werden.



## Was bleibt?

Die Mitarbeitenden des U25 Teams bleiben trotz vieler aktueller Herausforderungen am Ball. In gemeinsamen Formaten und Aktionen setzen sie regelmäßig Schwerpunkte in der Ansprache der jungen Menschen insbesondere der Ausbildungsplatzsuchenden.

### Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler U25

- informieren und begleiten gemeinsam Schulabgängerinnen und Schulabgänger der allgemein- und berufsbildenden Schulen beim Übergang von der Schule in den Beruf.
- führen Veranstaltungen zur Ausbildungsstellensuche und zum Bewerbungsprozess durch.
- tauschen sich mit Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers über wichtige Fragen zum Bewerbungs- und Beratungsprozess mit Lehrkräften, Eltern und Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern aus.
- beziehen, damit der Start in das Berufsleben gelingt, andere Beratungsdienste oder das Jugendamt ein.
- besprechen regelmäßig die aktuellen Entwicklungen im Ausbildungsmarkt sowie bei den Bewerberinnen und Bewerbern und stimmen ihre Vorgehensweisen ab.
- Führen die intensive Betreuung der jungen Erwachsenen, die keine Berufsausbildung mehr absolvieren wollen oder können, mit dem Ziel einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsaufnahme fort.
- Setzen mit der Kooperation in der „Jugendberufsagentur“ im Landkreis Peine ein Erfolgsmodell fort. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsberatung, des Jobcenters und des „Pro Aktiv Centers“ der Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH (BBg) arbeiten weiterhin auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zusammen. Nachdem das Angebot über den Winter lediglich telefonisch und digital vorgehalten werden konnte, war es im Frühsommer des laufenden Jahres dann endlich soweit: Die Arbeit mit den jungen Leuten konnte auch in Präsenz am Standort in der Berufsbildenden Schule (BBS) in Peine beginnen. Im neu eingerichteten Beratungsraum führten die Fachkräfte die ersten Gespräche mit Ausbildungsplatzsuchenden. Das Interesse an Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater der „Jugendberufsagentur“ war von Anfang an vorhanden. Der Raum der „Jugendberufsagentur“ liegt

zentral und im Laufweg der Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und die Mitarbeitenden in der Schulsozialarbeit machten Werbung und wiesen gezielt auf die neue Möglichkeit hin. Insgesamt waren dies trotz der Widrigkeiten gute Startbedingungen für das Team „Jugendberufsagentur“. Das Jobcenter ist mit zwei U25 Mitarbeiterinnen zweimal wöchentlich vor Ort. So können auch Berufsschülerinnen und schüler erreicht werden, die nicht ins Jobcenter kommen.



Ein Teil des Teams der Jugendberufsagentur bestehend aus Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit, dem Pro-Aktiv-Center der BBg und dem Jobcenter in den Räumen der Berufsbildenden Schule.

### 4.6. Starke Partner unterstützen bei der Eingliederung

Bei der Durchführung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, bei der beruflichen Weiterbildung und bei den Tätigkeiten in Arbeitsgelegenheiten kann sich das Jobcenter auf die Partnerinnen und Partner bei den Bildungsträgern, bei der Kreisvolkshochschule, bei der Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft und bei den Wohlfahrtsverbänden verlassen. Sie unterstützen durch persönliches Coaching und Beratung sowie durch Betriebskontakte, fachliches Know-How und praktische Erprobungen. Sie fördern mit ihren zahlreichen Angeboten die berufliche und gesellschaftliche Eingliederung der Leistungsberechtigten. Dabei arbeiten sie mit den Leistungsberechtigten auf Augenhöhe, zeigen Wertschätzung und eröffnen Perspektiven. Die Durchführung der Maßnahmen stand und steht durch die Pandemie in den letzten beiden Jahren vor besonderen Herausforderungen. Mitarbeitende und Teilnehmende haben trotz der Kontaktbeschränkungen in weiten Teilen in Präsenz zusammengearbeitet. Dies wurde flankiert durch regelmäßige Testangebote vor Ort und eine flexible Ausgestaltung, die auch telefonische Beratung und Online-Formate beinhaltete. Die Mitarbeitenden der Träger haben in dieser Zeit insbesondere auf der Beziehungsebene besonderes geleistet, weil es ihnen trotz der schwierigen Situation gelungen ist, die Teilnehmenden in den Angeboten zu halten, die Inhalte zu vermitteln und individuell auf dem Weg in eine Beschäftigung weiter zu unterstützen. Aufgrund der aktuellen Corona-Situation muss leider damit gerechnet werden, dass diese Herausforderungen auch im nächsten Jahr die Arbeit der Mitarbeitenden in den Maßnahmen beeinflussen.



## Was bleibt?

Im kommenden Jahr wird es im Bereich der Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung nur wenige Veränderungen geben. Das Portfolio ist breit und für unterschiedliche Anforderungen gut aufgestellt. Die folgenden Angebote werden fortgesetzt:

- Das „*VermittlungsZentrum*“ mit den Bestandteilen „Bewerbungsbüro“, „JobCoaching“, „ÜbergangsCoaching“ bietet Unterstützung zu den Themen Arbeitsplatzakquise, Bewerbungen und betriebliche Erprobung.
- „*Alleinerziehende starten durch*“ und entwickeln auf der Grundlage ihrer familiären und beruflichen Situation eine Perspektive.
- „*Step by Step*“ können Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen ihre persönliche und berufliche Situation verbessern. Seit September letzten Jahres wurden die Angebot für Menschen mit gesundheitlichen Problemen verstärkt. Im Angebot „*Gesundheit und Orientierung (GO!)*“ suchen die sozialpädagogischen Fachkräfte die Betroffenen mit Einverständnis auch zuhause oder im persönlichen Umfeld auf und begleiten sie individuell bei Eingliederungsschritten. „GO!“ wird in einer besonders engen Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und den Fachkräften der Maßnahme durchgeführt. Ein Mitarbeiter des Jobcenters ist persönlich vor Ort mit eigenen Beratungs- und Gruppenangeboten präsent.
- Mobilitätsprobleme und enge zeitliche Ressourcen aufseiten der Leistungsberechtigten werden durch den Abholservice des „*Jobwegweisers*“ gelöst. In praktischen Projekten können die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten erproben und ihre Kenntnisse erweitern. Im persönlichen Coaching entwickeln sie eine berufliche und persönliche Perspektive.
- In einer Kombination aus Qualifizierung, betrieblicher Erprobung und durch ein Training der Bewerbungskompetenzen bereiten sich Leistungsberechtigte in „*Fit für die Lager- und Logistikbranche*“ auf eine Beschäftigung in diesem Bereich vor. Diese Maßnahme wird Ende März 2022 zunächst abgeschlossen, aber bei einem entsprechenden Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt erneut durchgeführt.
- Aus einer breiten Angebotspalette, zugeschnitten auf unterschiedliche berufliche und persönliche Bedarfe, können Leistungsberechtigte durch die Einlösung eines „*Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines (AVGS)*“ den für sie am besten geeigneten Anbieter selbst wählen.
- Das „*Coaching für Selbstständige*“ begleitet diesen Personenkreis bei der Weiterentwicklung ihres Unternehmens mit dem Ziel, die Einnahmen zu steigern.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung nach der Förderung „Teilhabe am Arbeitsleben“ ausüben, werden bei allen Problemen am Arbeitsplatz oder im persönlichen Umfeld durch ein „*Individuelles Coaching*“ unterstützt.
- In der „*Beruflichen Weiterbildung*“ liegen die Schwerpunkte in der Förderung von Berufsabschlüssen, in der Lager- und Logistikbranche, im Bereich Kurierdienste und in der Vorbereitung auf Dienstleistungen in der Pflege.
- Arbeitgeber erhalten „*Eingliederungszuschüsse*“, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einstellen, deren Vermittlung erschwert ist. Der Zuschuss dient dem Ausgleich von Minderleistungen.
- Behindern persönliche Sorgen, soziale Probleme oder Schulden die berufliche Eingliederung stehen die Anbieter der „*Kommunalen Leistungen*“ mit ihren Angeboten hilfreich zur Seite. Durch diese Beratungen werden häufig erst die Voraussetzungen für eine stabile berufliche Eingliederung geschaffen.
- In den „*Arbeitsgelegenheiten*“ des „*Recyclwerks*“ bereiten Leistungsberechtigte Spielzeuge, Fahrräder, Elektrogeräte und Laptops auf, die vor Ort in den Werkstätten oder im „*Sozialen Kaufhaus*“ wieder neue Nutzerinnen und Nutzer finden. In der Holzwerkstatt entstehen Spielgeräte, kleine Möbel und Vogelhäuser, im Ökogarten werden Tiere betreut und das Gelände gepflegt. Diese Tätigkeiten tragen dazu bei, dass arbeitslose Menschen wieder eine sinnvolle Beschäftigung finden, in der sie ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten wiederentdecken. Durch die Arbeit in der „*Wiederverwertung*“ leisten sie auch einen sinnvollen gesellschaftlichen Beitrag.



### Was ändert sich?

- Für die Zielgruppe „*50 Plus*“ wird es zukünftig wieder ein spezialisiertes Angebot geben. Viele Leistungsberechtigte haben schon Maßnahmenangebote besucht und verfügen auch über Kompetenzen und Fähigkeiten, die für die Arbeitssuche relevant sind. Es fehlen allerdings Kontakte zu Betrieben, die insbesondere Älteren eine berufliche Chance geben und auch die notwendigen digitalen Kenntnisse sind nicht immer vorhanden. Das neue Angebot wird deshalb an diesen beiden zentralen Aspekten ansetzen.
- Die Arbeit in den „*Arbeitsgelegenheiten*“ wird zusätzlich begleitet durch eine Maßnahme mit berufsbezogenen Inhalten. Dabei stehen die berufsbezogene mündliche und schriftliche Kommunikation, EDV- Kompetenz und grundlegendes Wissen für die Stellensuche im Mittelpunkt.

- Obwohl die „Kommunalen Leistungen“ gut ausgebaut sind und vielfältige Angebote im Bereich der „*Psychosozialen Betreuung*“ durch eine breite Trägerlandschaft vorgehalten werden, findet ein Teil der Leistungsberechtigten mit psychischen Belastungen nicht den Weg dorthin. Es ist deshalb vorgesehen, im nächsten Jahr ein Angebot an einen Träger zu vergeben, das die Möglichkeit eröffnet, diese Menschen über aufsuchende Ansätze zu erreichen.

Am Beginn des Berufslebens: Spezielle Angebote für die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen:



### Was bleibt?

- Die „*Jugendwerkstätten*“ fördern zunächst bis zur Mitte des nächsten Jahres die berufliche und persönliche Entwicklung mit einer Kombination aus Praxis, Lernen und sozialpädagogischer Betreuung. Der Bedarf an Plätzen ist jedoch rückläufig, sodass nach Ablauf des aktuellen Vertragszeitraumes Veränderungen erfolgen müssen.
- „*Start in den Beruf*“ vermittelt die Grundlagen für den Bewerbungsprozess und ermöglicht betriebliche Erprobungen.
- Im „*Werkstattcafé*“ steht die persönliche und berufliche Stabilisierung im Vordergrund. Auch der Bedarf für dieses niedrigschwellige Angebot muss Mitte des nächsten Jahres überprüft werden.
- Der erhöhte Betreuungsschlüssel und die damit verbundene Ausweitung der individuellen niedrigschwelligen Begleitung in der Maßnahme „*Primus*“ hat sich im letzten Jahr bewährt und wird deshalb fortgesetzt.
- Das Projekt „*JUNGregio*“ wendet sich besonders an Jugendliche und junge Erwachsene, die vom Jobcenter und anderen Institutionen kaum oder gar nicht mehr erreicht werden. Die Förderung erfolgt über § 16h SGB II „Förderung schwer zu erreichender junger Menschen“.
- In einer „*Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB)*“ oder in einer „*Einstiegsqualifizierung EQ*“ bereiten sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch betriebliche Praxis, schulisches Lernen und eine gezielte Förderplanung auf eine Ausbildung vor.
- In einer „*Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)*“ erhalten sozial- und oder lernbeeinträchtigte Bewerberinnen und Bewerber die Chance, einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erwerben.

- In der „Assistierte Ausbildung flex (Asa flex)“ wurden in diesem Jahr die bisherigen „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ und die bisherige „AsA“ zusammengefasst. Das Instrument wurde flexibler und kann dadurch besser an den individuellen Bedarf angepasst werden. Allerdings gibt es derzeit noch Akzeptanzprobleme bei Auszubildenden, Betrieben und Berufsschullehrinnen und -lehrern. Der Umgang mit dem veränderten Angebot und dessen Einsatz müssen sich erst noch einspielen.



## Was ändert sich?

- Die Zahl der Leistungsberechtigten unter 25 Jahren ist weiter rückläufig. Dies ist einerseits auf den demografischen Wandel und andererseits auf eine höhere Aufnahmefähigkeit des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zurück zu führen. Vor diesem Hintergrund sind im nächsten Jahr die Bedarfe der Zielgruppe zu überprüfen und Maßnahmeplätze müssen reduziert werden. Ziel ist es, so weit wie möglich, eine breite Angebotspalette zu erhalten.

## 4.7. Der Arbeitgeberservice baut Brücken in den Arbeitsmarkt

Die guten Kontakte zu Betrieben im Landkreis Peine bieten die Grundlage für die Akquise von Ausbildungsplätzen und Stellenangeboten. Für das nächste Jahr wird die Nachfrage nach Arbeitskräften auch weiterhin sehr von der aktuellen Pandemielage abhängig sein. Durch die Kontaktbeschränkungen können die Fachkräfte auch ihre Außendiensttätigkeit nur eingeschränkt wahrnehmen und die Möglichkeit, Veranstaltungen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durchzuführen, ist stark beschränkt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeberservice sind auch im nächsten Jahr vor diesem Hintergrund gefordert, ihre Arbeitsweisen und Strategien flexibel anzupassen.

Die im letzten Jahr begonnene veränderte Ausrichtung des Arbeitgeberservice auf eine branchenspezifische Zuständigkeit konnte im laufenden Jahr abgeschlossen werden. Die Aufteilung der Fachkräfte auf Branchen hat sich bewährt und wird so fortgesetzt. Damit verbunden war die Überprüfung und Überarbeitung interner Prozesse. Für das kommende Jahr sind keine Veränderungen vorgesehen.



## Was bleibt?

- Der Arbeitgeberservice bleibt auch weiterhin ein verlässlicher Partner der Unternehmen bei der Stellenbesetzung.
- Durch das Projekt „Neustart mit dem AGS“ erhalten qualifizierte oder arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden nach der Antragstellung für drei Monate eine intensive Unterstützung bei der Jobsuche. Die Mitarbeiterinnen erstellen Qualifikations- und Kennt-

nisprofile, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen schnellen Überblick über Erfahrungen und Kompetenzen der Leistungsberechtigten bieten. Auch die Leistungsberechtigten erkennen hier oft noch einmal, was alles in ihnen steckt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen seit Oktober dieses Jahres auch die Verantwortung für die Prüfung und Entscheidung über Eingliederungsleistungen für den Zeitraum der Betreuung.

- Zu den Aufgaben im Arbeitgeberservice gehört auch weiterhin die gezielte Unterstützung von jungen Akademikerinnen/Akademikern, die nach ihrem Studium Arbeitslosengeld II beantragen. Der besondere Fokus liegt hier bei der Förderung der bundesweiten Stellensuche, der Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen und ebenfalls der gezielten Arbeitgeberansprache.
- Leistungsberechtigte werden nach Abschluss einer Weiterbildung im Rahmen eines Absolventenmanagements vom Arbeitgeberservice eingeladen und, soweit nicht bereits eine Anschlussperspektive vorhanden ist, von dort in eine entsprechende Arbeitsstelle vermittelt.
- Zwei Arbeitsvermittlerinnen im Arbeitgeberservice verantworten die Vermittlung und Betreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach dem Teilhabebeschäftigungsgesetz (§ 16i/ §16e SGB II) gefördert werden (sollen). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzen freie Stellen nach und suchen für Leistungsberechtigte, die an einer Förderung interessiert sind, passende Arbeitsplätze.

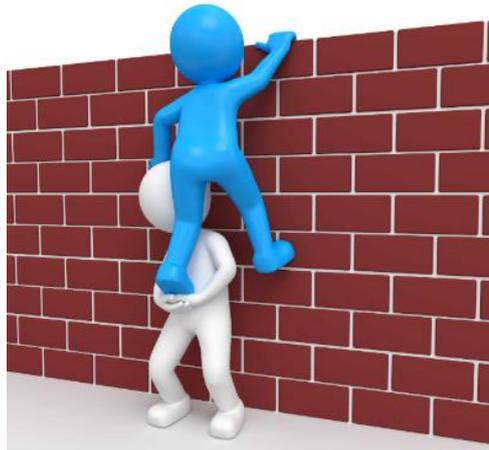


## 5. Schlussbemerkung

Die Ergebnisse der Analyse bilden den Grundlagenteil des Arbeitsmarktprogramms des Jobcenters Landkreis Peine. Aus den vorbenannten Handlungsfeldern lassen sich für die zukünftige Arbeit in 2022 folgende Aspekte herausarbeiten und zusammenfassen:

- Der Fokus liegt auf: **Bewährtes erhalten und überprüfen**
- Ausrichtung auf eine vertiefte **Qualität in der Beratung**
- **vorhandene Angebotsstrukturen** weiter stabil **nutzen**

Ziel ist und bleibt es: Menschen in Ausbildung, in Arbeit oder in eine Beschäftigung zu vermitteln und sie auf diesem Wege zu unterstützen.



## 6. Glossar

### Verzeichnis von SGB-II-Begriffen

#### Wer ist arbeitslos?

Die Definition der Arbeitslosigkeit basiert auf den §§ 16 SGB III sowie 117 ff. SGB III. Arbeitssuchende ab 15 Jahren bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gelten als arbeitslos, wenn sie vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis oder nur in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als 15 Wochenstunden stehen. Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie Personen, die aus anderen Gründen für Vermittlungsbemühungen nicht zur Verfügung stehen, gelten nicht als arbeitslos. Maßgeblich für die Erhebung der Daten ist der Arbeitslosenbestand am Meldetag zur Arbeitsmarktstatistik.

#### Begriffsdefinitionen Arbeitslose SGB III / SGB II

Arbeitslose, die Arbeitslosengeld gemäß SGB III aus der Arbeitslosenversicherung erhalten und nicht ergänzend hilfebedürftig gemäß SGB II sind, sowie Arbeitslose, die keinen Rechtsanspruch auf Arbeitslosengeld haben, sondern ausschließlich Anspruch auf Hilfe bei der Arbeitsvermittlung haben, werden dem Rechtskreis SGB III zugeordnet. Zum Rechtskreis SGB II gehören die Arbeitslosen, die Leistungen aus der steuerfinanzierten Grundsicherung für Arbeitssuchende gemäß SGB II beziehen.

#### Empfängerinnen/Empfänger von Leistungen nach dem SGB II

sind arbeitslos, wenn sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten, eine versicherungspflichtige zumutbare Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehen und sich bei einer Agentur für Arbeit / gemeinsamen Einrichtung (gE) / Kommune arbeitslos gemeldet haben.

#### Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) gelten gem. § 7 SGB II Personen,

die das 15. Lebensjahr vollendet und das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

#### Wer bildet eine Bedarfsgemeinschaft?

Eine Bedarfsgemeinschaft bilden Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften. Zu einer Bedarfsgemeinschaft gehören die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die nicht dauernd getrennt lebenden Partnerinnen und Partner, sowie die im Haushalt lebenden Eltern eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, das das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Weiterhin zählen zur Bedarfsgemeinschaft die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten oder ihrer Partnerinnen bzw. Partner, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

#### Was bedeutet eine Sanktion?

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen sind verpflichtet, alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit auszuschöpfen. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten müssen aktiv an allen Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit mitwirken. Kommen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten diesen Verpflichtungen ohne wichtigen Grund nicht nach, hat dies Sanktionen in Form von Minderung oder Wegfall der Leistungen zur Folge. Sanktionen umfassen in der Regel einen Zeitraum von 3 Monaten.

## **Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)**

Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten Personen im Alter von 15 Jahren bis zum Erreichen der Altersgrenze des § 7a SGB II, die erwerbsfähig sind, ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben und ihren eigenen und den Lebensunterhalt der mit in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht aus eigenen Kräften und Mitteln sicherstellen können.

Erwerbsfähig ist, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung gehindert ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten.

Hilfebedürftige Personen unter 15 Jahren und Personen ab 15 Jahren, die nicht erwerbsfähig sind, gelten als nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

## **Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (nEfLb)**

Alle Personen innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft (BG), die noch nicht im erwerbsfähigen Alter sind (unter 15 Jahren), bzw. aufgrund ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit oder evtl. rechtlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten, können als nicht erwerbsfähige Mitglieder (nEf) einer BG bei Hilfebedürftigkeit Leistungen erhalten. In Abgrenzung zum nEf nach dem SGB II erhalten die nicht erwerbsfähigen Personen, die nicht in einer BG mit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten leben, Leistungen im Rahmen der Sozialhilfe gem. SGB XII.

## **Hilfebedürftigkeit von Personen nach dem SGB II**

Hilfebedürftig ist nach § 9 SGB II, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhält.

## **Regelbedarf**

Der Regelbedarf umfasst die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Er umfasst als monatlichen Pauschalbetrag nach § 20 SGB II insbesondere Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Haushaltsenergie ohne die auf die Heizung und Erzeugung von Warmwasser entfallenden Anteile, sowie persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens. Dazu zählt auch in vertretbarem Maße eine Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft. Der Regelbedarf ist Teil des Arbeitslosengeldes II bzw. des Sozialgeldes für erwerbsfähige (eLb) bzw. nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (nEf). Eine Differenzierung erfolgt nach der Struktur der Bedarfsgemeinschaft (BG) und dem Alter der BG-Mitglieder. Die Pauschalen werden grundsätzlich zum 01. Januar jedes Jahres angepasst.

## **Zielvereinbarung Land Niedersachsen Kennzahlen nach § 48a SGB II**

Seit dem Jahr 2011 sind alle Jobcenter verpflichtet, eine Zielvereinbarung mit dem Land abzuschließen. Diese Zielvereinbarung ist darauf ausgerichtet, möglichst viele Leistungsberechtigte dauerhaft in existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzugliedern, insgesamt die Hilfebedürftigkeit zu vermindern und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden.

## **K1 Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt, ohne Kosten der Unterkunft (KdU)**

Die Kennzahl misst im Rahmen des Kennzahlenvergleiches für das jeweilige Jobcenter die Veränderung der Hilfebedürftigkeit zwischen dem betrachteten Monat (Bezugsmonat) und dem gleichen Monat des Vorjahres (Bezugsmonat des Vorjahres).

## **K2 Integrationsquote**

Die Kennzahl beinhaltet die Summe der Integrationen in den vergangenen 12 Monaten geteilt durch den durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den vergangenen 12 Monaten. Als Integrationen im Sinne der Kennzahlen nach § 48a SGB II werden nur diejenigen Übergänge in Erwerbstätigkeit gezählt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, die Hilfebedürftigkeit – auch längerfristig – zu überwinden. Erfasst wird die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Tätigkeit, auch wenn diese durch eine die Beschäftigung begleitende Leistung wie Eingliederungszuschuss oder Einstiegsgeld gefördert wird.

## **K3 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)**

Die Kennzahl beinhaltet die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden im Bezugsmonat geteilt durch die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden im Bezugsmonat des Vorjahres. Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren.