



Öffentliche Bekanntmachung

18. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales

Sitzungstermin: Montag, 17.02.2020, 17:00 Uhr

Raum, Ort: Mensa des Gymnasiums am Silberkamp, Am Silberkamp 30, 31224 Peine

Tagesordnung

Öffentlicher Teil:

1. Eröffnung der Sitzung
2. Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung, der Beschlussfähigkeit und der Tagesordnung
3. Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 18.11.2019
4. Einwohnerfragestunde
5. Aktuelle Entwicklungen zum Integrationsmanagement im Landkreis Peine **2020/615**
6. Arbeitsmarktprogramm des Landkreis Peine Jobcenters 2020 **2020/606**
7. Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates **2020/607**
8. Informationen der Verwaltung
9. Anfragen und Anregungen



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2020/615
Federführend: Referat für Migration und Teilhabe	Status: öffentlich
	Datum: 06.02.2020

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Kenntnisnahme)	17.02.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	nein	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	ja
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Aktuelle Entwicklungen zum Integrationsmanagement im Landkreis Peine

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Frau Öztürk wird zum oben genannten Sachstand mündlich berichten.

Die Präsentation wird dem Protokoll beigelegt.

Ziele / Wirkungen:

Entfällt

Ressourceneinsatz:

Entfällt

Schlussfolgerung:

Entfällt

Anlagen



Beschlussvorlage	Vorlagennummer: 2020/606
Federführend: Fachdienst Arbeit	Status: öffentlich
	Datum: 20.01.2020

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Vorberatung)	17.02.2020	Ö
Kreisausschuss (Entscheidung)	19.02.2020	N

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	ja
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Arbeitsmarktprogramm des Landkreis Peine Jobcenters 2020

Beschlussvorschlag:

Dem Arbeitsmarktprogramm 2020 des Landkreis Peine Jobcenters wird zugestimmt.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

In dem der Vorlage als Anlage beigefügten Arbeitsmarktprogramm (AMP) 2020 sind die geschäftspolitischen Ziele des Jahres 2020 dargestellt. Das AMP bietet dem Jobcenter Orientierung und dient der laufenden Steuerung. Es gibt Hinweise zu Schwerpunkten und Herausforderungen, die sich aus den bisherigen Entwicklungen, den aktuellen Prognosen und der Rechtsentwicklung, insbesondere dem Sozialgesetzbuch (SGB) II, sowie den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Konzepten der Bundesregierung, des Landes Niedersachsen sowie den Bewertungen durch den Landkreis Peine ergeben. Das AMP 2020 ist kein Jahresplan, der operativ abzuarbeiten ist, sondern eine Planungsgrundlage, die dynamisch angepasst wird, soweit sich im Jahresverlauf maßgebliche Veränderungen ergeben.

Gender Mainstreaming:

Genderpolitische Aspekte spielen im jährlichen AMP obligatorisch eine maßgebliche Rolle. Im Jahr 2020 werden wie bereits 2019 frauenspezifische Aspekte mit besonderem Schwerpunkt versehen, da bei der Erwerbsintegration von Frauen bundesweit nach wie vor

erhebliche Defizite festgestellt werden müssen und das theoretisch vorhandene weibliche Arbeitskräftepotential dringend benötigt und aktiviert werden muss.

Migration:

Der Anteil der Migranten*innen im SGB II-System ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Die anerkannten Asylsuchenden stellen seitdem eine erhebliche Zielgruppe im SGB II dar, die über ein erhebliches Erwerbsarbeitspotential verfügt und erfolgreich in das Erwerbsleben vermittelt wird. Vorhandene Vermittlungsdefizite wie Sprache und anerkannte Ausbildungsabschlüsse werden spezifisch abgebaut, damit möglichst viele Menschen mit Migrationshintergrund über die Erwerbsintegration auch gesellschaftlich integriert werden.

Bildung:

Qualifikation und Erwerbsarbeit hängen eng zusammen. Bei guter Arbeitskräftenachfrage ist Erwerbsarbeit nach wie vor auch im „ungelernten“ Helfer*innenbereich möglich und findet auch statt. Die Anforderungen werden in fast allen Tätigkeitsbereichen größer, insbesondere was die Anwendung digitaler Systeme infolge höherer Automatisierungsgrade in den Betrieben angeht.

Es gibt darüber hinaus den Zusammenhang von Bildung und Einkommensniveau, der im SGB II-Bereich besonders sichtbar wird. Eine nicht unerhebliche Anzahl von Menschen hat trotz sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Mindestlohn (2020 = 9,35 €/Std.) ergänzenden Anspruch auf Sozialleistungen nach dem SGB II. Damit wird eindeutig klar, dass u.a. eine möglichst gute (nicht unbedingt hohe) Bildung und Ausbildung vor der Armutsgrenze schützt.

Nachhaltigkeit:

Dass Erwerbsarbeitsintegration möglichst nachhaltig sein soll, um langfristig erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, ist völlig klar. Nicht ohne Grund ist das Merkmal der „Nachhaltigkeit“ seit Jahren eine Ergänzungsgröße bei den Zielvereinbarungen und der lfd. Steuerung. Prekäre (geringfügige, kurzzeitige und befristete) Arbeitsverhältnisse wird es zwar weiterhin geben und diese Beschäftigungen können wie Zeitarbeit einen Türöffner darstellen. Sie sollen aber nicht grundsätzlich und ggf. nur als Zwischenschritt vom Jobcenter befördert werden.

Gleiches gilt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die kein Dauerzustand für Menschen werden dürfen, sondern nur einen Schritt auf den Weg zu einer möglichst hohen Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sein können, so wie es seit 2005 Auftrag des SGB II an die Jobcenter ist.

Ressourceneinsatz:

Im SGB II werden für die Erwerbsintegration ganz überwiegend Bundesmittel eingesetzt. Nur ein geringer Teil, die so genannten „ergänzenden Eingliederungsleistungen“, betrifft kommunale und damit Mittel des Landkreises Peine. Näheres dazu wird im AMP 2020 dargestellt. Die für das Haushaltsjahr 2020 eingestellten kommunalen SGB II-Eingliederungsmittel sind in der Vorlage oben unter „Kosten“ ausgewiesen.

In der Vorlage nicht dargestellt ist der im Jobcenter für Verwaltung (Personal- und Sachkosten) entstehende Aufwand. Die Finanzdaten dazu enthält der Budgethaushalt 2020 für den Fachdienst Arbeit. Der kommunale Anteil der Verwaltungskosten beträgt gemäß SGB II 15,2%. Die konkrete Berechnung erfolgt nach den für kommunale Jobcenter geltenden Verwaltungsvorschriften des Bundes (KOA-VV).

Schlussfolgerung:

Dem Arbeitsmarktprogramm 2020 wird zugestimmt.

Anlagen

Arbeitsmarktprogramm 2020



Stark ▪ Sozial ▪ Vor Ort

Arbeitsmarktprogramm 2020
Landkreis Peine Jobcenter





Vorwort

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) geht tatsächlich bereits ins 16. Jahr. Auch im Jahr 2020 wird es zu Veränderungen kommen, die sich auf die Arbeit des Jobcenters auswirken. Alle Jobcenter sind von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (BverfG) von November 2019 zu den „Sanktionen bei Pflichtverstößen“ betroffen. Der Gesetzgeber muss und wird das SGB II im Laufe des Jahres 2020 ändern. Bis zur Gesetzesänderung müssen die Jobcenter die BverfG-Entscheidung bei ihren Entscheidungen im Einzelfall beachten. Es geht dabei um die Einhaltung des verfassungsrechtlichen Sozialstaatsprinzips und darum, gleichzeitig Verbindlichkeit und Klarheit zu schaffen, wenn Menschen gegen geltende Regeln verstoßen, die die Gesellschaft ihnen im Sinne von „Rechte und Pflichten“ abverlangt. Weitere SGB II-Rechtsänderungen sind angekündigt, Ende 2019 aber noch nicht im Detail bekannt. Außer Gesetze verändern sich laufend weitere Dinge, auf die wir möglichst früh reagieren und uns gut vorbereiten wollen, um die an uns gerichteten Aufträge erfolgreich zu erledigen.

Die gesellschaftliche Entwicklung bringt lfd. neue Herausforderungen mit sich, die auch im Landkreis Peine deutlich zu spüren sind. Zentralisierte Dienstleistungen, überregionale Outlet-Zentren außerhalb der klassischen Einkaufszonen, boomender Internethandel, weitere Digitalisierung und Automatisierung der Arbeit, häufige Wechsel und Ladenleerstände in den Fußgängerzonen, florierendes Handwerk, volle Auftragsbücher, die kaum abgearbeitet werden können, energetische Sanierung und Neubau von Wohnungen, weitgehend automatisierte Lager-/ Logistikgeschäfte, eine nach wie vor älter werdende Gesellschaft, leicht ansteigende Anzahl von Kindern, hohe Nachfrage an Fachkräften und lfd. Suche nach Pflege- und Betreuungskräften aller Art, wachsendes Umdenken zum Thema Umweltschutz, die Folgen sehr hoher individueller oder fast fehlender Mobilität sowie eine insgesamt hohe Nachfrage an Arbeitskräften sind einige Stichworte, die an dieser Stelle erwähnt werden, da diese Veränderungen auch eine Herausforderung für das Jobcenter bedeuten. Die seit mehreren Jahren guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktbedingungen haben viele positive Effekte gehabt. Die Anzahl der Menschen, die im Landkreis Peine auf SGB II-Leistungen angewiesen waren, hat Ende 2019 seinen bisherigen Tiefststand erreicht. Im Jahr 2006 waren noch rd. 12.000 Menschen (rd. 9 % der Bevölkerung im Landkreis Peine) im Leistungsbezug, Ende 2019 erhielten nur noch rund 9.000 Menschen SGB II-Leistungen, das bedeutet einen Rückgang um rd. 25 %. Im Jahr 2020 wird die Arbeit des Jahres 2019 weitergeführt, um auch künftig Kontinuität und Verlässlichkeit zu gewährleisten. Es geht weiterhin um Ausbildung, Weiterbildung und individuelle Qualifizierung. Es geht um die Potentiale und Stärken der Menschen, die auf SGB II-Leistungen angewiesen sind, und um den Abgleich dieser Fähigkeiten mit den Bedarfen der Gesellschaft an Arbeitskräften, um die gegenseitigen Bedarfe von Mensch und Erwerbsarbeit möglichst gut in Übereinstimmung zu bringen. Es geht um „MitArbeit“ – mehr dazu erfahren Sie auf den folgenden Seiten des „Arbeitsmarktprogramm 2020“ des Landkreises Peine Jobcenter. Bei Fragen stehen wir gern für Sie zur Verfügung.

Eine interessante Lektüre wünschen Ihnen im Namen aller Mitstreitenden

Dirk Sommer
Fachdienstleiter

Claudia Geyer
Stellv. Fachdienstleiterin



Inhaltsverzeichnis

1. Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen	1
1.1. Entwicklung des Arbeitsmarktes	1
1.2. Arbeitslosenstatistik.....	3
1.3. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.....	3
1.4. Finanzielle Ressourcen	6
1.4.1. Mittelzuweisung durch den Bund	6
1.4.2. Förderangebote und Mitteleinsatz	8
2. Ziele und Handlungsfelder	9
2.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen	9
2.2. Zielerreichung	10
2.3. Die Zielwerte für das Jahr 2020	11
3. Bewährtes fortsetzen- neue Wege ausprobieren- Eingliederungsstrategie 2020.....	12
3.1. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen.....	13
3.2. Arbeitgeberservice als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern.....	15
3.3. Betreuung und Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen	16
3.3.1. Eingliederungsleistungen und Maßnahmen für die Zielgruppe der jungen Menschen unter 25 Jahren.....	19
3.4. Leistungsberechtigte Ü25 individuell fördern und fordern	20
3.4.1. Eingliederungsmaßnahmen für die Zielgruppe der Erwachsenen ab 25 Jahren ..	23
3.5. Stabilisierung durch kommunale Leistungen.....	26
4. Ausblick der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.....	27
5. Glossar	29



1. Analyse der örtlichen Rahmenbedingungen

1.1. Entwicklung des Arbeitsmarktes

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) spricht in seiner Prognose für 2020 von einer Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die deutlich schwächer als in den vergangenen Jahren sein wird. Für das Jahr 2020 ist demzufolge davon auszugehen, dass der Jahresdurchschnitt auf dem Stand von 2019 bleibt. Diese Einschätzung bestätigt sich auch für den Landkreis Peine.

Auch weiterhin ist die Entwicklung einer „Monokultur“ im Bereich Lager und Logistik im Landkreis Peine zu erwarten, wobei die Auftragslage in diesem Bereich voraussichtlich stabil bleiben wird. Dabei spielen Beschäftigungen über Personaldienstleister/Zeitarbeitsunternehmen weiterhin eine große Rolle auf dem lokalen Arbeitsmarkt. Insgesamt gibt es nach wie vor eine starke Nachfrage sowohl nach Helferinnen und Helfer und Fachkräften in der Lager- und Logistikbranche, für die keine ausreichende Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Daher versuchen einige ortsansässige Arbeitgeber sich für die Bewerberinnen und Bewerber aus dem Landkreis Peine attraktiver aufzustellen. Das zeigt sich insbesondere an einer vermehrten Bereitschaft Teilzeitarbeitsplätze anzubieten - ein wichtiger Impuls zur Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Peine.

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Peine lag im November 2019 bei 4,2 %. Die niedrige Arbeitslosenquote wird sich mittelfristig stabil fortsetzen, begünstigt durch den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften. Ein dadurch hervorgerufener Beschäftigungseinbruch ist nicht zu erwarten, da die Mitarbeiterbindung in Betrieben an Bedeutung zunimmt. Deutlich spürbar haben Rekrutierungsprobleme zugenommen, insbesondere nehmen Stellenbesetzungsprozesse einen längeren Zeitrahmen ein, bis geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden sind.

In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches gelten, weil sie Teilnehmende an einer Maßnahme der Arbeitsförderung oder Personen die einen bestimmten Sonderstatus haben. Die Unterbeschäftigungsquote im Monat November 2019 liegt bei 6,2 %, im Vergleich zum Vorjahr ist diese um 0,2 % gesunken.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Landkreis Peine ist wie in den Vorjahren auf insgesamt 32.962 Beschäftigte gestiegen. Der zahlenmäßig am stärksten vertretende Wirtschaftszweig ist hierbei mit 6.089 Beschäftigten das verarbeitende Gewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 5.939 Beschäftigten. An dritter Stelle ist der Handel sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 5.027 Beschäftigten vertreten. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist zwar weiterhin angestiegen, wächst aber deutlich langsamer als in den vergangenen Jahren.

Im November 2019 lag der Bestand an gemeldeten Stellen am ersten Arbeitsmarkt (laut der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur) bei 651 Arbeitsstellen. Dies ist ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr von ca. 22,3 %. Die höchsten Stellenzugänge sind in der Zeitarbeit und im Gesundheits- und Sozialwesen zu verzeichnen.



Auch wenn die Arbeitslosigkeit zuletzt gesunken ist, bestehen dennoch weiterhin strukturelle Probleme. Oftmals passen die Profile der Arbeitslosen in berufsfachlicher, qualifikatorischer und regionaler Hinsicht nur unzureichend zur Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft.

Etwas mehr als 1.709 Personen erhalten neben einer Erwerbstätigkeit noch ergänzende Leistungen der Grundsicherung. Das bedeutet, dass diese ihre Bedarfe zum Lebensunterhalt nicht durch ihr Einkommen alleine tragen können.

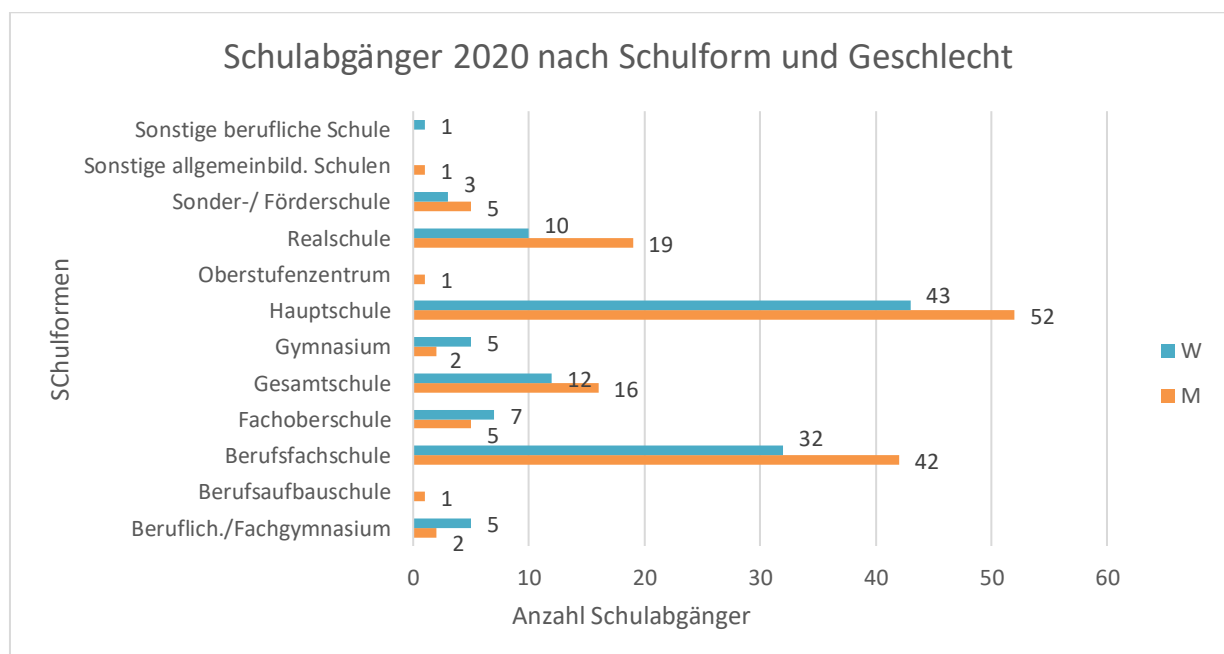
Die Zahl der Personen im Langzeitleistungsbezug, die in den vergangenen 24 Monate mindestens 21 Monate im SGB II- Leistungsbezug waren, stieg im Zeitraum August 2018 bis August 2019 um 1,5 %.

Mehr als 51,26 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind Frauen. In der geringfügigen Beschäftigung dominieren sie mit einem Anteil von rund 53,57 %.

Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen mit SGB II Leistungen betrug im November 2019 rund 70 Personen, das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 8,2 %. Wer als schwerbehinderter Mensch einmal arbeitslos ist, findet schwerer als andere Personengruppen wieder in Arbeit zurück.

Das Thema Mobilität ist in vielen Gesprächen mit Arbeitgebern aus den unterschiedlichsten Branchen ein grundsätzliches Thema. Mobilität spielt eine große Rolle bei der Besetzung von Arbeitsstellen im Landkreis Peine. Ein fehlender Führerschein, ein fehlendes Kraftfahrzeug oder die ungünstigen Busverbindungen im ländlichen Raum verhindern oder erschweren deutlich eine Arbeitsaufnahme.

Im Landkreis Peine werden im Jahr 2020 insgesamt 264 Schulabgänger in Bedarfsgemeinschaften mit SGB II- Leistungen erwartet, die sich auf folgenden Schulformen aufteilen und potentielle Ausbildungsplatzsuchende darstellen:





Laut der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur sind die Angebote an betrieblichen Ausbildungsstellen weiter rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr ist im Landkreis Peine ein Stellenrückgang um ca. 10 % zu verzeichnen. Arbeitgeber melden ihre Ausbildungsstellen aufgrund fehlender Bewerbungen zum Teil nicht mehr bei der Bundesagentur für Arbeit oder bei den Jobcentern. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Nachfrage seitens der Arbeitgeber nicht vorhanden ist.

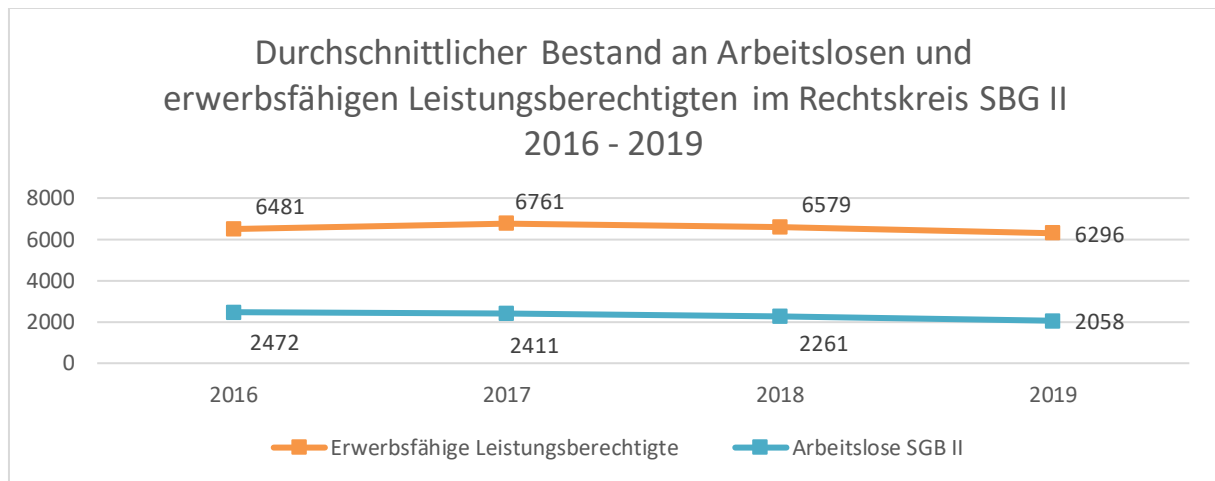
1.2. Arbeitslosenstatistik

Quoten	Regionen	2019			Quoten in den Vorjahresmonaten		
		November 2019	Oktober 2019	September 2019	November 2018	November 2017	November 2016
Arbeitslosenquote	JC Peine	4,2	4,3	4,3	4,3	5,0	5,3
	Niedersachsen	4,8	4,8	4,9	4,9	5,4	5,7
	Deutschland	4,8	4,8	4,9	4,8	5,3	5,7
Arbeitslosenquote SGB II	JC Peine	2,7	2,8	2,8	2,9	3,4	3,3
	Niedersachsen	3,1	3,2	3,2	3,3	3,6	4,0
	Deutschland	3,0	3,1	3,1	3,2	3,6	4,0

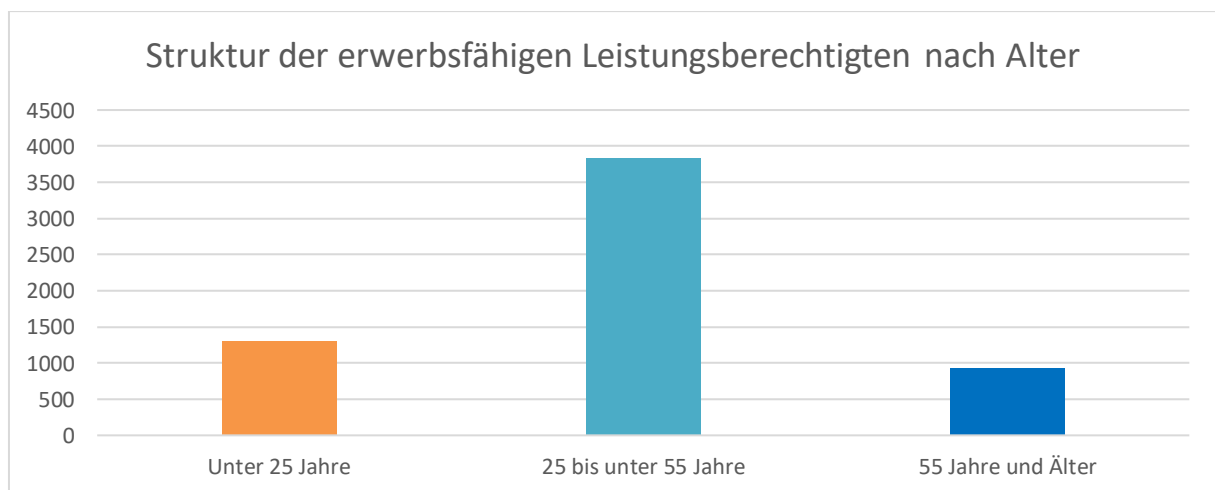
Im Landkreis Peine beeinflusst die positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen direkt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Diese hat in den zurückliegenden Jahren stetig abgenommen. Die Arbeitslosenquote lag im November 2016 bei 5,3 %. Im November 2019 beträgt diese 4,2 %, was einer Reduzierung der Arbeitslosenquote um 1,1 % entspricht. Damit fällt die Arbeitslosigkeit wesentlich geringer aus, als im Vergleich zu Niedersachsen und Deutschland. Darüber hinaus konnte auch im SGB II die Arbeitslosigkeit verringert werden. Diese Quote lag im Oktober 2016 bei 3,4 % und hat sich um 0,6 % reduziert auf 2,8 %. In Peine zählt der Bestand der Arbeitslosen im Oktober 2019 = 3.137 Personen.

1.3. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

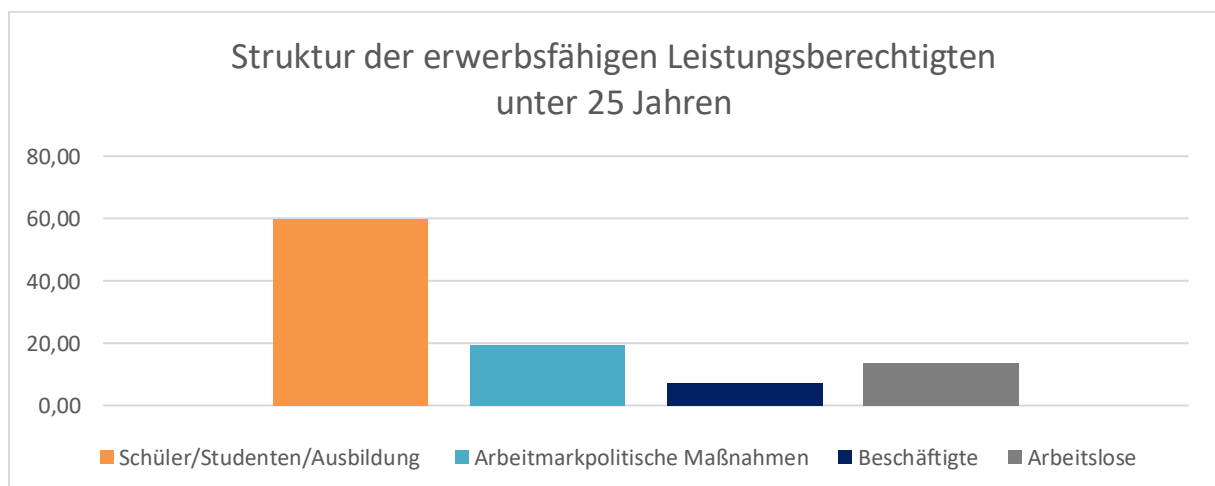
Die nachfolgenden Strukturdaten beziehen sich auf die von der Bundesagentur für Arbeit im November veröffentlichte Statistik mit Datenstand August und einer Wartezeit von drei Monaten. Ergänzend wurde der Monatsbericht des niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (Nds. MW) aus November 2019 (spätere Veröffentlichung, Datenstand August, ebenfalls mit einer Wartezeit von drei Monaten) einbezogen.



Das Jobcenter hat 6.296 erwerbsfähige Leistungsberechtigte betreut. Dies sind 4,3 % weniger als im Vorjahr.

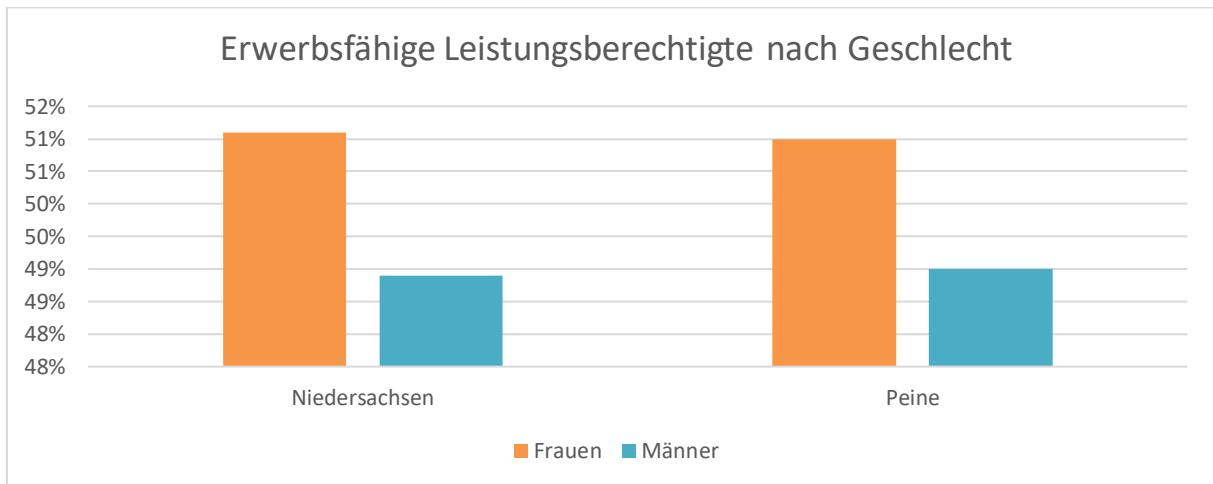


Zum Stichtag August ist der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in folgende Altersgruppen unterteilt. In unter „25-jährige“, diese betragen 1.305, in „25- bis unter 55-jährige“, diese betragen 3.831 und in „55-jährige und älter“, diese betragen 934 Personen.

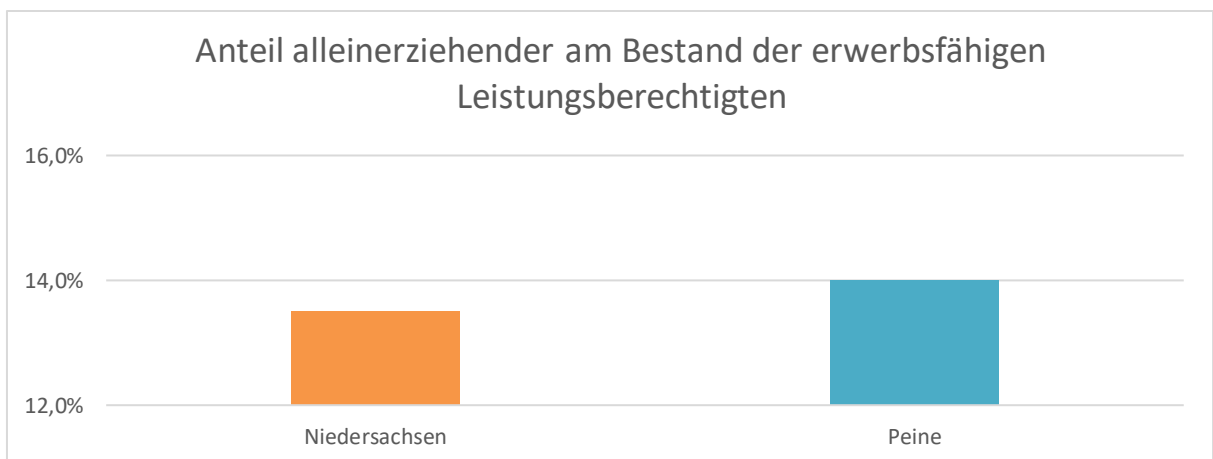




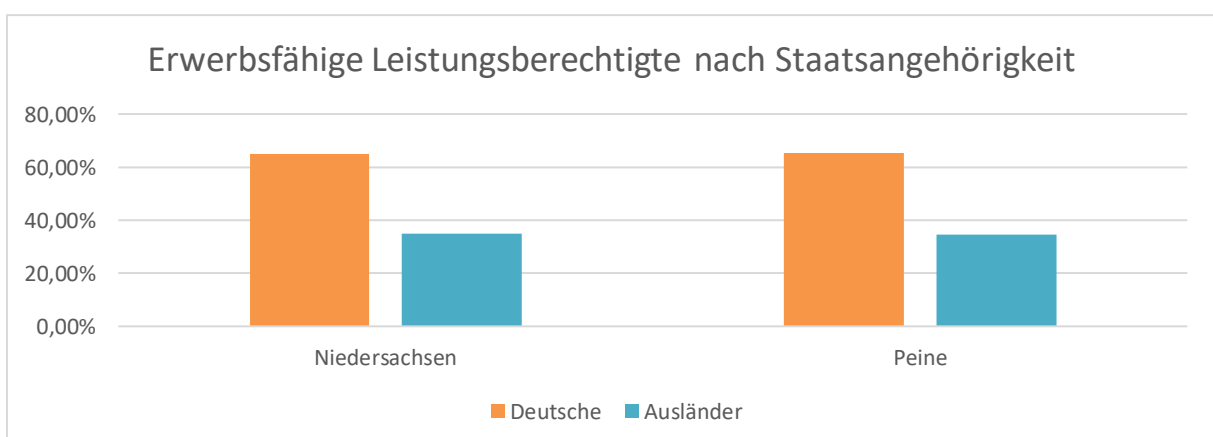
Von den unter 25-jährige sind knapp 60 % Schüler, Studenten oder befinden sich in der Ausbildung, 20 % sind Teilnehmende in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 7 % gehen einer Beschäftigung nach und 13 % sind arbeitslos.



In 2019 befanden sich erneut mehr Frauen als Männer im Leistungsbezug. Dieser Sachverhalt trifft auch für das Land Niedersachsen zu. Im August 2019 sind im Peiner Jobcenter 2.977 Männer und 3.093 Frauen im Bestand.

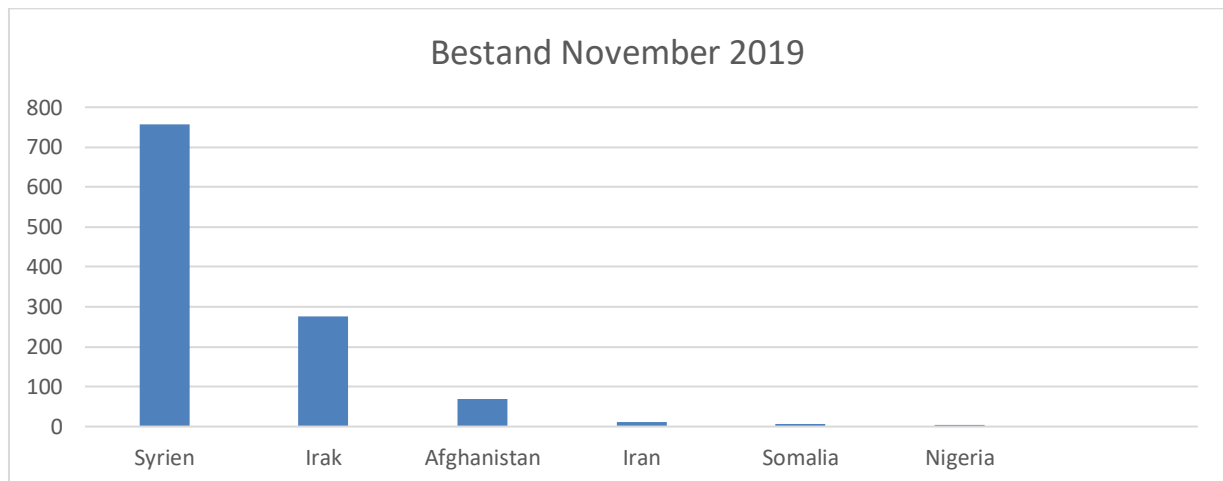


Im August 2019 liegt die Anzahl der Alleinerziehenden bei 852 Personen, davon sind 60 Männer.

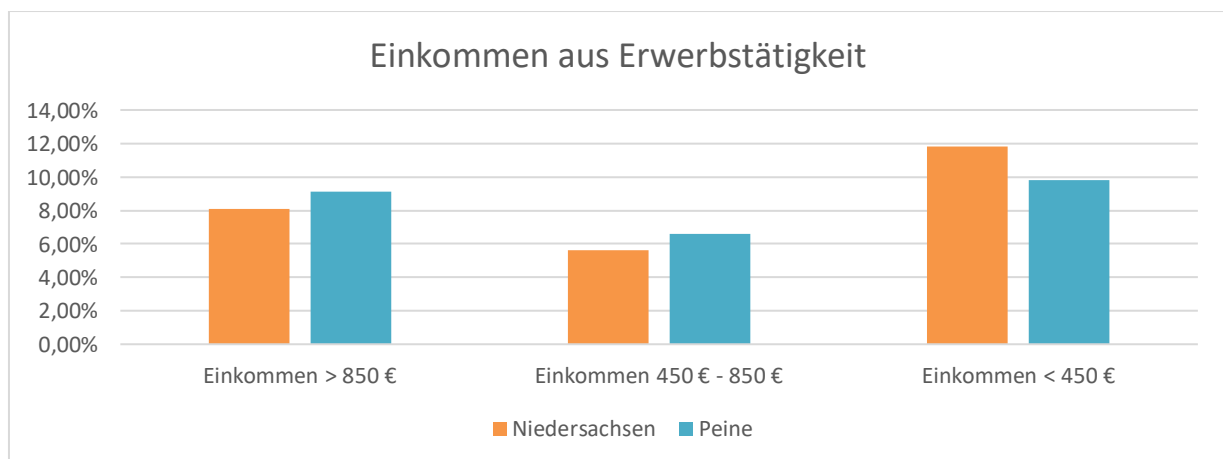




Es besitzen 34,7 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten keine deutsche Staatsangehörigkeit. Der durchschnittliche Anteil aller niedersächsischen Jobcenter liegt mit 35% auf einem vergleichbaren Niveau. Der Anteil an ausländischen Kundinnen und Kunden des Landkreis Peine Jobcenter im Kontext Fluchtmigration ist zum Vorjahr weiter gesunken.



Der Bestand der ausländischen Kundinnen und Kunden im Landkreis Peine Jobcenter beträgt im November 2019 = 2.113 Personen. Davon kommen 758 aus Syrien, 275 aus dem Irak, 70 aus Afghanistan, 12 aus dem Iran, 7 aus Somalia und 4 aus Nigeria. Die Zugänge sind im Vergleich zum letzten Jahr weiter gesunken.



Im Landkreis Peine beziehen knapp 25,6 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit.

1.4. Finanzielle Ressourcen

1.4.1. Mittelzuweisung durch den Bund

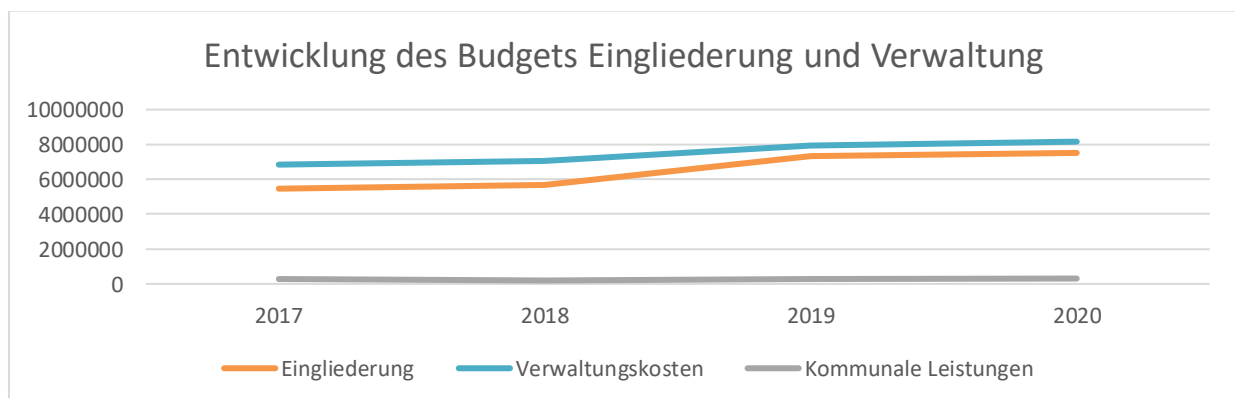
Der Bund stellt für die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende einschließlich der Verwaltungskosten ein Gesamtbudget zur Verfügung. Darüber hinaus



werden zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit kommunale Leistungen erbracht.

	Betrag 2018	Betrag 2019	Betrag 2020	Abweichung 2019/2020	Abweichung 2019/2020 in %
Eingliederung	5.685.434	7.308.275	7.514.830	206.555	2,75%
Verwaltungskosten	7.041.880	7.960.725	8.161.728	201.003	2,46%
Kommunale Leistungen	195.117	219.000	306.000	87.000	28,43%
Summe:	12.727.315	15.269.000	15.982.558	494.558	4,46%

Die Mittel für Verwaltungskosten wurden für 2020 gegenüber 2019 um 2,46 % erhöht. Die Eingliederungsmittel für 2020 wurden gegenüber dem Jahr 2019 um 2,75 % erhöht. Die Mitteländerungen für Verwaltungskosten und Eingliederungsmittel resultieren aus dem Regierungsentwurf zum Bundeshaushalt 2020, der zusätzliche Mittel seit 2019 für neue Instrumente nach den § 16e und § 16i SGB II vorsieht. Die Zuweisungen für Verwaltungskosten seitens des Bundes sind seit Jahren nicht ausreichend, daher ist regelmäßig eine Umschichtung von Eingliederungsmitteln in die Verwaltungskosten erforderlich. Für das Jahr 2020 ist trotz der deutlichen Anhebung der Mittel für Verwaltungskosten eine Übertragung von Eingliederungsmitteln in die Verwaltungskosten in Höhe von 1.000.000 € geplant. Die Eingliederungsplanung für das Jahr 2020 enthält alle wesentlichen Kerndaten unter Berücksichtigung der Zielsetzungen des SGB II, inklusive der neuen Instrumente nach § 16e und § 16i SGB II und der unterschiedlichen, gruppenspezifischen und individuellen Angebote für Kundeninnen und Kunden.





1.4.2. Förderangebote und Mitteleinsatz

Ziel	Zielgruppe	Inhalte	Eintritte in Maßnahmen	Kosten in €	Rechtsgrundlage
Vermitteln	Leistungsberechtigte, die direkt vermittelt werden sollen, sowie die Zielgruppen U25 und Frauen, auch Migrantinnen/ Migranten und Flüchtlinge	Reflexion der beruflichen Fähigkeiten, Kommunikation im Beruf, individuelle Integrationsunterstützung, Vermittlung in Praktika, Bewerbungsstandards. Unterstützung am Übergang Schule und Beruf. Teilweise individuelle Unterstützung und Unterweisung in Gruppen, z.B. zu "Familie und Beruf" und gesundheitsstabilisierende Angebote	647	952.200	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
	Leistungsberechtigte nach Altersgruppen (z.B. junge Erwachsene) sowie Alleinerziehende	Individuelle Förderung und Unterstützung. Heranführen an Regelangebote	67	29.000	Landesprogramme und ESF Bund (§ 16f SGB II)
Qualifizieren	Leistungsberechtigte mit Bedarf an Fort- und Weiterbildungen	Individuelle Angebote für Leistungsberechtigte, z.B. in den Bereichen gewerblich-technisch und kaufmännisch-verwaltend sowie Umschulungen	96	431.500	§ 16 SGB II i.V.m. § 81 SGB III
	Produktionsorientierte Tätigkeiten für Leistungsberechtigte U25 in Jugendwerkstätten	Z. B. in den Bereichen Seniorenbetreuung oder Soziales Kaufhaus	50	213.400	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III
Heranführen und Abbau von Vermittlungshemmnissen	Leistungsberechtigte mit starken Vermittlungseinschränkungen, Erziehungs- und Pflegeaufgaben (z.B. Alleinerziehende) sowie Migrantinnen/ Migranten	Individuelle Inhalte, z. B. Bewerbungsunterstützung, Vermittlungsstrategie sowie betriebliche Erprobung	193	787.890	§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III



	Leistungsberechtigte, die an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen, auch Leistungsberechtigte U25 und Flüchtlinge	Bescheinigung der Fördervoraussetzungen durch Aushändigung eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins zum Abbau von Vermittlungseinschränkungen durch Orientierung, betriebliche Erprobung, Praktika, Qualifizierung, Eignungsfeststellung und individuelles Coaching	260	1.096.340	§ 16 SGB II i.V. m. § 45 SGB III
stabilisieren	Leistungsberechtigte	Arbeitsgelegenheiten und niedrigschwellige Angebote mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, z. B. Ökogarten, Buch- und Spielzeugkiste sowie diverse Werkstätten	135	900.000	§ 16d SGB II
	Leistungsberechtigte	Individualansprüche, z. B.: Vermittlungsbudget, außerbetriebliche Berufsausbildung und Eingliederungszuschuss		878.900	z.B. § 16 SGB II i.V.m. §§ 44, 76 sowie 88, 89 SGB III
		Lohnkostenzuschüsse und individuelles Coaching	55	1.225.600	§ 16i und § 16e SGB II
			1.503	6.514.830	

Bei den Eingliederungsmitteln wird das Budget um 206.555 € auf 7.514.830 € erhöht. Insbesondere aufgrund der im Jahr 2019 eingeführten Lohnkostenzuschüsse und dem Coaching nach § 16i SGB II ergibt sich ein deutlicher Anstieg bei den Planbindungen. Der Mitteleinsatz aller Förderangebote liegt im Bereich Eingliederung mit 1.000.000 € unter der Mittelzuweisung des Bundes, da auch in 2020 ein Übertrag in die Verwaltungskosten in Höhe von ca. 1.000.000 € zu berücksichtigen ist. Auch 2020 sind im Laufe des Jahres Abweichungen in der Mittelausgabe der Eingliederungsleistungen zu erwarten, beispielsweise durch geringere Einlösungen von Gutscheinen.

2. Ziele und Handlungsfelder

2.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen

Bundesweit schließen seit dem Jahr 2011 alle Jobcenter in Deutschland Zielvereinbarungen mit ihren jeweiligen Ländern ab. Die Zielvereinbarungen sind darauf ausgerichtet, möglichst



viele Leistungsberechtigte in eine dauerhaft existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzugliedern, die Hilfebedürftigkeit zu vermindern und insbesondere den Langzeitleistungsbezug zu vermeiden.

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

Ziele:

- Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Kennzahlen:

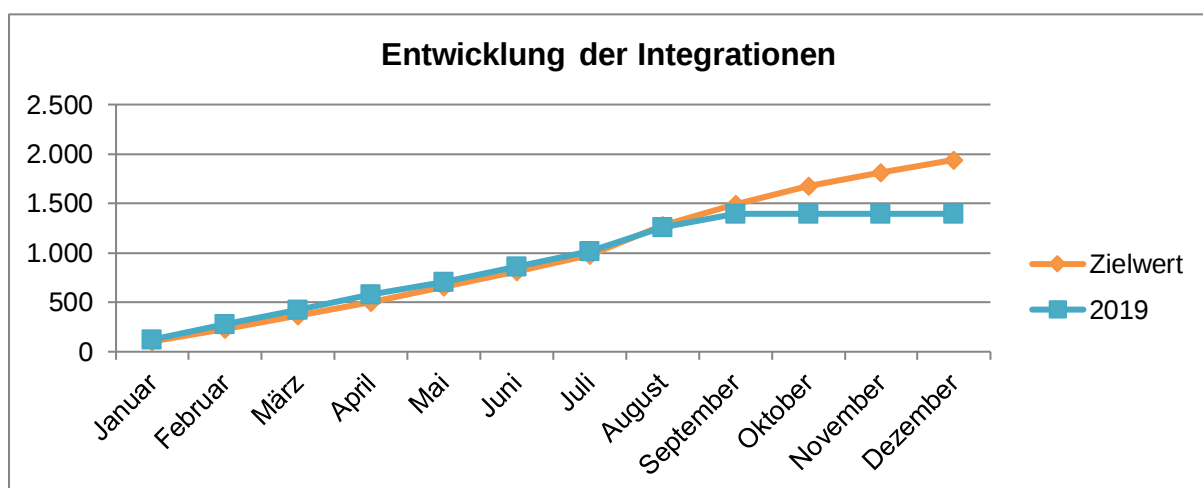
- K1: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)
- K2: Integrationsquote
- K3: Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern

2.2. Zielerreichung

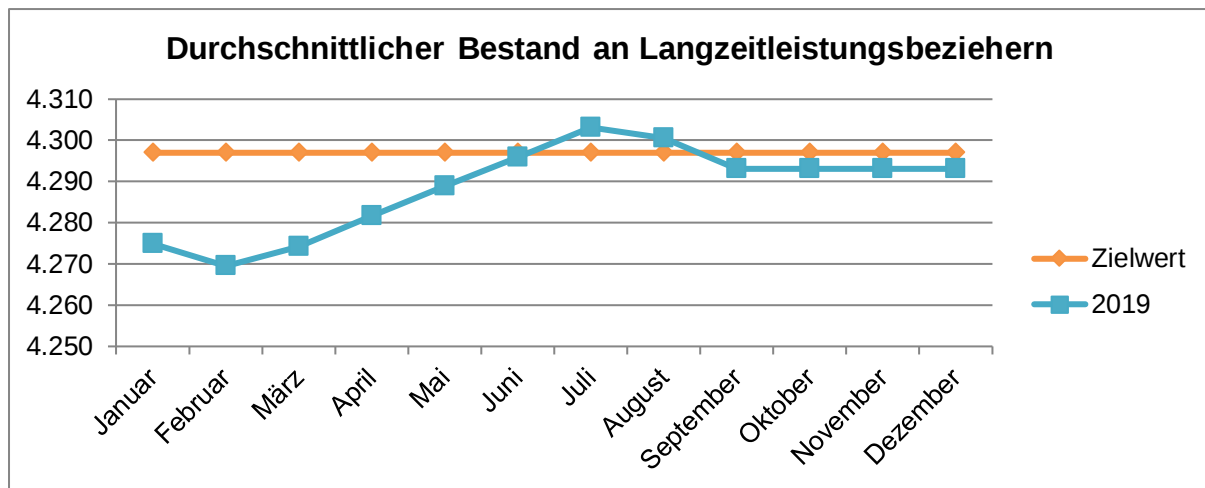
Die zwischen dem Land Niedersachsen und dem Landkreis Peine Jobcenter für das Jahr 2019 vereinbarte Zielvorgabe einer Integrationsquote (Ziel 2) in Höhe 28,3 % sowie einer erhöhten durchschnittlichen Anzahl an Personen im Langzeitleistungsbezug (Ziel 3) in Höhe von 2 % werden beide erreicht.

Die Prognose des Jobcenters aus November 2019 geht von 1.804 Integrationen für das Jahr 2019 aus. Das würde einer Integrationsquote von 29,1 % bedeuten und somit 0,8 % über der Zielvorgabe mit dem Land Niedersachsen.

Das endgültige Ergebnis steht aufgrund der statistischen Zählart im April 2020 fest.



Nach aktueller Prognose aus November 2019 wird die Anzahl an Personen aus dem Langzeitleistungsbezug knapp unter dem Ziel von 4.297 liegen, demnach ist der Zielwert für das Jahr 2019 erreicht.



2.3. Die Zielwerte für das Jahr 2020

Integrationsquote

	Prognose 2019	Prognose 2020	Veränderung
Jahressumme der Integrationen	1.802	1.675	-7,0 %
Durchschnittlicher ELB-Bestand	6.155	5.850	-5,0 %
Integrationsquote	29,3 %	28,6 %	-2,2 %

- Für 2020 erwarten wir eine weiterhin leicht sinkende geringere Basisgröße (elb) bei gleichzeitig etwas geringeren absoluten Integrationszahlen. Im Ergebnis folgt ein Rückgang der Integrationen gegenüber 2019, wegen der geringeren Bezugsgröße, aber eine relativ gleichbleibende Entwicklung. Das Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage relativ stabil bleiben, sich der regionale Arbeitsmarkt in 2020 auch im relativ geringqualifizierten Bewerberinnenbereich und Bewerberbereich noch aufnahmebereit erweist. Die Anzeichen sind aktuell nicht sehr günstig und erfahrungsgemäß wirken sich Stagnationen oder Rückgänge bei der Arbeitskräftenachfrage aus. Trotz stabiler Konjunktur wird das Stellenangebot für 2020 als rückläufig prognostiziert. Es ist von einem Rückgang der Integrationsquote auszugehen.

Veränderung des Bestands von Langzeitleistungsbeziehern

	Prognose 2019	Prognose 2020	Veränderung
Durchschnittlicher LZB-Bestand	4.276	4.254	-0,5 %

- Für 2020 erwarten wir weiter steigende Zugänge in den LZB aus dem Kreis der Menschen mit Flüchtlingshintergrund bei einer leichten Steigerung des bisherigen



LZB-Bezug-Abbaus durch weitere Priorisierung und intensive Betreuung der Zielgruppe LZB mit dem Ziel „auskömmliche Vermittlung ins Erwerbsleben“. Wir gehen allerdings davon aus, dass es auch in 2020 gegenüber dem Vorjahr nicht in einem spürbar höheren Maße möglich sein wird, eine tatsächlich auskömmliche Integration zu erreichen, so dass das Merkmal LZB entfällt.

- Die Verringerung der LZB fällt im Landkreis Peine trotz guter Integrationswerte nach wie vor schwer, weil relativ viele Integrationen im Niedriglohnsektor stattfinden und weil Teilzeit ebenfalls stark ausgeprägt ist, mit hoher Wahrscheinlichkeit bei der Integration von Frauen, die auch 2020 im Fokus stehen werden.
- Der regionale Arbeitsmarkt bietet derzeit vermehrt 450€-Stellen an. Damit entstehen mittelfristig kaum stabile sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen und auch dieses wirkt sich negativ auf den LZB-Bezug aus. Wir gehen dennoch von einer leichten Senkung des LZB-Bestandes von -0,5 % aus.

3. Bewährtes fortsetzen- neue Wege ausprobieren- Eingliederungsstrategie 2020

Die (Weiter-) Entwicklung der bisherigen Eingliederungsstrategie erfolgt 2020 unter folgenden Aspekten:

- Auswertung und Bewertung der Veränderungen der Situation der Leistungsberechtigten im Hinblick auf Arbeitsmarktnähe, Vermittlungschancen und Lebenssituationen;
- Auswertung und Bewertung der Entwicklungen und Prognosen zur wirtschaftlichen Lage, insbesondere zum allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der regionalen Situation;
- Berücksichtigung der Veränderung der rechtlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Hinsichtlich der Situation der Leistungsberechtigten ist zunehmend festzustellen, dass aus Sicht der Fachkräfte der Bedarf der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden an individueller Unterstützungsleistung zunimmt. Es sind neben klassischer Beratung zu Fragen des Arbeitsmarktes, gesundheitliche Probleme, persönliche Krisen und Sorgen und psychische Belastungen, die die Aufnahme einer Beschäftigung verhindern. An diesen Anforderungen hat sich eine an den leistungsberechtigten Menschen orientierte Eingliederungsstrategie auszurichten. Gleichzeitig ist festzustellen, dass trotz hohem individuellem Hilfebedarf, die angebotenen Instrumente und Eingliederungsmaßnahmen die Leistungsberechtigten immer weniger erreichen. Termineinladungen ins Jobcenter wird nicht nachgekommen und auf Anrufe reagieren die Betroffenen nicht. Vorschläge, an Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen, werden trotz vorheriger Erklärung und Verabredung ignoriert oder Leistungsberechtigte melden sich kurzfristig krank. Die fehlenden Informationen zur Situation dieses Personenkreises stellt die Fachkräfte vor besondere Herausforderungen. In 2020 wird das Jobcenter seine Vorgehensweisen überprüfen, weiterentwickeln und in neuen Projekten erproben.



Im Bereich des allgemeinen Arbeitsmarktes wird gesamtwirtschaftlich mit einer Stagnation und leichten Eintrübung der wirtschaftlichen Lage gerechnet. Im Niedriglohnsektor, in dem viele Leistungsberechtigte beschäftigt sind oder eine Beschäftigung suchen, wird sich dies in 2020 bereits auswirken. Geht die Kaufkraft zurück, bzw. wird auf Grund unsicherer Zeiten weniger konsumiert, trifft diese Entwicklung insbesondere den Dienstleistungsbereich, den Handel und die Lager- und Logistikbranche. Es ist also mit weniger Bedarf an Arbeitskräften in diesen Segmenten zu rechnen. Hinzu kommt, dass auch zu beobachten ist, dass Unternehmen nicht mehr in Deutschland nach Arbeitskräften suchen. Da ein großer Teil der Leistungsberechtigten die gesundheitlichen und persönlichen Voraussetzungen für Tätigkeiten in diesen Segmenten nicht erfüllen, orientieren sich die Unternehmen mittlerweile international und rekrutieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit zunehmender Tendenz im Ausland. Es bleibt insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeberservice eine ständige Aufgabe, mit Arbeitgebern im Kontakt zu bleiben und für den Personenkreis aus der Zuständigkeit des Jobcenters trotz vieler Probleme bei der Stellenbesetzung werbend einzutreten.

Im Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen sind auf Grundlage des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes zu den Sanktionen geänderte Verfahrensweisen und Regelungen zur Umsetzung zu treffen. Die vom Bundesverfassungsgericht festgelegte individuelle Prüfung und Ausübung einer Ermessensentscheidung verlangt zukünftig in jedem Einzelfall eine umfangreiche Dokumentation der Entscheidung. Die Fachkräfte werden durch diese Anforderungen administrativ stärker als bisher gebunden. Abgewartet werden muss, ob die bereits angekündigte Änderung zur Eingliederungsvereinbarung zu einer Vereinfachung und bürokratischen Entlastung führt.

3.1. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen

Auf die Gleichstellung von Männer und Frauen hinzuwirken, ist eine zentrale Aufgabe nach dem Sozialgesetzbuch II (§ 1 SGB II). Danach sind die Leistungen in der Grundsicherung so auszurichten, dass geschlechtsspezifischen Nachteilen bei der Integration in das Erwerbsleben entgegengewirkt wird. Nach § 3 SGB II sind dabei neben der Eignung auch die individuelle und familiäre Lebenssituation bei der Eingliederungsplanung einzubeziehen. Bei der Betreuung der Leistungsberechtigten im SGB II bedeutet dies, zu berücksichtigen, dass überwiegend Frauen die familiären Aufgaben, insbesondere Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege übernehmen. Dies gilt ganz besonders für Alleinerziehende, die häufig in Teilzeit arbeiten und es deshalb trotz vorhandener Qualifikationen nicht schaffen, den Hilfebezug nach dem SGB II zu beenden. Viele Frauen tragen auch die Last, wenn Kinder unter gesundheitlichen oder psychischen Belastungen leiden, Termine bei Ärzten und Therapeuten schränken eine berufliche Tätigkeit stark ein. Auch erwarten Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, dass Eltern bei Problemen sofort verfügbar sind.

Der Bedarf an Fachkräften sowie Helferinnen und Helfern im Dienstleistungs- und Produktionssektor ist im Landkreis Peine und in der Region nach wie vor hoch. Von dieser Entwicklung profitieren Frauen allerdings weniger als männliche Leistungsberechtigte. Die Betriebe im Landkreis bieten überwiegend Stellen in Schichtarbeit an oder erwarten Flexibilität von ihren Arbeitnehmerinnen. Mit den oben beschriebenen familiären Aufgaben sind diese Rahmenbedingungen nicht zu vereinbaren. Die schlechten Taktzeiten im



öffentlichen Nahverkehr bieten keine guten Voraussetzungen, um familiäre Verpflichtungen und Arbeit zu vereinbaren. In 2020 liegt deshalb ein Schwerpunkt der Beratung und Unterstützung beim Thema „Erhöhung der Mobilität“ durch den Erwerb des Führerscheines. Die insgesamt schwierigeren Rahmenbedingungen bei der Eingliederung von Frauen in das Erwerbsleben werden verstärkt, wenn es sich um Alleinerziehende und/ oder Migrantinnen mit schlechten Deutschkenntnissen handelt. Leistungsberechtigte Frauen verfügen allerdings durchschnittlich über bessere Schul- und Berufsabschlüsse, sowie über soziale und personale Kompetenzen, die für eine Integration in den Arbeitsmarkt genutzt werden können. Im Jahr 2019 wurde im Rahmen eines Projektes erprobt, gezielt Arbeitgeber auf das Potential von Frauen mit Kindern anzusprechen und sie dafür zu gewinnen, Arbeitszeiten so auszugestalten, dass sie mit Familienaufgaben zu vereinbaren sind. In drei Fällen boten Arbeitgeber Arbeitsplätze in größerem Umfang mit passenden Anforderungen an: die Arbeitszeiten waren entweder frei gestaltbar oder an Kinderbetreuungszeiten angepasst, der Arbeitsort gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Trotzdem konnten nur sehr wenige Stellen besetzt werden, eine von einem Arbeitgeber angebotene „Mütterschicht“ war nicht zu realisieren. Ein großer Teil der Frauen erschien nicht zum Vorstellungsgespräch. Nicht nur die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, sondern auch Haltungsfragen auf Seiten der Betroffenen schränken die Integration ein. In 2020 wird an diesem Thema intensiv weitergearbeitet, die Frauen sollen noch individueller angesprochen und vorbereitet werden. Dazu wurden in 2019 die Fachkräfte noch einmal intensiv in genderspezifischer Gesprächsführungskompetenz geschult.

Trotz zeitlich flexibler und auf den individuellen Bedarf ausgerichteter Angebote nehmen Frauen weniger an Eingliederungsmaßnahmen teil als Männer. In 2019 konnte dies durch Angebote mit Fahrdienst und anderen zielgruppenspezifischen Maßnahmen leicht verbessert werden. In 2020 ist vorgesehen, dass Thema „gesundheitliche Belastungen“, die eine Integration in den Arbeitsmarkt ver- oder behindern, unter geschlechtsspezifischen Aspekten weiter zu entwickeln. Folgende Projekte und Schwerpunktsetzungen sind in 2020 in diesem Bereich geplant:

- Einführung eines genderspezifischen und qualifizierten Monitorings zur Analyse der Struktur sowie zur Beobachtung der Entwicklung der Zielgruppe der Frauen.
- Schaffen eines Kinderbetreuungsangebotes für Erziehende, um die Teilnahme an Maßnahmen, insbesondere auch an Sprachkursen für Personen mit Migrationshintergrund, zu ermöglichen
- In 2019 entwickelten die Fachkräfte verschiedene Formate mit denen insbesondere Frauen noch besser über Angebote und Maßnahmen des Jobcenters informiert wurden. Nach einer Auswertung dieser Projekte wird das bisherige Angebot in 2020 stärker auf spezifische Informationsbedarfe, wie z. B. Weiterbildung, ausgerichtet.
- Fortgesetzt wird ein Projekt, dass sich an Frauen wendet, die ihr Einkommen nur noch geringfügig mit Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II aufstocken. Diese Frauen erhalten gezielt Informationen zu Möglichkeiten, den Hilfebezug durch einen anderen Arbeitsplatz oder eine ergänzende Beschäftigung zu beenden. Auf Grundlage dieser Beratung sind viele Frauen dieser Zielgruppe an ihren bisherigen Arbeitgeber herantreten und haben ihre Arbeitszeiten aufgestockt.



- Bewährt hat sich auch, Arbeitgeber und Bewerberinnen vor Ort über die Chancen und Rahmenbedingungen einer Branche zu informieren. Arbeitgeber und Arbeitssuchende kommen beim Format „Ladies Week“ persönlich in Kontakt.
- Um einen kleinen Teil der Alleinerziehenden intensiver und umfassender bei der Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu fördern, sind seit 2019 zwei spezialisierte Fachkräfte in diesem Bereich eingesetzt. Durch den geringen Fallschlüssel gelingt es besser als in der Regelbetreuung, die Zielgruppe zu erreichen. In 2020 kann in einem weiteren Schritt ausgewertet und bewertet werden, ob dadurch auch nachhaltige Integrationen zu erreichen sind.

Zukünftig sollen Mütter von kleinen Kindern frühzeitig auf eine Rückkehr in den Beruf oder eine Beschäftigung vorbereitet werden. Bereits während der Zeit, in der sie sich überwiegend für eine häusliche Kinderbetreuung entschieden haben, bieten Fachkräfte eine Beratung zu Arbeitsmarktperspektiven an. Eine möglichst frühe Auseinandersetzung mit der Thematik, bietet die besten Chancen für einen beruflichen Wiedereinstieg.

3.2. Arbeitgeberservice als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern

Der Bekanntheits- und Einschaltungsgrad des Arbeitgeberservice ist nach wie vor eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Besetzung offener Stellen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden von Arbeitgebern im Landkreis für ihre Zuverlässigkeit geschätzt, auch wenn es zunehmend Probleme gibt, offene Stellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Um die Kontaktpflege und Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitgebern zu verbessern, hat das Arbeitgeberteam in 2019 ein Konzept und das bisherige Verfahren weiterentwickelt. Die Kategorisierung der Arbeitgeber nach Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsstellenangebot bietet eine gute Grundlage, die Kontaktpflege effektiver zu gestalten.

Da immer weniger Bewerberinnen und Bewerber mit einer beruflichen Qualifikation oder einschlägiger Arbeitserfahrung zur Verfügung stehen, ergibt das automatisierte Matching immer weniger geeignete Besetzungsvorschläge. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeberservice stellen ihre Arbeitsweise deshalb zunehmend um, in dem sie nach einer groben Vorauswahl selber den telefonischen oder persönlichen Kontakt mit den Leistungsberechtigten suchen. Durch diese Vorgehensweise steigt der Aufwand bei der Stellenbesetzung: Arbeitgeber müssen überzeugt werden, Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance zu geben, die nicht über das passende Profil für die Vakanz verfügen. Auf der Bewerberseite bestehen Ängste und Bedenken, neue Arbeitsbereiche auszuprobieren. Da immer weniger Personen mit der passenden Qualifikation zur Verfügung stehen, spielen das persönliche Auftreten, Zuverlässigkeit und Kommunikation eine immer größere Rolle bei der Stellenbesetzung. Auch in diesem Bereich verfügt ein Teil der Leistungsberechtigten nicht oder nicht mehr über Arbeits- und Ausbildungsmarkt geforderte Umgangsformen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgeberservice organisieren deshalb in vielen Fällen betriebliche Erprobungen, um die Passgenauigkeit der Stellenbesetzung in der betrieblichen Realität festzustellen.



Ab 2020 wird der Arbeitgeberservice jährlich Akquiseschwerpunkte entwickeln und auch außerhalb von Personaldienstleistern Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bewerbungstagen persönlich zusammenführen. Um dieses möglichst passgenau durchzuführen, werden im Vorfeld in Frage kommende Leistungsberechtigte kontaktiert, Vermittlungsprofile aktualisiert und Bewerbungsunterlagen komplettiert.

Die unverzügliche Beratung der qualifizierten Neukundinnen und Neukunden durch eine dafür spezialisierte Mitarbeiterin im Arbeitgeberservice wird auch in 2020 weitergeführt. Auf diesem Wege können die Qualifikationsprofile schnell mit offenen Stellen abgeglichen werden. Im Einzelfall werden auch Unternehmen gezielt angesprochen und über zur Verfügung stehende Fachkräfte informiert, auch wenn diese aktuell keine offenen Stellen gemeldet haben. Auf Grund der schwierigen Fachkräftesituation in einigen Branchen sind viele Arbeitgeber -unabhängig von konkreten Vakanzen- interessiert, potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren. Zur Aufgabe der Mitarbeiterin gehört auch die gezielte Unterstützung von jungen Akademikerinnen/ Akademiker, die nach ihrem Studium Arbeitslosengeld II beantragen. Der besondere Fokus liegt hier bei der Förderung der bundesweiten Stellensuche, der Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen und ebenfalls der gezielten Arbeitgeberansprache.

Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungen, die zu einem anerkannten (Berufs-) Abschluss führen, werden im Rahmen des Absolventenmanagements vom Arbeitgeberservice eingeladen und, soweit nicht bereits eine Anschlussperspektive vorhanden ist, von dort in eine entsprechende Arbeitsstelle vermittelt.

3.3. Betreuung und Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die individuelle Beratung und insbesondere die Begleitung der jungen Leistungsberechtigten stehen weiter im Mittelpunkt der Arbeit der Fachkräfte im U25 Team. Die Lebenslagen der Zielgruppe sind komplex, die Ziele verändern sich häufig und werden nicht kontinuierlich verfolgt. Auch der Kontakt wird immer wieder abgebrochen und muss durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters laufend wiederhergestellt und stabilisiert werden. Zur Feststellung und Fortschreibung der persönlichen Stärken und Schwächen wird auch weiterhin die Potentialanalyse eingesetzt. Um das Betreuungsangebot auf die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen besser auszurichten, sind in 2020 fachliche Workshops des U25 Teams geplant.

Grundsätzlich ist für die Zusammenarbeit mit der Zielgruppe auch weiterhin das Spannungsfeld „Fördern und Fordern“ prägend. Viele der jungen Menschen setzen sich sehr hohe Ziele und verfolgen Berufs- und ggf. Studienwünsche, die mit den vorliegenden Voraussetzungen nicht realisierbar sind. Eine wichtige Rolle spielt dabei, dass die Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes eher unterschätzt und die eigenen Fähigkeiten überschätzt werden. Verfügen Jugendliche und junge Erwachsene nicht über die Bereitschaft, einen Plan B zu entwickeln, ist das Scheitern oft vorprogrammiert. In dem Spannungsfeld einerseits die Wünsche und Ziel der jungen Leistungsberechtigten und andererseits die Rahmenbedingungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu berücksichtigen, sind die U25 Fachkräfte besonders gefordert. Die individuelle Beratung und Begleitung der Zielgruppe U25 berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenssituationen von jungen Frauen und Männern sowie die nach wie vor genderdifferente Situation am Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Leistungsbezug. Dabei wird durch Information und die Reflexion



gesellschaftlicher Erwartungen die geschlechtsspezifische Ausrichtung der Berufswahl angesprochen und versucht, das individuelle Berufswahlspektrum zu erweitern. Das gelingt allerdings auf Grund starker geschlechtsspezifischer Prägungen nur in Einzelfällen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, die Höhe der Sanktionen auf 30 % zu begrenzen, wirkt sich auch auf die Pflichtverstöße der jungen Erwachsenen aus. Die Besonderheit, dass bereits im ersten Schritt hundert Prozent des Regelsatzes gekürzt wurden, entfällt damit. Es bleibt nun abzuwarten, welche Auswirkungen diese Entscheidung auf die Zusammenarbeit der Fachkräfte mit der Zielgruppe hat. Zu befürchten ist, dass Leistungsberechtigte, die sich schon jetzt einer Zusammenarbeit immer wieder entzogen haben, zukünftig gar nicht mehr erreichbar sind. Folgende Schwerpunkte sollen in 2020 weiterverfolgt oder erprobt werden:

- Die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen wurde in 2019 fortgesetzt und weiter systematisiert. Bei der Einladung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger wurde darauf geachtet, dass möglichst homogene Gruppen auf Grundlage der Schulformen zu den Veranstaltungen eingeladen wurden. Dieses Vorgehen ermöglichte eine zielgerichtete Ansprache. Kooperationspartner in den Schulen wurden frühzeitig informiert und eingebunden. Dadurch war der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die mit Unterlagen zum Termin erschienen, deutlich höher als in den Vorjahren. Dieses Vorgehen hat sich bewährt und wird auch in 2020 weiter fortgesetzt. Durch die frühzeitige Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und den allgemeinbildenden Schulen können die Schulabgängerinnen und Schulabgänger frühzeitig erreicht und beraten werden. An fast allen Schulen sind zwischenzeitlich Vor-Ort-Beratungen mit den Partnern Standard und gelebte Praxis.
- Die Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber werden in enger Abstimmung mit der Berufsberatung betreut. Für die Berufsorientierung und die Feststellung der grundsätzlichen Eignung für eine Berufsausbildung ist nach dem SGB III die Bundesagentur für Arbeit zuständig, für die Ausbildungsstellenvermittlung das Jobcenter. Ist die berufliche Beratung seitens der Bundesagentur abgeschlossen erhalten die Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler des Jobcenters das Beratungsprotokoll der Berufsberatung und sie können damit in der weiteren Unterstützung am Ergebnis anknüpfen.
- Der in den vergangenen Jahren notwendige fachliche Schwerpunkt und die Spezialisierung von Fachkräften im Bereich der jungen Flüchtlinge wird in 2020 aufgegeben. Der besondere Förderbedarf nimmt wegen des längeren Aufenthaltes in Deutschland ab. Viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Fluchthintergrund haben bereits Regelschulen besucht und verfügen über ausreichende bis sehr gute Deutschkenntnisse. Der Anteil von Flüchtlingen bei den Neuzugängen ist stark rückläufig.
- Die Zusammenarbeit der am Übergangsprozess von der Schule in den Beruf beteiligten Institutionen, insbesondere den allgemein- und berufsbildenden Schulen, der Berufsberatung, des U25 Teams des Jobcenters und der kommunalen Jugendberufshilfe, wird auf der Basis der Vereinbarung zur „Jugendberufsagentur“



kontinuierlich weiterentwickelt. Die Zusammenarbeit mit der Bodenstedt- Wilhelm Schule wurde intensiviert und fortgesetzt. Die Zusammenarbeit der Berufsberatung, des Pro-Aktiv-Centrums und der Fachkraft im Jobcenter mit dieser Schule sieht vor, dass Schülerinnen und Schülern, bei denen nach Einschätzung der Lehrkräfte Probleme beim Übergang in die Ausbildung erwartet werden, durch die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer sowie durch die Schulsozialarbeit ein Unterstützungsangebot erhalten. Die Zielgruppe und deren Eltern werden dann in einem 1. Schritt über die abgestimmten Angebote der Jugendberufsagentur informiert. Danach bietet die Berufsberatung gemeinsam mit den Lehrkräften und der Schulsozialarbeit individuelle Gespräche an. Bei Bedarf und soweit die Zuständigkeit gegeben ist, wird in einem nächsten Schritt die im Jobcenter für die Schule zuständige Arbeitsvermittlerin und Arbeitsvermittler einbezogen. Sie erhält die Beratungsprotokolle und kann dann gezielt mit der weiteren Beratung und der Vermittlung in Ausbildung beginnen. Während des Schuljahres sind zwei Fallkonferenzen vorgesehen, in der sich die beteiligten Institutionen über den Stand der Eingliederungsbemühungen für die einzelnen Schülerinnen und Schüler abstimmen. In 2019 wurden durch den zuständigen Mitarbeiter im Jugendamt alle Schulen im Landkreis über das Angebot informiert. Hinsichtlich der Ausweitung der bisherigen Beratungsstruktur soll gemeinsam mit allen Beteiligten in 2020 eine Zwischenbilanz zum bisherigen Vorgehen gezogen und dann das weitere Vorgehen abgestimmt werden.

- Ein weiterer Schwerpunkt der Kooperation im Rahmen der Jugendberufsagentur liegt auch 2020 weiter bei der Begleitung der Vollzeitschülerinnen und -schüler der Berufsbildenden Schule. Die bereits bestehende Kooperation aus Berufsberatung, U25-Team des Jobcenters, der Schulsozialpädagogik und des Pro-Aktiv-Centrums und der Klassenlehrkräfte bietet auch zukünftig eine gute Basis, um die Berufsschülerinnen und Berufsschüler fachlich abgestimmt am Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten. Von der Zusammenarbeit der am Übergang von der Schule in den Beruf beteiligten Akteure profitieren junge Frauen und Männer gleichermaßen. Durch dieses Vorgehen werden Hemmschwellen abgebaut und durch die frühzeitige Kontaktaufnahme profitieren insbesondere diejenigen, die sich nicht eigenständig um ihre berufliche Integration bemühen (können).
- Junge erwachsene Leistungsberechtigte, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben oder die aktuell keine Ausbildungsperspektive entwickeln wollen oder können, erhalten Vermittlungsunterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Die spätere Aufnahme einer Ausbildung oder einer beruflichen Weiterbildung wird jedoch weiter thematisiert und als sinnvolle Perspektive immer wieder angeboten. Im folgenden Jahr soll bei der Betreuung dieser Zielgruppe, insbesondere bei den 23-jährigen bis 25-jährigen, ein besonderer Schwerpunkt gesetzt werden. Bevor diese Gruppe in die Betreuung des Erwachsenenbereiches wechselt, soll im Rahmen einer systematischen Betreuung auch in Form von Informationsgruppen noch einmal intensiv eine Vermittlungsstrategie entwickelt werden.
- Eine genauere Analyse der Zielgruppe der jungen Frauen unter Einbeziehung des Erfahrungswissens der Fachkräfte des U25 Teams hatte in 2018 ergeben, dass junge



Mütter ohne abgeschlossene Berufsausbildung, insbesondere auch Alleinerziehende nicht im ausreichenden Umfang durch das Betreuungsangebot des Jobcenters erreicht werden. Ab Mitte 2019 erfolgte deshalb eine Spezialisierung der Betreuung der Zielgruppe der jungen Mütter. Die Zielgruppe wird bereits frühzeitig während der Elternzeit angesprochen und über geeignete Angebote informiert. Die Spezialisierung ermöglicht eine gute Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, wie beispielsweise den Frühen Hilfen. Außerdem trägt die Spezialisierung zu einem vertieften Fachwissen bei. In 2020 wird die individuelle Betreuung durch niedrigschwellige Gruppenangebote ergänzt.

Um jungen Erwachsenen mit psychischen Belastungen und Störungen eine, auf die individuelle Situation zugeschnittene niedrigschwellige Beratungsmöglichkeit anzubieten, beteiligt sich das Jobcenter an einem innovativen Projekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in Peine. Das Projekt „JUNGregio“ hat sich zum Ziel gesetzt, die vorhandenen Regelangebote so zu vernetzen, dass die Zielgruppe besser erreicht wird. Darüber hinaus werden dezentrale Formate entwickelt und neue Kommunikationswege erprobt. Durch die Einrichtung eines Cafés im Innenstadtbereich von Peine wurde ein niedrigschwelliges Angebot geschaffen. Insbesondere die aufsuchende Arbeit durch das „JUNGregio“ Team erweitert die bisherigen Möglichkeiten, Personenkreise mit psychischen Belastungen zu erreichen.

3.3.1. Eingliederungsleistungen und Maßnahmen für die Zielgruppe der jungen Menschen unter 25 Jahren

Grundsätzlich stehen den jungen Leistungsberechtigten alle Eingliederungsangebote des Jobcenters zur Verfügung. Das ermöglicht eine differenzierte auf den Einzelfall zugeschnittene Auswahl der am besten geeigneten Maßnahme. Spezielle Angebote kommen besonders dann in Betracht, wenn noch keine Ausbildung abgeschlossen wurde und dieses Ziel vorrangig verfolgt wird. Bei der Beauftragung von Eingliederungsangeboten durch Vergaben und Vereinbarungen (Partner Kreisvolkshochschule und Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft) werden genderspezifische Aspekte berücksichtigt und konzeptionell verankert.

- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Erwachsene können ihre berufliche Ausbildung in einer „Außerbetrieblichen Einrichtung“ absolvieren. Neben den Ausbildungskosten übernimmt das Jobcenter bei dieser Ausbildungsform auch die Ausbildungsvergütung. In den letzten Jahren sind die Platzzahlen in dieser Ausbildungsform rückgängig, weil immer mehr Bewerberinnen und Bewerber einen regulären betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Die für 2019 prognostizierte leichte Steigerung der Platzzahlen konnte nicht umgesetzt werden, die Plätze sind weiter gesunken. Die jungen Flüchtlinge haben, soweit sie in der Lage waren, eine Ausbildung zu absolvieren, reguläre Ausbildungsplätze gefunden. Für 2020 wird deshalb ein weiter zurückgehender Bedarf erwartet.
- Unter 25jährige, die noch nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügen und sich deshalb beruflich noch orientieren und stabilisieren sollen, erhalten die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an einer „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB)“ auf die Ausbildung vorzubereiten. Der Zugang zur BvB



erfolgt über die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die dieses Angebot rechtskreisübergreifend vorhält und finanziert.

- In der betrieblichen „Einstiegsqualifizierung“ erproben sich Ausbildungsbewerberinnen und Bewerber in der betrieblichen Praxis. Soweit möglich, nehmen sie auch während der Einstiegsqualifizierung am Berufsschulunterricht teil. Bei optimalem Verlauf kann die betriebliche Erfahrung aus der Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildung angerechnet werden.
- Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber, die bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle, bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen Begleitung brauchen, erhalten diese durch das Angebot „Start in den Beruf“ oder alternativ ein individuelles Coaching in Form des „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines“. Die Betreuung wird bei Bedarf auch fortgesetzt, wenn eine Eingliederung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt gelungen ist. Diese Nachbetreuung wird sowohl von den jungen Leistungsberechtigten als auch von Betrieben geschätzt. Um die Zugänge für die Zielgruppe niedrigschwelliger zu gestalten, wird die Maßnahme 2020 um ein regelmäßiges „Bewerbercafé“ ergänzt.
- Die Zusammenarbeit mit den, durch das Land Niedersachsen geförderten Trägern der „Jugendwerkstätten“ wird fortgesetzt. Die Werkstätten leisten durch die Kombination von handwerklicher Tätigkeit, Dienstleistungen, sozialpädagogischer Begleitung sowie berufsbezogenen Trainings einen Beitrag zur Integration arbeitsmarktferner Zielgruppen. Für junge Migrantinnen und Migranten steht begleitend ein Förderangebot zum Erwerb von Deutschkenntnissen zur Verfügung.
- Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Schwierigkeiten im beruflichen und persönlichen Bereich können sich in den Arbeitsgelegenheiten des „Werkstattcafés“ erproben und stabilisieren.

Junge Leistungsberechtigte am Übergang von der Schule in den Beruf erhalten durch „Primus“ die Förderung durch ein individuelles Fallmanagement. Insbesondere gilt dieses Angebot Jugendlichen, die keinen oder einen schlechten Schulabschluss erworben haben, jungen Menschen, die sich auf Grund persönlicher Konfliktsituationen nicht auf den Übergang in Ausbildung konzentrieren können und jungen Flüchtlingen, die auf Grund fehlender Kenntnisse einen besonders hohen Bedarf an beruflicher Orientierung haben.

3.4. Leistungsberechtigte Ü25 individuell fördern und fordern

Im Mittelpunkt der Beratung und Begleitung durch alle Fachkräfte des Jobcenters stehen die leistungsberechtigten Menschen mit ihren individuellen persönlichen Erfahrungen und Lebensgeschichten. Die Eingliederungsstrategien richten sich immer an den persönlichen Stärken und Fähigkeiten aus und berücksichtigen Einschränkungen und Hemmnisse. Die berufliche Eingliederungsplanung nimmt dabei Rücksicht auf familiäre und persönliche Rahmenbedingungen. Dabei ist es für die Fachkräfte eine besondere Herausforderung, die gesetzliche Intention, das heißt die Eigenverantwortung und Initiative der



leistungsberechtigten Arbeitssuchenden zu stärken, in der täglichen Beratungsarbeit umzusetzen.

Viele Leistungsberechtigte über- oder unterschätzen die eigene Leistungsfähigkeit und sie schätzen die Chancen auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht richtig ein. Viele trauen sich gar nichts mehr- andere zu viel zu. In diesem Spannungsfeld sind die Fachkräfte einerseits Wegbegleiter zum individuell entwickelten Ziel, andererseits beeinflussen sie durch Impulse und formulieren Anforderungen. Insbesondere sinkt bei den Leistungsberechtigten zunehmend die Bereitschaft, Eingliederungsmaßnahmen zu besuchen und durch die Vermittlungsfachkräfte sind hohe Anstrengungen erforderlich, um hier Überzeugungsarbeit zu leisten. Eingliederungsmaßnahmen werden durch die Leistungsberechtigten in der Regel als nicht wirksam eingeschätzt, die Mehrheit der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden ist überzeugt, dass ihre bisherige Eingliederung lediglich am Fehlen einer, zu den eigenen Rahmenbedingungen passenden Stelle scheitert oder sie halten sich auf Grund persönlicher und gesundheitlicher Probleme grundsätzlich nicht für arbeitsfähig.

Die vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellten Förderinstrumente sind also nicht einfach an die Frau oder den Mann zu bringen. Für ein individuell passgenaues Eingliederungsangebot sind sowohl die finanziellen Mittel als auch das Förderinstrumentarium vorhanden. Alle Vermittlungsfachkräfte wollen gern mehr fördern und sie werden, um dieses zu erreichen, auch in 2020 intensive individuelle Beratungsarbeit leisten. In 2020 werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Die gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelte Potentialanalyse zur Feststellung von Förder- und Handlungsbedarfen wird in Bezug auf die persönliche und berufliche (Wieder-) Eingliederung regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.
- Die zeitnahe Durchführung von Erstgesprächen - innerhalb von drei Wochen nach Antragsstellung - bleibt weiterhin Ziel und Handlungsmaxime. In diesem Bereich wird seit 2019 ein Schwerpunkt durch das Verwaltungs- und Kontrollsystem gesetzt, um eine systematische Qualitätsentwicklung zu erreichen.
- In der praktischen Arbeit der Vermittlungsfachkräfte ist festzustellen, dass Leistungsberechtigte immer schwieriger zu erreichen sind. Eine zielführende Betreuung ist vor diesem Hintergrund kaum möglich. Die Gründe, warum sich Leistungsberechtigte entziehen sind vielfältig und wegen des fehlenden Kontaktes nur zu vermuten. In 2020 sollen deshalb veränderte Zugänge und Betreuungsformate erprobt werden. Mittels eines Kooperationsprojektes mit der Kreisvolkshochschule sollen Leistungsberechtigte zuhause erreicht und für niedrigschwellige Beratungs- und Gruppenangebote gewonnen werden. Jobcenter und Kreisvolkshochschule bringen bei der Umsetzung ihre jeweiligen Kompetenzen ein.
- Langzeitarbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen und persönlichen Belastungen brauchen besondere Aufmerksamkeit und abgestimmte Hilfen bei der beruflichen Eingliederung sowie Geduld und ein offenes Ohr bei der Bewältigung von Rückschlägen. Zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Leistungsberechtigten ist eine Ausweitung von Eingliederungsangeboten



vorgesehen, die besonders diese Probleme berücksichtigen. Vor dem Hintergrund genderspezifischer Anforderungen werden die bestehenden Angebote auch qualitativ ausgewertet und weiterentwickelt. Um in diesem Bereich kleinschrittige Ziele zu entwickeln und umzusetzen, hat sich das „AKTIVA Training“ bewährt. „Aktiva“ wird durch ausgebildete Fachkräfte des Jobcenters auf freiwilliger Basis für belastete Leistungsberechtigte angeboten. Das Training setzt nicht an der Qualifizierung und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt an, sondern unterstützt die persönliche Zielfindung und deren Umsetzung. Das „Praxisfeld“ sind Alltagsprobleme. In diesem Bereich werden individuelle Ziele gesetzt und Neues ausprobiert. Nach der durchweg positiven Resonanz der Leistungsberechtigten und den Vermittlungserfolgen wird das Angebot auch in 2020 fortgesetzt. Ein Ausbau der Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung wird durch die Teilnahme des Jobcenters an einem bundesweiten Modellprojekt möglich. Dadurch werden Arbeits- und Gesundheitsförderung verzahnt und Leistungsberechtigte erhalten einen besseren Zugang zu gesundheitsfördernden Angeboten.

Als herausgehobene Aufgabe gilt es auch in der Zukunft, das Qualifikationsniveau der arbeitssuchenden Leistungsberechtigten zu erhöhen. Dies geschieht insbesondere durch die Förderung von abschlussbezogenen Weiterbildungen. Ziel ist es im Rahmen von Informationsveranstaltungen, mehr Leistungsberechtigte, insbesondere Frauen und Flüchtlinge, für die Teilnahme an einer Weiterbildung, zu gewinnen. Auf Basis von Datenanalysen sollen in 2020 mehr Leistungsberechtigte in der Breite über diese Möglichkeiten informiert werden.

Die Zugangsraten von Flüchtlingen sind in 2019 bereits stark zurückgegangen, auch in 2020 wird hier keine andere Entwicklung erwartet. Die bereits im Bestand befindlichen Flüchtlinge absolvierten Deutschkurse und konnten so die Eingliederungschancen verbessern. In 2020 wird deshalb die bisherige Spezialisierung mit zwei bis drei Fachkräften in den Teams nicht weitergeführt.

- Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten mit einem beruflichen oder akademischen beruflichen Abschluss erhalten auch in 2020 eine professionelle Beratung zu Anerkennungsmöglichkeiten ihres im Heimatland erworbenen Abschlusses in Deutschland. Die vielfältigen Anforderungen und die Dauer des Prozesses erfordern eine längerfristige Begleitung der Leistungsberechtigten im Anerkennungsverfahren. Dieser Bedarf liegt auch bei Studienplatzbewerberinnen und Studienplatzbewerbern vor, die die Vielzahl von Sonderprogrammen und deren Anforderungen und Rahmenbedingungen nicht überblicken können. Für beide Gruppen wird deshalb eine spezialisierte Beratung vorgehalten.
- Die Förderinstrumente nach dem Teilhabechancengesetz nach § 16 e und § 16i SGB II setzen ab 2020 drei spezialisierte Mitarbeiterinnen um. Die Prüfung der Fördervoraussetzungen der Leistungsberechtigten erfolgt durch die Fachkräfte der Vermittlungsteams, die spezialisierten Mitarbeiterinnen klären die Interessen und Fähigkeiten der in Frage kommenden Personen und suchen nach geeigneten Arbeitsstellen. Sie bringen Arbeitgeber und Leistungsberechtigte in persönlichen Gesprächen zusammen und stehen für die Unternehmen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Das persönliche Coaching der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



erfolgt zukünftig ganz überwiegend durch die Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des Landkreises Peine.

- Die Betreuung der Leistungsberechtigten, die selbständig tätig sind, übernimmt ebenfalls eine spezialisierte Fachkraft. Diese begleitet bereits während der Gründungsphase und unterstützt mit ihrer fachlichen Expertise die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Teams. In enger Abstimmung mit der Wirtschafts- und Tourismusgesellschaft des Landkreises Peine (Wito) prüft sie die Existenzgründungsvorhaben auf deren Erfolgsaussichten und Wirtschaftlichkeit und sie stellt fest, ob die persönlichen Fähigkeiten für eine Selbständigkeit vorliegen. Bleiben die Leistungsberechtigten mit ihrer selbständigen Tätigkeit weiter im Hilfebezug berät und klärt sie die weitere Perspektive des Gewerbes. Bei mangelnder Aussicht auf Erfolg, wird aus dem Ausstieg aus der Selbständigkeit begleitet. Bei Bedarf können Selbständige sowohl bei der Vorbereitung als auch während der Tätigkeit durch ein Coaching gefördert werden. Auf Initiative der spezialisierten Fachkraft hat sich auch eine Netzwerkgruppe aus selbständigen Frauen gebildet.

Um zugewanderte Menschen gute Chancen auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, sind Kenntnisse der deutschen Sprache eine zentrale Voraussetzung. Die Teilnahme an einem Integrationskurs, ist deshalb vorrangig vor anderen Eingliederungsmaßnahmen, soweit die Leistungsberechtigten dazu in der Lage sind. Für die Förderung der Deutschkenntnisse ist zunächst das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Analphabeten lernen in methodisch besonders ausgerichteten Kursformen des BAMF bis zu einem Jahr und länger die deutsche Sprache. Die Wartezeiten auf diese Kurse konnten weitgehend abgebaut werden, Probleme gibt es nach wie vor im Bereich der Alphabetisierungskurse und hier besonders bei Frauen mit kleinen Kindern, die nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Ein erheblicher Teil der Flüchtlinge und Zuwanderer wird voraussichtlich wegen der bereits im Heimatland nicht erfolgten Alphabetisierung, ein für die Integration in eine Beschäftigung notwendiges Sprachniveau, nicht erreichen. Hier gilt es weiterhin Stellen für Helferinnen und Helfer auf sehr einfachem Niveau zu akquirieren und Arbeitgeber für die Zielgruppe zu interessieren.

- Die vorhandenen Spezialisierungen in der Arbeitsvermittlung bei der Betreuung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten wird beibehalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Bereich verfügen über besondere Fachkenntnisse und Fördermöglichkeiten. Die Konzentration auf wenige Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner hat sich bewährt und zu einer nachhaltigen belastbaren Kooperation mit der Agentur für Arbeit und mit den Rehabilitationsdiensten geführt. Um die Fachkräfte bei der Identifikation von Leistungsberechtigten mit Rehabilitationsbedarf zu unterstützen, werden in 2020 Multiplikatorenschulungen durchgeführt.

3.4.1. Eingliederungsmaßnahmen für die Zielgruppe der Erwachsenen ab 25 Jahren

Grundsätzlich sind alle Eingliederungsangebote des Jobcenters so ausgerichtet, dass individuelle Betreuungsansätze im Vordergrund stehen und durch Gruppenangebote der Austausch sowie die Selbsthilfekompetenz gestärkt werden. Lerninhalte werden für die



jeweiligen Zielgruppen adäquat aufbereitet und partizipativ unterrichtet. Diese Bedingungen sind dazu geeignet, in den jeweiligen Eingliederungsangeboten die unterschiedlichen Lebenssituationen und Kompetenzen der Teilnehmenden adäquat zu berücksichtigen. Die Entwicklung in der Zusammenarbeit der Leistungsberechtigten zeigt, dass dieser Ansatz fachlich weiter zielführend ist, es allerdings Schwierigkeiten gibt, die Leistungsberechtigten im Vorfeld für eine Teilnahme zu gewinnen. In 2019 wurde deshalb erstmals eine Eingliederungsmaßnahme geschaffen, die Teilnehmende von zu Hause abholt. Folgende Maßnahmen sind in 2020 für die Leistungsberechtigten vorgesehen:

- Der Förderansatz, Leistungsberechtigte bei der konsequenten und systematischen Stellensuche durch die Maßnahme „Aktiv in Arbeit“ von Anfang an zu begleiten und zu fördern, wird in 2020 auf Wirksamkeit und Passgenauigkeit überprüft. Die Neuzugänge in den Leistungsbezug haben sich in den letzten Jahren verändert. Bei Personen, die einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II stellen, sind immer stärker gesundheitlicher Probleme vor der Eingliederung zu klären. Im Bereich der zugewanderten Neuantragstellerinnen und Antragsteller fehlen für eine schnelle Vermittlung in eine Beschäftigung ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache.
- Auch wenn die Priorität weiter auf der Förderung abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen liegt, zeigt sich, dass es für diese Angebote immer weniger Nachfrage, das heißt Bereitschaft auf Seiten der Leistungsberechtigten, gibt. Die Fachkräfte werden in 2020 ihre Beratungsansätze in diesem Bereich verstärken, gleichwohl wird erwartet, dass weniger Leistungsberechtigte in abschlussorientierte Weiterbildungen einmünden.
- Leistungsberechtigte, die für den Bewerbungsprozess bei der Entwicklung einer individuellen Suchstrategie oder beim Abbau von Vermittlungsbarrieren ein individuelles Coaching brauchen, erhalten diese Möglichkeit im „Vermittlungszentrum“ sowie durch zahlreiche und unterschiedlich akzentuierte Angebote, insbesondere auch durch die Nutzung des „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines“.
- Zu den niedrigschwelligen Ansätzen des Förderns gehören auch die systematische Weiterentwicklung und der Ausbau der räumlichen und beruflichen Mobilität. Für einen Teil der Leistungsberechtigten stellt bereits die Teilnahme an einer Eingliederungsmaßnahme in Peine eine besondere Herausforderung dar, weil die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs nur eingeschränkt möglich ist. Dezentrale Angebote können auf Grund geringer Teilnehmerzahlen nicht eingerichtet werden, weil dies nicht wirtschaftlich ist. In 2019 konnte in der Maßnahme „Jobwegweiser“ festgestellt werden, dass es nach einigen Anlaufschwierigkeiten gelungen ist, Teilnehmende von zu Hause abzuholen und dadurch eine Maßnahmeteilnahme zu ermöglichen. In 2020 beenden die ersten Teilnehmenden das Angebot und nach einer Analyse kann beurteilt werden, ob es auch gelungen ist, die Teilnehmenden z. B. durch den Erwerb des Führerscheines näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen.
- Die Förderung des Landesprojektes „Alleinerziehende starten durch“ des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung ist in 2019 ausgelaufen. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden wurde durch dieses Projekt



erreicht und die Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration haben die Erwartungen übertroffen. Deshalb wird das Projekt in 2020 fortgesetzt.

- Leistungsberechtigte, die auf Grund persönlicher Einschränkungen, einer geringen beruflichen Qualifikation oder gesundheitlichen Handicaps aktuell keine oder kaum Chancen auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt haben, können sich in verschiedenen gemeinnützigen „Arbeitsgelegenheiten“ erproben, stabilisieren und entwickeln. Auch in 2020 wird ein umfangreiches Angebot unterschiedlicher Plätze in den Bereichen Handwerk und Dienstleistung vorgehalten. Das Angebot der Arbeitsgelegenheiten wird flankiert durch eine berufsbezogene Förderung der deutschen Sprache, die insbesondere die Möglichkeit für Frauen eröffnet, auf einfachem Niveau Zugang zu einer Sprachförderung zu erhalten. Um in Frage kommenden Leistungsberechtigten noch besser über die Möglichkeiten und Chancen einer Teilnahme an den Arbeitsgelegenheiten zu informieren, werden derzeit Filme produziert, die einen Einblick in den Arbeitsalltag geben.
- In einer betrieblichen Maßnahme zur „Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ gewinnen Arbeitssuchende einen Eindruck von ihrem möglichen Arbeitsplatz und dem Arbeitgeber. Dies ist eine besonders geeignete Strategie für langzeitarbeitslose Bewerberinnen und Bewerber, sich auf eine neue berufliche Aufgabe vorzubereiten und um den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin von seinen/ ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zu überzeugen.
- Der finanzielle Ausgleich von Minderleistungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch einen „Eingliederungszuschuss“ wird seitens der Betriebe weniger in Anspruch genommen. Wichtiger als die finanzielle Förderung ist Unternehmen in der Regel die Passgenauigkeit der zukünftigen Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters.
- Soweit die Voraussetzungen bei den zugewanderten Leistungsberechtigten vorliegen, können- über die verpflichtenden Integrationskurse hinaus- die Möglichkeiten der berufsbezogenen Sprachförderung angeboten werden. Grundlage beruflicher und gesellschaftlicher Integration ist der Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache. Alle Flüchtlinge sollen die individuell notwendige und mögliche Sprachförderung erhalten. Soweit die Voraussetzungen vorliegen, werden dazu – über die verpflichtenden Integrationskurse hinaus- die Möglichkeiten der berufsbezogenen Sprachförderung genutzt. Berufsbezogene und allgemeinsprachliche Deutschkenntnisse über das Niveau B2 hinaus fördert das BAMF in Form der „Deutschsprachförderung“. Auch in 2020 bietet die Kreisvolkshochschule Kurse für das Sprachniveau B2 an. Spezialkurse ab dem Sprachzertifikat C1 oder Fachsprachenkurse stehen in Braunschweig und Hannover zur Verfügung.
- Besonders gute Eingliederungsperspektiven für niedrig qualifizierte Migrantinnen und Migranten bieten der Bereich Lager- und Logistik sowie die Dienstleistungsbranche. Die über einen Gutschein geförderten Angebote „Berufliche Integration für Migranten“ und „Coaching-Orientierung-Praxis“ verbinden beruflichen Sprachunterricht,



Qualifizierung sowie betriebliche Erprobungen und bereiten so optimal auf eine Tätigkeit insbesondere in diesen Bereichen vor.

- Für Personen mit besonderen gesundheitlichen Einschränkungen wurde mit „Step by Step“ ein weiteres Angebot geschaffen, in dessen Zentrum die persönliche und gesundheitliche Stabilisierung steht. Mit Anregungen zur persönlichen Gesunderhaltung durch individuelles Coaching und Gruppenangeboten sollen die Selbstwahrnehmung gestärkt und Verhaltensmuster, die die Gesundheit nicht fördern, verändert werden. Zusätzlich dienen Projekte und kleinschrittige Zielvereinbarungen dazu, die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Dieses wird ergänzt durch das AVGS Angebot „Chance 2.0“. Während der Teilnahmezeit werden hier zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Themen stabilisierende Gespräche geführt. In der Gruppe dienen Projektarbeiten und der Erfahrungsaustausch der Stabilisierung und der Ermutigung. Eine psychologische Beratung hilft Leistungsberechtigten, eine veränderte Haltung zur eigenen Situation einzunehmen und so die Grundlage für eine veränderte berufliche Perspektive zu entwickeln.

3.5. Stabilisierung durch kommunale Leistungen

Die kommunalen Leistungen zur Eingliederung umfassen die Sucht- und Schuldnerberatung, die Psychosoziale Betreuung, die Kinderbetreuung und die Hilfe zur Pflege. Leistungen zur Kinderbetreuung und Hilfen zur Pflege werden durch die Leistungsberechtigten nahezu nicht in Anspruch genommen. Dies ist auf das Vorhandensein entsprechender Leistungen auf Grundlage anderer gesetzlicher Regelungen zurückzuführen (z. B. Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, ambulante und stationäre Pflege). Fehlt ein entsprechendes Angebot, z. B. Kinderbetreuung in den Randstunden, ist dies auch nicht durch eine zusätzliche finanzielle Leistung auszugleichen.

- Bei einem erheblichen Teil der Leistungsberechtigten wirken sich psychische Probleme oder persönlicher Krisen auf die Eingliederungschancen und Perspektiven aus. Durch das Angebot der „Psychosozialen Betreuung“ werden Leistungsberechtigte in schwierigen Lebenssituationen bei der Bewältigung oder Stabilisierung ihrer persönlichen Lage unterstützt. Die Psychosoziale Betreuung schafft damit die Voraussetzung für die Entwicklung einer beruflichen Perspektive. Eine muttersprachliche Beratung, die für die Betreuung zugewanderter Leistungsberechtigte notwendig wäre, kann leider auch weiterhin nicht zur Verfügung gestellt werden. Im Bedarfsfall wird daher auf den zusätzlichen Einsatz von Kulturdolmetschern zurückgegriffen. Auch in diesem Bereich werden die Ansätze aufsuchender Arbeit ausgebaut. Soweit die Leistungsberechtigten dies wünschen oder akzeptieren, nehmen die Anbieter im persönlichen Umfeld nicht nur den Kontakt auf, sondern betreuen dort weiter.
- „Schuldnerberatung“ kann auch in Zukunft ohne größere Wartezeiten von Leistungsberechtigten mit entsprechendem Bedarf in Anspruch genommen werden. Die Kontaktaufnahme erfolgt telefonisch oder in den Sprechstunden der Schuldnerberatungsstellen. Der Klärungs- und Entschuldungsprozess ist häufig langwierig und wird ggf. bis zur Aufnahme eines Privatinsolvenzverfahrens begleitet.



Dieser Prozess wird deshalb auch flankierend zu anderen Eingliederungs-bemühungen durchgeführt.

- Bei einem erheblichen Teil der Leistungsberechtigten wirken sich psychische Probleme oder persönliche Krisen auf die Eingliederungschancen und Perspektiven aus. Durch die „Psychosoziale Betreuung“ werden Leistungsberechtigte in schwierigen Lebenssituationen bei der Bewältigung oder Stabilisierung ihrer persönlichen Lage unterstützt. Die Psychosoziale Betreuung schafft damit die Voraussetzung für die Entwicklung einer beruflichen Perspektive. Ein mehrsprachiges Angebot, das für die Betreuung zugewanderter Leistungsberechtigter eingesetzt werden kann, ist im Landkreis Peine weiterhin nicht vorhanden. Im Bedarfsfall wird daher auf den zusätzlichen Einsatz von Kulturdolmetschern zurückgegriffen. Leider gelingt es trotz niedrigschwelliger, offener Sprechstunden der Suchtberatungsstelle in vielen Fällen nicht, einen Zugang zum Hilfeangebot „Suchtberatung“ zu eröffnen. Viele Leistungsberechtigte fürchten Stigmatisierungen oder sind krankheitsbedingt nicht zu einer Auseinandersetzung bereit. Selbst wenn eine entsprechende Behandlungsnotwendigkeit durch ein ärztliches Gutachten festgestellt wurde, verweigern viele Leistungsberechtigte eine entsprechende Teilnahme. Eine erfolgversprechende Behandlung der Erkrankung ist letztendlich aber nur auf Basis einer aktiven Mitwirkung der Betroffenen Erfolg versprechend.

4. Ausblick der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Auch in 2020 wird dem Thema „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ besondere Bedeutung beigemessen. Die Förderung von Frauen und die Integration dieser auf dem ersten Arbeitsmarkt wird als Ziel weiterhin stetig verfolgt. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) stellt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle dar und wird im Jahr 2020 ihren Stellenanteil auf 50 % erhöhen.

- Angebot einer Veranstaltungsreihe bei der Kreisvolkshochschule in Peine in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Hildesheim. In einem eineinhalbstündigen Workshop werden die Kundinnen unter anderem auf ein richtiges Verhalten im Vorstellungsgespräch, auf ein selbstbewusstes Auftreten im Beruf und Alltag vorbereitet. Die Frauen erlernen richtiges Zeitmanagement und Möglichkeiten kennen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Ansätze, wie ein beruflicher Neueinstieg aussehen könnte, werden veranschaulicht.
- Die interne Diskussion rund um den Bereich „Gleichstellung“ wird auch im Haus teamübergreifend aktiv weiterverfolgt. In einem Arbeitszirkel werden Projekte, Maßnahmen, Informationstage geplant und nach Abschluss dieser die Ergebnisse daraus evaluiert. Ein neues Ergebnis des Arbeitszirkels ist, 2020 eine Aktion für Menschen mit Fluchterfahrung durchzuführen: Jugendliche, die einen Fluchthintergrund haben, über gute Deutschkenntnisse verfügen (hier: Im Besitz des B 2- Sprachlevels sind oder bereit sind, diesen zeitnah zu erwerben), werden im Rahmen einer Ausbildungsaktion besonders gefördert, indem sie durch verstärkte



Unterstützung des Arbeitgeberservices und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in ein Ausbildungsverhältnis geführt werden. Bewerbungsunterlagen sollen gesichtet und bei Bedarf mittels eines Coachings für die Betroffenen optimiert werden. Das Führen von regelmäßigen Gesprächen mit dem Arbeitgeberservice im ersten Halbjahr 2020 mit den Jugendlichen sowie die Vorstellung ihrer Person in den Betrieben, eventuell durch Absolvieren einer vorherigen Einstiegsqualifizierung in den Unternehmen, wird zu einer Ausbildungsplatzanbahnung führen.

- Das Projekt „Flüchtlingscafe“ im Werkstattcafe Rückenwind in Peine soll auch im Jahr 2020 weitergeführt werden. Die berufliche und soziale Integration syrischer Frauen mit Fluchterfahrung in Deutschland steht an erster Stelle und wird mit der Eingliederung dieser in Sprachkursen sowie berufsorientierenden Maßnahmen erreicht. Die teilnehmenden Frauen interessieren sich zunehmend für ihre berufliche Zukunft und nehmen an Coachings teil, die die Bildungsträger anbieten.
- Das Projekt „Frauen über 45 starten durch“, das sich seit 2017 bewährt hat, soll auch in 2020 Frauen ansprechen, die sich beruflich neu orientieren wollen/ sollen und sie dazu bringen, Angebote des Jobcenters wahrzunehmen und für sich gewinnbringend zu nutzen.
- Einbindung in der Auswertung des genderspezifischen Monitorings und daraus Ableitung bedarfsgerechter Maßnahmen für Frauen.
- Regelmäßig stattfindende regionale Netzwerktreffen hinsichtlich eines rechtsübergreifenden und fachlichen Austausches und Entwicklung neuer, innovativer Maßnahmen.



5. Glossar

Verzeichnis von SGB II- Begriffen

Wer ist arbeitslos?

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

Begriffsdefinitionen Arbeitslose SGB III/ SGB II

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

Empfängerinnen/ Empfänger von Leistungen nach dem SGB II

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

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

die das 15. Lebensjahr vollendet und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erwerbsfähig sind, hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Wer bildet eine Bedarfsgemeinschaft?

Eine Bedarfsgemeinschaft bilden Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften.

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

Was bedeutet eine Sanktion?

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



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)

Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten Personen im Alter von 15 Jahren bis zum Erreichen der Altersgrenze des § 7a SGB II, die erwerbsfähig sind, ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben und ihren eigenen und den Lebensunterhalt der mit in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht aus eigenen Kräften und Mitteln sicherstellen können. Erwerbsfähig ist, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung gehindert ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten. Hilfebedürftige Personen unter 15 Jahren und Personen ab 15 Jahren, die nicht erwerbsfähig sind, gelten als nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (nEfLb)

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

Hilfebedürftigkeit von Personen nach dem SGB II

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

Regelbedarf

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

Zielvereinbarung Land Niedersachsen Kennzahlen nach § 48a SGB II

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

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

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

K2 Integrationsquote

Die Kennzahl beinhaltet die Summe der Integrationen in den vergangenen 12 Monaten geteilt durch den durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den vergangenen 12 Monaten. Als Integrationen im Sinne der Kennzahlen nach § 48a SGB II werden nur diejenigen Übergänge in



Erwerbstätigkeit gezählt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, die Hilfebedürftigkeit – auch längerfristig – zu überwinden. Erfasst wird die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Tätigkeit, auch wenn diese durch Beschäftigung begleitende Leistung wie Eingliederungszuschuss oder Einstiegsgeld gefördert wird.

K3 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern

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



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2020/607
Federführend: Fachdienst Soziales	Status: öffentlich
	Datum: 23.01.2020

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Kenntnisnahme)	17.02.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	nein	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	nein	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Gemäß § 12 Abs. 4 Nds. Behindertengleichstellungsgesetzes (NBGG) richten die Landkreise und kreisfreien Städte jeweils einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium ein. Diese Regelung besteht seit dem 1. Januar 2008.

Im Landkreis Peine wurde bereits am 20. Mai 1995 eine Arbeitsgemeinschaft zur Einrichtung eines Behindertenbeirates gegründet. Dieser Arbeitsgemeinschaft gehörten u.a. Wohlfahrtsverbände an, der Sozialverband, die Lebenshilfe, der Blindenverein und die Rheuma-Liga. Zwei Jahre später, nach dreizehn Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft, ist durch die Arbeitsgemeinschaft eine Satzung verabschiedet worden und es war klar, dass der Behindertenbeirat auf privater Basis tätig werden sollte.

Auch der Kreisausschuss hat die Bildung des Behindertenbeirats auf privater Basis in seiner Sitzung vom 27. August 1997 einstimmig begrüßt und dem Beirat bei problematischen Themen die Gelegenheit zur Anhörung in den Fachausschüssen eingeräumt. In der Vorlage zu diesem Beschluss stand u.a.: „...kommt die Einrichtung eines Behindertenbeirates nach dem Beispiel des Seniorenbeirates nicht in Betracht, da die Interessenvertretung Behinderter durch die oben aufgeführten erfahrenen und leistungsfähigen Organisationen in den

politischen Gremien des Landkreises Peine gewährleistet ist.“ – mit den Organisationen sind die oben aufgeführten Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft gemeint.

So gab es im Landkreis Peine bei Inkrafttreten des NBGG am 1. Januar 2008 bereits seit rund zehn Jahren einen Behindertenbeirat. Dass es zwar ein Behindertenbeirat im Landkreis Peine war, aber kein Behindertenbeirat des Landkreises Peine, wurde damals gesehen, jedoch haben Landkreis Peine und Behindertenbeirat die bestehende Struktur als der gesetzlichen Anforderung entsprechend eingeschätzt.

Aktuell wird diese Frage anders bewertet. Eine juristische Prüfung hat ergeben, dass der Landkreis Peine selbst mit Hilfe einer entsprechenden Satzung einen Behindertenbeirat einrichten muss. Auch der derzeitige Behindertenbeirat befindet sich in einer Phase der Neuorientierung und spricht sich dafür aus.

Im Dialog mit dem Behindertenbeirat wurde daraufhin der beigefügte Entwurf einer Satzung erarbeitet. Von besonderem Interesse bei der Diskussion über die Satzung dürfte die Frage der Bildung des Beirates sein (§ 3). Beispielsweise kamen aus dem derzeitigen Behindertenbeirat auch (nicht mehrheitlich) alternative Vorschläge zum Entwurf bezüglich der Anzahl der Mitglieder, der persönlichen Voraussetzungen der Mitglieder oder der Herkunft der Mitglieder (Vertretung aller kreisgehörigen Gemeinden).

Eine weitere Frage ist, zu welchem Termin der neue Behindertenbeirat seine Arbeit aufnehmen soll. § 4 Abs. 1 koppelt die Amtszeit sinnvollerweise an die Wahlperiode der Kreistagsabgeordneten. Regulär wäre also zum 1. November 2021 der nächste Stichtag. Inwieweit es sinnvoll ist, die erste Amtszeit schon vorher beginnen zu lassen, muss entschieden werden.

Es ist beabsichtigt, auf Basis des Satzungsentwurfs und unter Berücksichtigung der sich aus der politischen Diskussion ergebenden Anregungen dazu eine Beschlussvorlage zu erstellen, die in der nächsten oder übernächsten Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales in den Beratungsprozess eingebracht wird, so dass die neue Satzung im Sommer 2020 in Kraft treten kann.

Ziele / Wirkungen:

Entfällt

Ressourceneinsatz:

Entfällt

Schlussfolgerung:

Entfällt

Anlagen

Satzungsentwurf Stand 2020-01-27

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates im Landkreis Peine

Aufgrund der §§ 10 und 58 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) und des § 12 Abs. 4 des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes (NBGG) hat der Kreistag des Landkreises Peine in seiner Sitzung am __.__.____ die folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Name, Sitz und Stellung

1. Als selbstständige Vertretung der im Landkreis Peine lebenden Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen wird ein Beirat für Menschen mit Behinderung gebildet, der die Bezeichnung „Beirat für Menschen mit Behinderung im Landkreis Peine“ führt und seinen Sitz in Peine, Kreishaus, Burgstraße 1, hat.
2. Der Beirat ist konfessionell und parteipolitisch neutral und unabhängig. Er ist weder weisungsbefugt, noch weisungsgebunden.

§ 2

Aufgaben

1. Der Beirat hat die Aufgabe, sich für die gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinschaft einzusetzen und damit der Gefahr der Isolierung aufgrund von Behinderungen entgegenzuwirken. Er nimmt selbst keine Aufgaben der Arbeit mit Menschen mit Behinderung wahr, sondern berät und unterstützt durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit die staatlichen und kommunalen Stellen, die Träger der freien Wohlfahrtspflege, Sozialverbände und andere Organisationen und Gruppen bei der Durchführung der vielfältigen Aufgaben der Behindertenhilfe. Hierbei hat er insbesondere folgende Aufgaben:
 - a. Vertretung der Belange der Menschen mit Behinderung gegenüber den Beschlussgremien und der Verwaltung des Landkreises Peine sowie gegenüber anderen Stellen und Trägern, die sich auf dem Gebiet der Behindertenhilfe betätigen,
 - b. Mitwirkung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen der Hilfe für Menschen mit Behinderung,
 - c. Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Belange der Menschen mit Behinderung,
 - d. Pflege der Kontakte zu Heimbeiräten, Heimfürsprechern und ähnlichen Gremien.

2. Der Beirat bestimmt im Rahmen seines Aufgabenbereichs nach Absatz 1 seine einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten selbst und koordiniert sein Vorgehen bei Überschneidungen in Art und Umfang der Tätigkeiten durch Dritte selbst.
3. Er wird bei der Erfüllung seiner Aufgaben vom Landkreis Peine unterstützt.

§ 3

Bildung des Beirates

1. Der Beirat besteht aus neun stimmberechtigten Mitgliedern.
2. Zu Mitgliedern des Beirates können nur volljährige Kreiseinwohnerinnen und Kreiseinwohner benannt werden, bei denen eine nachgewiesene Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX besteht, oder die zum Zeitpunkt der Bildung des Beirates Elternteil eines minderjährigen Kindes sind, bei dem eine entsprechende Behinderung vorliegt.
3. Der Beirat soll nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden; ihm sollen nach Möglichkeit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen angehören. Mitglieder kommunaler Vertretungsorgane sollen nicht benannt werden.
4. Die neun stimmberechtigten Mitglieder sowie drei Ersatzmitglieder werden vom Kreistag auf Grundlage einer Vorschlags- bzw. Bewerberliste berufen.

Auf die Liste wird gesetzt, wer sich nach einem öffentlichen Aufruf entweder selbst um die Mitarbeit bewirbt oder wer von einer der folgenden Stellen bzw. Organisationen vorgeschlagen wird:

- Kreisarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände im Landkreis Peine
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Kreisangehörige Gemeinden einschließlich der Stadt Peine
- (evtl. weitere)

Die vorgeschlagenen Personen müssen nicht der vorschlagenden Stelle bzw. Organisation angehören.

5. Scheidet ein stimmberechtigtes Mitglied dauerhaft aus dem Beirat aus, tritt eines der drei Ersatzmitglieder an diese Stelle.

§ 4

Amtszeit

1. Die Amtszeit des Beirates entspricht der Wahlperiode der Kreistagsabgeordneten. Die erste Amtszeit beginnt abweichend am __.__.2020.
2. Sind zu Beginn einer Amtszeit die Mitglieder des neuen Beirates nicht vollzählig benannt, so kann der Beirat seine Arbeit dennoch aufnehmen, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder benannt worden ist.
3. Jedes Mitglied des Beirates kann nach Ablauf der Amtszeit erneut benannt werden.

§ 5

Rechtsstellung der Mitglieder

1. Die Mitglieder des Beirates üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie sind in ihrer Tätigkeit parteiungebunden und von Weisungen unabhängig.
2. Für die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates erhalten die Mitglieder vom Landkreis Peine das in der jeweils geltenden Satzung festgelegte Sitzungsgeld.

§ 6

Geschäftsführung

1. Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtszeit aus seiner Mitte eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende bzw. einen stellvertretenden Vorsitzenden.
2. Die bzw. der gewählte Vorsitzende vertritt den Beirat nach außen und ist beratendes Mitglied im Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales des Landkreises Peine.
3. Die bzw. der gewählte Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte des Beirates, bereitet die Sitzungen vor und führt dessen Beschlüsse aus. Hierbei leistet der Landkreis Peine, Fachdienst Soziales, verwaltungsmäßige und technische Hilfe, stellt Räume für die Sitzungen zur Verfügung und stellt eine Protokollführerin bzw. einen Protokollführer.
4. Die erste Sitzung des neuen Beirates wird durch den Landrat des Landkreises Peine einberufen. Unter seiner Leitung oder unter Leitung einer von ihm beauftragten Person erfolgt die Wahl des geschäftsführenden Vorstandes.

§ 7

Sitzungen

1. Der Beirat wird von der bzw. dem Vorsitzenden unter Mitteilung der Tagesordnung mit zweiwöchiger Ladungsfrist einberufen. Die Tagesordnung kann zu Beginn der Sitzung durch Mehrheitsbeschluss geändert oder ergänzt werden. Die bzw. der Vorsitzende leitet die Sitzung.
2. Der Beirat ist mindestens dreimal im Jahr einzuberufen. Er ist ferner dann einzuberufen, wenn die bzw. der Vorsitzende oder die Mehrheit der Mitglieder es für erforderlich hält.
3. Die Sitzungen sind in der Regel öffentlich; werden im Einzelfall berechnigte Interessen Dritter berührt, ist in nichtöffentlicher Sitzung zu verhandeln. Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landkreises Peine, Fachdienst Soziales, nimmt beratend an den Sitzungen teil. Weitere Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer können (beispielsweise aus den Gemeinden, der Stadt, den Wohlfahrtsverbänden) themenbezogen eingeladen werden.

4. Zu Beginn einer jeden Sitzung erstattet die bzw. der Vorsitzende einen Bericht über die Aktivitäten seit der letzten Sitzung des Beirates. Hierüber kann eine Aussprache stattfinden.
5. Der Beirat ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am __.__.2020 in Kraft.

Peine, __.__.____

Landkreis Peine
Der Landrat

Franz Einhaus