



Arbeitsmarktprogramm 2023



Finale Fassung



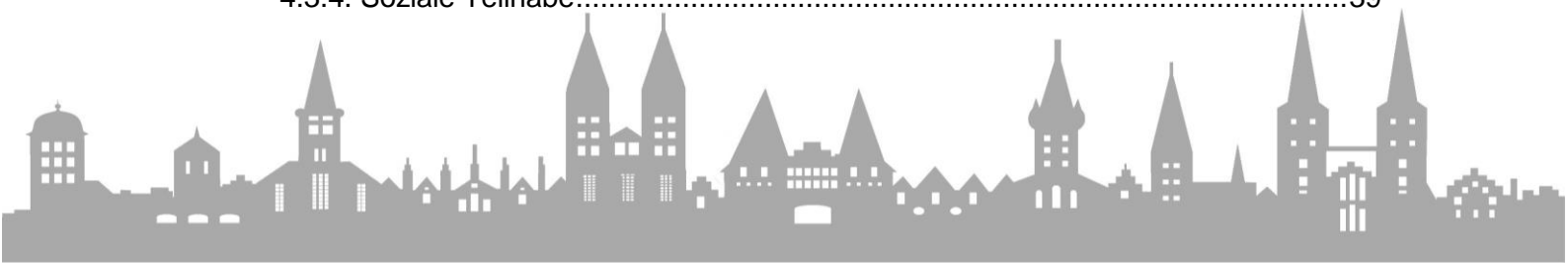
Impressum

Jobcenter Lübeck
305
Lübeck
Herr Saar
Tel.: 0451/588 833
Herr Wick
Tel.: 0451/588 786



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Geschäftsführers	5
1. Lage und Prognose(n) der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Deutschland	7
2. Marktanalyse	9
2.1. Lokale Arbeitsmarktlage	9
2.1.1. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen	10
2.1.2. gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen	12
2.1.3. Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	14
2.1.4. Entwicklungschancen nach Branchen	15
2.1.5. Ausblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts 2023	15
2.2. Kundenpotential	17
2.2.1. Entwicklung und Personen der Bedarfsgemeinschaften.....	17
2.2.2. Entwicklung und Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)	19
2.2.3. Entwicklung und Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	22
2.2.4. Struktur der arbeitslosen Leistungsberechtigten.....	23
2.2.5. Arbeitslose nach Integrationsprognosen.....	24
2.2.6. Arbeitslose nach Schulbildung	25
2.2.7. Arbeitslose nach Ausbildung	25
2.2.8. Entwicklung und Struktur der Langzeitarbeitslosen	26
2.2.9. Ausblick auf die Kundenentwicklung 2023.....	27
3. Ziele 2022	27
3.1. Ziel 1 “Verringerung der Hilfebedürftigkeit”	28
3.2. Ziel 2 “Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“	28
3.3. Ziel 3 “Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“	28
4. Geschäftspolitische Handlungsfelder	28
4.1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf	30
4.1.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren.....	30
4.2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs	33
4.2.1. gemeinsamer Arbeitgeber-Service (gAGS) mit der AA Lübeck.....	33
4.2.2. übergreifende Integrationsarbeit.....	33
4.2.3. Inklusion von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden	34
4.2.4. Selbständige	35
4.2.5. Qualifizierung von Beschäftigten	37
4.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit.....	37
4.3.1. Netzwerk ABCplus	37
4.3.2. Fallmanagement	38
4.3.3. Kooperation und Einsatz kommunaler Leistungen.....	39
4.3.4. Soziale Teilhabe.....	39



4.3.5. LZA-Schwerpunktregion „Bedarfsgemeinschaften mit Kindern“	40
4.4. Kund:innen ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren	41
4.4.1. Rechtsanspruch auf eine Erstausbildung (Arbeit von Morgen Gesetz)	42
4.4.2. Absolventenmanagement.....	43
4.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren.....	43
4.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen.....	44
4.7. Beschäftigungschancen für Erziehende erschließen	44
4.7.1. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement für Erziehende und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)	44
4.7.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Unternehmen.....	45
4.7.3. Unterstützungsangebote für Erziehende	45
4.7.4 Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund.....	46
4.7.5. Kontakt halten in der Elternzeit.....	46
4.7.6. Netzwerkarbeit – Zusammenarbeit stärken	47
4.8. Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen	47
5. Personal/ Investitionen	47
5.1. Personal	48
5.2. Investitionen in arbeitsmarktpolitische Instrumente.....	49
5.2.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).....	50
5.2.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III)	50
5.2.3. Eingliederungszuschüsse (EGZ)	52
5.2.4. Einstiegsgeld (ESG)	52
5.2.5. Öffentlich geförderte Beschäftigung	53
5.2.6. Bereich der unter 25jährigen (U25)	54
5.2.7. Sonstige Förderinstrumente	55
Anhang: Glossar	56



Vorwort des Geschäftsführers

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Liebe Partnerinnen und Partner,
Liebe Interessierte aus Politik und Gesellschaft,**

auch das Jahr 2022 hat das Jobcenter vor viele Herausforderungen gestellt, die unsere Arbeit mit den Kund: innen verändert hat.

Den Kontakt zu unseren Kund: innen aufrechtzuerhalten und sie darüber für unsere Angebote zu interessieren und zu motivieren, ist in vielen Bereichen gut gelungen.

Wir haben es geschafft, die vorhandenen Arbeitsmarktbedingungen für unsere Kund: innen zu nutzen, so dass sie mit unserer Unterstützung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden konnten und dadurch neue Lebensperspektiven erhalten haben. Viele Kund: innen konnten dadurch auch ihren Leistungsbezug beenden und leben nun unabhängig von Grundversicherungsleistungen.

Ich möchte an dieser Stelle allen Kolleginnen und Kollegen danken, die durch ihre engagierte Arbeit diese Perspektiven für die Menschen und die Ergebnisse unseres Jobcenters ermöglicht haben.

Für das Arbeitsmarktprogramm 2023 haben sich alle Beteiligten gemeinsam viele Gedanken gemacht, mit welchen Angeboten wir unseren Kund: innen die geeigneten, individuellen Unterstützungen anbieten können. Zudem bietet der Arbeitsmarkt in Lübeck und in den angrenzenden Regionen gute Chancen, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden und eröffnet damit neue beruflichen Perspektiven für unsere Kund: innen.

Besonders hervorheben möchte ich die folgenden Schwerpunkte:

Die Einführung des Bürgergeldes wird neue Möglichkeiten für die Unterstützung von arbeitslosen Menschen bieten. Diese bestmöglich zu nutzen, allen Kolleg: innen eine hohe Sicherheit im Umgang mit den Weiterentwicklung zu geben und den Perspektivwechsel für unsere Kund: innen erlebbar zu machen, wird unsere Arbeit in 2023 prägen.

Die Energiekrise wirkt sich auch auf den Arbeitsalltag im Jobcenter aus. Wir bereiten uns durch interne Maßnahme auf eine steigende Anzahl von Kund: innen und einer hohen Anzahl von Nebenkostenabrechnungen vor und unterstützen Menschen in dieser Situation durch die schnelle Gewährung von Geldleistungen.

Die Betreuung und Unterstützung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine wird weiterhin eine große Anstrengung für alle beteiligten Organisationen sein. Dabei wollen wir gerne einen wesentlichen und verlässlichen Beitrag leisten.

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezuges bleibt für uns in den kommenden Jahren die größte Herausforderung. Die Qualifikationen unserer Kund: innen sind u.a. eine wichtige Voraussetzung dafür, nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Unsere Aufgabe ist es weiterhin die Potentiale für eine Weiterbildung zu heben und bei den Kund: innen die Motivation zu wecken, sich dieser individuellen Herausforderung zu stellen. Dabei spielen die Intensivierung und die Verbindlichkeit der persönlichen Beratung an jedem Arbeitstag eine entscheidende Rolle.



Frauen profitieren weiterhin nicht im angemessenen Umfang vom guten Arbeitsmarkt und unseren vielfältigen Angeboten. Daher wollen wir unseren Fokus verstärken und passende Integrationschancen mit unseren Kundinnen erarbeiten und Wege öffnen.

Diese Aufgaben umsetzen und auszugestalten ist unsere gemeinsame Verantwortung. Mit diesem Arbeitsmarktprogramm haben wir die Voraussetzungen geschaffen, dass uns dieses zusammen gelingen kann.

Mir ist bewusst, dass zum Zeitpunkt der Erstellung des Arbeitsmarktprogrammes, noch viele wichtige Parameter für 2023 nicht bekannt sind. Veränderungen können jederzeit zu erneuten Anpassungen unserer Arbeit führen. Wir werden auf alle neuen Herausforderungen angemessen und gemeinsam reagieren.

Viele Menschen brauchen in der aktuellen Situation Unterstützung und Halt. Unsere Arbeit ist von hoher gesellschaftlicher Bedeutung und Verantwortung.

Wir können helfen!

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Christian Saar
Geschäftsführer



1. Lage und Prognose(n) der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Deutschland

Die sogenannte **Gemeinschaftsdiagnose** der Institute wird zweimal im Jahr, im Frühjahr sowie im Herbst, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz erstellt. Am Herbstgutachten 2022 waren das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das Ifo-Institut, das Institut für Weltwirtschaft (IFW Kiel), das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Kooperation mit dem Institut für Höhere Studien Wien (RWI) beteiligt.

Die deutsche Wirtschaft wird durch die krisenhafte Zuspitzung auf den Gasmärkten schwer belastet, welche durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine ausgelöst wurde. Die stark gestiegenen Gaspreise erhöhen die Energiekosten drastisch und gehen mit einem massiven gesamtwirtschaftlichen Kaufkraftentzug einher.

Die Institute rechnen für dieses Jahr trotz eines Rückgangs in der zweiten Jahreshälfte mit einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 1,4%. Damit halbieren die Institute annähernd ihre im Frühjahr aufgestellte Prognose für dieses Jahr. Für das Jahr 2023 senken die Institute ihre Prognose von 3,1% auf -0,4%, wodurch das Ausmaß der Energiekrise deutlich wird. Erst für 2024 wird wieder ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 1,9% erwartet. (vgl. folgende Grafik)

Eckdaten der Prognose für Deutschland						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Reales Bruttoinlandsprodukt ¹	1,1	-3,7	2,6	1,4	-0,4	1,9
Erwerbstätige ² (1 000 Personen)	45 277	44 915	44 980	45 557	45 567	45 657
Arbeitslose (1 000 Personen)	2 267	2 695	2 613	2 413	2 564	2 479
Arbeitslosenquote BA ³ (in %)	5,0	5,9	5,7	5,3	5,5	5,3
Verbraucherpreise ⁴	1,4	0,5	3,1	8,4	8,8	2,2
Lohnstückkosten ^{1,5}	3,1	2,8	0,7	3,8	6,2	3,7
Finanzierungssaldo des Staates ⁶						
in Mrd. Euro	53,2	-147,6	-134,3	-72,5	-51,2	-41,5
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	1,5	-4,3	-3,7	-1,9	-1,3	-1,0
Leistungsbilanzsaldo						
in Mrd. Euro	262,9	238,7	265,0	165,7	172,9	193,5
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	7,6	7,0	7,4	4,3	4,2	4,5

¹ Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. ² Inlandskonzept. ³ Arbeitslose in % der zivilen Erwerbspersonen (Definition gemäß Bundesagentur für Arbeit). ⁴ Verbraucherpreisindex (2015=100). ⁵ Im Inland entstandene Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmerstunde bezogen auf das reale Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde. ⁶ In der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG 2010).

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Deutsche Bundesbank; 2022 bis 2024: Prognose der Institute.

© GD Herbst 2022

Den Hauptgrund für die Verschlechterung der konjunkturellen Aussichten sehen die Institute vor allem in den reduzierten Gaslieferungen aus Russland. Mit ihnen ist ein erheblicher Teil des Gasangebots weggefallen und auch das Risiko gestiegen, dass die verbleibenden Liefer- und Speichermengen im Winter nicht ausreichen werden, um die Nachfrage zu decken. Vor diesem Hintergrund sind die Gaspreise in den Sommermonaten in die Höhe geschossen. Die Unternehmen haben bereits damit begonnen, ihren Gasverbrauch spürbar einzuschränken. Auch wenn die Institute für den kommenden Winter bei normalen Witterungsbedingungen mit keiner Gasmangellage rechnen, bleibt die Versorgungslage äußerst angespannt. Mittelfristig dürfte sich die Lage zwar etwas entspannen, dennoch dürften die Gaspreise deutlich über Vorkrisenniveau liegen. Dies bedeutet für Deutschland einen permanenten Wohlstandsverlust.



„Der russische Angriff auf die Ukraine und die daraus resultierende Krise auf den Energiemärkten führen zu einem spürbaren Einbruch der deutschen Wirtschaft“, sagt Torsten Schmidt, Konjunkturchef des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung und Sprecher der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose. „Die hohen Energie- und Lebensmittelpreise, die im kommenden Jahr weiter ansteigen dürften, sorgen für deutliche Kaufkraftverluste. Sowohl einkommensschwache Haushalte als auch Unternehmen sind deshalb auf weitere Unterstützung der Politik angewiesen.“

Die Experten gehen davon aus, dass vom Arbeitsmarkt eine stabilisierende Wirkung ausgeht. Zwar dürfte die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften angesichts der konjunkturellen Schwächephase zurückgehen. Die Unternehmen werden aufgrund des Fachkräftemangels in vielen Bereichen aber bestrebt sein, den vorhandenen Personalbestand zu halten, sodass die Erwerbstätigkeit nur vorübergehend geringfügig sinken dürfte.

Für die kommenden Monate rechnen die Institute mit einem weiteren Anstieg der Inflationsrate, so dass sich für das Jahr 2023 mit 8,8% eine Teuerungsrate ergibt, die nochmals leicht über dem Wert des laufenden Jahres von 8,4% liegt.

Die **Bundesregierung** geht in ihrer **Herbstprojektion**, welche unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz erstellt wird, ebenfalls davon aus, dass in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine die deutsche Wirtschaft im laufenden Jahr nur noch um 1,4% wächst und im nächsten Jahr sogar um 0,4% schrumpft. Die hohen Preise bremsen die Industrieproduktion – vor allem in energieintensiven Bereichen. Der Kaufkraftverlust hinterlässt auch Spuren im preisbereinigten privaten Konsum, der im nächsten Jahr rückläufig sein dürfte.

Die Verbraucherpreise bleiben dementsprechend auf einem hohen Niveau. Allerdings dürfte die geplante Gaspreisbremse den Preisanstieg dämpfen. Die Bundesregierung prognostiziert eine Inflationsrate von 8,0 % im Jahr 2022 und 7,0 % im Jahr 2023. Ohne den preisdämpfenden Effekt der Gaspreisbremse würde die Inflationsrate vor allem im Jahr 2023 nochmals deutlich höher ausfallen.

Dazu Bundesminister Robert Habeck: „Es sind ernste Zeiten und die Zahlen der Herbstprojektion belegen das. Wir erleben derzeit eine schwere Energiekrise, die sich immer mehr zu einer Wirtschafts- und Sozialkrise auswächst. Auslöser dieser Krise der Angriff Putins auf die Ukraine.“

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sieht den Arbeitsmarkt in seiner **IAB Prognose 2022/23** (IAB-Kurzbericht 15/2022) durch den Krieg Russlands gegen die Ukraine und die damit verbundenen Energiekrise stark beeinträchtigt. Dennoch erwartet das IAB angesichts des hohen Arbeitskräftebedarfs ebenfalls keinen Einbruch.

Nach der vierten Corona-Welle wäre ein deutlicher Konjunkturaufschwung zu erwarten gewesen. Der Aufschwung fällt aber infolge der Auswirkungen des Krieges gegen die Ukraine aus. Angesichts der Energiekrise droht aber eine Rezession. Insgesamt erwarten das IAB für dieses Jahr ein BIP-Wachstum von 1,5 Prozent und für 2023 von –0,4 Prozent.

Im Jahresdurchschnitt 2022 liegt die Zahl der Erwerbstätigen um 560.000 Personen über dem Vorjahr. Im nächsten Jahr wird ein weiterer Anstieg um 220.000 Erwerbstätige erwartet. Die Zahl der Arbeitslosen soll 2022 um 200.000 Personen sinken und im Jahr 2023 um 60.000 Personen steigen, auch aufgrund der Registrierung ukrainischer Geflüchteter in der Grundversicherung.

Die meisten zusätzlichen Stellen werden für die Bereiche Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit erwartet. Der von der Pandemie besonders betroffene Bereich Handel, Verkehr, Gastgewerbe soll ebenfalls neue Stellen schaffen. Für das Produzierende Gewerbe erwartet das IAB eine Stagnation. Das Erwerbspersonenpotenzial steht 2022 vor einem kräftigen Anstieg um rund 420.000 Personen, auch für kommendes Jahr rechnet das IAB mit einem weiteren Wachstum (+180.000).



In seiner **regionalen Arbeitsmarktprognose 2022/23** (IAB-Kurzbericht 16/2022) erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für Schleswig-Holstein im kommenden Jahr ein relatives Beschäftigungsplus von 1,1%. Nur für die Bundesländer Berlin, Brandenburg und Hessen wird ein noch höherer Beschäftigungsanstieg erwartet. Für den Agenturbezirk Lübeck erwartet das IAB eine Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,1% auf 169.600.

Die Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein soll im Mittelwert um 0,1% auf 81.900 Arbeitslose steigen, damit würde die Arbeitslosenquote noch bei 5,2% liegen. Dabei gibt es zwischen den Rechtskreisen erhebliche Unterschiede. Für Schleswig-Holstein geht das IAB von einer Zunahme im SGB III um 3,2% aus, was nach Bremen (3,8%) der höchste Anstieg bei der SGB - III Arbeitslosigkeit wäre. Dagegen wird im SGB II mit -1,5% der stärkste Abbau der Arbeitslosigkeit erwartet. Für den Agenturbezirk Lübeck prognostiziert das IAB einen Rückgang der Arbeitslosigkeit um -2,9% auf dann 13.200 Arbeitslose.

2. Marktanalyse

Die Analyse der Perspektiven auf dem lokalen Arbeitsmarkt, und der Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bilden die Basis für die Planungen im Rahmen des Arbeitsmarktprogrammes 2023. Diese Analyse unterteilt sich in eine Nachfrage (Arbeitsmarkt) und eine Angebotsseite (Kundenpotential).

Zur Analyse der Strukturen wurden unterschiedliche Quellen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Controlling Daten) genutzt, was bei zunächst gleichem Auswertungsbegriff zu voneinander abweichenden Ergebnissen führen kann. Dies kann durch unterschiedliche Wartezeiten bei Veröffentlichung der Daten oder in dem Unterschied zwischen Daten der Statistik und des Controllings begründet sein. Die Abweichungen haben jedoch im Wesentlichen keinen Einfluss auf die Aussagen der Auswertungen als solche.

2.1. Lokale Arbeitsmarktlage

In die Analyse des lokalen Arbeitsmarktes 2022 haben die Entwicklung der Arbeitslosen, die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen nach Wirtschaftszweigen und Berufen Eingang gefunden. Hier werden zunächst die Daten des Arbeitsmarktmonitors dargestellt, welche die Entwicklung in den Jahren 2020/21 darstellt. Danach werden die Daten am aktuellen Rand beleuchtet.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Hansestadt Lübeck ist im Jahr 2021 gegenüber 2020 um 0,8% auf 101.062 gestiegen. Im Bund fiel der Anstieg trotz der anhaltenden Corona-Pandemie mit 1,4% noch deutlicher aus.

Die Beschäftigungsquote wuchs im Vergleich zu 2020 um 2,3% und lag damit bei 58,0%. Wie im Vorjahr lag die Steigerung über dem Bundeswert von 1,7%. Dennoch liegt die Beschäftigungsquote weiter unter der Quote im Bund mit 61,4%.



wirtschaftliche Situation	Hansestadt Lübeck 2020	Hansestadt Lübeck 2021	Veränderung	Bund 2020	Bund 2021	Veränderung
Anzahl SvB	100.231	101.062	0,8%	33.322.952	33.802.173	1,4%
Beschäftigungsquote (insgesamt)	56,7%	58,0%	2,3%	60,4%	61,4%	1,7%
Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre)	48,8%	50,1%	2,7%	53,5%	54,3%	1,5%
Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)	20,4%	21,2%	3,9%	22,0%	22,6%	2,7%
Beschäftigungsquote der Frauen	54,2%	55,3%	2,0%	57,0%	58,0%	1,8%
Entwicklung der Beschäftigung	31,3%	32,4%	3,5%	26,7%	28,5%	6,7%
Arbeitslosenquote	8,1%	8,1%	0,0%	5,9%	5,7%	-3,4%
Langzeitarbeitslose	33,3%	41,4%	24,3%	30,3%	39,3%	29,7%
Unterbeschäftigungsquote	11,0%	10,6%	-3,6%	7,5%	7,2%	-4,0%
Unterbeschäftigungsquote unter 25	9,9%	8,5%	-14,1%	6,8%	6,1%	-10,3%
Beschäftigte in Großbetrieben	40,3%	40,9%	1,5%	33,4%	33,6%	0,6%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2022

Wie in den Vorjahren konnte die Beschäftigungsquote der Älteren in der Hansestadt Lübeck mit 2,7%, genauso wie der Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten mit 3,9%, stärker als im Bund gesteigert werden. Dennoch liegt die Hansestadt Lübeck weiterhin bei beiden Indikatoren unter dem Bundesdurchschnitt.

Trotz kontinuierlichem Anstieg bei der Beschäftigungsquote der Frauen in der Hansestadt Lübeck und einer leicht höheren Steigerungsrate, liegt die Quote mit 55,3% ebenfalls weiter unter dem Bundesniveau von 58,0%.

Die Arbeitslosenquote in der Hansestadt Lübeck ist 2021 unverändert geblieben. Im Bund konnte diese dagegen um 3,4% reduziert werden. Die Arbeitslosenquote liegt mit unverändert 8,1% deutlich über der des Bundes mit 5,9%.

Bei den Langzeitarbeitslosen ist ein deutlicher Anstieg um 24,3% zu verzeichnen, der etwas geringer ausfiel, als im Bund mit einer Steigerung um 29,7%.

2.1.1. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen ist in beiden Rechtskreisen zunächst von der Corona-Pandemie und im weiteren Jahresverlauf stark vom russischen Krieg gegen die Ukraine und der damit verbundenen Energiekrise beeinflusst worden.

Im September 2022 waren in der Hansestadt Lübeck in beiden Rechtskreisen zusammen 8.828 Personen arbeitslos gemeldet. Dies waren 373 Menschen weniger als im August 2022, aber 108 mehr, als im September 2021. Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im September 2022 7,6%; vor einem Jahr lag diese bei 7,5%.

Im Vergleich zum Vormonat ist in beide Rechtskreisen ein Rückgang der Arbeitslosen zu verzeichnen. Wobei dieser im SGB III mit -11,9% wesentlich stärker ausfällt, als im Rechtskreis SGB II mit -1,5%.

Die Entwicklung im Vorjahresvergleich ist in den beiden Rechtskreisen gegenläufig erfolgt. Dies hat insbesondere damit zu tun, dass sich grundsätzlich Risiken kurzfristiger im Bereich SGB III auswirken und erst zeitverzögert im SGB II. Im Rechtskreis SGB III lag die Arbeitslosigkeit bei 2.007, das sind 326 Arbeitslose weniger als im Vorjahresmonat was einem Rückgang um 14% entspricht. Die anteilige SGB III-Arbeitslosenquote lag bei 1,7%. Im Rechtskreis SGB II waren 6.821 Arbeitslose gemeldet, das sind 434 Arbeitslose mehr als vor einem Jahr und entspricht einem Anstieg um 6,8%.



Diese Entwicklung führt zu einer anhaltenden Verschiebung bei den Anteilen der im jeweiligen Rechtskreis betreuten Arbeitslosen. Wurden im Vorjahr noch 27% der Arbeitslosen von der Agentur für Arbeit und 73% vom Jobcenter Lübeck betreut, liegt dieses Verhältnis aktuell bei 23% zu 77%. Diese Verteilung entspricht ungefähr dem Niveau von September 2017.

Arbeitslose	Insgesamt	SGB III	SGB II
Bestand			
Insgesamt	8.828	2.007	6.821
Anteile nach Rechtskreisen in %	100	23%	77%
Veränderungen:			
zum Vormonat			
Absolut	-373	-271	-102
in %	-4,1	-11,9	-1,5
zum Vorjahr			
Absolut	108	-326	434
in %	1,2	-14,0	6,8

Arbeitslosenquoten ¹⁾ in Prozent	Insgesamt	SGB III	SGB II
bezogen auf			
alle zivile Erwerbspersonen	7,6	1,7	5,9
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,3	1,9	6,4
Vormonat			
alle zivile Erwerbspersonen	8	2,0	6,0
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,7	2,2	6,5
Vorjahr			
alle zivile Erwerbspersonen	7,5	2,0	5,5
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,3	2,2	6,1

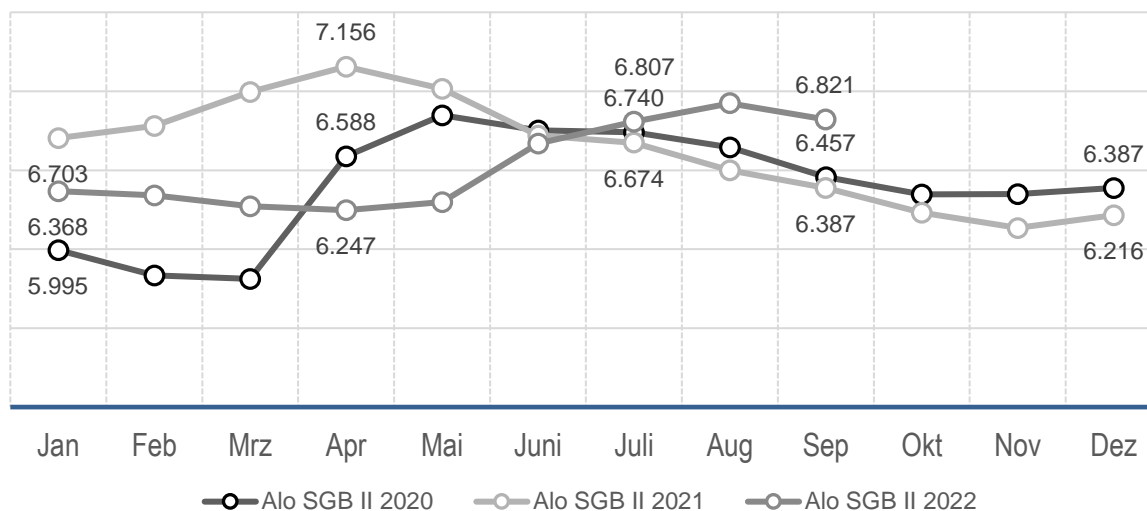
Quelle: Arbeitsmarktreport September 2022 (Zusammenfassung aus Eckwerte; Eckwerte SGB III; Eckwerte SGB II)

Trotz der anhaltenden Auswirkungen der Corona Pandemie lag die Zahl der Arbeitslosen im Januar 2022 mit 335 Arbeitslosen unter dem Stand von Januar 2021, was einer Reduzierung um 5% entspricht. Gegenüber Januar 2020, also der Zeit vor Corona, war dies jedoch immer noch eine Zunahme um 373 Arbeitslose bzw. 6,2%.

Der größte Rückgang gegenüber 2021 konnte im April 2022 mit 909 Arbeitslosen bzw. -12,7% verzeichnet werden. Ab Juni 2022 waren die Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine auch in der Anzahl der Arbeitslosen erkennbar. Durch die Übernahme der ukrainischen Flüchtlinge in das System der Grundsicherung, nahm die Anzahl der Arbeitslosen seitdem immer weiter zu und liegt im September 2022 mit 434 Arbeitslosen über dem Vorjahreswert, was einem Anstieg um 6,8% entspricht.



Entwicklung der Arbeitslosen (SGB II)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

2.1.2. gemeldete Stellen und Entwicklungserwartungen/Chancen

Um einen überregionalen Blick für die Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen zu bekommen, wurde ein Vergleich der gemeldeten Stellen im Bundesland Schleswig-Holstein, dem Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Lübeck und der Hansestadt Lübeck vorgenommen.

Gemeldete Stellen nach Wirtschaftsabschnitte, - abteilungen und -gruppen Schleswig-Holstein	Bestand			Zugang	
	Berichtsmonat Sep 22	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		Summe seit Jahresbeginn	Veränderung in % gegenüber Vorjahressumme
		absolut	in %		
Insgesamt	30.909	2.537	8,9%	49.244	0,4%
darunter:					
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.857	-158	-2,0%	10.215	-2,3%
dar. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	6.180	-166	-2,6%	7.626	-6,1%
dar. Befristete Überlassung von Arbeitskräften	5.804	-227	-3,8%	7.170	-7,1%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4.194	177	4,4%	6.818	-6,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	3.915	631	19,2%	6.431	-0,5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.966	787	36,1%	4.685	8,1%
Verarbeitendes Gewerbe	2.700	439	19,4%	4.040	3,0%
Baugewerbe	2.284	119	5,5%	2.282	-10,9%
Gastgewerbe	1.994	-98	-4,7%	2.964	-7,4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.242	309	33,1%	5.098	24,3%
Verkehr und Lagerei	935	147	18,7%	1.202	0,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Auszug)

Die Anzahl der gemeldeten Stellen im Bundesland Schleswig-Holstein liegt im September 2022 mit 2.537 Stellen bzw. 8,9% über dem Vorjahresbestand.



Insbesondere die Wirtschaftsabschnitte Gesundheits- und Sozialwesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Lagerei, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sind hier mit zweistelligen prozentualen Steigerungen der gemeldeten Stellen zum Vorjahresmonat die Treiber.

Der stärkste prozentuale Anstieg mit 36,1% ist bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zu verzeichnen, was auch mit 787 Stellen den stärksten absoluten Anstieg darstellt.

Der Zugang der gemeldeten Stellen seit Jahresbeginn liegt auf Vorjahresniveau, wobei hier der stärkste Treiber im Wirtschaftsabschnitt Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung mit einem Anstieg um 24,3% liegt.

Vergleicht man die Situation im Bundesland Schleswig-Holstein mit der im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Lübeck, ist auch hier im September ein ähnlich starker Anstieg im Bestand der gemeldeten Stellen, nämlich um 327 (6,7%) Arbeitsstellen, gegenüber dem Vorjahresmonat zu verzeichnen.

Gemeldete Stellen nach Wirtschaftsabschnitte, - abteilungen und -gruppen Agentur für Arbeit Lübeck	Bestand			Zugang	
	Berichtsmonat Sep 22	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		Summe seit Jahresbeginn	Veränderung in % gegenüber Vorjahressumme
		absolut	in %		
Insgesamt	5.221	327	6,7%	7.214	-10,9%
darunter:					
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.352	-207	-13,3%	1.386	-30,6%
dar. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	1.065	-159	-13,0%	979	-34,4%
dar. Befristete Überlassung von Arbeitskräften	1.011	-199	-16,4%	932	-2,1%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	692	86	14,2%	950	-13,2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	662	181	37,6%	789	9,9%
Gastgewerbe	561	1	0,2%	777	-16,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	544	99	22,2%	911	-11,5%
Verarbeitendes Gewerbe	441	61	16,1%	595	0,2%
Baugewerbe	319	45	16,4%	302	-17,0%
Verkehr und Lagerei	175	-4	-2,2%	239	5,8%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	122	74	154,2%	471	46,3%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Auszug)

Auch hier ist bei Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 37,6% ein starker Anstieg zu verzeichnen, der jedoch durch den Anstieg im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (154,2%) noch übertroffen wird.

Im Abschnitt Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (-13,3%) und darunter insbesondere bei der befristeten Überlassung von Arbeitskräften ist ein deutlicher Rückgang um -16,4% zum Vorjahr zu verzeichnen. Dieser Rückgang fällt bei Betrachtung der Zugänge seit Jahresbeginn mit -30,6% noch deutlicher aus.

In der Hansestadt Lübeck waren im September 2022 2.785 Arbeitsstellen gemeldet, gegenüber August ist das ein Rückgang von 116 oder 4 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahresmonat



gab es 135 Stellen mehr (+5 Prozent). Arbeitgeber meldeten im September 362 neue Arbeitsstellen, das waren 221 oder 38 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Seit Jahresbeginn sind damit 4.075 Stellen eingegangen, das ist eine Abnahme gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 460 oder 10%. Zudem wurden im September 467 Arbeitsstellen abgemeldet, 51 oder 10 Prozent weniger als im Vorjahr. Von Januar bis September gab es insgesamt 3.913 Stellenabgänge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist das eine Abnahme von 122 oder 3%.

Gemeldete Arbeitsstellen	Sep 2022	Veränderung gegenüber				seit Jahresbeginn ¹⁾	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum	
		Vormonat		Vorjahresmonat			absolut	in %
		absolut	in %	absolut	in %			
Zugang	362	-49	-11,9	-221	-37,9	4.075	-460	-10,1
dar. sofort zu besetzen	245	-16	-6,1	-146	-37,3	2.454	219	9,8
sozialversicherungspflichtig	359	-51	-12,4	-221	-38,1	4.046	-472	-10,4
dar. sofort zu besetzen	242	-18	-6,9	-146	-37,6	2.434	207	9,3
Bestand	2.785	-116	-4,0	135	5,1	2.752	456	19,9
dar. sofort zu besetzen	2.723	-56	-2,0	193	7,6	2.622	497	23,4
sozialversicherungspflichtig	2.771	-119	-4,1	130	4,9	2.738	453	19,8
dar. sofort zu besetzen	2.709	-59	-2,1	188	7,5	2.608	494	23,4
Abgang	467	115	32,7	-51	-9,8	3.913	-122	-3,0
dar. sozialversicherungspflichtige	467	120	34,6	-48	-9,3	3.879	-117	-2,9

¹⁾ Zu- und Abgang (Summe) und Bestand (Durchschnitt) jeweils von Januar bis zum aktuellen Berichtsmonat.

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Betrachtet man die aktuell gemeldeten Arbeitsstellen in der Hansestadt Lübeck nach den Berufssegmenten, so verteilt sich der Rückgang um 4% gegenüber dem Vormonat auf alle Berufssegmente.

Im Vergleich zum Vorjahresmonat ergibt sich in leichter Anstieg um 5,1%. Das größte Berufssegment mit 14,7% aller gemeldeten Stellen sind Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, welche gegenüber dem Vorjahr mit 47% den größten Anstieg verzeichnen, gefolgt von Sicherheitsberufen mit 27,5% und Handelsberufen mit 15,4%.

Rückläufig sind die gemeldeten Arbeitsstellen nur in 4 Berufssegmenten, wobei der deutlichste Rückgang bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen mit -29,7% und bei den Verkehrs- und Logistikberufen mit 11,1% zu verzeichnen ist.

Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufssegmenten Hansestadt Lübeck	Sep 22	Anteil an insgesamt	Veränderung gegenüber			
			Vormonat		Vorjahresmonat	
	Anzahl	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gemeldete Arbeitsstellen	2.785	100	-116	-4,0	135	5,1
dar. Land-, Forst- und Gartenbauberufe	31	1,1	-1	-3,1	4	14,8
Fertigungsberufe	194	7,0	3	1,6	-17	-8,1
Fertigungstechnische Berufe	373	13,4	-7	-1,8	1	0,3
Bau- und Ausbauberufe	254	9,1	-7	-2,7	32	14,4
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	260	9,3	-19	-6,8	6	2,4
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	410	14,7	18	4,6	131	47,0
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	120	4,3	-13	-9,8	-	-
Handelsberufe	344	12,4	-42	-10,9	46	15,4
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	137	4,9	5	3,8	14	11,4
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	135	4,8	-9	-6,3	-57	-29,7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	75	2,7	2	2,7	-3	-3,8
Sicherheitsberufe	65	2,3	-5	-7,1	14	27,5
Verkehrs- und Logistikberufe	271	9,7	-31	-10,3	-34	-11,1
Reinigungsberufe	116	4,2	-10	-7,9	-2	-1,7
Keine Angabe	-	-	-	x	-	x

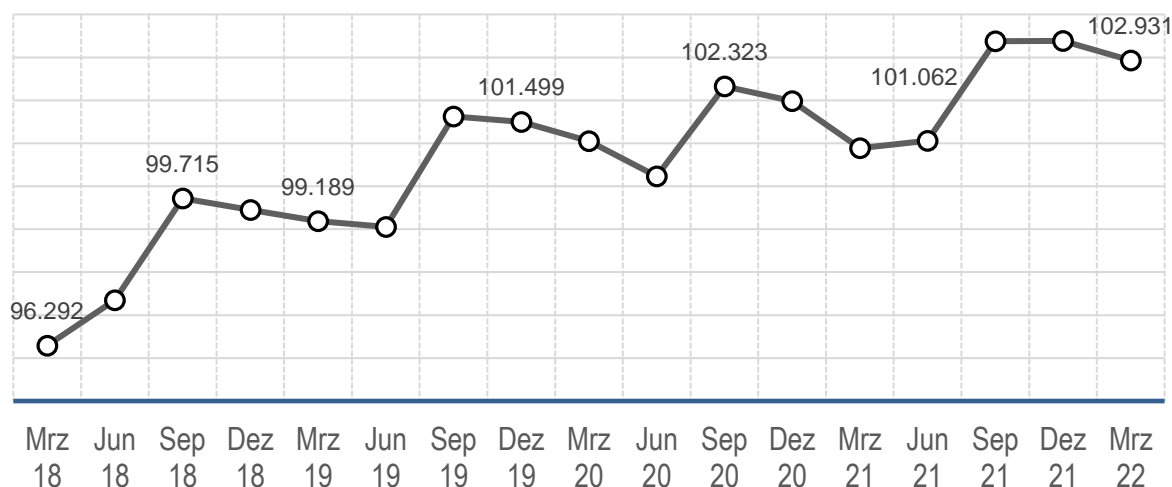
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

2.1.3. Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Da die Statistik über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgrund des Meldeverfahrens nur mit einer zeitlichen Verzögerung von 6 Monaten verfügbar ist, bildet die nachfolgende Grafik die aktuellsten zur Verfügung stehenden Daten ab.



Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
(Arbeitsort)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

Trotz der anhaltenden Einschränkungen durch die Corona-Pandemie nimmt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in der Hansestadt Lübeck im Vorjahresvergleich unverändert zu.

Im März waren 102.931 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Hansestadt Lübeck gemeldet, dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 2%. Seit März 2018 ist dies eine Zunahme um 6.639 sozialversichert Beschäftigte bzw. 6,9%

2.1.4. Entwicklungschancen nach Branchen

Für den Arbeitsmarktmonitor wird regelmäßig eine Brancheneinschätzung vorgenommen um die Chancen und Risiken in den Branchen zu identifizieren. Die aktuelle Brancheneinschätzung ist vom Herbst 2021 und hat die Entwicklungschancen bis Ende 2022 betrachtet und eingeschätzt. Zum damaligen Zeitpunkt war die Dauer der Einschränkungen der Corona-Pandemie und insbesondere die Auswirkungen des russischen Kriegs gegen die Ukraine und die damit verbundenen wirtschaftlichen Auswirkungen noch nicht absehbar, so dass diese Einschätzung mittlerweile nicht mehr geeignet ist, als Grundlage für die Einschätzung der Entwicklungschancen für 2023 zu dienen. Die nächste regionale Brancheneinschätzung erfolgt im Frühjahr 2023.

2.1.5. Ausblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts 2023

Nach Einschätzung des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS) der Agentur für Arbeit und des Jobcenter Lübeck ist der regionale Arbeitsmarkt in Lübeck 2023 stabil und bietet weiterhin viele Möglichkeiten.

Aktuell liegt der Bestand an Arbeitsstellen mit knapp 2700 Stellen für die Hansestadt Lübeck deutlich über dem Vorjahr (+28,8%). Insbesondere die Branchen Gesundheitswesen, Baugewerbe, Handel, Hotel und Gastronomie, Verkehr und Logistik sowie das verarbeitende Gewerbe sind hier die Treiber.

Die Ausbildungsstellen liegen im Ausbildungsjahr 2021/2022 mit knapp 2300 Stellen auf Vorjahresniveau. Mit einer Trendfortsetzung ist zu rechnen.

Der Arbeitsmarkt bietet dennoch in einigen Bereichen gute **Chancen**.



Im Transport- u. Logistikbereich werden unverändert händeringend insbesondere Kraft- u. Auslieferungsfahrer mit Führerschein Kl. B und C/CE gesucht. Die DHL hat einen großen Bedarf an Briefsortierer und Zusteller.

Der Gesundheitsbereich hat schon vor Corona einen Fachkräftemangel gehabt. Dieser hat sich in der Pandemie noch verschärft, so dass auch Quereinsteiger hier gute Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

Im Hotel- u. Gaststättenbereich gibt es weiterhin sowohl im Arbeits- als auch Ausbildungsbereich gute Möglichkeiten, auch für Quereinsteigende. Am Bahnhof wird ein neues Hotel gebaut, das 2024 eröffnet wird.

Die großen Betriebe in der Ernährungsindustrie (wie z.B. Brüggen, Schwartauer Werke, Niederegger) suchen fortlaufend Produktions- u. Lagerhelfer.

Die branchenübergreifende, fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen geht mit flexibilisierten und ortsunabhängigen Arbeitszeitmodellen einher, welche neue Beschäftigungschancen für Berufsrückkehrer:innen und TZ-Beschäftigte bieten. Der gAGS wird dies noch verstärkter in den Beratungsfokus nehmen.

Gleichzeitig erfordert die branchenübergreifende, fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen eine Kompetenzanpassung des Personals. Um diese Entwicklung bestmöglich zu unterstützen (Verringerung von Risiko), stellt der gAGS das Jahr 2022 und 2023 ganz in den Fokus des Qualifizierungschancengesetzes (QCG)/Arbeit-von-morgen-Gesetz. Die Förderung der Personalqualifizierung wird proaktiv beworben.

Allerdings bestehen nach Einschätzung des gAGS auch weiterhin nicht unerhebliche **Risiken** für den Arbeitsmarkt. Die Ukraine-Krise, Lieferkettenprobleme, die hohe Inflationsrate, das gesunkene Kaufkraftvolumen, die Rohstoff- und Energieproblematik, der Fachkräftemangel, die Materialknappheit in einigen Branchen und nicht zuletzt die pandemische Lage und das voraussichtlich sinkende Bruttoinlandsprodukt könnten sich negativ auf den Arbeitsmarkt in Lübeck und deutschlandweit auswirken.

Die geplante Schließung der Hawesta Fischfabrik in Lübeck zum März 2023 hat die Entlassung aller Mitarbeiter:innen zur Folge.

Im Non-Foot-Bereich ist weiterhin ein hoher Leerstand in der Lübecker Innenstadt zu verzeichnen u.a. durch die Insolvenz der Fa. Görtz. Der Online-Handel hat sich weiter verstärkt und zwingt das Personal zur Umorientierung

Der anhaltende Chip-Mangel, u.a. auch hervorgerufen durch die stark gestiegene Mobilarbeit, macht sich in vielen Bereichen unvermindert bemerkbar (u.a. Automobilindustrie und Unterhaltungselektronik, E-Bike-Handel).

Die Transportsysteme sind weiterhin überlastet, was u.a. zu Containerstau in den großen Häfen führt. Dies führt in vielen Bereichen zu Lieferengpässen und Kurzarbeit.

In vielen Bereichen zeichnet sich ein gestiegener Facharbeitermangel ab, u.a. Hotel- u. Gaststättenbereich, wo viele Arbeitskräfte aufgrund des langen Kurzarbeitergeld-Bezuges in andere Bereiche abgewandert sind und auch in der Logistik- u. Speditionsbranche. Hier fehlen insbesondere Kraft- u. Auslieferungsfahrer.

Die durch die weltweit gestiegene Nachfrage nach vielen Baustoffen (wie z.B. Holz, Dämmwolle, Gipskarton) eingetretene Verzögerung und auch deutliche Verteuerung der Waren im Baugewerbe hat sich fortgesetzt.

Der in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche erfolgte Einbruch der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen hat sich fortgesetzt, da u.a. das eingesetzte Personal von den Auftraggebern übernommen wird.

Die aktuell noch einmal verstärkte Verteuerung der Rohstoff- u. Energiepreise wird sich weiter negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken.



Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen nimmt weiter zu. In vielen Bereichen gibt es weiterhin kaum ausgebildete Fachkräfte (z.B. Elektrohandwerk, Anlagenmechaniker Klima/Heizung/Sanitär, Tiefbau, Altenpflege). Die Ausbildungsprämie erzeugt hier keinen positiven Effekt.

Der Fachkräftemangel wird sich auch negativ auf die Ausbildung aus. In vielen Bereichen fehlen zum Teil Ausbilder. Das aktuelle Werbeanschreiben im Ausbildungsbereich vom September zeigt, dass viele Betriebe nicht mehr ausbilden wollen bzw. können.

2.2. Kundenpotential

Zur Kundenpotentialanalyse wurde der Bestand und die Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften, die Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und insbesondere der Anteil der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten betrachtet.

Die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und –Bezug stellt auch im Jahre 2023 einen geschäftspolitischen Schwerpunkt dar, deshalb wird der Analyse der Struktur dieses Personenkreises ein eigener Abschnitt gewidmet.

Bei den Indikatoren zur Entwicklung der sozialen Strukturen ist in 2021 keine Veränderung der Betreuungsquote der Vorschulkinder gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, welches unverändert leicht über dem Bundeswert liegt.

Weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt die SGB II Quote insgesamt und auch die SGB II Quote der unter 15-jährigen, auch wenn die positive Entwicklung des Vorjahres sich in 2021 fortgesetzt hat.

soziale Struktur/Lage	Hansestadt Lübeck 2020	Hansestadt Lübeck 2021	Bund 2020	Bund 2021
Betreuungsquote der Vorschulkinder	63,9%	63,9%	63,7%	63,5%
SGB II-Quote (insgesamt)	14,5%	13,9%	8,3%	8,1%
SGB II-Quote der unter 15-jährigen	23,3%	21,6%	13,1%	12,3%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2022

Bei den Indikatoren zur Bildungslage ist lediglich der Wert zu den Beschäftigten mit komplexer Tätigkeit auswertbar, da alle weiteren Indikatoren nur einmal jährlich aktualisiert werden. Der Anteil der Beschäftigten mit komplexen Tätigkeiten in der Hansestadt Lübeck liegt weiterhin unter dem Anteil im Bund, hat sich jedoch etwas stärker als im Bund erhöht.

Bildungslage	Hansestadt Lübeck 2020	Hansestadt Lübeck 2021	Bund 2020	Bund 2021
Beschäftigte mit komplexer Tätigkeit	25,6%	26,2%	26,6%	26,9%

Quelle: BA-Statistik "Arbeitsmarktmonitor" - 2022

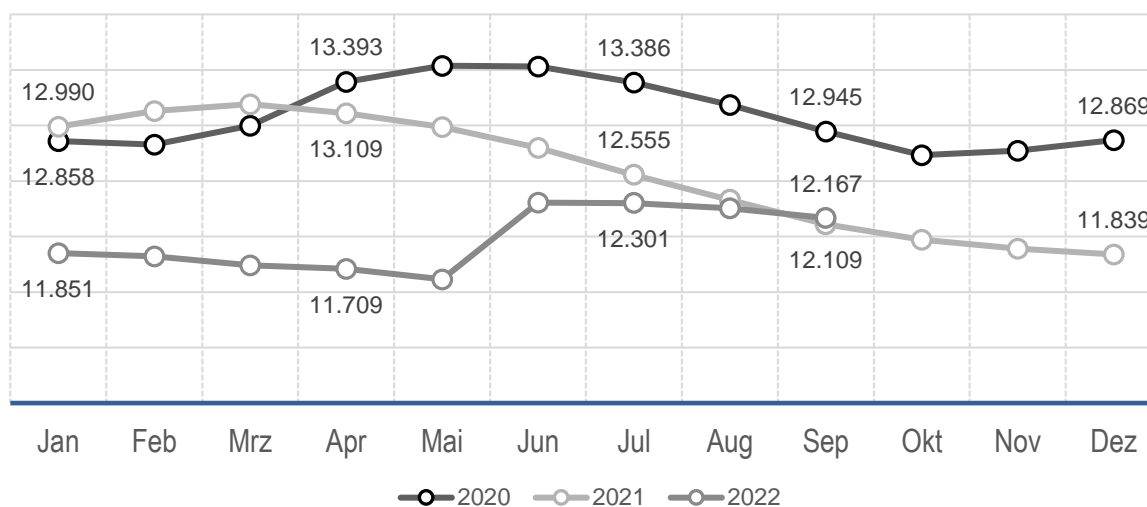
2.2.1. Entwicklung und Personen der Bedarfsgemeinschaften

Die Daten zu den Bedarfsgemeinschaften und deren Personen stammen aus der Grundsicherungsstatistik. Diese Daten unterliegen einer Wartezeit von 3 Monaten, so dass die aktuellsten Daten für den Monat Juni 2022 vorliegen. Bei den Werten ab Juli 2022 handelt es sich um vorläufige, hochgerechnete Werte.

Im Januar 2022 lag der Bestand an Bedarfsgemeinschaften mit 11.851, trotz anhaltender Einschränkungen durch die weiteren Wellen der Corona Pandemie, 1.139 Bedarfsgemeinschaften unter dem Vorjahreswert. Dies entspricht einem Rückgang um 8,8%.



Entwicklung der erwerbsfähigen Bedarfsgemeinschaften
Daten ab Juli 2022 vorläufig



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

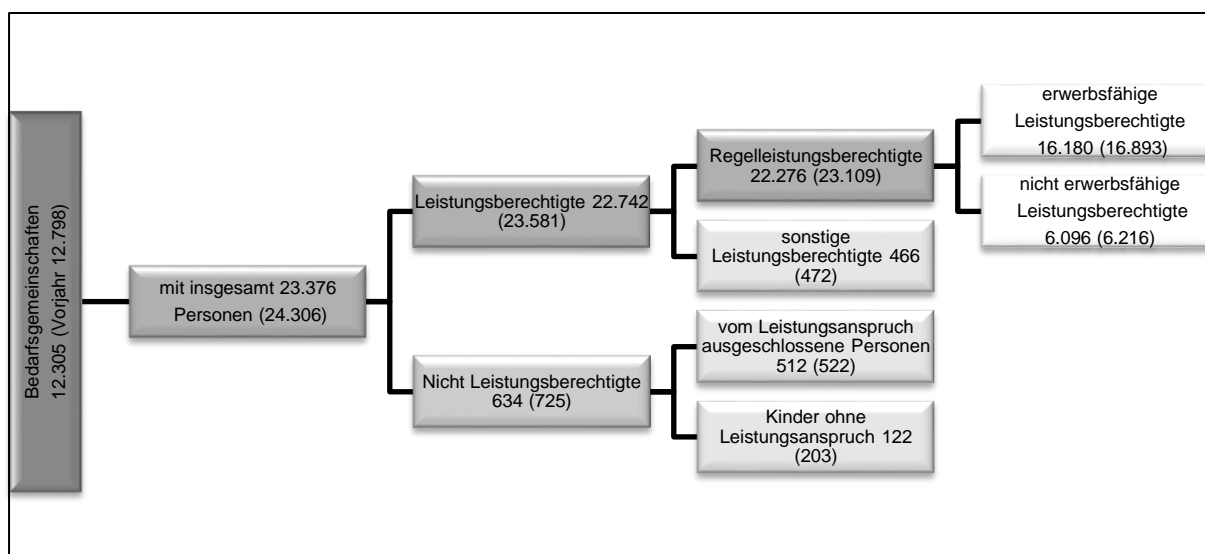
Diese Entwicklung setzte sich bis zum Mai 2022 mit einem Rückgang zum Vorjahr um 1.371 Bedarfsgemeinschaften bzw. -10,6% fort.

Ab Juni 2022 ist durch die gesetzliche Regelung der Übernahme der ukrainischen Flüchtlinge in den Bereich der Grundsicherung des SGB II ein sprunghafter Anstieg des Bestands an Bedarfsgemeinschaften erkennbar. So wurden im Juni 2022 (aktuellste Daten mit 3 Monaten Wartezeit) 12.305 Bedarfsgemeinschaften und damit 5,9% mehr als noch im Mai 2022 im Jobcenter Lübeck betreut. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr reduzierte sich auf 493 Bedarfsgemeinschaften bzw. -3,9%.

Nach den vorläufigen Daten für September 2022 sind aktuell 12.167 Bedarfsgemeinschaften in der Betreuung und damit 0,5% bzw. 58 Bedarfsgemeinschaften mehr als im Vorjahr.

Im Juni 2022 (feste Daten nach 3 Monaten Wartezeit) lebten in den 12.305 betreuten Bedarfsgemeinschaften insgesamt 23.376 Personen. Damit ist der Bestand der Bedarfsgemeinschaften gegenüber dem Vorjahr um 493 (-3,9%) gesunken. Die Anzahl der in den Bedarfsgemeinschaften betreuten Kund:innen ist gegenüber Juni 2021 um 930 (-3,8%) gesunken.





Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Datenstand Juni 2022 mit 3 Monaten Wartezeit)

Die Personen in Bedarfsgemeinschaften schlüsseln sich in 22.742 Leistungsberechtigte und 634 nicht Leistungsberechtigte auf.

Bei den Leistungsberechtigten entspricht dies einem Rückgang um 839 (-3,6%). Von den Leistungsberechtigten waren insgesamt 22.276 Regelleistungsberechtigte. Hierunter befanden sich dann 16.180 erwerbsfähige Leistungsberechtigte und 6.096 nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Wobei der Rückgang bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit -4,2% gegenüber den nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit -1,9% stärker ausfiel. Es bleibt bei einem über die letzten Jahre konstanten Anteil von 71% erwerbsfähiger Leistungsberechtigter an allen Leistungsberechtigten und 69 % an den in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen.

Auch die Anzahl der sonstigen Leistungsberechtigten sank leicht um 6 Personen (-1,3%). Die sonstige Leistungsberechtigten sind dadurch gekennzeichnet, dass sie eben keinen Anspruch auf Gesamtregelleistung haben, sondern lediglich einmalige Leistungen bzw. Leistungen in besonderen Lebenssituationen (Leistungen für Auszubildende, Sozialversicherungsleistungen zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit) beanspruchen.

In der Gruppe der nicht Leistungsberechtigten ist ein starker Rückgang um 91 Personen (-12,6%) auf 634 zu verzeichnen. Sie beziehen individuell keine Leistungen, werden aber als Personen einer Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt. Dabei handelt es sich einerseits um Personen, die vom Leistungsanspruch ausgeschlossen (-10 Personen, -1,9%) sind z. B. Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz oder Bezieher von Altersrente. Andererseits handelt es sich um minderjährige Kinder ohne Leistungsanspruch (-81 Personen bzw. -39,9%), die in der Bedarfsgemeinschaft der Eltern leben und deren eigenes Einkommen ihren Bedarf übersteigt.

2.2.2. Entwicklung und Struktur der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)

Zu den Langzeitleistungsbezieher:innen werden alle Personen gezählt, die in den letzten 24 Monaten insgesamt 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Deshalb ist die Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher:innen zunächst nicht unmittelbar mit der Veränderung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verbunden.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden sich im Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden voraussichtlich erst im Laufe des Jahres 2022 bemerkbar machen. Dann werden die Kund:innen die durch die Pandemie in den Leistungsbezug gekommen sind zu Langzeitleis-

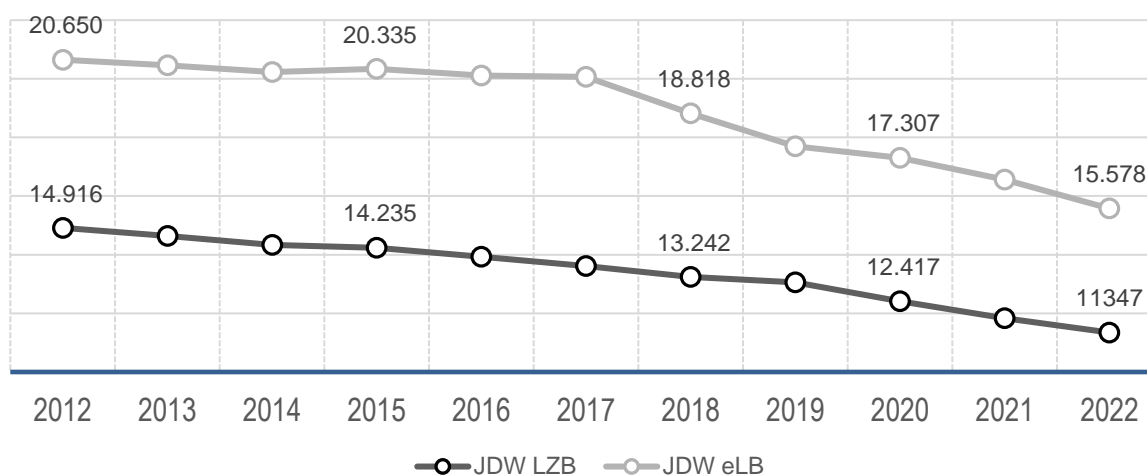


tungsbeziehenden, wenn es nicht gelingt diesen Übergang zu verhindern. Dies soll idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integration verhindert werden und bildet auch 2023 einen wesentlicher Handlungsschwerpunkt.

In der folgenden Grafik ist die Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher:innen als Jahresdurchschnittswert seit 2012 dargestellt. Darin zeigt sich im Jobcenter Lübeck seit 2012 sowohl eine kontinuierliche Abnahme der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, als auch der Langzeitleistungsbezieher:innen.

Waren 2012 im Jahresdurchschnittswert (JDW) noch 14.916 Personen Langzeitleistungsbezieher:innen, hat sich diese Zahl bis 2022 um 3.569 Personen oder 22,8% auf aktuell 11.347 reduziert. Die Reduzierung bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die sich seit 2012 um 5.072 oder 23% auf aktuell 15.578 verringert hat, liegt auf vergleichbarem Niveau. Der Prozentuale Anteil der Langzeitleistungsbezieher:innen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt in 2022 bei 72%.

Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden und erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

Im Juni 2022 waren insgesamt 11.151 Personen im Langzeitleistungsbezug. Hiervon waren 49% Männer und 51% Frauen. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Rückgang um 863 bzw. - 7,2% und um 1,1% gegenüber dem Vormonat. Dabei ist die Anzahl der weiblichen Langzeitleistungsbeziehenden erneut etwas stärker (7,8%) gesunken, als die Anzahl der männlichen (6,6%).

Die Anzahl der ausländischen Langzeitleistungsbezieher:innen ist um 7,4% gegenüber dem Vorjahr gesunken.



Langzeitleistungsbeziehende nach Strukturmerkmalen	Jun 22	Veränderung in % zum	
		Mai 22	Jun 21
Gesamt	11.151	-1,1	-7,2
davon nach Geschlecht			
männlich	5.497	-0,8	-6,6
weiblich	5.654	-1,3	-7,8
darunter			
Ausländer	3.225	-1,8	-10,0
Arbeitslose	4.477	-0,9	-7,4
nichtarbeitslose Arbeitssuchende	3.842	-1,7	-6,6
Erwerbstätige Leistungsbeziehende	3.092	-0,1	0,6
Alleinerziehende	1.545	-0,5	-6,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Datenstand Juni 2022 mit 3 Monaten Wartezeit)

Die Anzahl der alleinerziehenden Langzeitleistungsbezieher:innen konnte gegenüber dem Vorjahr um 6,9% gesenkt werden.

Im Juni 2022 waren 4.477 Personen oder 40% der Langzeitleistungsbezieher:innen arbeitslos gemeldet und damit 7,4% weniger als im Vorjahresmonat. Die Anzahl der nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden hat gegenüber dem Vorjahr um 6,6% abgenommen.

3.092 Personen oder 27,7% der Langzeitleistungsbezieher:innen waren erwerbstätig und damit 0,6% mehr als im Vorjahresmonat. Die Zahl der Integration von Langzeitleistungsbezieher:innen lag im Juni 2022 mit 169 Integrationen um 10,1% unter dem Wert von Juni 2021.

Der Rückgang der Langzeitleistungsbezieher:innen ist grundsätzlich in allen Altersgruppen erkennbar, jedoch in unterschiedlich starker Ausprägung. Am stärksten ist der Rückgang bei den 19 bis unter 25-jährigen mit 18,3%, am geringsten dagegen bei den 50-jährig und Älteren mit 4,4%.

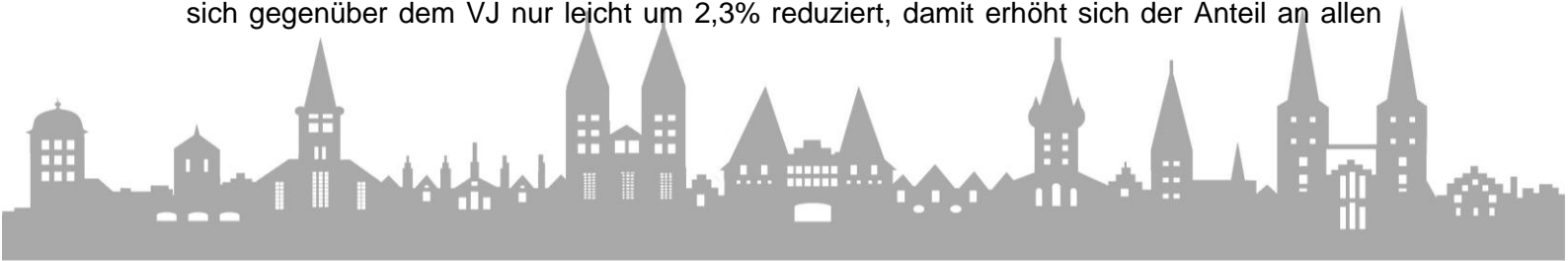
Langzeitleistungsbeziehende nach Schulabschluss	Jun 22	Veränderung in % zum	
		Mai 22	Jun 21
unter 19 Jahre	465	-0,6	-7,9
19 bis unter 25 Jahre	825	-1,1	-18,3
25 bis unter 35 Jahre	2.269	-2,0	-10,7
35 bis unter 50 Jahre	1.207	-1,2	-9,7
50 Jahre und älter	3.667	-0,9	-4,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Datenstand Juni 2022 nach 3 Monaten Wartezeit)

Dies führt bei der Altersstruktur der Langzeitleistungsbezieher:innen, wie in den Vorjahren, zu einer weiteren Verschiebung von den Jüngeren zu den Älteren. So sind die Anteile bei den 35-50-jährigen auf 32,9% und den über 50-jährigen auf 35,2% gestiegen, wogegen der Anteil der 25 bis 35-jährigen auf 20,3% gesunken ist.

Von den 25 bis 35-jährigen, die einen Anteil von 20,3% (Vorjahr; VJ 21,1%) aller Langzeitleistungsbezieher:innen ausmachen, haben 53,2% (VJ 52,6%) keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Die Anzahl der arbeitslosen Langzeitleistungsbezieher:innen ohne einen Schulabschluss hat sich gegenüber dem VJ nur leicht um 2,3% reduziert, damit erhöht sich der Anteil an allen



arbeitslosen Langzeitleistungsbezieher:innen auf 23,2% (VJ 22,3). Der Anteil mit Hauptschulabschluss ist gegenüber dem Vorjahr (38,4%) durch einen stärkeren Rückgang auf 37,3% gesunken.

Ab Berichtsmonat Dezember 2021 werden Kundinnen und Kunden aus dem Fachverfahren der BA, die bisher der Ausprägung „Fachhochschule (oder Vergleichbares)“ zugeordnet waren, der Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“ zugewiesen werden. Es kommt dadurch zu einem Anstieg bei der statistischen Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“, der mit einem Rückgang in der statistischen Ausprägung „Fachhochschulreife“ einhergeht.

Langzeitleistungsbezieher nach Schulabschluss	Jun 22	Veränderung in % zum	
		Mai 22	Jun 21
Gesamt	11.151	-1,1	-7,2
Arbeitslose	4.477	-0,9	-7,4
davon nach Schulabschluss			
Kein Hauptschulabschluss	1.039	1,3	-2,3
Hauptschulabschluss	1.670	-1,8	-10,1
Mittlere Reife	650	-1,1	-7,3
Fachhochschulreife	120	7,1	-39,1
Abitur/Hochschulreife	360	0,0	16,1
Keine Angabe/ Zuordnung möglich	638	-3,5	-9,4

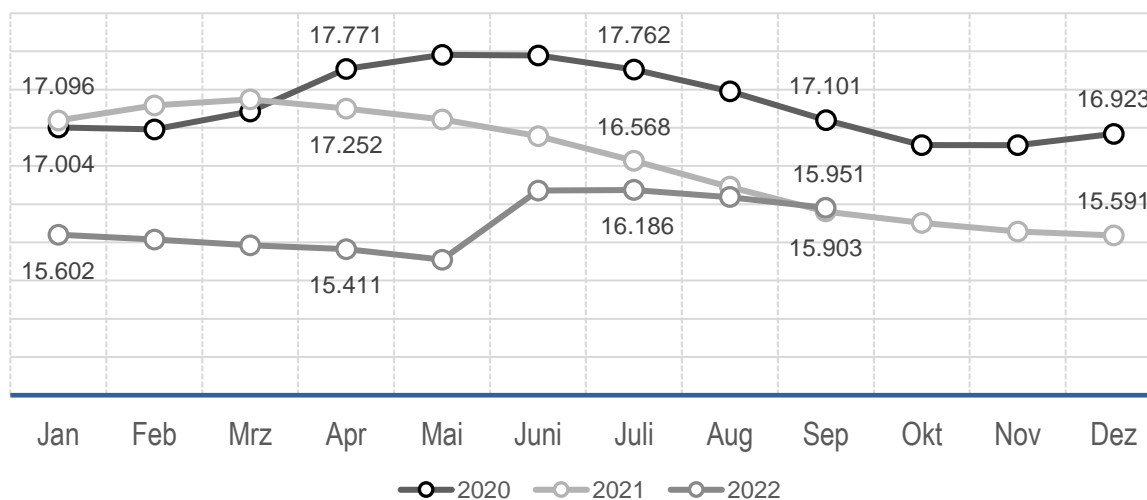
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Datenstand Juni 2022 nach 3 Monaten Wartezeit)

2.2.3. Entwicklung und Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

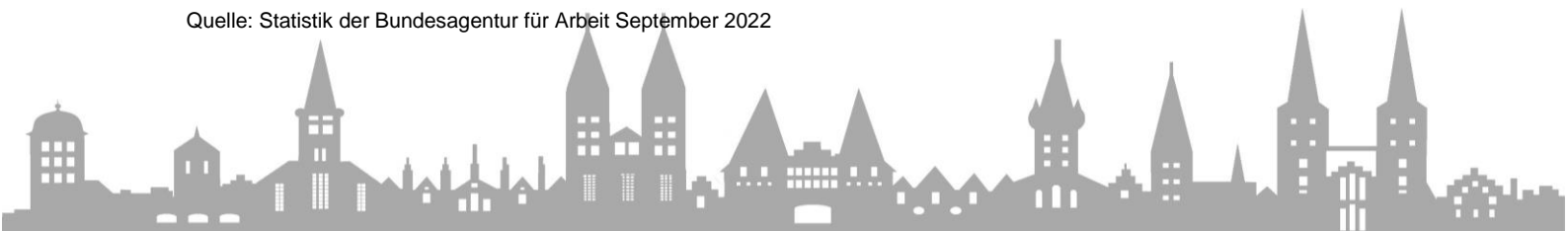
Da die Daten zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden ebenfalls aus der Statistik zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) mit einer Wartezeit von 3 Monaten bezogen. Die Werte der nachfolgenden Monate sind vorläufig und hochgerechnet.

In der folgenden Übersicht ist die Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresverlauf dargestellt:

Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
Daten ab Juli 2022 vorläufig

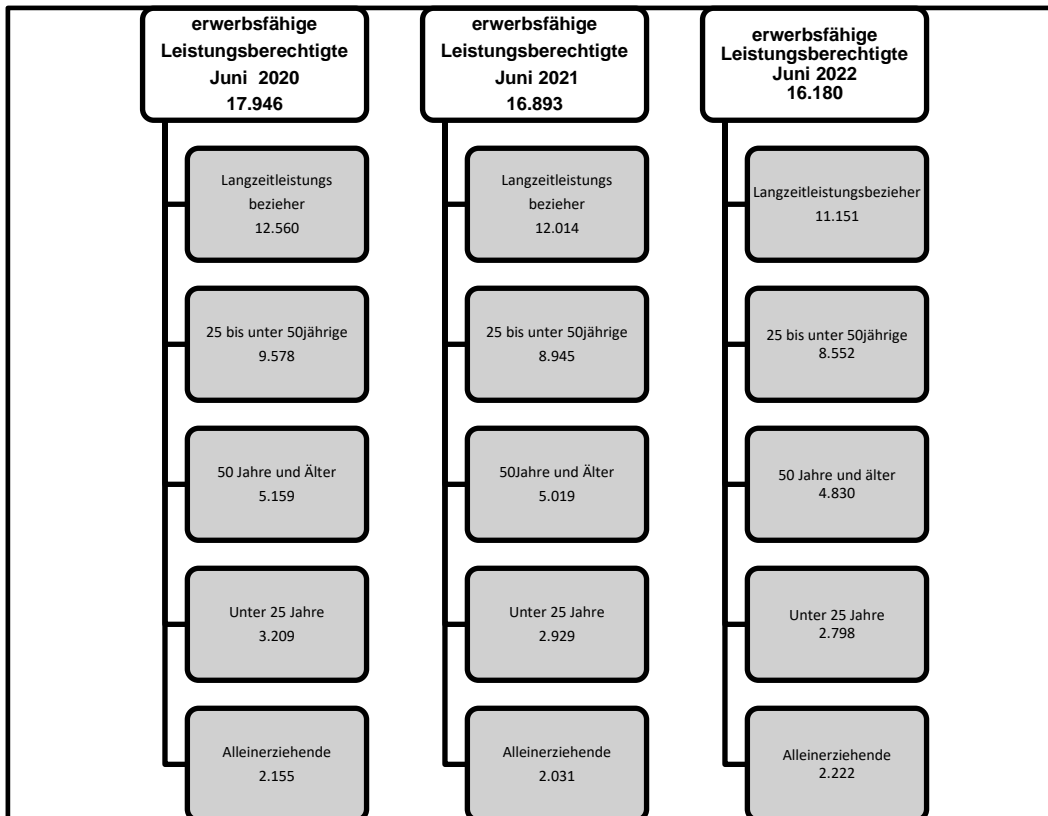


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022



Die Entwicklung der im Jobcenter Lübeck betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verlief analog der unter 2.2.1. dargestellten Entwicklung der betreuten Bedarfsgemeinschaften. Auch hier war zu Jahresbeginn eine Reduzierung um 10,2% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, die sich am aktuellen Rand mit den vorläufigen Zahlen für September 2022 zu einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr von 0,3% entwickelt hat.

Bei den Strukturdaten zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegen die aktuellsten Daten für Juni 2022 vor. Im Juni ist noch ein Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat um 4,2% zu verzeichnen. Wobei sich dieser in allen Bereichen auswirkt, nur bei den Alleinerziehenden ist bereits ein Anstieg um 8,7% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

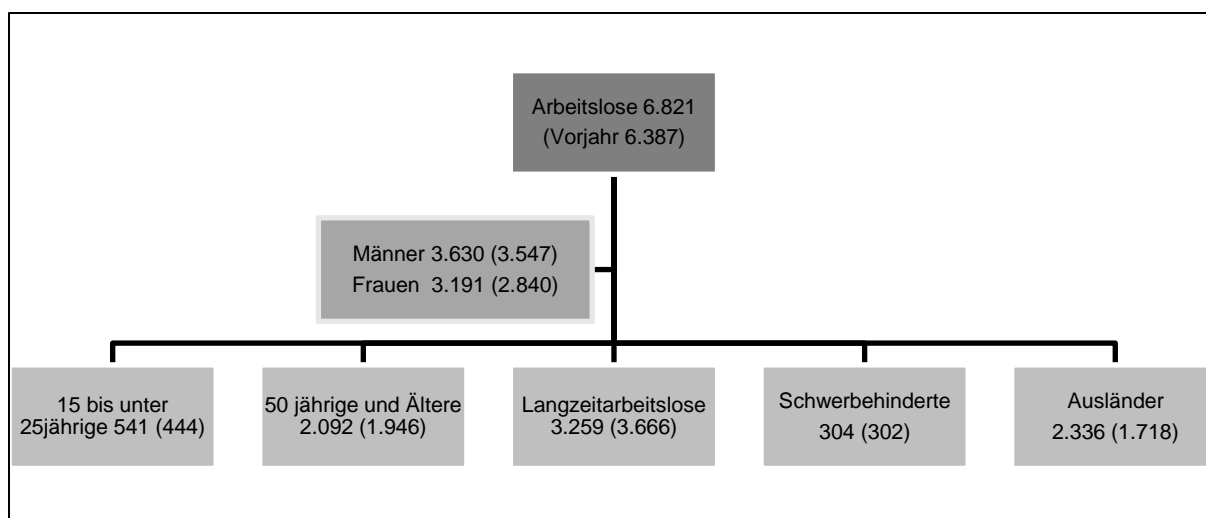


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022 (Datenstand Juni 2022 mit 3 Monaten Wartezeit)

2.2.4. Struktur der arbeitslosen Leistungsberechtigten

Von den im September 2022 betreuten 15.950 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (vorläufiger Wert vgl. 2.2.3.) sind aktuell 6.821 arbeitslos, was einem Anteil von 42,8% (VJ 39,6%) entspricht. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 434 Arbeitslose oder - 6,8%, bei gleichzeitigem Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 47 bzw. 0,3% (vorläufige Daten für September 2022). Die weitere strukturelle Aufteilung der Arbeitslosen im September 2022 im Vergleich zum Vorjahresmonat ergibt sich aus der folgenden Übersicht:





Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

Der Anstieg der Arbeitslosen um 6,8% ist mit einer Zunahme um 12,4% schwerpunktmäßig bei den weiblichen Arbeitslosen erfolgt, was aus dem Umstand resultiert, dass mehrheitlich Frauen und Kinder aus der Ukraine geflüchtet sind und seit Juni 2022 einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben.

Damit einher geht auch der Anstieg der Ausländer um 36%. Auch die Zunahme der Arbeitslosen zwischen 15- und 25 Jahren um 21,8% resultiert aus diesem Effekt, aber auch bei den 50-jährigen und Älteren ist ein Zuwachs um 7,5% zu verzeichnen.

Auf die Anzahl der Langzeitarbeitslosen hat dieser Zuwachs an Arbeitslosen aktuell noch keine Auswirkung, deshalb ist bei gleichzeitigem Anstieg der Arbeitslosen hier ein Rückgang um 11,1% zu verzeichnen.

2.2.5. Arbeitslose nach Integrationsprognosen

Auch bei den Integrationsprognosen geht es um eine Einschätzung der Vermittlungsfachkraft, in welchem zeitlichen Horizont mit einer Integration des Kund:innen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen ist.

Demnach unterscheidet man zwischen marktnahen Kund:innen, hier ist von einer Integration innerhalb der nächsten 6 Monate auszugehen und nicht marktnahen Kund:innen. Bei diesen ist von einer Integration nicht innerhalb der nächsten 6 Monate auszugehen.

Darüber hinaus gibt es noch die Integrationsprognose „Integriert aber hilfebedürftig“. Diese wird vergeben, wenn der Kund:innen im Rahmen der zumutbaren Möglichkeiten einer Beschäftigung nachgeht. Abschließend gibt es noch Kund:innen, die in keine der drei genannten Kategorien fallen. Hierbei handelt es sich unter anderem um Schüler:innen, die der allgemeinen Schulpflicht unterliegen. Hier wird die Prognose „Zuordnung nicht erforderlich“ vergeben. (In folgenden Grafiken als Sonstige dargestellt)

Im September 2022 verteilten sich die im Jahresdurchschnitt betreuten 6.365 Arbeitslosen auf 332 marktnahe Arbeitslose und 5.609 nicht marktnahe Arbeitslose. Dies entspricht einer Reduzierung im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2021 von 485 Arbeitslosen bzw. -7,1%. Dabei ist bei den marktnahen Arbeitslosen eine Reduzierung um 118 Arbeitslose bzw. -26,2% zu verzeichnen, wogegen die Zahl der nicht marktnahen Arbeitslosen um 420 bzw. -7,0% zurückging.



Veränderung Integrationsprognosen	Sep 22	Sep 21	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	6.364	6.849	-485	-7,1%
marktnah	332	450	-118	-26,2%
nicht marktnah	5.609	6.029	-420	-7,0%
Sonstige	424	371	53	14,3%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

Durch diesen unterschiedlich starken Rückgang, hat sich der Anteil der Kunden, die als nicht marktnahe Arbeitslose eingestuft sind, im JDW 2022 noch einmal auf 94,4% erhöht. Dies erfolgt insbesondere dann, wenn Kund:innen mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen und diese in einem mehrstufigen Integrationsplan in Form von unterschiedlichsten Handlungsstrategien abgebaut werden müssen. Ein Abbau diese Hemmnisse und gleichzeitige Heranführung an den Arbeitsmarkt ist mit erheblichen zeitlichen und finanziellen Anstrengungen verbunden.

2.2.6. Arbeitslose nach Schulbildung

Seit Jahren nimmt der Anteil der Arbeitslosen ohne Schulabschluss zu, so haben im September im Jahresdurchschnitt 2022 24,2% (VJ 23,6%) der im Jobcenter Lübeck betreuten arbeitslosen Kund:innen keinen Schulabschluss und der Anteil der Arbeitslosen mit einem Hauptschulabschluss reduziert sich auf 42,4%.

arbeitslose Kund: innen nach Schulabschluss	Sep 22	Sep 21	Veränderung	
			absolut	in %
Kein Schulabschluss	1.273	1.367	-95	-6,9%
Hauptschulabschluss	2.233	2.517	-284	-11,3%
Mittlere Reife	946	1.041	-95	-9,1%
Fachhochschulreife	199	351	-152	-43,3%
Hochschulreife	617	509	108	21,3%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

Betrachtet man die Gruppe der nicht marktnahen Arbeitslosen, so liegt hier der Anteil ohne Schulabschluss sogar bei 25,1% bzw. 1.169 Arbeitslosen. Dies entspricht einem Anteil von 91,8% (VJ 91,9%) an allen Arbeitslosen ohne Schulabschluss.

Hinweis: Ab Berichtsmonat Dezember 2021 werden Kundinnen und Kunden aus dem Fachverfahren der BA, die bisher der Ausprägung „Fachhochschule (oder Vergleichbares)“ zugeordnet waren, der Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“ zugewiesen werden. Es kann zu einem Anstieg bei der statistischen Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“ kommen, der mit einem Rückgang in der statistischen Ausprägung „Fachhochschulreife“ einhergeht. Bei Vorjahresvergleich sollte man die Ausprägungen Fachhochschulreife und Hochschulreife deshalb zusammengefasst betrachten.

2.2.7. Arbeitslose nach Ausbildung

Der Anteil der im Jobcenter Lübeck betreuten Arbeitslosen ohne eine abgeschlossene Ausbildung beträgt 67,4% und hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht reduziert, wobei davon 88,6% (VJ 88,9%) als marktfrem eingestuft sind und nur noch 4,2% (VJ 5,3%) als marktnah.



arbeitslose Kund: innen nach Ausbildung	Sep 22	Sep 21	Veränderung	
			absolut	in %
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	4.289	4.641	-352	-7,6%
Betriebliche/schulische Ausbildung	1.767	1.921	-155	-8,1%
Akademische Ausbildung	308	284	24	8,3%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

2.2.8. Entwicklung und Struktur der Langzeitarbeitslosen

Zu der Gruppe der Langzeitarbeitslosen werden Personen gezählt, die länger als ein Jahr arbeitslos sind (§18 Abs. 1 SGB III). Nicht jede Beendigung des Status Arbeitslosigkeit führt auch zur Beendigung der Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB II, sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nichterwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen steigt tendenziell an, wenn die allgemeine Arbeitslosigkeit sinkt und umgekehrt. Das hängt insbesondere damit zusammen, dass Langzeitarbeitslosigkeit im Wesentlichen unabhängig von kurzfristigen Einflüssen ist und erst verzögert und träge auf eine wirtschaftliche Erholung reagiert.

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch die Vermeidung des Zugangs in die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. die Reduzierung des Bestands möglichst durch Abgang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ist auch im Jahr 2023 ein wichtiges Ziel und bekommt durch die aktuelle Zunahme der Arbeitslosenzahlen noch ein größeres Gewicht.

In der Hansestadt Lübeck wurden im September 2022 in den Rechtskreisen SGB II und SGB III insgesamt 3.438 Langzeitarbeitslose betreut. Dies entspricht einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 463 Langzeitarbeitslose bzw. 11,9%.

Davon wurden 3.259 Langzeitarbeitslose und damit 94,8% (VJ 93,9%) im SGB II betreut. Das sind 407 Langzeitarbeitslose weniger als vor einem Jahr. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen im SGB II ist damit um 11,1% gegenüber dem Vorjahr gesunken, obwohl die Anzahl der Arbeitslosen insgesamt im SGB II um 6,8% gegenüber dem Vorjahr gesunken ist.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen hat sich von September 2021 bis September 2022 von 57,4% auf 47,8% reduziert.

Vergleicht man die Entwicklung in den Alterskohorten, so ist überall ein Rückgang zu verzeichnen. Der stärkste prozentuale Rückgang mit 32,1% ist bei den Langzeitarbeitslose zwischen 15 und unter 25-Jahren zu verzeichnen, die allerdings den kleinsten Anteil an allen Langzeitarbeitslosen ausmachen. Der geringste Rückgang mit 7,3% ist bei den 50 Jahre und Älteren zu verzeichnen. Der größte Anteil der Langzeitarbeitslosen befindet sich unverändert im Alter zwischen 35 und unter 50 Jahren und 50 Jahren und älter.

Langzeitarbeitslose nach Alter	Sep 22	Sep 21	Veränderung	
			absolut	in %
15 bis unter 25 Jahre	76	112	-36	-32,1%
25 bis unter 35 Jahre	636	788	-152	-19,3%
35 bis unter 50 Jahre	1321	1444	-123	-8,5%
50 Jahre und älter	1226	1322	-96	-7,3%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022



1.886 langzeitarbeitslosen Männern, stehen 1.373 langzeitarbeitslose Frauen gegenüber. Von 2.092 Arbeitslosen, die älter als 50 Jahre sind, waren 1.226 langzeitarbeitslos, was einem Anteil von 47,8% entspricht.

Von den 3.259 Langzeitarbeitslosen im Jobcenter Lübeck verfügen 2.163 Langzeitarbeitslose nicht über einen Berufsabschluss. Dies entspricht ca. 66% der Langzeitarbeitslosen und liegt auf dem Niveau des Vorjahres. 30,3% der Langzeitarbeitslosen verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung. Ob diese noch verwendbar ist, lässt sich den Daten jedoch nicht entnehmen. Gleiches gilt für langzeitarbeitslose Akademiker, die 3% aller Langzeitarbeitslosen stellen.

Langzeitarbeitslose nach Ausbildung	Sep 22	Sep 21	Veränderung	
			absolut	in %
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2163	2424	-261	-10,8%
Betriebliche/schulische Ausbildung	986	1124	-138	-12,3%
Akademische Ausbildung	110	118	-8	-6,8%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit September 2022

2.2.9. Ausblick auf die Kundenentwicklung 2023

Bis Mai 2022 war ein geringer aber doch kontinuierlicher Rückgang sowohl bei den Bedarfsgemeinschaften als auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresverlauf zu verzeichnen. Die Zahl der Arbeitslosen war bis April 2022 rückläufig. Durch die Fluchtmigration aus der Ukraine ist diese Entwicklung komplett umgedreht worden.

Weiter rückläufig ist aktuell noch die Anzahl der Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbezieher:innen, da kurzfristige Veränderung des Kundenpotentials sich bei diesen Kennzahlen erst langfristig auswirkt.

Durch die Übernahme der ukrainischen Flüchtlinge in das Leistungssystem des SGB II haben ab Juni 2022 die Kundenzahlen zugenommen. Daneben bestehen weitere Risiken durch Preissteigerungen insbesondere bei Strom und Gas, aber auch der Einführung des Bürgergelds und der damit verbundenen deutlichen Regelsatzerhöhung. Die Auswirkungen der geplanten Wohngeldreform auf den Kundenbestand sind aktuell nicht absehbar.

Unter diesen erschwerten Rahmenbedingungen erscheint eine Prognose der weiteren Entwicklung der Kundenzahlen und deren Strukturen für 2023 belastbar nicht möglich. Eine weitere Zunahme des Kundenbestands erscheint jedoch wahrscheinlich.

Von der Bundesagentur für Arbeit wird für das kommende Jahr im Jobcenter Lübeck ein moderater Anstieg von 0,8% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt prognostiziert.

3. Ziele 2022

Unverändert gelten die Kennzahlen des § 48a SGB II auch 2023 als Grundlage für die Ziele. Diese sollen insbesondere einer Vergleichbarkeit der Leistungsfähigkeit sowohl von gemeinsamen Einrichtungen als auch von zugelassenen kommunalen Trägern ermöglichen und die Wirksamkeit der Zielsteuerung erhalten/steigern.

Die genaue Definition kann der nachfolgenden Beschreibung entnommen werden.



3.1. Ziel 1 “Verringerung der Hilfebedürftigkeit”

Die Kennzahl stellt die Veränderungsrate der Leistungen zum Lebensunterhalt im Sinne der Kennzahl zum Bezugsmonat des Vorjahres in Prozent dar. Dabei wird sowohl die Beendigung der Hilfebedürftigkeit als auch die Verminderung der Hilfebedürftigkeit durch ergänzendes Einkommen erfasst. Die für diesen Steuerungsprozess relevanten Daten sind Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Mehrbedarfe und Einmalleistungen.

Für die Kennzahl maßgeblich ist der Leistungsanspruch. Dieser leitet sich aus dem Bedarf ab und wird aus der Differenz zwischen dem Bedarf und dem Einkommen gebildet. Der Zahlungsanspruch, der sich aus der Differenz zwischen Leistungsanspruch und Sanktion ergibt, bleibt unberücksichtigt.

3.2. Ziel 2 “Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“

Die Kennzahl bildet ab, in welchem Umfang erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Erwerbstätigkeit integriert werden konnten. Die Integrationsquote wird seit 2022 nach Geschlechtern getrennt prognostiziert und abgebildet (vgl. dazu unten 4.8.)

Als Integrationen werden nur diejenigen Übergänge in Erwerbstätigkeit gezählt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, die Hilfebedürftigkeit – auch längerfristig – zu überwinden. Dazu zählt die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Tätigkeit, auch wenn diese durch „Beschäftigung begleitende Leistungen“ wie EGZ oder EStG gefördert wird. Ebenfalls als Integration erfasst werden Eintritte in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung, insbesondere duale Berufsausbildung oder schulische Berufsausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss, da hiermit die Aussichten für eine dauerhafte Vermeidung der Hilfebedürftigkeit steigen.

3.3. Ziel 3 “Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“

Die Kennzahl gibt die Anzahl von Langzeitleistungsbezieher:innen im Verhältnis des Berichtsmonats zum Berichtsmonat des Vorjahres an. Langzeitleistungsbezieher:innen sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte die im SGB II-Bestand sind, erwerbsfähig sind und in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren. Hierbei wird die tatsächliche Beendigung des Leistungsbezuges in den Fokus gestellt und nicht Arbeitslosigkeit.

Ab 2023 wird der Bestand der Langzeitleistungsbezieher:innen nach Geschlechtern getrennt prognostiziert und abgebildet.

4. Geschäftspolitische Handlungsfelder

Schon jetzt stellt die ganzheitliche Betreuung aller Leistungsberechtigten die Jobcenter vor die besondere Herausforderung, mit den verfügbaren Ressourcen für alle Zielgruppen eine gute mittel- oder langfristige Perspektive am Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu schaffen.

Eine weitere Herausforderung für die Jobcenter ist es, den durch den demografischen Wandel weiter zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel positiv für die Integration der Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt zu nutzen.

Um im Jahr 2023 der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt weiter eine hohe Führungsaufmerksamkeit zukommen zu lassen, wird die vielerorts eingeführte geschlechterspezifische Zielplanung, -steuerung und -nachhaltung unterstützt.

Auch die Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch die geplante Einführung des Bürgergeldes ab Jahresbeginn 2023 wird die Jobcenter vor neue Herausforderungen stellen.



BMAS, Länder, BA und kSpV haben vereinbart, dass die Akteure der Grundsicherung für Arbeitsuchende der Prävention und Beendigung des Langzeitleistungsbezugs unverändert eine erhöhte Aufmerksamkeit zukommen lassen. Sie stellen einen der Schwerpunkte der Steuerung und Integrationsarbeit auch im Jahr 2023 dar.

Die Umsetzung des Schwerpunkts erfolgt durch Aktivierung und idealerweise durch existenzsichernde und nachhaltige Integrationen von Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Ein Fokus liegt dabei auf dem schrittweisen Vorbereiten einer Integration, indem sukzessive Integrationschancen erkannt und gestärkt sowie Integrationshemmnisse beseitigt werden. Die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Teilhabe sollen beispielsweise durch intensive Betreuung, individuelle, stärkenorientierte Beratung sowie Ansätze zur Berücksichtigung der gesamten Bedarfsgemeinschaft, (beschäftigungsbegleitendes, stabilisierendes) Coaching und bedarfsgerechte Förderung erhalten und verbessert werden. Um die Eingliederungschancen der Leistungsbeziehenden nachhaltig zu verbessern, wird die Bedeutung abschlussorientierter Qualifizierungen weiter zunehmen.

Zudem kommt es darauf an, dass alle Personengruppen in den Blick genommen werden. Gerade Menschen, die schon viele Jahre ohne Beschäftigung sind, benötigen besondere Unterstützung. Gleichzeitig hat die Pandemiezeit bei allen Personengruppen den Unterstützungsbedarf in vielerlei Hinsicht verstärkt bzw. deutlicher gemacht.

Dem Ansatz des SGB II, die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit mit sozialintegrativen Leistungen (z. B. kommunale Eingliederungsleistungen) eng zu verzahnen und aufeinander abgestimmt zu erbringen, kommt eine besondere Bedeutung zu.

Dies soll mit einer strategischen Ausrichtung zur **Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs**, zur **Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit** und zum **Übergang von der Schule in den Beruf** erreicht werden.

1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf

Die Phase des Übergangs von der Schule in eine berufliche oder akademische Ausbildung stellt für Jugendliche in ihrer Biografie eine herausfordernde Passage dar. Der Übergangsprozess beginnt mit der schulischen Berufsorientierung als seiner Vorbereitung und endet in einem optimalen Verlauf mit der Einmündung in ein stabiles Ausbildungsverhältnis oder Studium. Die individuelle Entwicklungsaufgabe am Übergang Schule- Beruf wird durch eine gelingende Berufswahl und deren Umsetzung durch eine Einmündung in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium erfüllt.

Der Übergang bedeutet in vielen Fällen ein kritisches Lebensereignis, da das Neue noch nicht einschätzbar ist. Für die Jugend bedeutet es im Übergangssystem mitunter Intransparenz der Fülle an Maßnahmen/ Unklarheit der jeweiligen Zielsetzung, verlängerte Lernbiografie ohne verwertbaren berufsbildenden Abschluss und Warteschleifen mit Stigmatisierung der Jugendlichen. Strukturelle Problematiken im Übergangssystem zeichnen sich oftmals mit einer fehlenden einheitlichen Koordination der Maßnahmen aus.

Um einen erfolgreichen Übergang zwischen Schule und Beruf zu unterstützen, braucht es an der Schwelle von der Schule in die Ausbildung, in die Arbeit oder in eine strukturierte Lebensform ein angestimmtes Übergangsmanagement. In Lübeck wurde dafür 2019 die Jugendberufsagentur in das Leben gerufen.

Die Covid-19 Pandemie hat in den Jahren 2020- 2022 auch die Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur in Lübeck erheblich beeinträchtigt. Trotzdem ist die Verzahnung zwischen den einzelnen Akteuren der JBA kontinuierlich verbessert worden. Diese kontinuierliche Weiterentwicklung der Verzahnung ist ein entscheidender Baustein für die Lösung der Übergangsproblematik. Die berufliche Orientierung der Jugend wird mittlerweile von allen Akteuren der Jugendberufsagentur in Lübeck abgestimmt aufgegriffen. Hervorzuheben ist die jetzige in 2022 gegründete rechtskreisübergreifende Arbeitsgruppe zum Schülerverbleib, welche auch im



Jahr 2023 weitergeführt wird. Hier werden jetzt alle SchülerInnen zwischen den Bereichen der Allgemeinbildenden Schulen und den Berufsbildenden Schulen/ beruflichen Einmündungen in den Fokus genommen. Datenschutzrechtliche Bedenken konnten ausgeräumt werden, so dass jetzt „keiner mehr verloren gehen kann“. Ziel ist dabei allen Personen ein adäquates Angebot unterbreiten zu können, um den Übergang so einfach, wie möglich zu gestalten.

2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

Die Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs stellt aufgrund der demographischen Entwicklung und dem damit sinkenden Angebot an qualifizierten Fachkräften eine große Herausforderung dar, da parallel die Anforderungen an die Arbeitnehmer:innen in vielen Branchen aufgrund der Globalisierung und Digitalisierung steigen.

Das Jobcenter Lübeck hat sich daher über Jahre ein sehr breites und qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot in Zusammenarbeit mit Lübecker Bildungsträgern aufgebaut und an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und unserer Kund:innen ausgerichtet.

So können beispielsweise im Rahmen von Teilqualifikationen einzelne Tätigkeitsbereiche von Berufsgruppen vermittelt werden, die sogar in ihrer Gesamtheit zum Fachkraft ausbilden. Insbesondere die Möglichkeit der individuellen betrieblichen Umschulung erzielt sehr positive Integrationsergebnisse in den ersten Arbeitsmarkt.

3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit

Mit Abschwächen der pandemischen Lage wird erwartet, dass Kund:innen, welche durch Corona in den Langzeitleistungsbezug geraten sind, jedoch über ausreichend Berufserfahrung verfügen, durch gezielte Beratung und Vermittlung von dem Wirtschaftsaufschwung partizipieren.

Am Ansatz der sozialen Teilhabe und damit der langfristigen Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt wird aufgrund der guten Erfahrungen festgehalten. Ein Hauptaugenmerk wird auch weiterhin die Integration von Frauen und Männern in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern sein. Ziel ist es die Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und die Aufnahme von Erwerbstätigkeit zu steigern. Dabei ist eine weiter zunehmende Komplexität der Problemlagen zu verzeichnen. Deshalb hatte sich das Jobcenter Lübeck auch als LZA-Schwerpunktregion bewerben, um dieses Thema intensiv zu bearbeiten und auch künftig innovative Lösungen anbieten zu können.

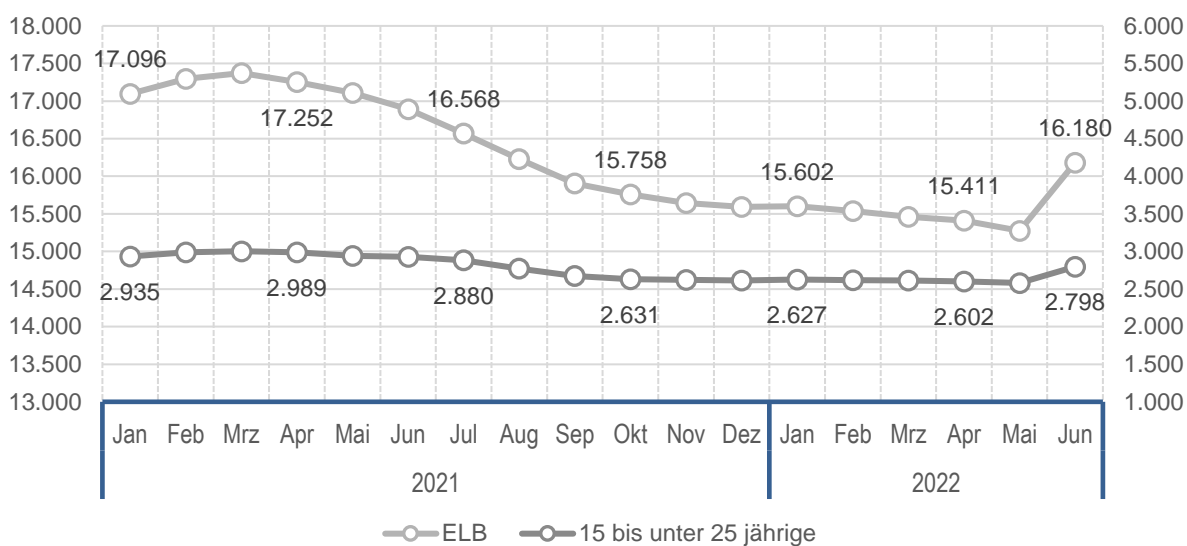
4.1. Verbesserung des Überganges Schule und Beruf

4.1.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

In der Altersgruppe der 15 bis unter 25-jährigen war bis Mai 2022 ein geringer, aber doch kontinuierlicher Rückgang der Kundenzahlen zu verzeichnen. So waren im Mai 2022 in dieser Altersgruppe 2.581 Personen gemeldet, was einem Rückgang gegenüber Januar 2022 um 1,8% und gegenüber dem Vorjahr um 12,3% entspricht. Durch den Übergang der ukrainischen Flüchtlinge in den Bereich des SGB II ist im Juni 2022 ein Anstieg um 217 Personen bzw. 8,4% zum Vormonat erfolgt. Der Anstieg war damit höher als bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 5,9%.



Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der 15 bis unter 25 jährigen



Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022
(ELB linke Achse; U25 rechte Achse)

Durch diese Entwicklung ist der Anteil der Personen zwischen 15 bis unter 25 Jahre auf 17,3% angestiegen (Vormonat 16,9%).

Obwohl die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter zwischen 15 bis unter 25 Jahre immer noch unter dem Vorjahreswert liegt, ist der Anteil der Personen ohne Schulabschluss auf 14,1% (VJ 13,1%) angestiegen und liegt auch absolut über dem Vorjahreswert. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss hat sich dagegen auf 34,7% verringert (VJ 36%). Der Anteil der Kunden in dieser Altersgruppe mit mittlerer Reife hat sich auf 25,1% erhöht.

Ab Berichtsmonat Dezember 2021 werden Kundinnen und Kunden aus dem Fachverfahren der BA, die bisher der Ausprägung „Fachhochschule (oder Vergleichbares)“ zugeordnet waren, der Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“ zugewiesen werden. Es kommt dadurch zu einem Anstieg bei der statistischen Ausprägung „Abitur/Hochschulreife“, der mit einem Rückgang in der statistischen Ausprägung „Fachhochschulreife“ einhergeht.

ELB 15 bis unter 25 Jahre nach Schulabschluß	Jun 22	Jun 21	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	2.798	2.929	-131	-4,5%
Kein Schulabschluss	394	384	10	2,6%
Hauptschulabschluss	972	1.069	-97	-9,1%
Mittlere Reife	703	723	-20	-2,8%
Fachhochschulreife	189	253	-64	-25,3%
Hochschulreife	347	327	20	6,1%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

Der Anteil der Jugendlichen bis unter 25 Jahre ohne Berufsausbildung liegt unverändert bei 94%. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in diese Gruppe auch Schüler ab dem 15. Lebensjahr fallen.



ELB 15 bis unter 25 Jahre nach Ausbildung	Jun 22	Jun 21	Veränderung	
			absolut	in %
Alle	2.798	2.929	-131	-4,5%
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2.641	2.776	-135	-4,9%
Betriebliche/schulische Ausbildung	95	116	-21	-18,1%
Akademische Ausbildung	22	10	12	120,0%

Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

Die Kernaufgabe der JBA ist es, Jugendliche und junge Erwachsene auf ihrem Weg ins Berufsleben individuell zu begleiten. Sie soll jungen Menschen eine zentrale Anlaufstelle bieten, die alle Dienstleistungsangebote bündelt und als verlässlicher und vertrauensvoller Ansprechpartner für die eigene Zukunftsplanung wahrgenommen wird. Aufgabenschwerpunkte sind insbesondere das Erreichen des Schulabschlusses, die Senkung des Schulabsentismus, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einer Ausbildungsstelle, die Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Übergang in ein erstes Beschäftigungsverhältnis.

Mittel- bis langfristiges Ziel einer JBA soll eine Senkung des Anteils der jungen Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss sein, junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren und somit eine Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit zu erwirken.

Die JBA Lübeck hat sich so aufgebaut und ihre Ressourcen danach ausgerichtet, dass junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen und Problemlagen in eine übergreifende und frühzeitig eingeleitete, individuelle und fortlaufend überprüfende Eingliederungsstrategie mit einbezogen und von Hilfesystemen umrahmt werden.

Das Handeln der Rechtskreispartner zur Integration der jungen Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird besonders durch die räumliche Nähe, die gute Netzwerkarbeit, durch abgestimmte Maßnahmen und Maßnahmenplanungen und einem begleitenden Übergangsmo- nitoring unterstützt.

Auffällig ist, dass immer mehr junge Menschen bereits mit vielen Vermittlungshemmnissen zu kämpfen haben. Dabei spielen vor Allem auch psychische Erkrankungen und Drogenproblematiken eine große Rolle. Dem gilt es zu begegnen und gemeinsam mit den Netzwerkpartnern Angebote zu schaffen, die eine Entwicklung - und somit nach einem längeren Prozess auch eine Integration sowohl in die Gesellschaft als auch in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen. Die größte Schwierigkeit in diesen Prozessen ist mittlerweile, die betroffenen Jugendlichen zu erreichen, von den Hilfesystemen zu überzeugen und die Angebote der Jugendberufsagentur reifen und greifen zu lassen.

Die Wahrnehmung von Beratungsterminen ist eine Grundvoraussetzung für eine vertrauensvolle Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Integrationsfachkräften und den jugendlichen Kund:innen.

Hier bietet das Bürgergeld die Chance, dem negativen Trend des Absentismus vom Hilfesystem etwas entgegenzuwirken.

Die Vertrauenszeit, die Kooperationszeit, die aufsuchenden Möglichkeiten und das Coachingangebot eröffnen erweiterte Wege im Umgang mit der Kundschaft. Entscheidend ist dazu eine gute, verständnisvolle und einfache Kommunikation zu den neuen Möglichkeiten in den Netzwerken und an die Kund:innen, um die Vorteile zu festigen.



4.2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

Das Jobcenter Lübeck nutzt vielfältige Möglichkeiten, um die Integrationschancen der betreuten Kund:innen zu verbessern.

4.2.1. gemeinsamer Arbeitgeber-Service (gAGS) mit der AA Lübeck

Durch die veränderte Arbeitsmarktsituation kommt der Beratung der Arbeitgeber zur Personalgewinnung und Arbeitskräftesicherung sowie zur Bewältigung des Strukturwandels eine immer höhere Bedeutung zu und ist damit neben der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung ein wichtiges Dienstleistungsangebot. Die Beratung umfasst explizit seit der Einführung des QCG die Unterstützung der Unternehmen bei der systematischen Personalentwicklung und der Qualifizierung ihrer Beschäftigten sowie seit Inkrafttreten des FEG auch die Beratung zu Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland.

In allen Dienstleistungsprozessen für Arbeitgeber berücksichtigen wir durchgehend die übergeordneten Aufträge:

- zur sozialen Teilhabe (SGB II), z. B. im Rahmen der Beratung zu den Potenzialen von Langzeitarbeitslosen,
- zur Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 SGB III), z. B. durch Beratung zu den Potenzialen von Wiedereinsteigerinnen.

Indem wir den Unternehmen helfen, ihren Personalbedarf nachhaltig zu sichern, tragen wir gleichzeitig dazu bei, arbeits- und ausbildungssuchende Menschen (wieder) ins Berufsleben zu integrieren.

Die strategische Ausrichtung der Arbeitgeber-Arbeit der BA leitet sich direkt aus den Kundenanliegen und der übergeordneten Strategie 2025 ab.

4.2.2. übergreifende Integrationsarbeit

Der Arbeitsmarkt ist nicht nach Rechtskreisen teilbar. Es ist daher nicht nur mit Blick auf ihre gesetzlichen Aufträge, sondern v. a. aus Kundensicht zielführend und unbedingt zu empfehlen, dass Agenturen für Arbeit (AA) und gemeinsame Einrichtungen (gE) ihre Ressourcen und Expertise bündeln, um professionelle Arbeitgeberdienstleistungen nach außen hin gemeinsam zu erbringen.

Durch eine auf Augenhöhe und an gegenseitigen Interessenlagen ausgerichtete partnerschaftliche Zusammenarbeit entstehen Synergieeffekte, so dass in der Summe mehr Arbeitgeber und damit auch mehr Integrationsmöglichkeiten für Arbeit- und Ausbildungssuchende beider Rechtskreise erschlossen werden.

Durch die Zusammenarbeit erlangen wir eine höhere Transparenz über das Marktgeschehen. Alle Informationen über Unternehmen und Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt werden in einer Organisationseinheit gebündelt und dadurch zu einem Gesamtbild über die Wirtschaft vor Ort verknüpft. Dies ist auch für zahlreiche andere Aufgabengebiete der AA und gE wichtig.

Ein weiterer Vorteil der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit ist, dass für Arbeitgeber der Zugang zu den Dienstleistungen klar und einfach und der Markt für Arbeit- und Ausbildungssuchende transparenter ist.

Gemeinsame verbindlich realistische und zielführende Aktivitäten zur Bewerber:innensuche, -auswahl befördern die Besetzungswahrscheinlichkeit und die Integration.

Dies kann erreicht werden, wenn wir im Schulterschluss mit unseren Verbindungsstellen (pAp SGB II und gAGS,) arbeiten – ob im direkten Kontakt oder in Kooperation mit den Persönlichen Ansprechpartner:innen im Team ViA und den Betriebsakquisiteur:innen der Sozialen Teilhabe.



Verschiedene gemeinsame Kontaktplattformen und die Durchführung von (digitalen) Messen, (lokalen) Speed - Datings, Thementagen, Branchentagen, etc. waren in der Vergangenheit von Erfolg geprägt und sollten weiterhin Bestand haben. Oftmals hat Arbeitgeber:innen einen höheren Bewerber:innenzuspruch durch die Steigerung seines Bekanntheitsgrads.

4.2.3. Inklusion von Menschen mit Behinderung und Rehabilitanden

Die Beratung, Förderung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und/oder beruflichem Rehabilitationsbedarf stellt seit Jahren einen wichtigen Bestandteil der Integrationsarbeit des Jobcenters in Lübeck dar.

Die Erfahrungen der letzten Jahre, insbesondere in Zeiten der Pandemie, zeigen sehr deutlich, dass dieser Personenkreis besondere fachliche und persönliche Anforderungen an die Beratungsfachkräfte und die Mitarbeitenden des Jobcenters stellt.

Ziel ist Inklusion, das heißt Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt und in der Folge umfängliche gesellschaftliche Teilhabe und Verringerung/möglichst Beendigung von Hilfebedürftigkeit zu schaffen.

Inklusion bedeutet aber auch, einen Paradigmenwechsel in der Gesellschaft allgemein zu erreichen. Nicht der behinderte Mensch muss sich in eine Gesellschaft einpassen, sondern die Gesellschaft muss Rahmenbedingungen gestalten, die es allen Menschen ermöglicht, ihren Platz in Alltag und Arbeitsleben zu finden und diesen möglichst selbstbestimmt ausfüllen zu können.

Hierzu leistet das Jobcenter Lübeck seinen Beitrag, in dem sowohl nach innen als auch nach außen, der Inklusionsgedanke, die Gleichstellung vermeintlich gesunder und eingeschränkt leistungsfähiger Personen, als Leitgedanke und erstrebenswerte Realität täglich gelebt wird.

Das Jobcenter Lübeck legt großen Wert auf ein regionales Netzwerk von Sozialversicherungsträgern, Kammern, Verbänden, Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung, der Hansestadt Lübeck und Arbeitgeber:innen.

Das Thema Inklusion ist dabei ein Schwerpunkt und wird im Rahmen von Kooperationstreffen, gemeinsamen Konzepten, Veranstaltungen sofern möglich und anderen Austauschformaten stets thematisiert und weiterentwickelt.

In der Beratung von Arbeitgeber:innen zeigt sich in den letzten Jahren eine zunehmende Bereitschaft zur Einstellung von Personen mit gesundheitsbedingten Einschränkungen. Dieses ist zum einen dem zunehmenden Fachkräftemangel und personellen Engpässen bestimmter Branchen geschuldet, zum anderen aber auch einem geänderten gesellschaftlichen Bewusstsein. Arbeitgeber:innen sind sich zunehmend ihrer Verantwortung bewusst und erkennen, dass auch vermeintlich schwächere Bewerber:innen bei passgenauer und gut durchdachter Förderung wertvolle und leistungsfähige Mitarbeiter:innen werden, was in heutiger Zeit auch einen erheblichen Standortvorteil darstellt.

Die Mitarbeitenden in der Beratung und im Arbeitgeberservice beraten Arbeitgeber:innen zu Förderleistungen und allgemeinen Fragen, die sich im Bewerbungs- und Einstellungsprozess gesundheitlich eingeschränkter Bewerber:innen ergeben.

Das Jobcenter stellt eine zügige Kontaktaufnahme und Antragsbearbeitung sicher und bleibt im gesamten Prozess, auch nach Einstellung, ein kompetenter Ansprechpartner:innen. Die eingestellten Mitarbeiter:innen können auch nach der Arbeitsaufnahme ein berufsbegleitendes



Einstiegscoaching erhalten und/oder bei Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen technische Hilfen am Arbeitsplatz oder mobile Hilfen beantragen. Ebenso wird in der Beratung und Vermittlung das individuelle Förderinstrumentarium des Vermittlungsbudgets stets individuell eingesetzt.

Die Beratungsfachkräfte erhalten regelmäßig Schulungen zu den besonderen Bedarfen in der Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen.

Frauen, gerade auch die Alleinerziehenden mit Behinderung und/oder beruflichem Rehabilitationsbedarf, sind spürbar durch eine Zeit erhöhter privater Belastung gegangen (homeschooling, keine Kinderbetreuung, fehlende familiäre Anbindung, ausfallende Therapien und Behandlungen). Daher richtet sich auf diesen Personenkreis erhöhte Aufmerksamkeit.

Es sollen Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen und/oder Behinderungen passgenaue Angebote im Rahmen von Coachings, Workshops, Seminaren und Gesprächskreisen gemacht werden. Insbesondere sollen Frauen ermutigt werden sich zu vernetzen und von den Erfahrungen anderer zu profitieren, sich persönlich weiter zu entwickeln und sich ihrer Stärken bewusst zu werden (Empowerment).

Jedes Team im Bereich Markt und Integration benennt Multiplikatoren:innen die regelmäßig und umfassend über relevante Themen in Bereich Reha/Schwerbehinderte/Teilhabe informiert werden und die diese Informationen allen Integrationsfachkräften zugänglich machen.

Jede Integrationsfachkraft kann sich bei Fragen im Bereich Inklusion/Rehaverfahren etc. an das Team „Netzwerke ABCplus“ (siehe Punkt 4.3.1.) im Hause wenden. Die Mitarbeiter:innen dieses Teams arbeiten schwerpunktmäßig im Thema und stehen für alle Integrationsfachkräfte des Jobcenter Lübeck als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

4.2.4. Selbständige

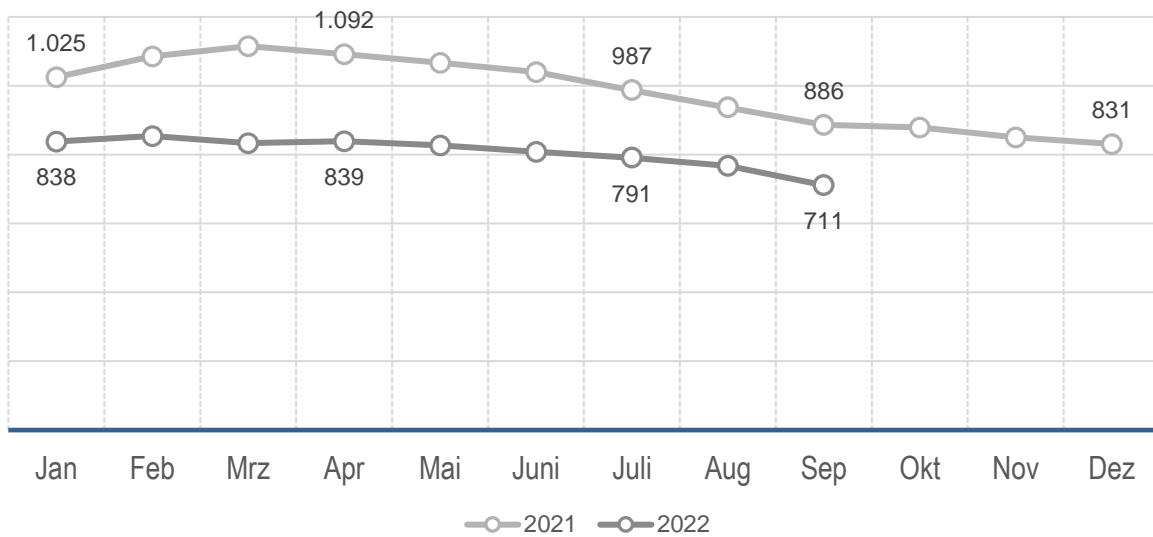
Auch im Jahr 2023 werden die selbständigen Kund:innen und die zur Bedarfsgemeinschaft gehörenden Angehörigen zentral im „Team Selbständige“ in der Hans-Böckler-Straße betreut.

Das Team übernimmt neben der leistungsrechtlichen Bearbeitung auch die Integrationsarbeit. Diese ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften der selbständigen Kund:innen durch ein spezialisiertes Team aus den Bereichen Leistung und Markt und Integration hat sich etabliert.

Nachdem im Jahr 2022 die Restriktionen der Corona-Pandemie weitestgehend weggefallen sind, ist die Fallzahl an Selbständigen im Leistungsbezug kontinuierlich gesunken. Allerdings ist das Vor-Corona-Niveau noch nicht wieder erreicht.



Entwicklung der Selbständigen



Quelle: Informationsangebot des Controllings der Bundesagentur für Arbeit (BA), Stand September 2022

Für das Jahr 2023 ist zu erwarten, dass sich die Energiekrise auch auf die Selbständigen auswirkt. Die steigenden Energiekosten dürften zu Preiserhöhungen zumindest in energiesensiblen Branchen (u.a. Gastronomie, Transportgewerbe) führen. Diese Preiserhöhungen treffen dann wiederum auf Endverbraucher:innen mit einem vermutlich geringeren Konsumverhalten, da auch auf dieser Seite die gestiegenen Energie- und Verbraucherpreise wirken dürften. Somit ist für das Jahr 2023 eine steigende Fallzahl an Selbständigen im Bürgergeldbezug nicht unwahrscheinlich.

Um in diesen Fällen möglichst frühzeitig Unterstützung anbieten zu können und den Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit und den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden, wird auch in 2023 das sogenannte „Unternehmercoaching“ gemäß § 16c Abs. 2 SGB II angeboten. Hier erhalten die Selbständigen die Möglichkeit, gemeinsam mit externen Unternehmensberater:innen an einer Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Situation hin zu einer nachhaltigen Tragfähigkeit der Selbständigkeit zu arbeiten.

Sofern in diesem Prozess absehbar ist, dass die Selbständigkeit nicht (wieder) tragfähig werden kann, wird den Kund:innen eine gemeinsame Abwicklung der Selbständigkeit mit Unterstützung durch die Unternehmensberater:innen angeboten.

Nach der Abwicklung ihrer Selbständigkeit werden die Kund:innen durch die Vermittler:innen des „Teams Selbständige“ bei einer beruflichen Neuorientierung unterstützt.

Die Angehörigen der selbständigen Kund:innen erfahren die Unterstützung in der Arbeitsvermittlung nach den allgemeinen Grundsätzen des Jobcenters Lübeck, d.h. es werden alle sonstigen vom Jobcenter Lübeck vorgehaltenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Unterstützung und Qualifizierung angeboten.

Das Team Selbständige ist zudem für alle Existenzgründer:innen des Jobcenters Lübeck zuständig. Nachdem die grundsätzliche persönliche und unternehmerische Eignung mittels einer von einem Bildungsträger angebotenen Potentialanalyse von der Integrationsfachkraft im Standort festgestellt wurde, berät und koordiniert eine langjährig erfahrene Mitarbeiterin den weiteren Weg hin bis zur tatsächlichen Existenzgründung.

Auf ihrem Weg werden die Existenzgründer:innen von der Erarbeitung eines tragfähigen Businessplans bis hin zur Entscheidung über die Bewilligung von Förderleistungen wie z.B. Einstiegsgeld gemäß §16b SGB II und/oder Sachmittel für Selbständige gemäß §16c Abs. 1 SGB II unterstützt.



Ziel des Existenzgründungsprozesses im Jobcenter Lübeck ist stets die Aufnahme einer wirtschaftlich tragfähigen Selbständigkeit. Ist diese nicht erreichbar, wird der Fokus auf eine berufliche Neuorientierung mit dem Ziel einer Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung gelegt.

4.2.5. Qualifizierung von Beschäftigten

Ist der Arbeitgeber daran interessiert, die Potenziale seiner Beschäftigten besser zu nutzen, bieten wir ihm Qualifizierungsberatung an. Mit dieser Beratung – ein Teilthema der Arbeitsmarktberatung – unterstützen wir bei der Implementierung einer nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie.

Die Abgrenzung zur klassischen Unternehmensberatung besteht darin, dass unsere Beratung einen anleitenden Charakter im Sinne „Hilfe zur Selbsthilfe“ hat. Ziel ist es, unsere Arbeitgeber:innen in die Lage zu versetzen, die betriebliche Personalentwicklung künftig eigenständig umzusetzen.

Mit Beschäftigtenqualifizierung wird sowohl das Ziel der Sicherung des Fachkräftebedarfs, als auch die Reduzierung von Langzeitbezug unterstützt.

Mit der Einführung des Bürgergeldes im Jahr 2023 reagiert die Bundesregierung auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel, der sich in einzelnen Branchen durch die Pandemie und die Digitalisierung noch verstärkt hat.

Die in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen vom spezialisierten Jobcenter-Qualifizierungsteam in Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeber Service (gAGS) bilden eine gute Grundlage in der Verstetigung der Weiterbildungsberatung von Unternehmen und Leistungsbeziehenden.

Dabei wird sich speziell am Bedarf des Arbeitsmarktes orientiert. Die Möglichkeit der Zahlung einer Weiterbildungsprämie durch das Bürgergeld kann Leistungsbeziehende unterstützen, den Weg zu einer abschlussorientierten Weiterbildung aufzunehmen und ihnen somit den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt eröffnen.

4.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit

Zur Aktivierung und Qualifizierung von Langzeitbeziehern und Langzeitarbeitslosen stehen im Jobcenter Lübeck verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

4.3.1. Netzwerk ABCplus

Die Umsetzung des Netzwerkes ABCplus erfolgt durch intensive Aktivierung, Feststellung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit von Kunden und Kundinnen des Jobcenters Lübeck. Idealerweise beinhaltet die Arbeit eine Anbindung an ein Netzwerk von Partnern der Gesundheitsfürsorge und anderer Beratungsstellen mit dem Ziel der nachhaltigen Integration von Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder der Zuführung in andere zuständige Organisationen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams 335 (Netzwerke ABCplus) arbeiten intensiv mit arbeitsmarktfernen langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen und besonderen Betreuungsbedarfen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nur schwer auf dem Arbeitsmarkt eine Chance erhalten.

Das schrittweise Vorbereiten einer Integration, indem sukzessive Integrationschancen erkannt und gestärkt, sowie Integrationshemmnisse beseitigt werden, steht dabei im Mittelpunkt des individuellen, stärkenorientierten Beratungsprozesses.



Einen besonderen Beratungsschwerpunkt bilden alle Leistungsbezieher:innen, die eine Bewilligung für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten. Diese werden ausschließlich im Team 335 vermittlerisch und beraterisch betreut. Darüber hinaus erhalten Arbeitgeber:innen auf Wunsch eine individuell zugeschnittene Beratung zu Fördermöglichkeiten für diesen Personenkreis nach dem SGB II und SGB III.

Eine hohe Kontaktdichte von mindestens einem persönlichen Kontakt im Monat schafft eine in der Regel vertrauensvolle und intensive Beratungssituation, welche eine gute Voraussetzung für die Erstellung eines Kooperationsplanes ist. Jede Kundin und jeder Kunde sollen dabei in individuell festgelegten Schritten in seiner belasteten persönlichen Situation unterstützt werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ziel, Kundinnen und Kunden zu einem eigenverantwortlichen und zielgerichteten Handeln zu motivieren und in Ihrer Gesundheit so weit möglich zu fördern.

Die Handlungsstrategien in der Beratungsarbeit werden dabei laufend geprüft, die Beratungsschritte dokumentiert und angepasst.

Die Auswirkungen der Pandemie auf dem Beratungsprozess ohne persönlichen Kundenkontakt ist bei einer Vielzahl im Team Netzwerke ABCplus betreute Kunden:innen weiterhin als Rückschritt im Beratungsverlauf feststellbar, welche verstärkt durch die wieder möglichen persönlichen Gespräche und breit gefächerten Angebote aufgefangen werden müssen. Hierzu ist es auch erforderlich, dass die Integrationsfachkraft im Team Netzwerke ABCplus bedarfsgerechte Förderkonzepte im laufenden Kontakt zu den entsprechenden Bildungsträgern entwickelt und für ihren speziellen Personenkreis individuell bereitstellt. Eine enge Begleitung der Kundinnen und Kunden auch während der Teilnahme an einem Förderangebot soll den Erfolg der Maßnahmenangebote sicherstellen.

Die Kooperation mit der GKV und der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Kiel wird auch im Jahr 2023 fortgesetzt und soll weiter ausgebaut werden. Das bundesweite Angebot hat zum Ziel, möglichst vielen Personen die Möglichkeit zum Besuch von Präventionsmaßnahmen aus dem Portfolio der gesetzlichen Krankenkassen zu geben und die Themen Gesundheit, Ernährung, Mobilität und Teilhabe stärker in den Bedarfsgemeinschaften zu platzieren.

Darüber hinaus wird der Kontakt zu anderen Trägern der Gesundheitsfürsorge und Rehabilitation gefördert, gepflegt und ausgebaut mit dem Ziel, den Kund:innen eine ganzheitliche Beratung unter Berücksichtigung verschiedener Zuständigkeiten zukommen zu lassen.

4.3.2. Fallmanagement

Im Jobcenter Lübeck betreuen zertifizierte Fallmanager:innen seit nunmehr 2011 Kund:innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf die Kund:innen ausgerichteter Prozess mit dem Ziel möglichst nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt bzw. dem Erreichen von Integrationsfortschritten durch systematischen Abbau der Vermittlungshemmnisse. Sie tragen dadurch wesentlich zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und damit einhergehend zur Verringerung des Langzeitleistungsbezuges bei.

Die Betreuung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement erfolgt mittels intensiver Betreuung. Einen zentralen Bestandteil bildet hierbei die Netzwerkarbeit um Kund:innen optimal beim Abbau der vorhandenen Problemlagen unterstützen zu können. Die Fallmanager:innen haben im Laufe der Zeit ein solides Netzwerk aufgebaut und pflegen dies im Rahmen von Netzwerktreffen und Austauschformaten. So arbeiten die Fallmanager:innen beispielsweise intensiv mit den Suchberatungs- und Schuldnerberatungsstellen in der Hansestadt Lübeck, den Beratungsstellen für Frauen und wohnungslose Männer der Vorwerker Diakonie und den



Beratungsstellen für gesundheitlich eingeschränkte Menschen, wie bspw. integra gGmbH und der Brücke zusammen, um nur einige wenige Netzwerkpartner zu nennen. Die Fallmanager:innen führen Fallbesprechungen, Fallkonferenzen, Walk- & Talk und Hausbesuche am Bedarf der Kund:innen orientiert durch.

Um die Kund:innen optimal unterstützen zu können steht sowohl das komplette Portfolio an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, als auch spezielle Maßnahmen für bFM-betreute Kund:innen zur Verfügung. Um die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und die Soziale Teilhabe erreichen zu können, stehen zudem die Förderleistungen nach §§ 16i & e SGB II zu Verfügung. Die Fallmanager:innen führen hierzu regelmäßige Besprechungsformate mit der Soziale Teilhabe durch.

Zudem besteht im Standort Moisling eine enge Verzahnung des Fallmanagements mit dem Projekt „BG mit Kind“, um auch Familien mit Problemlagen individuell unterstützen, ganzheitlich und klischeefrei beraten und Frauen und Männer integrieren bzw. Mittels Abbau der Vermittlungshemmnisse gezielt auf eine Integration vorbereiten zu können. Ein weiterer Schwerpunkt im Rahmen der Betreuung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement liegt auf der Kundengruppe der alleinerziehenden Kund:Innen. Auch hier wird ein wesentlicher Beitrag zur geschlechterspezifischen Integrationsquote geleistet.

4.3.3. Kooperation und Einsatz kommunaler Leistungen

In der Hansestadt Lübeck gibt es neben den Angeboten der Verwaltung der Hansestadt Lübeck ein enges soziales Netzwerk. Im Rahmen der kommunalen Eingliederungsleistungen des § 16a SGB II kann das Jobcenter Lübeck daher unbürokratisch sowohl auf die Angebote der Hansestadt Lübeck als auch die der freien Träger zurückgreifen.

Für die Kund:innen mit Handlungsbedarfen in den Rahmenbedingungen (hierunter fallen zum Beispiel Schuldenproblematiken, häusliche Gewalt u.ä.) steht Unterstützung durch die Erwachsenenhilfe, die Beratungsstellen für bestimmte Personenkreise wie z.B. alleinstehende Frauen, Migranten, die Familienhilfe, die Nachbarschaftsbüros, die Schuldnerberatungsstellen, Rechtsberatung und Suchtberatung sowie der Verbund Kindertagespflege und das Jugendamt bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung zur Verfügung.

Das Jobcenter ist außerdem einmal jährlich Gast beim Arbeitskreis Soziales, an dem Vertreter:innen aller Hilfsangebote teilnehmen. Des Weiteren hat sich im Kontext Flüchtlinge eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit zum einen den Migrationsberatungsstellen, zum anderen den Trägern der Gemeinschaftsunterkünfte wie der Gemeindediakonie entwickelt.

Die Entwicklung der Ukraine-Krise machte es in 2022 notwendig, ein speziell auf diesen Kundenkreis ausgerichtetes Netzwerk der verschiedenen Institutionen und der Aufgabe betrauten Trägern zu gründen. Dieses Netzwerk wird auch im Jahr 2023 weiter bestehen bleiben.

4.3.4. Soziale Teilhabe

Die Implementierung der Förderinstrumente des Teilhabechancengesetzes (THCG (§16e SGB II - Eingliederung LZA und §16i SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt“)) erfolgte im Jahr 2019 im Jobcenter Lübeck durch das eigenständige Team der Sozialen Teilhabe. Zu Beginn des Jahres 2021 wurde eine Umorganisation hinsichtlich der personellen Zuordnung und Zuständigkeit für die Betriebsakquisiteure und die Fachassistenten zu den jeweiligen M&I-Teams der Geschäftsstellen des Jobcenters Lübeck durchgeführt.

Seit der Einführung der Förderinstrumente nach dem THCG erfolge eine intensive Nutzung dieser und somit konnten in der Folge eine Vielzahl von geförderten Beschäftigungsverhältnissen realisiert werden. Im Rahmen der finanziellen Reduzierung der Fördermittel wurde in 2022 die Intensität von Förderungen nach dem THCG drastisch reduziert.



Infolge der Veränderungen bestand die Notwendigkeit einer Erneuerung der geschäftspolitischen Ausrichtung der Sozialen Teilhabe des Jobcenters Lübeck. Dem bisherigen Ansatz lagen ausschließlich die Förderungen nach dem THCG zu Grunde.

Der nun gewählte Ansatz betrachtet vielmehr einen bewerberorientierten Ansatz im Rahmen einer quartiersorientierten Arbeit unter Einbeziehung sämtlicher Fördermöglichkeiten. Damit geht einher, dass dem operativen Schwerpunkt - der Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit - Rechnung getragen werden soll. Durch die Arbeit des Teams der Sozialen Teilhabe lässt das Jobcenter Lübeck sowohl der Prävention als auch der Beendigung des Langzeitleistungsbezugs und der Langzeitarbeitslosigkeit die zwingend notwendige Aufmerksamkeit zukommen.

Als Zielgruppe werden arbeitsmarktferne und von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Bewerber anvisiert. Es wird darauf verzichtet, konkrete Vermittlungshemmnisse zur tatsächlichen Teilnahmevoraussetzung festzulegen. Es wird vielmehr typisierend angenommen, dass ein sehr langer Leistungsbezug ein geeigneter Indikator zur Bestimmung dieser arbeitsmarktfernen Zielgruppe sei. Es ist vielfach belegt, dass allein eine lange Dauer des Leistungsbezugs nach dem SGB II die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine ungeforderte Beschäftigung gravierend senke.

Das Kernelement des Teams der Sozialen Teilhabe ist eine an den Zuständigkeiten der Geschäftsstellen ausgerichtete quartiersorientierte Arbeit, bei der, unterstützt durch die enge Verzahnung mit den Standortteams, mit einem bewerberorientierten Vermittlungsansatz die lokale Integrationsarbeit gefördert wird. Hierdurch wird der dezentralen Ausrichtung des Jobcenters Lübeck auch aus vermittlungstechnischer Sicht Rechnung getragen. Die quartiersorientierte Arbeit fußt dabei auf einer engen Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den örtlich ansässigen Akteuren (Arbeitgebern, Bildungsträgern und Geschäftsstellen des Jobcenters Lübeck) und der Partizipation der o.g. Zielgruppe.

In Ergänzung zu der quartiersorientierten Arbeit besteht, auch unter der Tatsache, dass die Förderintensität reduziert wurde, weiterhin die Zielsetzung, arbeitsmarktfernen Bewerbern, die bisher nicht integriert werden konnten, durch die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen die Teilhabe am Arbeitsmarkt über die Förderinstrumente des THCG zu ermöglichen. Hierbei werden auf der einen Seite die Arbeitgeber mit hohen Lohnkostenzuschüssen und auf der anderen Seite die Arbeitnehmer durch ein ganzheitliches, beschäftigungsbegleitendes Coaching zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses sowie Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützt. Insgesamt besteht die Zielsetzung darin, dass geförderte Beschäftigungsverhältnisse in ein ungefordertes Beschäftigungsverhältnis überzuleiten.

4.3.5. LZA-Schwerpunktregion „Bedarfsgemeinschaften mit Kindern“

Seit 2019 beteiligt sich das Jobcenter Lübeck an einem bundesweiten Projekt als sog. Schwerpunktregionen. Der Ausrichtung liegt dabei auf einem ganzheitlichen, klischeefreien Beratungsansatz von Familien, da die gesamte Bedarfsgemeinschaft im Fokus der Integrationsarbeit steht. Dadurch werden erstmalig auch minderjährige Kinder der Bedarfsgemeinschaft und ihre Belange betrachtet.

Erstmalig sollen auch die Kinder mit in den Beratungsfokus genommen werden. Denn Kinder im langfristigen Grundsicherungsbezug haben tendenziell geringere Teilhabemöglichkeiten und tragen ein höheres Risiko von nachteiligen Bildungsverläufen. Arbeitsmarktrisiken von Eltern werden oft an ihre Kinder weitergegeben.



Das Projekt ist im Standort Moisling zur Erprobung eingeführt worden und berät Familien aus den Stadtteilen Moisling und Buntekuh individuell und unter Berücksichtigung aller Familienmitglieder. Ziel ist es die Beschäftigungschancen aller Familienmitglieder, insbesondere der Frauen, sowie die Bildungs- und Teilhabechancen der Kinder zu verbessern und bei der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung zu unterstützen. Wichtige Aspekte hierbei sind das Aufbrechen stereotyper Rollenbilder und eine adressatengerechte, geschlechtersensible und klischeefreie Beratung. Dies gelingt im Rahmen einer intensiven Betreuung und ermöglicht den Aufbau eines tragfähigen Arbeitsbündnisses.

Die Büros im Standort Moisling wurden familienfreundlich mit Kinderspielecken ausgestattet. Seit März 2021 steht die Videoberatung als zusätzlicher Kommunikationskanal zur Verfügung. Im Rahmen der ganzheitlichen Beratung werden Hilfsangebote aufgezeigt und Kontakt zu Netzwerkpartnern hergestellt.

Dazu gehört insbesondere, die strukturelle Zusammenarbeit der Institutionen vor Ort weiter zu verbessern, Netzwerke auszubauen und stadtteilbezogene familienrelevante Hilfsangebote (wie zum Beispiel Bildung und Teilhabe, Aufgaben des Jugendamts, Kinderbetreuung u.ä.) weiterhin aufzuzeigen und zu nutzen.

Mit einer optimierten und bedarfsgerechten Betreuung von Familien sollen individuelle Lösungsansätze für die unterschiedlichen Problemlagen ermöglicht werden. Im Standort Moisling ist das beschäftigungsorientierte Fallmanagement eng mit dem Projekt Bedarfsgemeinschaft mit Kind verzahnt, um auch Eltern mit multiplen Vermittlungshemmnissen individuell unterstützen zu können. Auch eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Sozialen Teilhabe ist geplant, um die Teilhabechancen der Erziehenden verbessern zu können.

4.4. Kund:innen ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Für Kund:innen, welche von ihrem Recht auf eine Berufsausbildung Gebrauch machen wollen, steht ein großes Angebot an überbetrieblichen Umschulungen zur Verfügung. Innerhalb der letzten Jahre haben sich diese Angebote den Bedarfen der Kund:innen und dem sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Für Berufsfelder die für eine Umschulung zugelassenen sind, stehen hybride Umschulungsangebote in Voll- und Teilzeit zur Verfügung. Damit werden die Angebote auch immer besser mit familiärer Verantwortlichkeit (Erziehende, Pflege Angehöriger) vereinbar. Im Hinblick auf die teilweise über Jahre manifestierten Vermittlungshemmnisse der Kund:innen werden die abschlussorientierten Maßnahmen im zugelassenen Umfang sozialpädagogisch begleitet und aktuell noch durch die Bildungsprämie vergütet. Voraussichtlich werden abschlussorientierte Maßnahmen mit der Einführung des Bürgergeldes noch eine weitere Aufwertung in Form eines monatlichen Weiterbildungsgeldes (Artikel 2 Nr. 6 - § 87a SGB III) erhalten.

Zuzüglich zu den überbetrieblichen Umschulungen steht weiterhin das Mittel der betrieblichen Einzelumschulung zur Verfügung. Für diese Umschulungen steht dem Jobcenter Lübeck eine vorbereitende Maßnahme zur Verfügung, da die Anforderungen an die Teilnehmer:innen durch den Besuch der regulären Berufsschule höher sind und auch die Arbeitgeber für dieses Produkt weiter aufgeschlossen werden müssen.

Als kleinschrittiger Weg zu einer Tätigkeit als qualifizierte Fachkraft werden auch vermehrt Teilqualifizierungen durch das Jobcenter Lübeck beworben und gefördert. Gerade auch im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung finden Teilqualifizierungen bei Arbeitgebern immer mehr an Akzeptanz, da sie kürzere Freistellungen aus dem bestehenden Tätigkeitsfeld erfordern und trotzdem dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin den Weg zur Fachkraft ebnen.

Das Qualifizierungs-Arbeitgeber-Team steht mit seinen spezialisierten Beratungsfachkräften Arbeitgebern zur Verfügung, vor allem aber berät und begleitet das Team Kund:innen nach



intensiver Vorbereitung während der Teilnahme an einer qualifizierenden oder abschlussorientierten (Umschulungs-) Maßnahme. Aufgrund der hohen Bedarfe an Fachkräften in Bereichen die aktuell (noch) für eine Förderung ausgeschlossen sind, bemüht sich das Team um eine gute Vorbereitung und Begleitung bei einer tolerierten Ausbildung (zum Beispiel in der Ausbildung zur generalisierten Pflegefachkraft). Ebenso werden Kund:innen mit (teil-)anerkannten ausländischen Studien- und Berufsabschlüssen spezialisiert beraten und durch das Team bei der adäquaten Integration auf dem deutschen Arbeitsmarkt begleitet.

4.4.1. Rechtsanspruch auf eine Erstausbildung (Arbeit von Morgen Gesetz)

Eine gute Ausbildung, Arbeit und ein auskömmliches Einkommen sind Grundvoraussetzungen für die individuelle Entwicklung, für die eigenständige Existenzsicherung und die gesellschaftliche Teilhabe eines jeden Menschen. Daher sollen alle jungen Menschen nach Beendigung ihrer Schulzeit ein Recht auf einen Ausbildungsplatz mit einem anerkannten Berufsabschluss haben.

Dieser Rechtsanspruch gilt sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss aus dem im Mai 2020 verkündeten Arbeit von Morgen Gesetz. In dem Gesetz ist auch ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel des Erreichens eines Berufsabschlusses eingeführt worden (§ 81 Abs. 2 SGB III).

Die gesetzliche Begründung dazu lautet: Die Einführung eines Rechtsanspruchs soll die Rechtsposition der Antragstellenden im Zugang zu einer abschlussbezogenen Weiterbildungsförderung stärken, mehr Geringqualifizierte für eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung gewinnen, die Berufs- und Aufstiegschancen verbessern und einen Beitrag leisten, um die hohe Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe zu senken.“

Eine „abgehängte Generation“, die keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt findet, kann sich Lübeck vor allem aus sozialen Gründen, aber auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der bereits jetzt sichtbaren Fachkräfteknappheit nicht erlauben.

Zusätzlich trifft die Corona-Krise auf einen ohnehin schon angespannten Ausbildungsmarkt. Bereits heute haben rund ein Drittel der jungen Menschen mit einem ESA im Alter von 20 bis 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Ihnen wird der Sprung in Ausbildung noch schwerer fallen.

Die Delphi-Studie und eine Studie der Bertelsmann Stiftung sehen darin eine gefährliche Mischung:

„Auf der einen Seite ein Arbeitsmarkt, auf dem die Qualifikationsanforderungen immer höhergeschraubt werden – und auf der anderen Seite immer mehr junge Erwachsene, die ohne Abschluss aus dem Bildungssystem kommen.“

Bundesweit, wie aber auch in Lübeck, arbeiten die Jugendberufsagenturen gegen diese Entwicklungen. Alle Partner gehen dabei Hand in Hand und mit den jungen Menschen. Sie entwickeln und begleiten, wenn es notwendig ist, über eine abgestimmte Hilfeplanung im Sinne eines „Entwicklungsplans“ für die Ausbildung unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Fähigkeiten und dessen Umsetzung. Die Jugendberufsagentur Lübeck ist quasi „die offene Tür in die Ausbildungs- und Arbeitswelt“ für die Jugendlichen und soll im Prozess ihrer Berufswegeplanung als eine Institution für Information, Beratung und Unterstützung wahrgenommen werden.



4.4.2. Absolventenmanagement

Die letzten zwei pandemischen Jahre haben ein Absolventenmanagement in Präsenz vor allem am Ende einer Maßnahme nicht oder nur erschwert zugelassen. Es fehlte damit eine Perspektivberatung zum Ende einer teilweise über Jahre besuchten FbW-Maßnahme. Innerhalb dieses Absolventenmanagementprozesses konnte bisher auf Prüfungsängste und persönliche Hürden bezüglich der Abschlussprüfungen eingegangen werden. Dieser persönliche Zugang ermöglichte dann sowohl bei nicht bestehen der Prüfung, als auch bei bestandener Prüfung eine vertrauensvollen Beratungsprozess hin zu einer beruflichen Integration mit dem erworbenen Fachwissen. Für das Jahr 2023 wird eine „Normalisierung“ dieses Prozesses erwartet.

Zusätzlich zur Beratung werden im Absolventenmanagementprozess Unterstützungsleistungen für den Bewerbungsprozess (Vermittlungsbudget, MAG) und direkt zur Arbeitsaufnahme (Fahrzeuge, Pendelkosten, Einstiegsgeld) angeboten. Die Expertise des gemeinsamen Arbeitgeberservices wird dabei frühzeitig genutzt und wenn nötig ein paralleler Beratungsprozess auch von dieser Seite angestoßen.

Wenn notwendig kann mit Arbeitgebern dann auch über Eingliederungszuschüsse verhandelt werden, wobei die Kenntnis der fachlichen und persönlichen Entwicklung des Kund:innen diese Beratung erleichtert. Kund:innen werden auch immer wieder auf das Coachingangebot nach Beschäftigungsaufnahme hingewiesen um die ersten Monate der (Wieder-) Eingliederung zu stabilisieren.

Im Jahr 2023 wird das Absolventenmanagement auch bei niedrighschwelligigen Maßnahmen wie AGH und MAT weiter in den Vordergrund rücken. Mit einer intensiven Beratung während und vor allem am Ende einer Maßnahme können die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufgenommen und für den weiteren Integrationsprozess genutzt werden.

4.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Durch den anhaltenden Konflikt in der Ukraine und die damit einhergehende Flucht nach Deutschland, haben ca. 1200 Ukrainer:innen, sowie in der Ukraine lebende Menschen anderer Nationen, in Lübeck einen Antrag auf SGB II Leistungen gestellt.

Zum aktuellen Zeitpunkt ist die statistische Berichterstattung für ukrainische Staatsangehörige leider nur eingeschränkt möglich. Die Merkmale Schulbildung und Berufsausbildung werden auf Grund der Datenqualität aktuell nicht berichtet. Auch der Arbeitsvermittlungsstatus von ukrainischen Staatsangehörigen scheint im Berichtsmonat Juni 2022 in vielen Fällen nicht plausibel.

Im Berichtsmonat Juni 2022 (Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten) waren 1.632 Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in von Jobcenter Lübeck betreuten Bedarfsgemeinschaften gemeldet. Davon waren 1.609 Regelleistungsberechtigte, von denen wiederum 1.098 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte waren.

Der Anteil an Frauen an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt mit 837 bei 76,2%. Bei der Altersstruktur liegt der Schwerpunkt mit 64,9% bzw. 713 Personen bei den 25 bis unter 55-jährigen. Bei den daraus als Erziehende gemeldeten 477 Personen handelt es sich bei 328 bzw. 68,7% um alleinerziehende Frauen.

Diese Neukund:innen werden hauptsächlich durch das Team Sprache und die Jugendberufsagentur betreut. Viele Ukrainer:innen sind gut ausgebildet in ihren Berufen, können jedoch mangels Anerkennung ihres Abschlusses, aufgrund der Sprachbarriere oder wegen fehlender Kinderbetreuung nicht sofort auf dem ersten Arbeitsmarkt „Fuß fassen“. Das Jobcenter Lübeck unterstützt bereits im Erstgespräch mit der Beratung zur Anerkennung vorhandener Zeugnisse und leitet die Übersetzung in die Wege. Die Kund:innen werden ausführlich zu Integrationskursen beraten und erhalten die Verpflichtung zur Teilnahme ausgehändigt. Die gute und enge



Zusammenarbeit mit Sprachschulen, Trägern und Netzwerkpartner:innen, ermöglicht es, die Kund:innen schnell über freie Integrationskursplätze zu informieren und lange Wartezeiten zu vermeiden. Die Beratungsgespräche mit den Ukrainer:innen, aber auch mit allen anderen Kund:innen, die noch keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben, werden in der Regel mittels telefonischem Dolmetscher-Service, Sprachmittler:innen vor Ort oder mithilfe von Kolleg:innen geführt, die Kenntnisse der jeweiligen Muttersprache der Kundin bzw. des Kunden haben. Dies ist wichtig, um die Anliegen und Fragen der Kund:innen zu verstehen und um eine gute Beratung, zum Beispiel zu Förderangeboten, sicherstellen zu können. Dies können beispielsweise Coachings, berufliche Weiterbildungen, sowie Anpassungsqualifizierungen zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse, sein.

Fehlende fachliche Qualifizierungen werden nach Spracherwerb durch geeignete Maßnahmen gemindert bzw. beseitigt, um so einen Weg in die arbeitsmarktliche Integration zu ermöglichen.

4.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Gute Qualität der Aufgabenerledigung und gute Beratung der Kund:innen sind große und wichtige Ziele im Jobcenter Lübeck.

In den vergangenen Jahren wurden dafür bereits verschiedene Prozesse implementiert, welche auch weiterhin fortgeführt werden.

So wurde neben dem IKS und dem damit verbundenen Risikomanagement im Jahr 2021 das Leitbild eingeführt, um bei den Mitarbeitenden den Qualitätsaspekt weiter in den Fokus zu rücken.

Über die Prüfung der Datenqualität kann sichergestellt werden, dass Kolleginnen und Kollegen nach besten Wissen und Gewissen Daten erheben und verarbeiten und an den richtigen Stellen, die richtigen Daten in guter Qualität erfasst wurden. Dies kann im Integrationsprozess bei der Vermittlung eine große Rolle spielen. Zur Verfügung gestellte Abfragemöglichkeiten werden entsprechend der Notwendigkeit genutzt und in regelmäßigen Abständen mit den Bereichsleitungen mit Risikobewertung besprochen. Sich daraus ergebende notwendige Schulungen der Mitarbeitenden werden umgesetzt.

4.7. Beschäftigungschancen für Erziehende erschließen

Die ganzheitliche Beratung von Frauen und Männern in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern (Erziehende) hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Entscheidend für eine Erwerbsaufnahme von Müttern sind nicht nur deren Erwerbsorientierung sowie Bedingungen am Arbeitsmarkt und Merkmale einer potenziellen Beschäftigung. Untrennbar damit verknüpft sind auch die vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Zudem können Wertvorstellungen über geschlechtsspezifische Rollenverteilungen und Betreuungsarrangements für das Arbeitsmarktverhalten relevant sein.

Am Standort Moisling erproben wir dafür die ganzheitliche Beratung von Familien. Als sog. Schwerpunktregion „Bedarfsgemeinschaft mit Kindern“ beteiligt sich das Jobcenter Lübeck an einer bundesweiten [Pilotstudie zur Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs](#).

4.7.1. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement für Erziehende und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die **beschäftigungsorientierten Fallmanagerinnen für Erziehende** betreuen im Jobcenter Lübeck überwiegend den Personenkreis der erwerbsfähigen (Allein)Erziehenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Sie beraten, unterstützen und begleiten individuell die Erziehenden bei Fragen zur Klärung der beruflichen Situation in Verbindung mit familiären Themen, wie z.B. beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase, Regelung der Kinderbetreuung, Verschuldungs-, Wohnungs-, Trennungs-/Scheidungsprobleme. Durch das intensive Einbeziehen von



Netzwerkpartnerinnen und -partnern erhalten sie Hilfsangebote und Unterstützung bei der beruflichen Planung und Umsetzung.

Eine enge Zusammenarbeit erfolgt mit der **Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)**. Die BCA setzt sich insbesondere für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt der Alleinerziehenden und Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kinder ein. Des Weiteren unterstützt und begleitet sie u.a. die operativen Handlungsansätze zur Integrationsarbeit von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern im Rahmen der LZA-Schwerpunktregion.

Die BCA kooperiert mit kommunalen und öffentlichen Institutionen und beteiligt sich an Messen und Fachvorträgen. Sie leistet eine wichtige Vernetzungs- und Koordinierungsfunktion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen.

4.7.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Unternehmen

Das Jobcenter Lübeck macht sich seit Jahren für die Unterstützung, Teilhabe und Integration von Alleinerziehenden stark. Dreh- und Angelpunkt bei der Jobsuche ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Wunsch vieler Alleinerziehender nach Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität bedeutet vor allem, dass bei der Arbeitszeitorganisation ihre familiäre Verantwortung berücksichtigt wird und je nach Situation individuelle Modelle gefunden werden.

Mit Hilfe des Netzwerks mit familienfreundlichen Unternehmen, genannt MARZIPAN (Mit Alleinerziehenden richtig zur Integration – Potenziale für den Arbeitsmarkt nutzen) sollen Alleinerziehende gezielt bei der Arbeits- oder Ausbildungssuche unterstützt und Unternehmen für diese Potenziale gewonnen werden.

2022 feierte MARZIPAN bereits 10jähriges Jubiläum, 2012 entstanden im Rahmen der Fachkräfteinitiative. Die zugehörigen Unternehmen sind dem Personenkreis der Alleinerziehenden und Berufsrückkehrenden gegenüber besonders aufgeschlossen und ermöglichen auf unterschiedliche Weise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Die Erfahrung in der Corona-Krise hat gezeigt: Betrieben mit flexiblen Strukturen gelingt es besser als anderen, ihren Mitarbeitenden unterstützende Vereinbarkeitsangebote zu machen und davon wirtschaftlich zu profitieren. Im Projekt MARZIPAN engagieren sich die Unternehmen Bockholdt, Universitätsklinikum Schleswig-Holstein & Service Stern Nord, Hansestadt Lübeck und die Stadtwerke Lübeck GmbH, Pflegezentrum Travemünder Allee, KBS Kranken- & Behinderten-Service & HWS Hauswirtschaftsservice, BringLiesel, Rosenhof Travemünde Seniorenwohnanlagen, halpy, Spiegelblank Reinigungsunternehmen, Lübecker Senioreneinrichtungen sowie das Seniorenhaus Hinrichs Moislinger Aue.

4.7.3. Unterstützungsangebote für Erziehende

Der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung erfasst alle Bereiche unserer Arbeitswelt und öffnet neue Chancen für die Gleichstellung von Frauen. Bildung und Qualifizierung spielen zunehmend eine zentrale Rolle.

Die größte Herausforderung bei der Unterstützung von (Allein) Erziehenden liegt in der sinnvollen Verknüpfung der bestehenden Angebote unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen und strukturellen Rahmenbedingungen. Zusammen mit den Bildungsakteuren tragen wir dafür Sorge, dass Angebote für Frauen und Männer attraktiv gestaltet sind. Hierzu gehören insbesondere Angebote in Teilzeit, wie auch modulare Qualifizierungsbausteine. Digitale Angebote nehmen an Bedeutung zu.

Ergänzt wird das **umfassende Angebot an Orientierungs- und Qualifizierungsangeboten** um die **ESF-Bundes- und Landesprogramme**: My Turn, Pedal, IndiWAA, der Familienexpress, STABS-Die Salzspeicher und die Angebote des Grundbildungszentrum.



Eine **Teilzeitberufsausbildung** kann Frauen und Männer mit Familienpflichten (Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger) zu einem qualifizierenden Berufsabschluss verhelfen und damit den Eltern und der gesamten Familie Perspektiven ermöglichen. So kann auch eine begonnene Vollzeitausbildung nach einer Schwangerschaft in Teilzeit noch erfolgreich abgeschlossen werden. Deshalb wirbt die BCA für die stärkere Nutzung dieses flexiblen Ausbildungsmodells ein und fördert die Aufmerksamkeit durch Öffentlichkeitsarbeit.

Das Projekt „Teilzeitausbildung für alle!“ der Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer berät Betriebe und (angehenden) Azubis bei der Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung.

Der **Umgang mit Computern und die Nutzung des Internets** werden sowohl im privaten als auch beruflichen Leben immer wichtiger. Neue Berufe entstehen, andere werden wegfallen. Durch die Digitalisierung eröffnen sich viele berufliche Perspektiven - insbesondere auch für Frauen. Doch gerade in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie in der Informatik sind sie immer noch unterrepräsentiert. Mädchen und jungen Frauen muss das Interesse für Berufe in diesem Bereich geweckt werden.

Wir möchten den Blick auf die Chancen lenken, die sich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen ergeben. Ein **gezielter Kompetenzaufbau** kann hier die beruflichen Chancen verbessern und neue Berufsfelder können sich öffnen.

4.7.4 Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund

Einer Arbeitsaufnahme von Frauen mit Migrationshintergrund können verschiedene Hürden entgegenstehen, zum Beispiel die fehlende Anerkennung ausländischer Hochschul- und Berufsabschlüsse, Qualifizierungsbedarf, zu geringe Deutschkenntnisse für den hiesigen Arbeitsmarkt oder eine traditionelle Rollenverteilung in den Familien.

Insbesondere Frauen sind diejenigen, die Rollenbilder, Werte und Normen in ihrer Familie vermitteln und kommende Generationen prägen. Sie sind der Schlüssel im Integrationsprozess der ganzen Familie und müssen dementsprechend mehr Beachtung und Unterstützung finden.

Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sind grundlegend für eine erfolgreiche Integration. Deshalb müssen Sprachfördermaßnahmen so früh wie möglich ansetzen. Die Integrations- und Berufssprachkurse des BAMF vermitteln Deutschkenntnisse für den Alltag und allgemein für die Berufswelt. Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Sprachförderangebote in der Hansestadt Lübeck, wie Projekte und Gruppen zur Sprachförderung (zum Beispiel „Mama lernt Deutsch“), Sprachtreffs und ehrenamtliche Initiativen (z.B. Sprachpatenschaften). Auch Online-Angebote und Sprach-Apps können zur Spracherweiterung genutzt werden. Vor allem für neu zugewanderte Mütter ist es wichtig, das Erlernte zu erhalten und ihre Sprachkenntnisse nach und nach zu erweitern.

4.7.5. Kontakt halten in der Elternzeit

Um möglichst frühzeitig den Integrationsprozess von Erziehenden mit einem Kind unter drei Jahren (§ 10 SGB II) zu unterstützen, ist eine kontinuierliche Beratung erforderlich.

Der Kontakt erfolgt daher bereits in der Schwangerschaft und wird in den Folgemonaten während der Erziehungszeit fortgesetzt. Das stärkt das Vertrauensverhältnis und ermöglicht eine frühzeitige Berücksichtigung von Veränderungen und entsprechende Unterstützung. An jedem Standort berät eine spezialisierte Vermittlungsfachkraft – sog. Erziehenden pAp. Ergänzt wird die Beratung durch Info-Veranstaltungen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie die Kooperation mit familienfreundlichen Unternehmen.



4.7.6. Netzwerkarbeit – Zusammenarbeit stärken

Eine effektive Unterstützung von Erziehenden kann nicht isoliert, sondern nur in enger Kooperation mit anderen Institutionen und Einrichtungen gelingen. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt engagiert sich in dem seit mehreren Jahren gewachsenem **Netzwerk „Chancen für Frauen“**, dem **Netzwerk „Frühe Hilfen“** sowie gemeinsam mit der **Beratungsstelle „Frau und Beruf“** und dem **Frauenbüro der Hansestadt Lübeck**, um die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit insbesondere von Frauen und speziell von Müttern zu verbessern. Aktivitäten und Veranstaltungen werden gemeinsam mit internen und externen Netzwerkpartnerinnen und -partnern zielgruppenspezifisch organisiert. Ziel ist es, die Angebote für Erziehende vor Ort besser zu koordinieren, zu verknüpfen und weiterzuentwickeln.

Zudem können unsere Vermittlungsfachkräfte und Führungskräfte auf die Erfahrungen und Kompetenzen von Partnern aus dem jugend- und familienpolitischen Feld, auf Angebote zur Kinderbetreuung und zahlreicher Beratungsangebote von Bildungs- und Qualifizierungsträgern zurückgreifen und flexibel auf die spezifischen Bedarfe reagieren.

Darüber hinaus gibt es einen regelmäßigen Austausch zu Informationen über Veranstaltungen und Aktionen in Lübeck.

4.8. Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Integrationsarbeit ist gesetzlicher Auftrag. Es kommt darauf an, mit den richtigen Ansätzen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Kund:innen einzugehen und damit insbesondere Frauen mehr Chancen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Neben projekthaften Ansätzen wollen wir ein geschlechtergerechtes Vorgehen auf Dauer verankern. Nach der geschlechterspezifischen Planung und Steuerung der Integrationsquote in 2022 kommt für das Jahr 2023 die entsprechende Planung und Steuerung für den Langzeitleistungsbezug hinzu. Ziel ist eine stärkere inhaltliche und ebenenübergreifende Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung.

Eine gute und kontinuierliche Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den vorhandenen Förderangeboten kann Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug verhindern. Nebenbei kann damit auch arbeitsmarktpolitisch dem Fachkräftebedarf besser begegnet werden. Eine geschlechtersensible und frei von Geschlechterklischees durchgeführte Beratung ist uns dabei ein wichtiges Anliegen.

5. Personal/ Investitionen

Mit Schreiben vom 15.11.2022 wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales revidierte Orientierungswerte für das Eingliederungsbudget und den Verwaltungshaushalt veröffentlicht.

In dem Schreiben wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den Budgets um vorläufige Orientierungswerte handelt.

Legt man diese Orientierungswerte zu Grunde, würde sich das Globalbudget um 2.152.546 € verringern. Dies entspricht einer Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel um 4,56 % zum Vorjahr.

Aus den vorläufigen Daten ergibt sich, dass der Verwaltungshaushalt im Jahr 2023 über ca. 203.859 € mehr Mittel verfügt. Im Eingliederungstitel würden die Mittel um 2.356.405 € sinken. Dies entspricht einer Reduzierung um 10,2%.



Ressourcen	2022	2023(Orientierungswerte)
Eingliederungsbudget	23.099.495 €	20.743.090 €
Verwaltungsbudget	24.055.216 €	24.259.057 €
Globalbudget	47.154.711 €	45.002.65 €

Die zugrunde gelegten Werte berücksichtigen nicht die Zuteilung für BEZ.

5.1. Personal

Das Jobcenter Lübeck war bis 2021 dezentral in insgesamt 6 Standorten im Bereich der Hansestadt Lübeck organisiert. Durch einen Neubau im Walkmühlenweg und den Zusammenzug von 2 Standorten gibt es seit Mitte 2022 noch 5 Standorte. In den 4 Stadtteil-Standorten sind jeweils Teams für die Eingangszone und die Bereiche Leistung und Markt & Integration eingerichtet. Die Geschäftsführung und Sonderteams (Teams Sprache, Soziale Teilhabe, Netzwerke ABCplus, Selbständige), sowie der Bereich U25 als Teil der Jugendberufsagentur sind im Haupthaus der Agentur für Arbeit Lübeck angesiedelt.

Aktuell werden die beschlossenen Betreuungsschlüssel in den Bereichen Markt & Integration sowie Leistung eingehalten.

Die Corona-Pandemie hatte Änderungen im Umfang der Publikumskontakte sowie stärkere Nutzung von Telefonie und digitalen Medien mit entsprechenden Qualifizierungsbedarfen zur Folge. So wurden Kundenkontakte auf terminierten Zulauf konzentriert. Diese Entwicklungen haben auch ein Umdenken im Umgang mit Kund:innen bewirkt. Der terminierte Zugang und die alternativen Kontaktformen werden beibehalten. Es wurde ein digitaler Kundenservice eingeführt, der für Kund:innen und Mitarbeitende Effizienzen schaffen soll. Aktuell gibt es noch einige neue Prozesse anzupassen und sowohl bei Kund:innen als auch bei Mitarbeitenden einzuüben.

Die Ukraine-Krise und der damit verbundene Zulauf an Geflüchteten ins SGB II stellt das Jobcenter Lübeck vor eine weitere Herausforderung. Die kurzfristig geschaffene Lösung, um die hohe Anzahl an Antragstellern zu empfangen und zu beraten wird nun wieder in die Linie zurückgeführt.

Durch die Einführung des Bürgergelds, die Regelsatzerhöhung und die drastisch gestiegenen Energiekosten rechnen wir mit Kundenzuwächsen in 2023. Welche Größenordnung diese haben wird und ob und in welchem Ausmaß dafür zusätzliches Personal benötigt wird, kann nicht belastbar vorhergesagt werden.



5.2. Investitionen in arbeitsmarktpolitische Instrumente

Wie oben dargestellt wird das Eingliederungsbudget ohne BEZ voraussichtlich 20,7 Mio. € betragen. Die stark steigenden Kosten führen zu einer steigenden Unterdeckung der Verwaltungskosten. Dies muss durch einen erhöhten Umschichtungsbetrag ausgeglichen werden, welcher 2023 voraussichtlich 4.102.215 Euro betragen wird. Dies und der stark reduzierte Orientierungswert für den Eingliederungstitel führen zu einer Verringerung des Investitionsspielraums im Eingliederungstitel von ca. 16.640.875 Mio. Euro für 2023.

Die Verwendung dieser Mittel entsprechend dem aktuellen Planungsstand kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Eingliederungstitel	2023	
Gesamt	16.640.875 €	
Integrationsorientierte Instrumente		
Förderung der beruflichen Weiterbildung	2.894.321 €	17,4%
Eingliederungszuschuss	343.090 €	2,1%
MAT, AVGS MPAV, MAG	4.055.916 €	24,4%
VB	711.042 €	4,3%
ESG	72.827 €	0,4%
FF	78.811 €	0,5%
AEZ	50.338 €	0,3%
Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
AGH	2.535.598 €	15,2%
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e	242.695 €	1,5%
Teilhabe am Arbeitsmarkt §16i Neufälle und Verlängerungen	3.518.387 €	21,1%
spezielle Maßnahmen für Jüngere		
Jugendl.: BaE, EQ, AsA flex (abH)	1.506.994 €	9,1%
Berufliche Reha und SB Förderung		
Reha	538.405 €	3,2%
weitere Förderleistungen		
§ 16c und Reisekosten (MDK)	92.452 €	0,6%

Stand der Planung 16.11.2022

Ausrichtung und Planung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Grundlage für den arbeitsmarktpolitischen Instrumenteneinsatz sind die unter 2. dargestellten Rahmenbedingungen. Die eingesetzten Maßnahmen werden unter Wirkungs- und Kostenaspekten festgelegt, u.a. anhand der BA-Wirkungsanalyse TrEffeR.

Da die Verbindungen für das Haushaltsjahr 2023 aktuell 11.340.740 € betragen, ergibt sich aktuell für Neueintritte in arbeitsmarktpolitische Instrumente ein finanzieller Spielraum in Höhe von 5.300.135 €. Dies führt zu drastischen Kürzungen bei den geplanten Eintritten für das Jahr 2023, die in der folgenden Tabelle deutlich werden.



Der Einsatz der sich aus den Orientierungswerten ergebenden Haushaltsmittel befindet sich noch in der Planung bzw. Überarbeitung. Die nachfolgend dargestellten Eintrittszahlen können sich nach dieser Überarbeitung voraussichtlich noch einmal verändern und sind deshalb nur vorläufig.

5.2.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

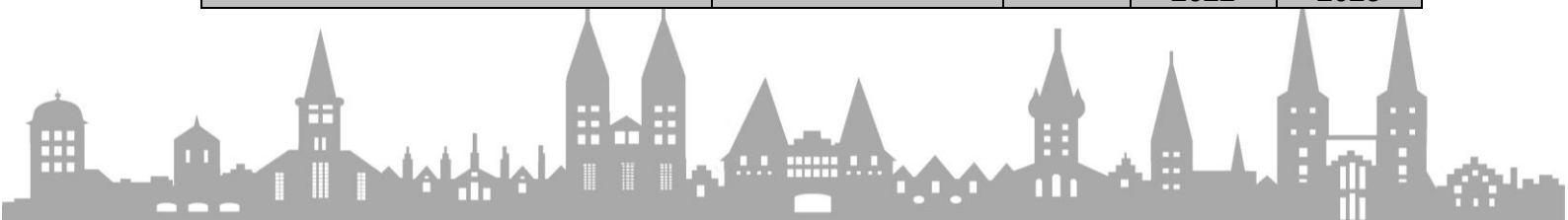
Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
Qualifizierung Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Bildungsgutschein Der Bildungsgutschein ist die Zusicherung, dass bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung Weiterbildungskosten übernommen werden. Die Ausgabe eines Bildungsgutscheins setzt voraus, dass in einer persönlichen Beratung mit einer Fachkraft der Grundsicherungsstelle ein individuell notwendiger Qualifizierungsbedarf oder die Notwendigkeit des Nachholens eines Hauptschulabschlusses festgestellt wurde. Dauer: 3 – 36 Monate	Umschulung Altenpflege Umschulung Friseur in TZ Umschulung EU Krafffahrer Umschulung HOGA	484	449	376
Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach § 81 SGB III bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.		15	15	0

5.2.2. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III)

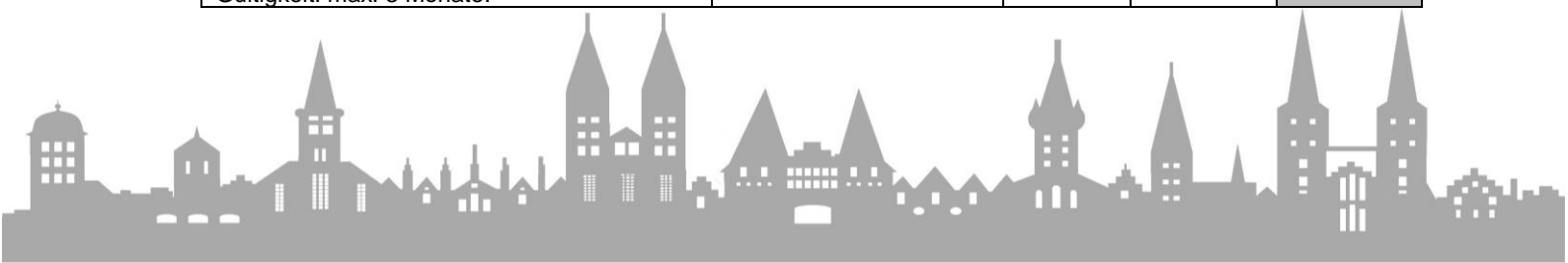
Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung umfassen mehrere Instrumente. Darin sind die eingekauften Maßnahmen bei einem Träger (MAT), die individuellen Maßnahmen bei einem Träger über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS), die Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) und die Maßnahmen bei einem privaten Arbeitsvermittler (MPAV) enthalten.

Das Jobcenter Lübeck plant für 2023 insgesamt 1.046 Eintritte in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III.

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
----------	---------------------------	-------------------	------------------------------------	------------------------------------



<p>Vermittlungsunterstützende Leistungen: Aktivierung und berufliche Eingliederung</p> <p>Maßnahmen bei einem Träger Gefördert wird die Teilnahme an Maßnahmen, die Ihre berufliche Eingliederung unterstützen. Dazu gehören Maßnahmen, die z.B. an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranführen, der Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen dienen, wie z.B. Bewerbungstraining oder die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, der Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung dienen oder an eine selbständige Tätigkeit heranführen. Dauer: bis zu 8 Wochen</p>	<p>Kompetenzcenter für Migranten</p> <p>Bewerberbüro</p> <p>Gründercenter</p> <p>Regionales Coaching</p>	670	520	308
<p>AVGS-MAT</p> <p>Maßnahmen bei einem Träger</p> <p>Gutscheinverfahren zur Besetzung von Maßnahmen bei einem zertifizierten Träger</p> <p>Angaben beziehen sich auf Teilnehmerplätze</p>	<p>Eignungsfeststellung</p> <p>Coaching für bes. Zielgruppen</p> <p>Heranführen an den Arbeitsmarkt-Kunden über 25 Jahre</p> <p>Coaching von Beschäftigten Leistungsempfängern</p>	959	803	384
<p>Vermittlungsunterstützende Leistungen</p> <p>Aktivierung und berufliche Eingliederung</p> <p>Maßnahmen bei einem Arbeitgeber Dauer: max. 6 Wochen</p>	<p>betriebliche Erprobung</p>	600	600	350
<p>Vermittlungsunterstützende Leistungen: AVGS-MPAV</p> <p>Der Vermittlungsgutschein ermöglicht die kostenlose Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers. Mit dem Vermittler muss ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden, aus dem insbesondere die im Falle einer erfolgreichen Vermittlung fällige Vermittlungsvergütung hervorgeht. Erlaubt ist höchstens der im Vermittlungsgutschein angegebene Betrag. Es können auch Vermittlungsverträge mit mehreren Vermittlern geschlossen werden. Gültigkeit: max. 3 Monate.</p>	<p>Marktnahe Kunden</p>	4	4	4



5.2.3. Eingliederungszuschüsse (EGZ)

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
<p>Beschäftigung begleitende Leistungen Eingliederungszuschuss Arbeitgeber können Eingliederungszuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen, die in der Person des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen liegen und die die Vermittlung dadurch erschweren. Dauer: max. 36 Monate Unter 50 Jahre: bis 12 Monate Über 50 Jahre: bis 36 Monate</p>	Kunden mit Vermittlungshemmnissen	122	116	70

5.2.4. Einstiegsgeld (ESG)

Die Förderung mit Einstiegsgeld ist sowohl bei Aufnahme einer selbständigen als auch einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung möglich. Dies ermöglicht sowohl die Nutzung durch das Team Selbstständige als auch durch die bewerberorientierten Vermittler in den Standorten.

Die aktuelle Haushaltssituation lässt keine Planung dieses Instruments zu. Im Einzelfall muss eine Förderung geprüft werden.

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Ein- tritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Geplante Eintritte 2023
<p>Beschäftigung begleitende Leistungen Einstiegsgeld Arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden wöchentlich oder eine selbständige Tätigkeit mit hauptberuflichem Charakter aufnehmen, kann zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit ein Einstiegsgeld gewährt werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Das Einstiegsgeld kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt. Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden. Das Einstiegsgeld wird für längstens 24 Monate bis zu einer maximalen Höhe der Regelleistung gezahlt.</p>	Kunden die Arbeit über 15 Wochenstunden im Niedriglohnsektor aufgenommen haben	571	600	210



5.2.5. Öffentlich geförderte Beschäftigung

In den Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung fallen u.a. die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II, welche sich insbesondere an langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte richtet, die Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II und die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE), die ebenfalls für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen gedacht sind. Die aktuelle Haushaltssituation führt hier zu erheblichen Reduzierungen.

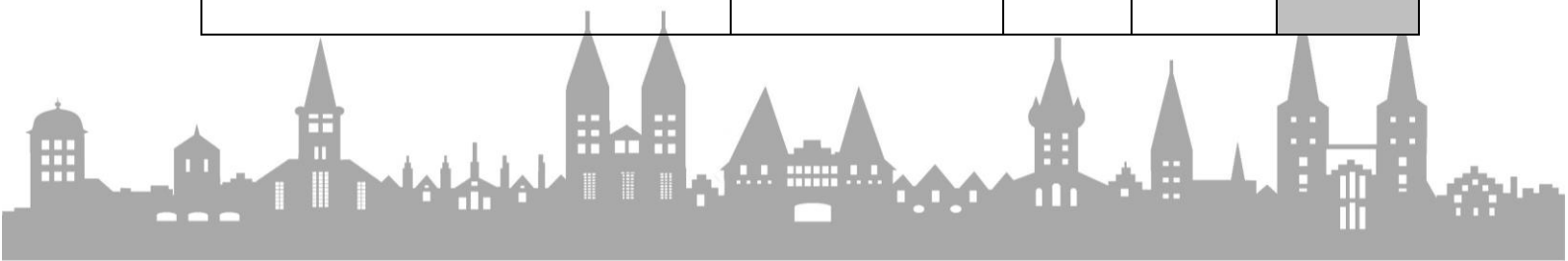
Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
<p>Beschäftigung schaffende Maßnahmen Arbeitsgelegenheit Mehraufwandsentschädigung Die Arbeiten müssen zwingend im öffentlichen Interesse und zusätzlich sein. Im Zusammenhang mit der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante dürfen bestehende Unternehmen am Markt für Güter und Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante dürfen reguläre Beschäftigung auch durch Einsatz bei Fremdfirmen nicht verdrängen oder beeinträchtigen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze darf nicht gefährdet oder verhindert werden. Bei der Beschäftigung in einer Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante wird ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts nicht begründet. Ein Arbeitsvertrag wird nicht geschlossen. Das Sozialrechtsverhältnis (Kranken-, Rente und Pflegeversicherung) zur Grundsicherungsstelle besteht fort. Die Unfallversicherung hat der Träger sicherzustellen.</p>	<p>Novilife Sozialkaufhaus</p> <p>Pädagogische Begleitung und Unterstützung in Schulen</p>	710	582	432
<p>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL) Teilnehmerzahlen –§ 16e SGB II</p>	Langzeitarbeitslose, die auf lange Sicht nicht auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können	40	21	5
<p>§ 16i SGB II - Teilhabe am Arbeitsmarkt Zu Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen. Die Personen müssen 25 Jahre sein, mindestens 7 Jahre in den letzten 8 Jahren im Leistungsbezug und nicht oder nur kurzfristig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt.</p>		120	67	3



5.2.6. Bereich der unter 25jährigen (U25)

Das sich aus der Analyse ergebende besondere Handlungsfeld für die Kunden unter 25 Jahren, begründet die besondere Bedeutung der Betreuung dieses Kundenkreises im Jobcenter Lübeck.

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
<p>Förderung benachteiligter Auszubildender (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen)</p> <p>Bildungsträger erhalten Maßnahmekosten und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für die Berufsausbildung für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, denen nach der Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht vermittelt werden kann. Bei diesen Maßnahmen sind Berufsausbildung, Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung aufeinander abgestimmte Bestandteile. Nach dem ersten Jahr der Berufsausbildung ist der Übergang in eine betriebliche Ausbildungsstelle anzustreben. Beinhaltet auch abH (bis 2020)</p>	<p>Berufsausbildung bei einem Träger</p> <p>Berufsausbildung in einem Betrieb mit besonderer sozialpädagogischer Betreuung</p>	10	10	10
<p>Einstiegsqualifizierung</p> <p>Arbeitgeber können gefördert werden, wenn sie eine Einstiegsqualifizierung durchführen, die auf einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz vorbereitet. Dauer: 6 – 12 Monate</p>	<p>Ausbildungsreife Jugendliche/ junge Erwachsener ohne Ausbildungsplatz</p>	30	26	26
<p>AsA (ab 2021 AsA flex) (Assistierte Ausbildung)</p> <p>individuelle, intensive und kontinuierliche (bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss) Begleitung und Förderung des teilnehmenden Jugendlichen bei gleichzeitiger Unterstützung des ausbildenden Betriebes durch Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen und Lehrkräfte in Kooperation mit Berufsschule und BA Beinhaltet ab 2021 auch abH</p>	<p>Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, erfolgreicher Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung, nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt</p>	12	0	0
<p>§ 16h SGB II Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</p> <p>Mit § 16h können niederschwellige Leistungen gewährt werden, die schwer erreichbare Jugendliche an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen</p>		44	0	48



5.2.7. Sonstige Förderinstrumente

Dazu zählen u.a. die geplanten Hilfen für Selbstständige und Menschen mit Behinderung.

Maßnahme	Beispiel/ Kundengruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
<p>Beschäftigung begleitende Leistungen Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit</p> <p>Bei der Aufnahme oder Ausübung einer selbstständigen hauptberuflichen Tätigkeit können Darlehen und/oder Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erbracht werden, die für die Ausübung der selbstständigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind. Gefördert wird, wenn zu erwarten ist, dass die selbstständige Tätigkeit wirtschaftlich tragfähig ist und die Hilfebedürftigkeit innerhalb eines angemessenen Zeitraumes dauerhaft überwunden oder verringert wird. Die Tragfähigkeit soll nachgewiesen werden.</p>	<p>Werbemittel</p> <p>Erstausstattung für Restaurants</p> <p>Anschaffung eines Fahrzeuges</p>	36	36	28
<p>Leistungen für Menschen mit Behinderung</p> <p>Leistungen an SGB II-Anspruchsberechtigte während der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Hilfen zur dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben werden vorrangig nach den allgemeinen Förderbestimmungen des SGB IX und SGB III erbracht. Reichen die allgemeinen Leistungen wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht aus (z. B. wegen Teilnahme an einer behindertenspezifischen Maßnahme), werden besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.</p>	<p>Behinderten-spezifische Umschulung</p>	Keine Planung	Keine Planung	Keine Planung

Im Übrigen sind folgende vermittlungsunterstützende bzw. beschäftigungsbegleitende Leistungen vorgesehen:

Maßnahme	Beispiel/ Kunden- gruppe	Eintritte 2021	Ge- plante Eintritte 2022	Ge- plante Eintritte 2023
<p>Vermittlungsunterstützende Leistungen:</p> <p>Vermittlungsbudget</p> <p>Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll die Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen. In dem Zusammenhang können die für die berufliche Eingliederung notwendigen, angemessenen Kosten übernommen werden</p> <p>Hinweis: Keine Planung von Fallzahlen, sondern nur noch fixer Budgetansatz. *</p>	<p>Kosten für Bewerbungen, Fahrkosten Führerschein Umzugskosten Arbeitskleidung Nachweise wie z.B. Gesundheitszeugnis</p>	Keine Planung	Keine Planung	keine Planung



Freie Förderung	Individuelle Einzelförderung Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	477	166	105
------------------------	---	-----	-----	-----

Anhang: Glossar

Das vorliegende Glossar dient der Erläuterung der wichtigsten Begriffe, die in engem Zusammenhang mit diesem Arbeitsmarktprogramm stehen. Es ist der Versuch, sämtliche verwendeten Fachbegriffe und Abkürzungen des vorliegenden Arbeitsmarktprogramms zu erklären. Weiterführende Erläuterung können dem Internetauftritt der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.

Erläuterungen nach Anfangsbuchstaben:

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A

Alleinerziehende

werden nach § 21 Abs. 3 SGB II erwerbsfähige Leistungsberechtigte bezeichnet, die mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und alleine für deren Pflege und Erziehung sorgen.

Arbeitslose

sind nach §§ 16, 119 ff. SGB III arbeitssuchende Personen, die

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben,
- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen und
- dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind (Verfügbarkeit).
- Zusätzlich ist eine persönliche Arbeitslosmeldung bei einer Agentur für Arbeit erforderlich.



Arbeitssuchende

sind Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer/in im In- oder Ausland suchen, und sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet haben. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben (§15 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)). Bei den Arbeitssuchenden wird zwischen arbeitslosen und nichtarbeitslosen Arbeitssuchenden unterschieden.

B**Bedarfsgemeinschaft**

Eine Bedarfsgemeinschaft (BG) bezeichnet eine Konstellation von Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften. Eine BG (nach § 7 SGB II) hat mindestens einen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb). Des Weiteren zählen dazu:

- weitere eLb,
- die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, welches das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der/die im Haushalt lebende Partner/-in dieses Elternteils,
- als Partner/-in des eLb
 - die/der nicht dauernd getrennt lebende Ehegattin/Ehegatte,
 - der/die nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner/-in,
 - eine Person, die mit dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,
- die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der in den ersten drei aufgezählten Punkten genannten Personen, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

Berichtsmonat

Berichtsmonat ist der Monat, über den sich die jeweilige Berichterstattung erstreckt. Er beginnt am Tag nach dem statistischen Stichtag des vorangegangenen Berichtsmonats und endet mit dem nächsten statistischen Stichtag.

Der Stichtag befindet sich in etwa mittig im Kalendermonat.

Bestandsmessungen zum jeweiligen Berichtsmonat beziehen sich jeweils auf die am Stichtag für den Berichtsmonat gezählten Daten. Bewegungsdaten (Zugang, Abgang) beziehen sich auf die jeweiligen Bewegungen vom Tag nach dem Stichtag des vorangegangenen Berichtsmonats bis zum Stichtag im Berichtsmonat.

C**D****E****erwerbsfähige**

(Leistungsberechtigte) sind gem. § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig sind, hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.



erwerbsfähig

gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

F**G****H****Hilfebedürftigkeit**

ist gem. § 9 SGB II definiert durch die fehlende Möglichkeit seinen Lebensunterhalt und den Lebensunterhalt der mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen aus eigenen Mitteln (bspw. durch Aufnahme einer zumutbaren Arbeit, dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen oder durch Hilfen von Angehörigen oder anderen Sozialleistungsträgern) zu bestreiten.

I**J****Jobcenter**

Jobcenter sind lokale Behörden im Gebiet eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt in Deutschland, die Leistungsberechtigte nach dem SGB II betreuen. Mit Jobcenter wird sowohl der zugelassene kommunale Träger (zkT) nach § 6a SGB II als auch die gemeinsame Einrichtung (gE) nach § 44b SGB II bezeichnet. Aufgaben der Jobcenter sind Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und durch das Prinzip des Förderns und Forderns den betroffenen Personen die Möglichkeit zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten zu können.

K**Kennzahlen nach § 48a SGB II**

Die Leistungsfähigkeit der Jobcenter wird in Bezug auf die zentralen gesetzlichen Ziele des SGB II anhand der Kennzahlen nach §48a SGB II abgebildet. Die Ziele sind die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit sowie die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug. Die Ziele werden durch die monatlich gebildeten Kennzahlen und mehrere Ergänzungsgrößen, die zusätzliche Informationen für die Kennzahl-ergebnisse liefern, überprüft.

L**Langzeitleistungsbeziehende (LZB)**

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren (§ 6 Abs. 1 RVO zu § 48a SGB II). Damit nicht Zeiten vor Vollendung des 15. Lebensjahres und somit der Nichterwerbsfähigkeit in den Betrachtungszeitraum der Dauerermittlung eingehen, werden LZB erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres ausgewiesen.



Damit eine Person als LZB gezählt werden kann, muss diese am statistischen Stichtag als erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im SGB II-Bestand sein und zum Stichtag eine Verweildauer im SGB II von mindestens 21 Monaten in den vergangenen 24 Monaten aufweisen. Hierzu werden vom Stichtag aus die vergangenen 24 Monate betrachtet, welche mit 730 Tagen definiert werden, da die Berechnung der Dauer tagesgenau erfolgt. Innerhalb dieses Betrachtungszeitraums werden alle bestandsrelevanten Zeiträume einer Person bedarfsgemeinschafts- und trägerübergreifend aufsummiert. Sich überschneidende Zeiträume werden einfach berücksichtigt, Unterbrechungs- und Ausschlussgrundzeiten nicht mitgezählt. Es handelt sich somit um die trägerübergreifende bisherige Netto-Gesamtdauer im SGB II in den letzten 24 Monaten vom betrachteten Stichtag. Eine Person wird dann als LZB gezählt, wenn sie von den als Betrachtungszeitraum festgelegten 730 Tagen (per Definition $2 * 365$ Tage) mindestens 638 Tage (per Definition $730 \text{ Tage} / 24 \text{ Monate} * 21 \text{ Monate}$) bestandsrelevant im SGB II war, wobei der Stichtag mitgerechnet wird.

Langzeitleistungsbezug

Langzeitleistungsbezug liegt vor, wenn eine Person in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen im Sinne des SGB II bezogen hat. Näheres siehe Langzeitleistungsbezieher

M

N

nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Alle Personen innerhalb einer BG, die noch nicht im erwerbsfähigen Alter sind (unter 15 Jahren) oder aufgrund ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit und evt. rechtlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind, mindestens 3 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten, können als nicht erwerbsfähige Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft bei Hilfebedürftigkeit Leistungen erhalten. In Abgrenzung zum nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach SGB II erhalten die nicht erwerbsfähigen Personen, die nicht in Bedarfsgemeinschaften mit Leistungsberechtigten leben, Leistungen im Rahmen der Sozialhilfe gem. SGB XII.

O

P

Q

R

S

Stichtag

Der Stichtag bezeichnet ein Datum, auf das sich ein bestimmter Sachverhalt bezieht. In der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) wird der Bestand der Personen im Rechtskreis SGB II und der Bedarfsgemeinschaften (BG), die diese Personen bilden, zum Stichtag abgebildet. Die Termine sind zwischen dem Vorstand der BA und dem Präsident des Statistischen Bundesamts abgestimmt und liegen typischerweise etwa in der Mitte eines Kalendermonats.



T**U****U25 und Ü25**

In den Bereichen werden die unter bzw. über 25-jährigen Kunden betreut.

V**W****X****Y****Z**